

第3章 安全衛生管理規程における安全衛生管理体制



Ⅲ-1. 労働衛生行政と基本的な法律

労働衛生行政

厚生労働省 労働基準局 →

都道府県労働局 → 労働基準監督署

● 労働基準法 (1947年制定)

* 労働者: 労働基準法第9条

職業の種類を問わず、事業又は事務所(以下「事業」という)に使用される者で、賃金を支払われる者



● 労働者災害補償保険法 (1947年制定)

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 →

保険給付

◎ 業務災害 (労働災害)

- * 業務起因性: 業務と傷病等の間に因果関係があること(業務が原因)。
- * 業務遂行性: 労働関係のもとで起きた災害であること。



2019年02月12日

千葉労基署 労災不支給

* 男性支店長がくも膜下出血で死亡

2019年02月21日

鶴見労基署 労災不支給

* 営業職の男性が出張先のホテルで急性循環不全で死亡。

社屋外の除去？

* 事業主の指揮監督下ではない。

* 具体的な業務命令がない。



● 労働者災害補償保険法 (1947年制定)

◎ 保険料の負担

- * 労災保険分は、全額事業主の負担。
(54業種で過去の災害率などを考慮して定められる)
- * 雇用保険分は、事業主と被保険者 (労働者) がそれぞれ負担。




● 労働安全衛生法 (安衛法1972年制定)

1. 職場における労働者の安全と健康の確保。

2. 快適な職場環境の形成と促進。

* 労災隠し(労働安全衛生法)

労働災害が発生した場合は所轄の労働基準監督署へ報告書を提出しなければならない。

報告を怠り、また虚偽の報告をした場合は、違反した担当者のみならず、会社の代表者・代理人も50万円以下の罰金。

Ⅲ-2. 安全衛生関連の最近の法律

● 他の重要な法律

労働契約法、男女雇用機会均等法
雇用保険法、パートタイム労働法
育児介護休業法、最低賃金法
労働者派遣法、女性活躍推進法



●過労死等防止対策推進法

過労死等の定義

1. 業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡。
2. 業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡。
3. 死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害。





週の労働時間が
60時間を
超えていませんか？



年次有給休暇の
取得はきちんと
できていますか？



過労死をゼロにし、
健康で充実して
働き続けることのできる社会へ



仕事上の
不安や悩みを
抱えていませんか？



勤務間
インターバル制度を
ご存知ですか？



毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

厚生労働省 人事院 内閣官房内閣人事局 総務省 文部科学省
厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp>

詳しい情報や相談窓口はこちら

厚生労働省 過労死防止

Q 検索

◎労働条件や健康管理に関する相談窓口

労働条件等に関するご相談は…

お近くの都道府県労働局労働基準部監督課、労働基準監督署、
総合労働相談コーナーにご相談ください。(開庁時間 平日8:30~17:15)



労働条件相談ほっとライン

労働条件に関することについて無料で相談に応じています。

《電話番号》

0120-811-610 (フリーダイヤル)

《受付時間》平日/17:00~22:00

土・日・祝日/9:00~21:00 (12/29~1/3を除く)

確かめよう労働条件(ポータルサイト)

労働条件や労働管理に関するQ&Aを、労働者やそのご家族向け、事業主や人事労務担当者向けにその内容を分けて掲載しています。

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



ハラスメントに関するご相談は…

◎総合労働相談コーナーのご案内

パワーハラスメントについての相談はこちら。

<http://www.mhlw.go.jp/genara/seido/>
<http://chihou/kaitaku/soudan.html>



◎都道府県労働局雇用環境・均等課(室)一貫

セクシュアルハラスメントなどの相談はこちら。

<http://www.mhlw.go.jp/koushiseudoushou/shousiansei/roudoukyoku/>



◎職場でのハラスメントにお悩みの方へ

《ハラスメント悩み相談室》

<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>



《あかるい職場応援部》

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



職場における健康管理やメンタルヘルス対策に関するご相談は…

こころの耳電話相談

メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害に関することについて無料で相談に応じています。

《電話番号》 **0120-565-455** (フリーダイヤル)

《受付時間》月・火/17:00~22:00

土・日/10:00~14:00 (※8.年休等除く)

《メール相談》 <https://kokoro.mhlw.go.jp/mail-soudan/>

《SNS相談》 <https://kokoro.mhlw.go.jp/sns-soudan/>

こころの耳(ポータルサイト)

こころの不調や不安に悩む働く方や職場のメンタルヘルス対策に取り関心事業者の方、またはご家族に向けた支援や、役立つ情報の提供を行っています。

<https://kokoro.mhlw.go.jp/>



◎過労死の防止のための活動を行う民間団体の相談窓口

過労死等防止対策推進全国センター

<http://karoshi-boushi.net/>



全国過労死を考える家族の会

<http://karoshi-kazoku.net/>



過労死弁護団全国連絡会議

(過労死110番全国ネットワーク)

<http://karoshi.jp/>



参加無料 過労死等防止対策推進シンポジウム

11月を中心に、全国47都道府県、48か所で開催しています。

※問い合わせ先

専用フリーダイヤル **0120-562-552**

(月~金 9:00~17:00)



労災認定をめぐる新基準(9月改訂)

過労死ラインの水準に近い時間外労働時間が認められる場合は、他の負荷要因の状況を十分に考慮する。

他の負荷要因

- 休日のない連続勤務の多さ。
- 勤務間インターバルが11時間未満の勤務の有無・頻度。
- 身体的負荷を伴う業務の有無。



2021年12月06日

柏労基署 労災認定

* 居酒屋チェーンの調理師。脳内出血で後遺症が残った。

2016年03月 労災申請したが、過労死ライン(月80時間の残業時間)に満たず、労災認定をしていなかった。

* 新基準に基づく判断で認定。



●改正労働施策総合推進法

(パワハラ防止法)

大企業 2020年4月から

中小企業2022年4月から義務付け



パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！

～セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化されます～

改正ポイント1

パワーハラスメント対策の法制化
～労働施策総合推進法の改正～

施行時期

公布後1年以内の政令で定める日

※ パワーハラスメントの措置義務については、中小企業は、公布後3年以内の政令で定める日までの間は、努力義務となります。

中小企業の定義：<https://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/teioi.html>

※ 改正法は令和元年6月5日に公布。

- 職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります（適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象となります）。
- パワーハラスメントに関する紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになります。

※企業規模等によって義務化の時期が異なりますのでご注意ください。

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の**3つの要素**をすべて満たすものです

- ① 優越的な関係を背景とした
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③ 就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）

※ 適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たりません

- 職場のパワーハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置の具体的内容等について

改正ポイント2

セクシュアルハラスメント等防止対策の実効性の向上 ～男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正～

- 1 セクハラ等の防止に関する**国・事業主・労働者の責務が明確化**※されます
(パワハラ、いわゆるマタハラも同様(2、4も同じ。))
※ セクハラ等は行ってはならないものであり、**事業主・労働者の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。
- 2 事業主にセクハラ等に関して相談した労働者に対して事業主が**不利益な取扱いを行うことが禁止**されます
- 3 事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置(事実確認等)への**協力を求められた場合にこれに応じるよう努める**こととされます
※ あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクハラを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化します。
- 4 調停の出頭・意見聴取の対象者が**拡大**※されます
※ セクハラ等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるようになります。

お問い合わせ先

都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)

受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924



1. 調査目的等

- 平成28年度に実施した職場のパワーハラスメントに関する実態調査から4年が経過し、ハラスメントの対策に取り組む企業割合や労働者の状況も変化していると考えられることから、本調査を実施。
- 本調査は、企業調査と労働者等調査からなるアンケート調査。令和2年10月に実施。

2. 調査結果の主要点

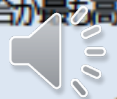
ハラスメントの発生状況・ハラスメントに関する職場の特徴

- 過去3年間のハラスメント相談件数の推移については、パワハラ、顧客等からの著しい迷惑行為、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、介護休業等ハラスメント、就活等セクハラでは「件数は変わらない」の割合が最も高く、セクハラのみ「減少している」の割合が最も高かった。
- 過去3年間のハラスメント該当件数の推移については、顧客等からの著しい迷惑行為については「件数が増加している」の方が「件数は減少している」よりも多いが、それ以外のハラスメントについては、「件数は減少している」のほうが「件数が増加している」より多かった。
- 職場の特徴として、パワハラ・セクハラともに「上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」、「残業が多い／休暇を取りづらい」等の特徴について、ハラスメントを経験した者と経験しなかった者の差が特に大きい。

(※)この調査では、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、介護休業等ハラスメントについて、不利益取扱いも含めた調査結果となっている。

ハラスメントの予防・解決のための取組状況、その効果と課題

- パワハラ、セクハラおよび妊娠・出産・育児休業等・介護休業等ハラスメントに関する雇用管理上の措置として、「ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発」および「相談窓口の設置と周知」を実施している企業は8割程度だが、「相談窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるための対応」の割合は4割程度であった。
- 全てのハラスメントにおいて、勤務先が「積極的に取り組んでいる」と回答した者で、ハラスメントを経験した割合が最も低く、「あまり取り組んでいない」と回答した者は経験した割合が最も高い。
- ハラスメントの予防・解決に向けた取組を進める上での課題としては、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」の割合が最も高く、次いで「発生状況を把握することが困難」が高かった。



ハラスメントを受けた 経験

- パワハラ、セクハラおよび顧客等からの著しい迷惑行為について、過去3年間の勤務先での経験有無・頻度を聞いたところ、各ハラスメントを一度以上経験した者の割合は、パワハラが31.4%、顧客等からの著しい迷惑行為が15.0%、セクハラが10.2%となった。
- 過去5年間に就業中に妊娠/出産した女性労働者の中で、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けたと回答した者の割合は、26.3%であった。過去5年間の妊娠に至る前に、妊娠・出産等に関する否定的な言動（いわゆるプレマタハラ）を経験したと回答した者の割合は17.1%であった。また、過去5年間に育児に関する制度を利用しようとした男性労働者の中で、育児休業等ハラスメントを受けたと回答した者の割合は、26.2%であった。
- 回答者の中で、就職活動中またはインターンシップ参加中にセクハラ（就活等セクハラ※）を経験した者の割合は25.5%であった。

（※）この調査では、就職活動中のセクハラだけでなく、インターンシップ参加中のセクハラの実験についても調査しており、就職活動中またはインターンシップ参加中に経験したセクハラを「就活等セクハラ」としている。

ハラスメント行為を 受けた後の行動、 ハラスメントを知った後 の勤務先の対応、 ハラスメントを受けている ことを認識した後の勤務 先の対応

- ハラスメントを受けた後の行動として、パワハラ、セクハラでは「何もしなかった」の割合が最も高かった。一方、顧客等からの著しい迷惑行為では、「社内の上司に相談した」の割合が最も高く、次いで「社内の同僚に相談した」が高かった。
- ハラスメントを知った後の勤務先の対応としては、パワハラでは「特に何もしなかった」（47.1%）、セクハラでは「あなたの要望を聞いた、問題を解決するために相談のってくれた」（34.6%）、顧客等からの著しい迷惑行為では、「あなたの要望を聞いた、問題を解決するために相談のってくれた」（48.6%）の割合が最も高かった。
- パワハラ認定後の勤務先の対応としては、「行為者に謝罪させた」（28.5%）が最も多く、次いで「何もしなかった」（22.3%）であった。セクハラ認定後の勤務先の対応としては、「会社として謝罪をした」（32.4%）が最も多く、次いで「行為者に謝罪させた」（27.0%）が多かった。



Ⅲ-3. 安全衛生管理体制の構築

厚生労働省

●産業廃棄物処理業におけるモデル安全衛生規程及び解説

労働安全衛生法を基本として、各事業場において安全衛生管理体制の構築と労働災害防止のために実施すべき事項と解説。



●安全衛生規程作成支援ツール

従業員数、処理内容を選択するだけで、自動的に「産業廃棄物処理業におけるモデル安全衛生規程及び解説」に沿った安全衛生規程の作成を可能とするツール。

●安全衛生チェックリスト

事業場の安全衛生活動への取組状況を自己診断するためのツール。



産業廃棄物処理業



産業廃棄物処理業の安全衛生
「てき丸君」

安全衛生 チェックリスト

安全衛生 チェックリスト とは

- このチェックリストは産業廃棄物処理業で働く方々の安全衛生の確保を推進するための、「安全衛生管理上の基本的・代表的な事項」をあげたものです。
- 事業場規模に関わらず、本チェックリストにある事項は実施しましょう。
- このチェックリストを用いて、基本的な事項に問題がないか、さっそく点検しましょう。



チェック項目について

- 業務内容により、該当しない項目は削除して活用してください。
- 例えば収集運搬業のみ営まれる場合は、「II安全手順」の「III中間処理」や「IV最終処分」の項目は不要です。



いつ、点検するのか

- 職場の安全衛生管理の現状を把握するために、今すぐに点検してみてください。そして、問題点を改善した後、もう一度点検して、改善の効果を確認しましょう。
- 良好な状態を維持していくためには、定期的に点検を



I 事務所での確認(書面確認)

I 労働安全衛生法令の順守

(1) 法的資格が必要な作業には、有資格者を配置していますか。	<input type="checkbox"/> 該当	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
(2) 安全衛生法施行令第6条に定める作業(溶接、プレス機械、ボイラー、はい付け、はいくずし等)には作業主任者を選任していますか。	<input type="checkbox"/> 該当	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
(3) 常時50名以上の労働者を使用する事業場においては、安全衛生委員会、安全協議会等の会議を設け活動を展開していますか。	<input type="checkbox"/> 該当	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
(4) 入社時や配置転換時に、安全衛生教育を実施していますか。	<input type="checkbox"/> 該当	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
(5) 危険又は有害な業務に労働者をつかせるときは、安全又は衛生のための特別教育を実施し、記録を3年間保存していますか。	<input type="checkbox"/> 該当	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
(6) 作業に適した作業着、保護具類を定め、使用させていますか。	<input type="checkbox"/> 該当	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
(7) 有害な業務を行う屋内作業場その他の作業場で、労働安全衛生法施行令第21条で定めるものについて、作業環境測定を行い、その結果を記録していますか。	<input type="checkbox"/> 該当	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
(8) 雇入れ時、及びその後定期的(年1回)に健康診断を行っていますか。	<input type="checkbox"/> 該当	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ

II 安全衛生方針・管理計画

(1) 安全衛生方針を作成し、周知していますか。	<input type="checkbox"/> 該当	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
(2) 安全衛生管理計画を定めていますか。	<input type="checkbox"/> 該当	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
(3) 労働安全衛生規則や社内規程を定めて、周知していますか。	<input type="checkbox"/> 該当	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ

III 作業手順の確立・策定

(1) 全ての作業について、作業手順書を作成していますか。	<input type="checkbox"/> 該当	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
(2) 安全確認等のパトロールを定期的(年1回)に実施し記録を保存していますか。	<input type="checkbox"/> 該当	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ



安全衛生管理体制

1. 常時使用する労働者数100人以上

総括安全衛生管理者

(安全衛生委員会) ↓ (労働者代表)

安全管理者 + 衛生管理者

* 産業医 (勧告・指導・助言)



各部署の責任者、職場管理者



作業主任者、作業指揮者



2. 常時使用する労働者数100人未満

(安全衛生委員会) (労働者代表)

安全管理者 + 衛生管理者

* 産業医 (勧告・指導・助言)



各部署の責任者、職場管理者



作業主任者、作業指揮者



3. 常時使用する労働者数50人未満
安全衛生推進者

4. 常時使用する労働者数10人未満
安全衛生推進者の選任義務も無い
(安全衛生スタッフの選任)

* 安全衛生推進者の選任

平成22年度 労働安全衛生基本調査

事業所規模 10～29人 40.9%

30～49人 52.7%



全国産業廃棄物連合会安全衛生活動パンフ ～従業員が朝来た時と同じ状態で帰れる職場作りを～

まずは安全衛生管理体制の整備から

労働災害を防ぎ、安全衛生活動に取り組むためには、従業員全員が協力して安全衛生を進めることのできる環境を整えなければなりません。労働安全衛生法では事業場の規模に応じて、管理者、産業医等の選任、組織の設置が義務づけられています。事業場に必要安全衛生管理体制について、連合会ホームページで公開している「モデル安全衛生規程及び解説」を確認してみましょう。

必要な管理者・組織を選任・設置しましょう



例 50名以上100名未満の事業所の場合※

※50名未満の場合はより簡素な安全衛生管理体制で構いませんが、100名以上の場合はより充実した安全衛生管理体制を構築する必要があります。

事業者の実施事項

安全衛生方針の表明

安全衛生計画の作成

安全衛生教育



安全衛生担当者の選任状況

事業所規模	選任している	安全管理者	衛生管理者	安全衛生推進者	衛生推進者	安全推進者	選任していない
1,000人以上	99.7	59.9	99.2	—	—	0.4	—
500～999人	97.5	62.1	96.4	0.5	—	0.2	2.0
300～499人	97.1	65.5	94.1	1.7	0.8	0.1	1.4
100～299人	95.0	59.9	89.0	2.4	0.6	1.3	3.8
50～99人	86.0	44.3	70.2	8.4	2.6	0.6	12.0
30～49人	68.0	11.3	15.2	27.6	16.4	7.7	30.6
10～29人	54.6	8.1	10.8	24.2	11.7	6.4	43.3
廃棄物処理業	62.5	16.3	10.2	36.1	2.7	8.9	30.9

2018年 労働安全衛生調査(実態調査)



産業医の選任状況と安全衛生管理の水準

事業所規模	産業医選任 (%)	安全衛生管理の水準		作業現場無し
		低下又は低下のおそれ あると感じる	感じない	
1,000人以上	99.7	16.4	65.7	17.6
500～999人	98.4	13.3	71.2	15.0
300～499人	97.4	18.1	68.1	10.9
100～299人	96.2	14.7	72.9	10.9
50～99人	76.8	14.2	69.9	10.6
30～49人	28.1	13.3	69.8	10.3
10～29人	17.8	10.8	74.0	8.9
*50人以上	84.6	—	—	—

2018年 労働安全衛生調査(実態調査)



産業廃棄物処理業の安全衛生管理

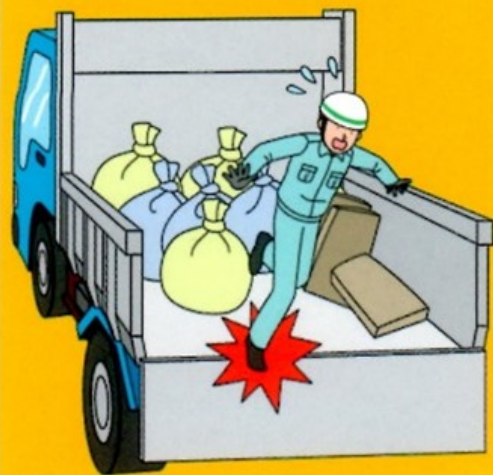
～映像教材のご案内～



廃棄物処理業では労働災害※が多く発生しています。

※労働者が、業務に起因して負傷する、疾病にかかる又は死亡すること。

転落・墜落



はさまれ・巻き込まれ



転倒



☑ 労働災害を防ぐためには「安全衛生管理」が必要です！

労働災害を防ぐためには**安全衛生管理**を適切に進める必要があります。

JWセンターでは**安全衛生管理の進め方**や日々の**安全衛生活動の例**、労働災害の**事故の事例**を紹介する映像教材をホームページで公開しています。

社内での安全衛生教育にご活用ください。

詳しくはホームページへ [URL] <https://www.jwnet.or.jp/>

JWセンター 安全衛生

検索

〈JWセンターホームページ〉

The screenshot shows the JW Center homepage with a green header. The main content area is titled '安全衛生管理 (映像教材)' (Safety and Health Management (Video Material)). Below the title, there is a section for '産業廃棄物処理業の安全衛生管理' (Safety and Health Management for Industrial Waste Treatment Industry). The text describes the importance of safety in this industry and mentions that video materials are available. A video player is embedded, showing a scene with a large pile of waste and a person working. The video title is '産業廃棄物処理業の安全衛生管理'. On the right side, there is a sidebar with a search bar and a list of categories, including '安全衛生管理 (映像教材)' which is highlighted in red.

■お問い合わせ

公益財団法人 日本産業廃棄物処理振興センター 教育研修部
TEL 03-5275-7115 FAX 03-5275-7116

右のQRコードからも映像教材の公開ページにアクセスいただけます



職場の安全サイト(労働災害事例)

産業廃棄物をドラグ・ショベルでダンプトラックに積み込む作業中、ドラグ・ショベルが転落。運転者は脳挫傷により死亡。

◎この災害の原因

1. 作業指揮が的確でなかった。
2. 作業指揮者が、代理人等を選任せずに現場を離れた。
3. 誘導者を配置していなかった。
4. 作業計画が定められていなかった。

* 作業主任者、作業指揮者

