

平成26年7月7日
基安計発0707第1号

都道府県労働局 労働基準部
健康安全主務課長殿

厚生労働省労働基準局安全衛生部
計画課長

平成26年度臨時全国健康安全主務課長会議の開催について

「労働安全衛生法の一部を改正する法律」（平成26年法律第82号。以下「改正法」という。）は、平成26年6月25日に公布され、その内容等については、平成26年6月25日付基発0625第4号「労働安全衛生法の一部を改正する法律について」により、当面の周知等については、平成26年6月27日付基安計発0627第1号「労働安全衛生法の一部を改正する法律」の当面の周知等について」により、それぞれお示ししているところですが、今般、改正法の各改正項目の詳細な内容や施行に係る留意事項等について、下記のとおり平成26年度臨時全国健康安全主務課長会議を開催し、ご説明させていただきたいと思っておりますので、ご出席下さるようお願いいたします。

記

1. 開催日時 平成26年8月1日（金）13:00～16:00
2. 開催場所 中央合同庁舎第5号館 会議室（未定）
3. 内 容 改正法の内容及び施行に係る留意事項等について
平成26年の労働災害発生状況について
直近の安全衛生行政に係る制度改正等について
4. 留意事項 当日の会議室の座席数に限りがございますので、原則、出席は健康安全主務課長及び随行者各局1名までとします。

計画課長説明（要旨）

1. はじめに

- ・ 第12次労働災害防止計画の初年度実施状況
- ・ 直近の労働災害発生状況

2. 改正労働安全衛生法について

- ・ 資料の構成
- ・ 改正内容・今後の施行スケジュール
- ・ 改正法成立の経緯
- ・ 改正法の周知
- ・ 問い合わせ・相談への対応

3. 特別安全衛生改善計画制度の導入等について

- ・ 特別安全衛生改善計画制度の導入
- ・ 優良企業を評価・公表する仕組みの導入

4. 過労死等防止対策推進法について

5. おわりに

1. Introduction

2. Methodology

3. Results

4. Discussion

5. Conclusion

6. References

7. Appendix

8. Acknowledgements

9. Contact Information

10. Author Biographies

11. Declaration of Interest

12. Funding Sources

13. Data Availability

14. Ethics Approval

15. Supplementary Materials

16. Correspondence

17. Peer Review

18. Publication Information

19. Copyright

20. Terms and Conditions

21. Disclaimer

22. Glossary

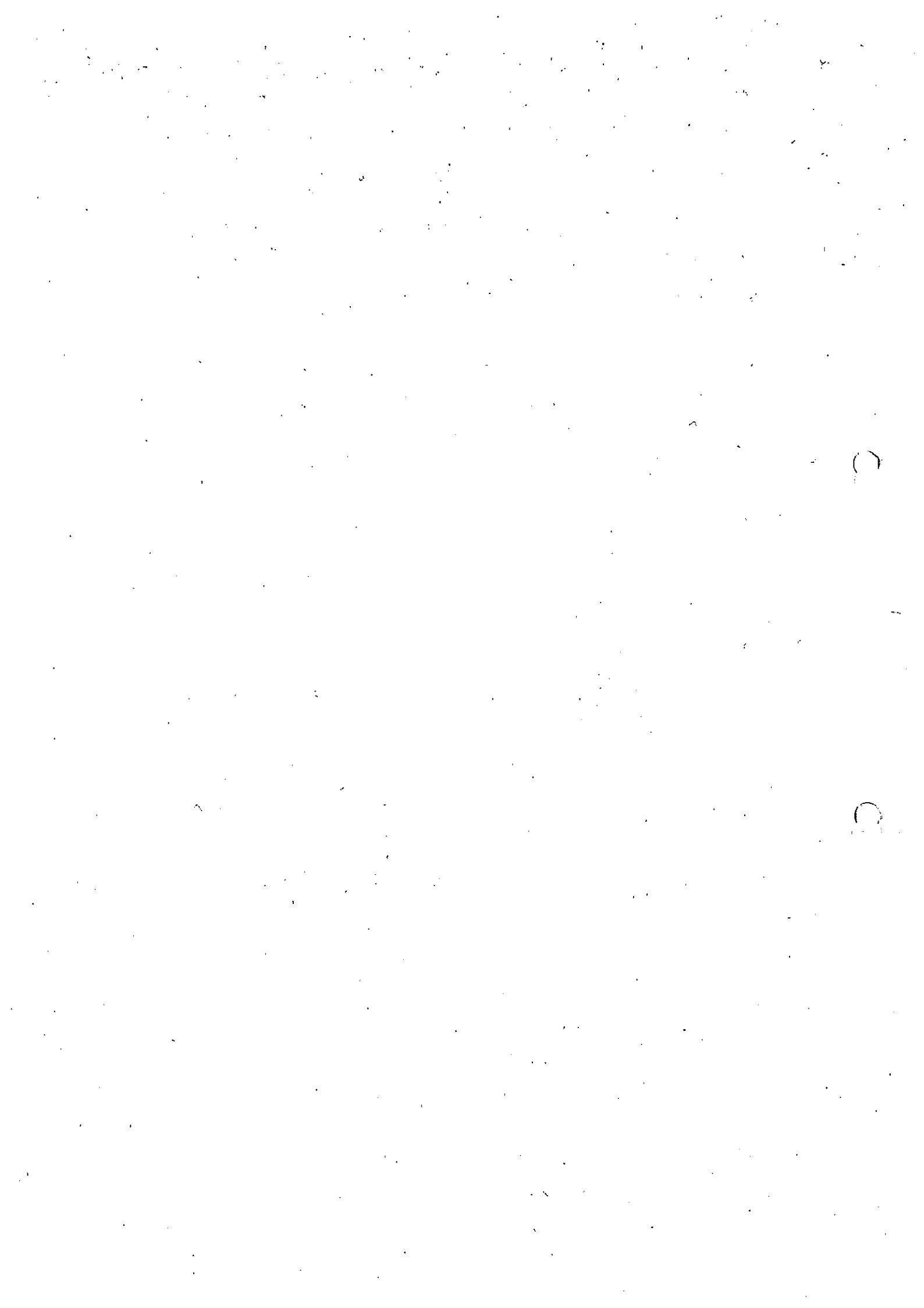
23. Index

平成 26 年度臨時全国健康安全主務課長会議 議事次第

日程：平成 26 年 8 月 1 日(金) 13:00～16:00

場所：共用第 8 会議室

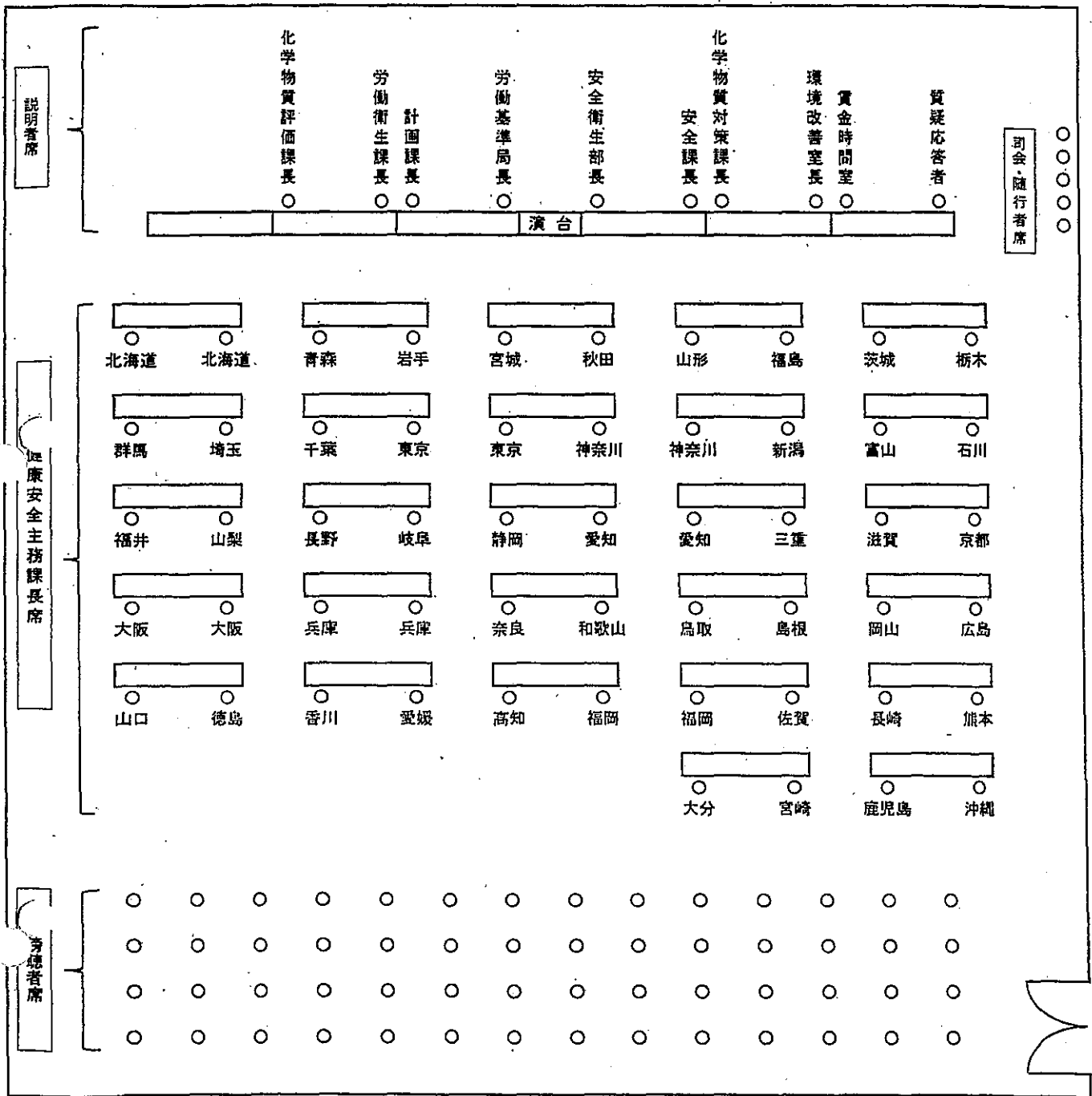
1. 労働基準局長訓示 (5分) 13:00～13:05
2. 安全衛生部長訓示 (10分) 13:05～13:15
3. 計画課長説明 (30分) 13:15～13:45
 - ・改正安衛法全般について
 - ・重大な労働災害を繰り返す企業への対応について
 - ・安全衛生優良評価制度について
 - ・過労死等防止対策推進法について
4. 安全課長説明 (30分) 13:45～14:15
 - ・平成 26 年上半期の労働災害発生状況を踏まえた緊急対策について
 - ・足場対策の制度改正等について
 - ・外国に立地する検査機関等の登録制度について
 - ・規制・届出の見直しについて
5. 労働衛生課長説明 (40分) 14:15～14:55
 - ・ストレスチェック制度の創設について
6. 環境改善室長説明 (10分) 14:55～15:05
 - ・受動喫煙防止対策の推進について
7. 化学物質対策課長説明 (20分) 15:05～15:25
 - ・化学物質のリスクアセスメントの義務化について
 - ・電動ファン付き呼吸用保護具の型式検定・譲渡制限の対象への追加について
8. 化学物質評価室長説明 (10分) 15:25～15:35
 - ・労働安全衛生法施行令等の改正について
9. 労働条件政策課賃金時間室説明 (10分) 15:35～15:45
 - ・パワーハラスメント防止対策について
10. 質疑応答 (15分) 15:45～16:00

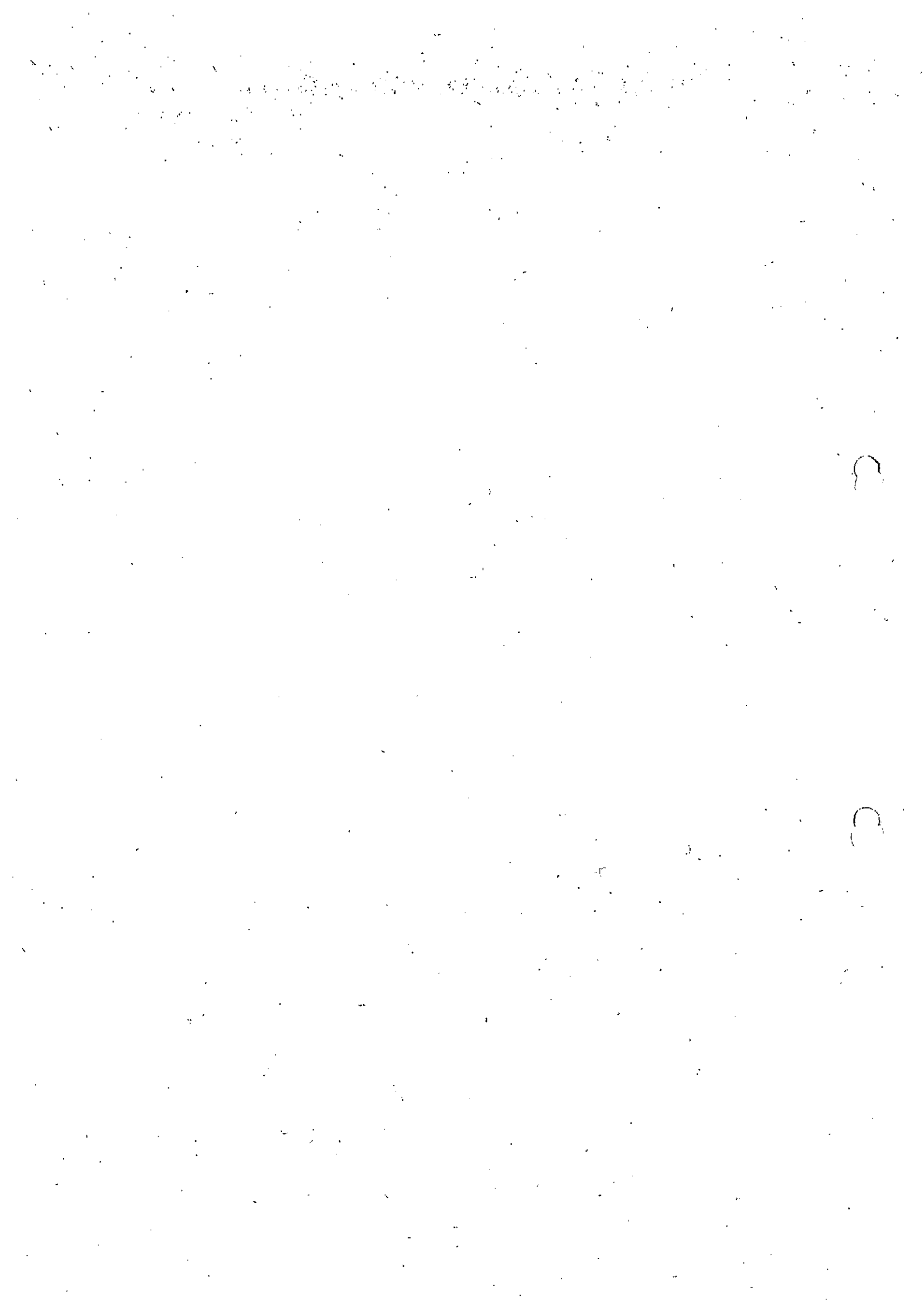


平成26年度 臨時全國健康安全主務課長會議座席表

平成26年8月1日(金) 13:00~16:00

於: 共用第8會議室(19階)





8月の重点施策・業務項目（労働基準局）

平成26年労働災害発生状況（1月～6月速報値）を踏まえた緊急対策について

1 趣旨・背景

- 平成26年6月末現在の労働災害発件数(速報値)において、死亡者が対前年比19.4%の大幅な増加、休業4日以上の死傷者も3.6%の増加となっており、極めて憂慮すべき事態にあることから労働災害のない職場作りに向け、緊急対策を講じる必要がある。

2 特に重点とすべき具体的業務

- 平成26年6月末現在の死傷災害の発生件数が前年同期を上回っている局においては、主要な経営者団体（経営者協会、商工会議所、中央会等）に局幹部が直接出向くなどして、労働災害の発生状況を説明し、会員事業場に対し、職場内の安全衛生活動の総点検と災害防止に向けた取組の実施について働きかけを行うよう要請すること。

※ 本省では、8月5日（火）に災防団体、事業者団体等に緊急要請を実施。

- 労働災害防止以外の業務であって、実施時期を変更しても支障がないものについては、例えば、実施時期を年度後半に遅らせ、その分の業務量で労働災害防止対策を前倒して実施するなど、局幹部の指揮の下、労働災害防止対策に最優先で取り組むこと。

- 建設業では、管内の労働災害発生状況を踏まえ、墜落・転落、はさまれ・巻き込まれ及び熱中症による災害防止のための点検・対策について、

- ① 建設事業者に対する集団指導や個別指導等の機会を捉えた周知指導
- ② 建災防都道府県支部と連携して、点検・対策を重点としたパトロールを実施すること。


特に②の円滑な実施のため、局幹部は、建災防都道府県支部長等と面会し、点検・対策の徹底等について理解を求めること。

- 陸上貨物運送事業では、局幹部は陸上貨物運送事業労働災害防止協会都道府県支部が実施する予定の主要行事（フォークリフト運転競技大会、事例研究会、荷役作業の安全対策ガイドラインの講習会など）への参加、或いは都道府県トラック協会に出向くなどして、交通労働災害の防止と併せ、荷役作業の安全対策への取組、トラックドライバーに対する荷役作業の安全教育の実施について要請すること。

【本件に関する問い合わせ先】

労働基準局安全衛生部安全課 武部、徳武

連絡先：03-5253-1111（内線5481）

メールアドレス：

平成26年度

臨時全国健康安全主務課長会議資料

平成26年8月1日

平成26年度 臨時全国健康安全主務課長会議資料(平成26年8月1日)

資料番号	資料名	ページ
法改正関係		
法 No.1	リーフレット(労働安全衛生法が改正されます)	1
法 No.2	労働安全衛生法の一部を改正する法律案に対する附帯決議	5
法 No.3	労働安全衛生法の改正について(講演資料)	9
法 No.4	労働安全衛生法改正の施行スケジュール(案)	25
法 No.5	労働安全衛生法の一部を改正する法律の再検討の経緯について	27
法 No.6	労働安全衛生法の一部を改正する法律の前の法律案との比較	28
法 No.7	労働安全衛生法の一部を改正する法律について(公布通達)	29
法 No.8	「労働安全衛生法の一部を改正する法律」の当面の周知等について	37
法 別冊	第百八十六回国会 労働安全衛生法の一部を改正する法律案関係資料(白表紙) ※健康安全主務課長分のみ	—
計画関係		
計 No.1	第12次労働災害防止計画の実施状況(報告)(平成25年度の状況)	39
計 No.2	安全衛生に関する優良企業を評価・公表する仕組み(イメージ)	40
計 No.3	過労死等防止対策推進法について	41
安全関係		
安 No.1	平成26年(1月～6月速報値)の労働災害発生状況	42
安 No.2	平成26年上半年期労働災害発生状況の分析	43
安 No.3	埼玉労働局作成リーフレット (飲食店主の皆様へ、社会福祉施設の皆様へ、小売業者の皆様へ)	53
労働衛生関係		
衛 No.1	ストレスチェック制度の運用に関する検討について	59
衛 No.2	ストレスチェック制度に係る今後のスケジュール(案)	60
衛 No.3	職場における受動喫煙防止対策に関する厚生労働省の支援事業	61
衛 No.4	「受動喫煙防止対策助成金」のご案内	63

化学物質の規制		
対 No.1	労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令案要綱(諮問文)	67
対 No.2	労働安全衛生規則等の一部を改正する省令案要綱(諮問文)	71
対 No.3	労働安全衛生法施行令及び特定化学物質障害予防規則等の改正案の概要	81
労働条件政策(長時間労働)		
労 別冊	NOパワハラであかるい職場づくり	—
労 No.1	職場のパワーハラスメント対策の推進について	89

労働安全衛生法が改正されます

～平成26年中から平成28年6月までの間に順次施行～

化学物質による健康被害が問題となった胆管がん事案の発生や、精神障害を原因とする労災認定件数の増加など、最近の社会情勢の変化や労働災害の動向に即応し、労働者の安全と健康の確保対策を一層充実するため、「労働安全衛生法の一部を改正する法律」（平成26年法律第82号）が平成26年6月25日に公布されました。

改正項目は7項目あり、項目ごとに施行時期が異なりますので、ご留意下さい。

1

化学物質について

■施行日

（施行される予定）（今後省令で期す）

- 一定の危険性・有害性が確認されている化学物質※1による危険性又は有害性等の調査（リスクアセスメント）の実施※2が事業者の義務となります。

※1 労働安全衛生法第57条の2及び同法施行令第18条の2に基づき、安全データシート(SDS)の交付義務対象である640物質。

※2 リスクアセスメントの実施時期については、新規に化学物質を採用する際や作業手順を変更する時など、従来の労働安全衛生法第28条の2に基づくリスクアセスメントの実施時期を基本に、今後省令で定める予定。

- 事業者には、リスクアセスメントの結果に基づき、労働安全衛生法令の措置を講じる義務※3があるほか、労働者の危険又は健康障害を防止するために必要な措置を講じることが努力義務※4となります。

※3 リスクアセスメントの結果に基づく措置は、労働安全衛生法に基づく労働安全衛生規則や特定化学物質障害予防規則等の特別規則に規定がある場合は、当該規定に基づく措置を講じることが必要。

※4 法令に規定がない場合は、結果を踏まえた事業者の判断により、必要な措置を講じることが努力義務。

- 上記の化学物質を製造し、又は取り扱う全ての事業者が対象です。

※ リスクアセスメントの具体的な実施時期、実施方法等は、今後省令、指針で定める予定。

化学物質のリスクアセスメントには、実施支援ツール「化学物質リスク簡易評価法」（コントロール・バンディング）をご活用ください！

- 「コントロール・バンディング」は、以下のウェブサイトから無料で利用できます。
http://anzeninfo.mhlw.go.jp/ras/user/anzen/kag/ras_start.html

- 使用されている化学物質の安全データシート（SDS）をお手元にご用意いただければ、化学物質に詳しくない方でも、簡単にリスクアセスメントが実施できます。

ストレスチェックの実施等が義務となります

■ 施行日

に施行される予定（今後政令で規定）

◎ 常時使用する労働者に対して、**医師、保健師等※1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）※2を実施すること**が事業者の義務となります。（労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務）

※1 ストレスチェックの実施者は、今後省令で定める予定で、医師、保健師のほか、一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士を含める予定。

※2 検査項目は、「職業性ストレス簡易調査票」（57項目による検査）を参考とし、今後標準的な項目を示す予定。検査の頻度は、今後省令で定める予定で、1年ごとに1回とすることを想定。

◎ 検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、**本人の同意なく事業者へ提供することは禁止されます。**

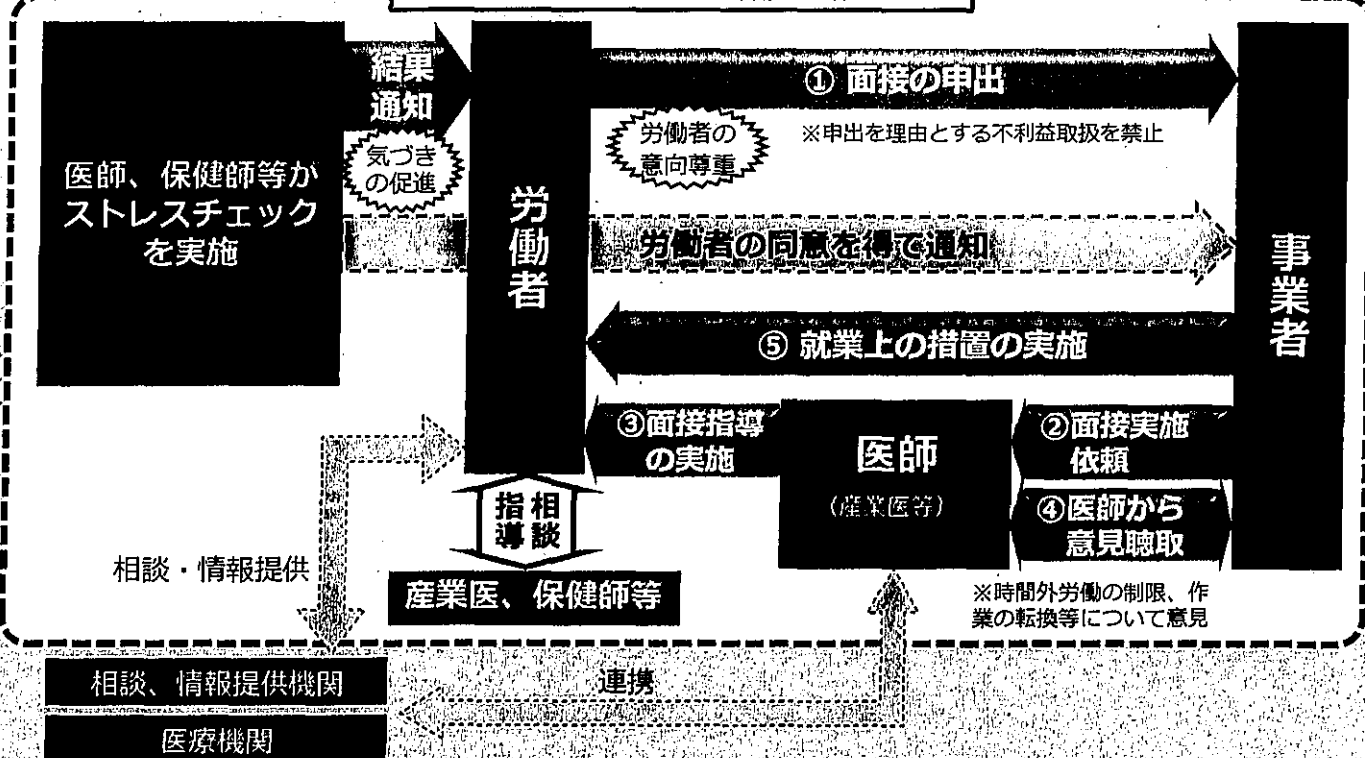
◎ 検査の結果、**一定の要件※3に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが事業者の義務となります。**また、**申出を理由とする不利益な取扱いは禁止されます。**

※3 要件は、今後省令で定める予定で、高ストレスと判定された者などを含める予定。

◎ **面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置※4を講じることが事業者の義務となります。**

※4 就業上の措置とは、労働者の実情を考慮し、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の措置を行うこと。

ストレスチェック制度の流れ



産業保健総合支援センター（全国47か所）をご活用ください！

◎ 事業者、産業保健スタッフ等のみならずの相談対応や研修、50人未満の事業場の労働者の方からのメンタルヘルスを含む健康相談など、産業保健活動の支援を行っています。

<http://www.rofuku.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>

3

受動喫煙防止措置が努力義務となります

■ 施行日

に施行される予定（今後政令で規定）

◎室内又はこれに準ずる環境下で労働者の受動喫煙を防止するため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置※を講じることが事業者の努力義務となります。

※事業者及び事業場の実情に応じた適切な措置の例として、全面禁煙、喫煙室の設置による空間分煙、たばこ煙を十分回収できる換気扇の設置などがある。

◎中小企業事業者が喫煙室を設置する場合、費用の1/2の助成（上限200万円）を受けられることができます。詳しくは、以下のホームページをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/kyoyousya/kitsuenboushi/>

4

重大な労働災害を繰り返す企業に対し、厚生労働大臣が「特別安全衛生改善計画」の作成を指示することができるようになります。

■ 施行日

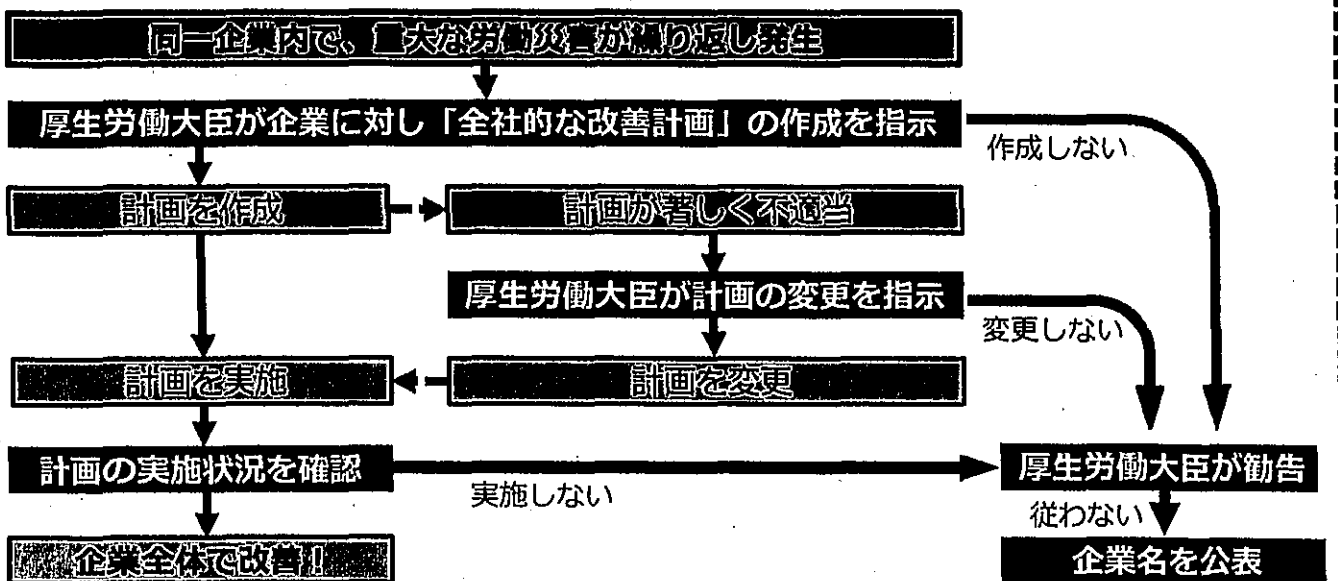
に施行される予定（今後政令で規定）

◎重大な労働災害※1を繰り返す企業※2に対して、厚生労働大臣が「特別安全衛生改善計画」の作成を指示することができるようになります。

- ×1 今後省令で定める予定で、例えば、死亡災害、障害等級第1級～第7級に相当する労働災害を想定
- ×2 今後省令等で定める予定で、例えば、法令に違反し、3年間に同一企業の複数の事業場で同様の災害が発生した場合などを想定

◎計画の作成指示に従わない場合、計画を守っていない場合などに、厚生労働大臣が必要な措置をとるべきことを勧告し、勧告に従わない場合はその旨を公表することができるようになります。

特別安全衛生改善計画制度の流れ



5

法第88条第1項の届出を廃止します

■ 施行日

に施行される予定（今後政令で規定）

◎規模の大きい工場等*で建設物、機械等の設置、移転等を行う場合の事前届出が廃止されます。

*届出が義務付けられていたのは、製造業（一部除外）、電気業、ガス業、自動車整備業、機械修理業であつて、電気使用設備の定格容量の合計が300キロワット以上の事業場。

現行	見直し後
<p>機械等の事前届出規制</p> <p>①規模の大きい工場等で生産ライン等新設、変更する場合は事前届出</p> <p>②危険な機械等を設置、移転等する場合は事前届出</p> <p>③大規模建設工事は事前届出</p> <p>④一定規模以上の建設工事は事前届出</p>	<p>機械等の事前届出規制</p> <p>→ 廃止</p> <p>②危険な機械等を設置、移転等する場合は事前届出</p> <p>③大規模建設工事は事前届出</p> <p>④一定規模以上の建設工事は事前届出</p>

6

電動ファン付き呼吸用保護具が型式検定、譲渡制限の対象となります

■ 施行日

に施行される予定（今後政令で規定）

7

外国に立地する機関も検査・検定機関として登録ができるようになります

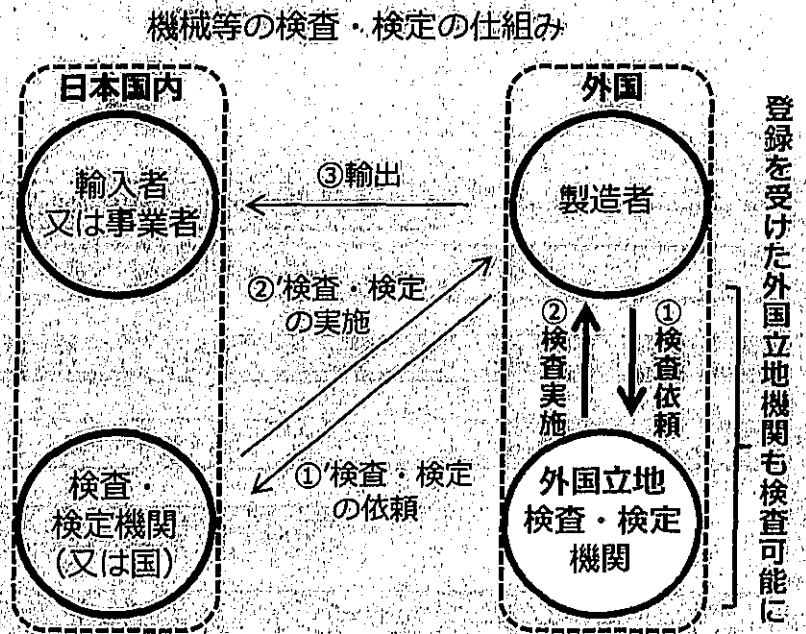
■ 施行日

に施行される予定（今後政令で規定）

◎ボイラーなど、特に危険な機械等の検査・検定を行う機関について、日本国内に事務所のない機関も登録できるようになります。

◎登録を受けた外国立地機関の検査・検定を受けた機械等は、日本国内で改めて検査・検定を受ける必要はありません*。

* 労働基準監督署が実施する落成検査は引き続き受ける必要あり。



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

厚生労働省のホームページもご覧ください。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anken/an-eihou/

○労働安全衛生法の一部を改正する法律案に対する附帯決議
(平成二十六年四月八日 参議院厚生労働委員会)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一 リスクアセスメントの義務化については、化学物質のリスクに対する事業者の認識を高めるよう制度の周知を図るとともに、事業者の取組状況を把握し、適宜、化学物質管理対策にいかすこと。
- 二 ストレスチェック制度については、労働者個人が特定されずに職場ごとのストレスの状況を事業者が把握し、職場環境の改善を図る仕組みを検討すること。また、小規模事業場のメンタルヘルス対策について、産業保健活動総合支援事業による体制整備など必要な支援を行うこと。
- 三 受動喫煙が健康に悪影響を及ぼすことは「たばこの規制に関する世界保健機関枠組条約」においても明示されており、また「二〇二〇年までに受動喫煙のない職場を実現すること」が政府の目標となっていることも踏まえ、受動喫煙の防止のための設備の設置を促進するための援助に必要な予算措置を講じ、中小企業に対する支援に努めるとともに、本法律の施行状況を見つつ、受動喫煙防止対策の在り方について検討すること。
- 四 重大な労働災害を繰り返す企業への対応については、今回の改善計画制度を着実に実施する一方、当該企業の個別事業場の法令違反に対しては、引き続き、厳格に対応すること。
- 五 外国に立地する検査・検定機関の登録制度については、国内の検査・検定機関と同等の機能性・安全性を担保するよう、厳格に運用すること。
- 六 一定の規模以上の工場の新設等に係る事前届出規制の廃止については、廃止による影響を把握し、労働者の安全衛生を担保できないと判断できる場合には、廃止の見直しを含め、適切に対応すること。
- 七 一般の労働者の口腔の健康を保持することの重要性に鑑み、第百七十七回国会において本委員会提出により成立した歯科口腔保健の推進に関する法律の趣旨も踏まえ、業務と歯科疾患の関連についての知見の収集に努め、収集した知見をもとに、労使関係者の理解を得つつ、職域における歯科保健対策について具体的に検討を行うこと。

○労働安全衛生法の一部を改正する法律案に対する附帯決議
(平成二十六年六月十八日 衆議院厚生労働委員会)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一 リスクアセスメントの義務化については、化学物質のリスクに対する事業者の認識を高めるよう制度の周知を図るとともに、事業者の取組状況を把握し、適宜、化学物質管理対策に活かすこと。
- 二 ストレスチェック制度は、精神疾患の発見でなく、メンタルヘルス不調の未然防止を主たる目的とする位置付けであることを明確にし、事業者及び労働者に誤解を招くことのないようにするとともに、ストレスチェック制度の実施に当たっては、労働者の意向が十分に尊重されるよう、事業者が行う検査を受けないことを選んだ労働者が、それを理由に不利益な取扱いを受けることのないようにすること。また、検査項目については、その信頼性・妥当性を十分に検討し、検査の実施が職場の混乱や労働者の不利益を招くことがないようにすること。
- 三 ストレスチェック制度については、労働者個人が特定されずに職場ごとのストレスの状況を事業者が把握し、職場環境の改善を図る仕組みを検討すること。また、小規模事業場のメンタルヘルス対策について、産業保健活動総合支援事業による体制整備など必要な支援を行うこと。
- 四 受動喫煙が健康に悪影響を及ぼすことが「たばこの規制に関する世界保健機関枠組条約」に明示されていること及び受動喫煙のない職場を実現するための政府の目標に鑑み、受動喫煙の防止のための設備の設置を促進するための援助に必要な予算措置を講じ、中小企業に対する支援に努めること。また、本法律の施行状況を見つつ、受動喫煙防止対策の在り方について検討すること。
- 五 重大な労働災害を繰り返す企業への対応については、今回の改善計画制度を着実に実施する一方、当該企業の個別事業場の法令違反に対しては、引き続き、厳格に対応すること。
- 六 外国に立地する検査・検定機関の登録制度については、国内の検査・検定機関と同等の機能性・安全性を担保するよう、厳格に運用すること。

七 一定の規模以上の工場の新設等に係る事前届出規制の廃止については、廃止による影響を把握し、労働者の安全衛生を担保できないと判断できる場合には、廃止の見直しを含め、適切に対応すること。

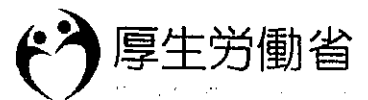
八 全ての労働者の口腔の健康を保持することの重要性に鑑み、歯科口腔保健の推進に関する法律の趣旨も踏まえ、業務と歯科疾患の関連についての知見の収集に努め、収集した知見をもとに、労使関係者の理解を得つつ、職域における歯科保健対策（歯科検診のあり方、産業歯科医の位置づけ等）について具体的に検討を行うこと。

九 じん肺法施行後五十年以上を経過した今なお、多くの粉じん職場でじん肺が発生し続けていることを踏まえ、事業者への対策及び作業員への安全教育の徹底を図ること。また、東日本大震災によるがれき処理や復興に向けた作業現場における粉じんやアスベスト被害防止のため、作業員への防じんマスクの着用や安全教育などの対策を十分に行うこと。

労働安全衛生法の改正について

厚生労働省安全衛生部計画課

平成 年 月 日



1

労働安全衛生法の改正（平成26年6月25日公布）

化学物質による健康被害が問題となった胆管がん事案の発生や、精神障害を原因とする労災認定件数の増加など、最近の社会情勢の変化や労働災害の動向に即応し、労働者の安全と健康の確保対策を一層充実するための改正

1. 化学物質のリスクアセスメントの実施

- ◎ 一定の危険性や有害性が認められている化学物質による危険性又は有害性の評価（リスクアセスメント）の実施を事業者の義務とする。

2. ストレスチェック及び面接指導の実施

- ◎ 常時使用する労働者に対して、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）の実施を事業者の義務付け（労働者50人以上の事業場については部分の労働者対象）
- ◎ 検査の結果、一定のリスクに該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することを事業者の義務とする。

3. 受動喫煙防止措置の努力義務

- ◎ 受動喫煙防止のために、喫煙及び受動喫煙の発生に防止的な措置を講ずることを事業者の努力義務とする。

4. 重大な労働災害を繰り返す企業への対応

- ◎ 「重大な労働災害を繰り返す企業」に対して、厚生労働大臣が「特別安全衛生改善計画」の作成を指示することができる。（計画作成指示に従わない場合、罰則を守っていない場合など、大臣が通告し、通告に従わない場合はその旨を公表することができる。）

5. 第88条第1項に基づく届出の廃止

- ◎ 規模の大きい工場等で建築物、機械等の設置、移動等を行う場合の事前届出（法第88条第1項）を廃止。

6. 電動ファン付呼吸用保護具の型式検定

- ◎ 特定じんじんばねが作業者の健康に被害する際に使用が義務付けられている電動ファン付き呼吸用保護具を型式検定・型式制限の対象に追加。

7. 外国に立地する検査機関の登録

- ◎ 国際的な動向を踏まえ、帯伊一など、特に危険な機械等の検査・検定を行う機関について、日本国内に事務所のない国も登録できるようにする。

施行期日：平成26年6月25日（公布日）から、それぞれ5、6は6か月、3・4・7は1年、2は1年6か月、1は2年以内で政令で定める日

改正事項の施行日

安衛法の改正事項の施行日は、以下施行期日までの間に政令で定める日となる。

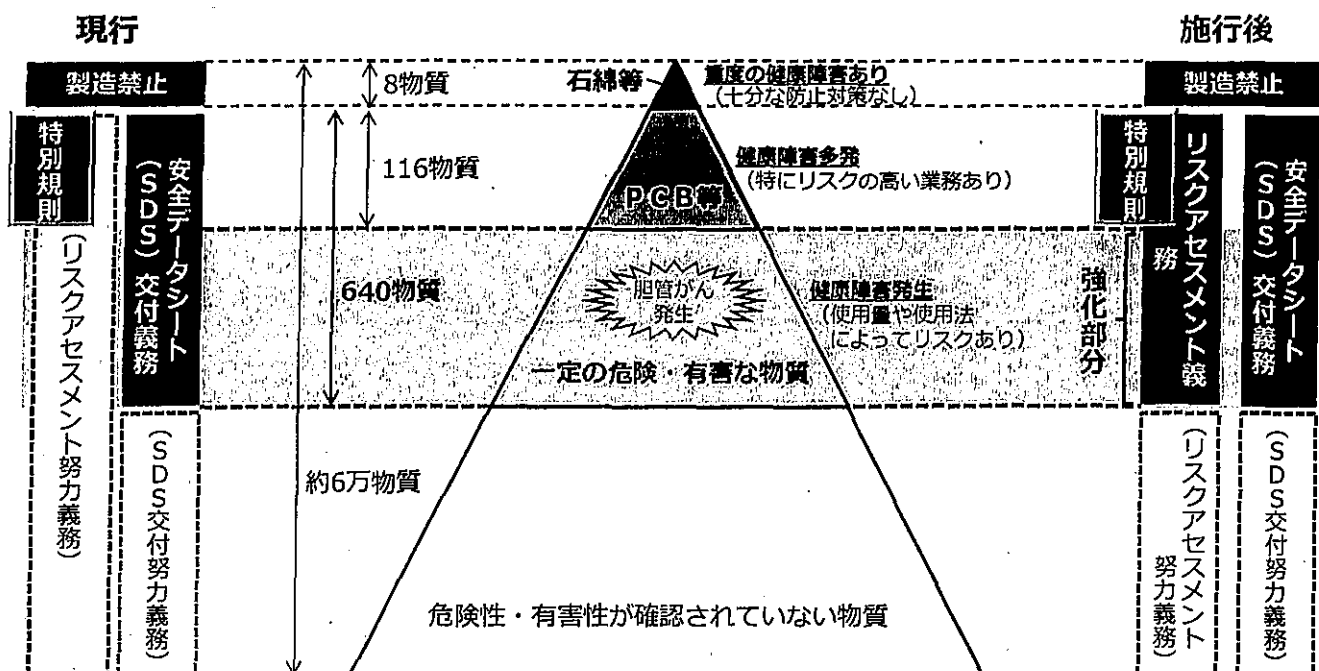
改正事項	施行予定
1 化学物質のリスクアセスメントの実施	平成28年6月までに施行
2 ストレスチェック及び面接指導の実施	平成27年12月までに施行
3 受動喫煙防止措置の努力義務	平成27年6月までに施行
4 重大な労働災害を繰り返す企業への対応	平成27年6月までに施行
5 第88条第1項に基づく届出の廃止	平成26年12月までに施行
6 電動ファン付呼吸用保護具の型式検定	平成26年12月までに施行
7 外国に立地する検査機関の登録	平成27年6月までに施行

3

1. 化学物質のリスクアセスメントの実施

○特に危険・有害な物質とされている特別規則の物質以外でも、使用量や使用法によっては労働者の安全や健康に害を及ぼすおそれがあり、対策を強化する必要。
(胆管がん事案の原因物質は発生時は特別規則以外。)

【化学物質のリスクに応じた規制の体系】



1. 化学物質のリスクアセスメントの条文

第57条の3

事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第57条第1項の政令で定める物及び通知対象物による危険性又は有害性等を調査しなければならない。

実施すべき事業者

対象の化学物質を製造し、又は取り扱う全ての事業者（業種、規模を問わない）が行わなければならない。

対象物質

安全データシート(SDS)の交付義務の対象である640物質。

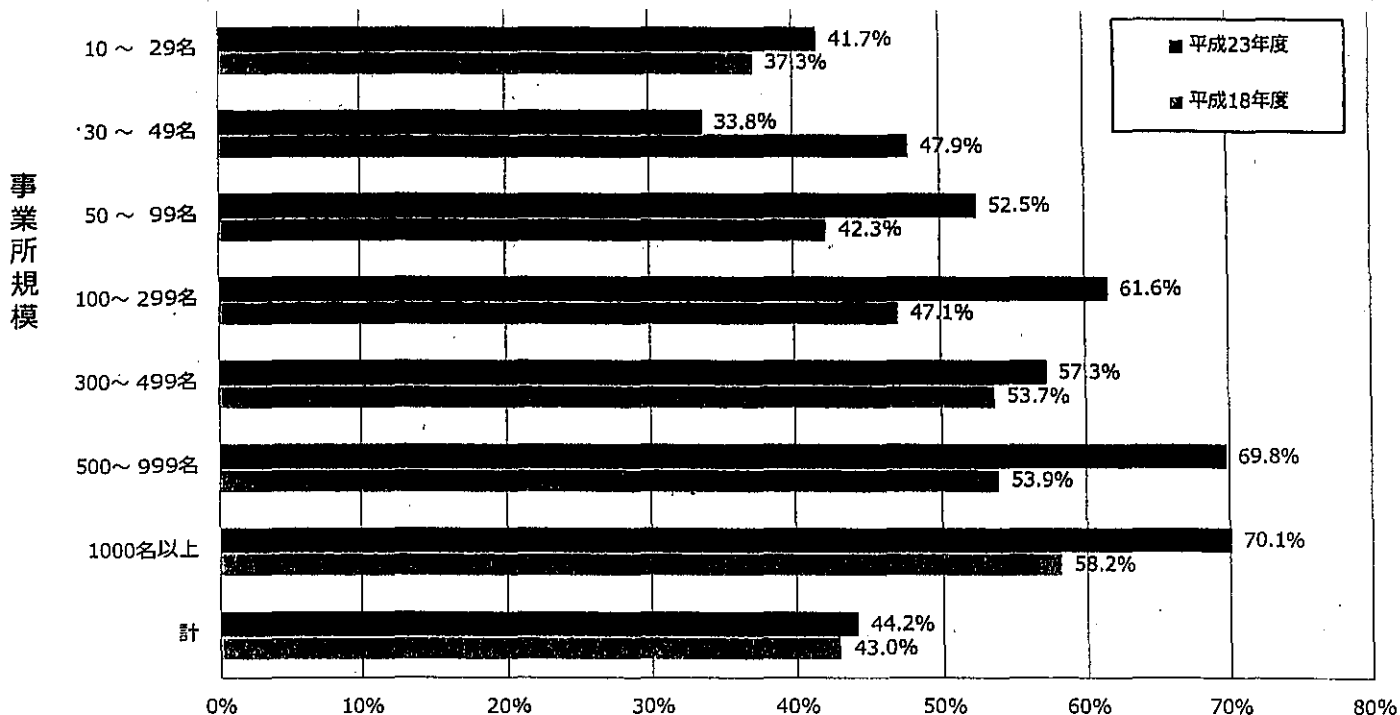
実施時期

新規に化学物質を採用する際や作業手順を変更する時など、従来の労働安全衛生法第28条の2に基づくリスクアセスメントの実施時期を基本として今後省令で定める予定。

5

【背景】リスクアセスメント実施状況（事業場規模別）

- 全体としては44%が実施している。平成23年と平成18年を比較すると概ね横ばい。
- 事業場規模別に見ると、500人以上の事業場では約7割だが、50人未満では3割～4割と中小企業の取組が遅れている。



(資料出所) 労働災害防止対策等重点調査報告 (平成23年)
労働環境調査報告 (平成18年)

RA実施率 (%)

1. 化学物質のリスクアセスメントの条文（その2）

第57条の3

2 事業者は、前項の調査の結果に基づいて、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置を講ずるほか、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を講ずるように努めなければならない。

結果に基づく措置

リスクアセスメントの結果に基づく措置は、

- ▶ 労働安全衛生法に基づく労働安全衛生規則や特定化学物質障害予防規則等の特別規則に規定がある場合は、当該規定に基づく措置を講じることが必要。
- ▶ 法令に規定がない場合は、結果を踏まえた事業者の判断により、必要な措置を講じることが努力義務。

7

1. 化学物質のリスクアセスメントの条文（その3）

第57条の3

3 厚生労働大臣は、第28条第1項及び第3項に定めるもののほか、前2項の措置に関して、そ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。

4 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、援助等を行うことができる。

「適切かつ有効な実施を図るため必要な指針」

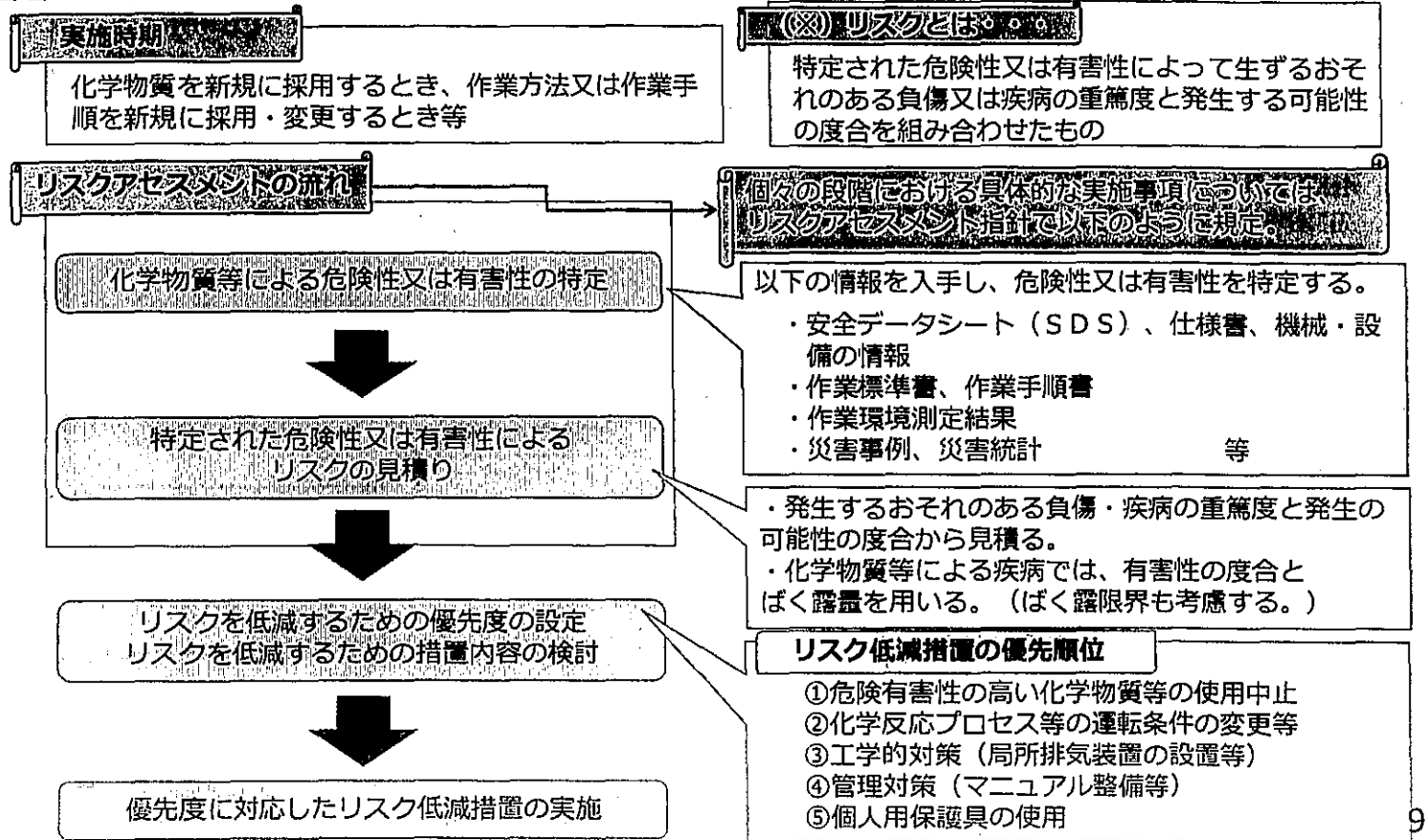


施行までに公表

（参考）化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針について（18.3.30付け基発第0330004号）

リスクアセスメント及びリスクアセスメント指針の概要

- リスクアセスメントとは、化学物質等による危険性又は有害性によるリスクを見積もるもの。
- リスクアセスメント指針には、リスクアセスメントの方法及びリスク低減措置についても具体的に規定する予定。



「化学物質リスク簡易評価法」(コントロール・ハンディング)

「化学物質リスク簡易評価法」とは・・・

リスクアセスメント実施のためのツールであり、一定の項目（以下の項目）を入力すると講ずべき措置が示されるもの（厚生労働省ホームページ内「職場のあんぜんサイト」で公開）

項目	入力項目
化学物質名	(SDSを確認して入力。簡易名でも可)
作業内容 (選択式)	貯蔵・保管、野積み、粉じん処理、充填及び輸送、移送及び輸送、充填、計量、混合、選別、塗装、洗浄及びメッキ、乾燥、成形、その他
作業人数 (選択式)	10人未満、10～49人、50～99人、100人～299人、300人以上
GHS分類区分 (選択式)	急性経口毒性 (H302)、急性経皮毒性 (H312)、急性吸入毒性 (H314)、急性水生毒性 (H400)、急性水生毒性 (H410)、皮膚腐食性 (H314)、皮膚刺激性 (H315)、皮膚感作性 (H317)、眼刺激性 (H318)、眼刺激性 (H319)、水生環境有害性 (H410)、水生環境有害性 (H411)、水生環境有害性 (H412)、水生環境有害性 (H413)、水生環境有害性 (H414)、水生環境有害性 (H415)、水生環境有害性 (H416)、水生環境有害性 (H417)、水生環境有害性 (H418)、水生環境有害性 (H419)、水生環境有害性 (H420)、水生環境有害性 (H421)、水生環境有害性 (H422)、水生環境有害性 (H423)、水生環境有害性 (H424)、水生環境有害性 (H425)、水生環境有害性 (H426)、水生環境有害性 (H427)、水生環境有害性 (H428)、水生環境有害性 (H429)、水生環境有害性 (H430)、水生環境有害性 (H431)、水生環境有害性 (H432)、水生環境有害性 (H433)、水生環境有害性 (H434)、水生環境有害性 (H435)、水生環境有害性 (H436)、水生環境有害性 (H437)、水生環境有害性 (H438)、水生環境有害性 (H439)、水生環境有害性 (H440)、水生環境有害性 (H441)、水生環境有害性 (H442)、水生環境有害性 (H443)、水生環境有害性 (H444)、水生環境有害性 (H445)、水生環境有害性 (H446)、水生環境有害性 (H447)、水生環境有害性 (H448)、水生環境有害性 (H449)、水生環境有害性 (H450)、水生環境有害性 (H451)、水生環境有害性 (H452)、水生環境有害性 (H453)、水生環境有害性 (H454)、水生環境有害性 (H455)、水生環境有害性 (H456)、水生環境有害性 (H457)、水生環境有害性 (H458)、水生環境有害性 (H459)、水生環境有害性 (H460)、水生環境有害性 (H461)、水生環境有害性 (H462)、水生環境有害性 (H463)、水生環境有害性 (H464)、水生環境有害性 (H465)、水生環境有害性 (H466)、水生環境有害性 (H467)、水生環境有害性 (H468)、水生環境有害性 (H469)、水生環境有害性 (H470)、水生環境有害性 (H471)、水生環境有害性 (H472)、水生環境有害性 (H473)、水生環境有害性 (H474)、水生環境有害性 (H475)、水生環境有害性 (H476)、水生環境有害性 (H477)、水生環境有害性 (H478)、水生環境有害性 (H479)、水生環境有害性 (H480)、水生環境有害性 (H481)、水生環境有害性 (H482)、水生環境有害性 (H483)、水生環境有害性 (H484)、水生環境有害性 (H485)、水生環境有害性 (H486)、水生環境有害性 (H487)、水生環境有害性 (H488)、水生環境有害性 (H489)、水生環境有害性 (H490)、水生環境有害性 (H491)、水生環境有害性 (H492)、水生環境有害性 (H493)、水生環境有害性 (H494)、水生環境有害性 (H495)、水生環境有害性 (H496)、水生環境有害性 (H497)、水生環境有害性 (H498)、水生環境有害性 (H499)
液体または粉体の別 (選択式)	微細な軽い粉体、結晶状・顆粒状、ペレット
沸点 (°C)	(SDSを確認して入力)
取扱温度 (°C)	(事業場ごとに入力)
取扱量単位 (選択式)	液体：kℓ単位、ℓ単位、mℓ単位 粉体：トン単位、キログラム単位、グラム単位

出力

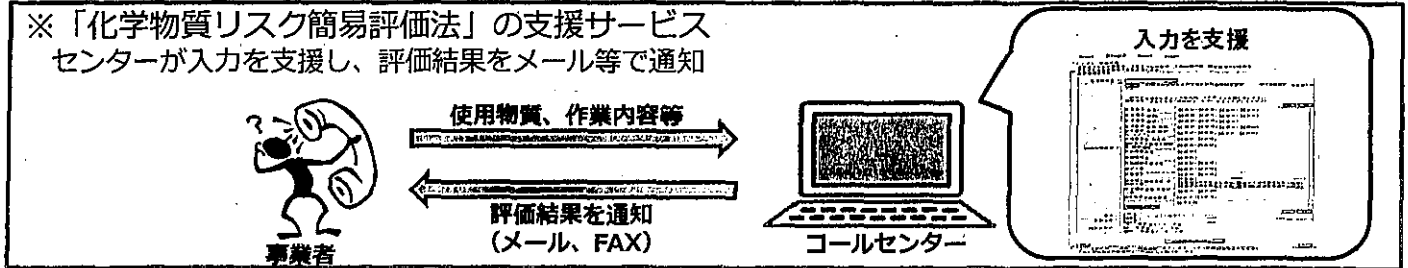
講ずべき措置	<ul style="list-style-type: none"> ○他の化学物質への代替化 ○全体換気、局所排気装置の設置等 ○呼吸用保護具の使用
--------	--

リスクアセスメント実施に対する相談窓口、専門家による支援

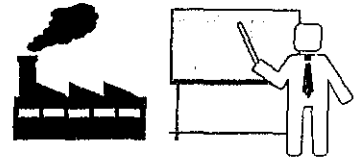


1. 相談窓口（コールセンター）を設置し、電話やメール等で相談を受付。SDSやラベルの作成、リスクアセスメント（「化学物質リスク簡易評価法」の使い方等）について

※「化学物質リスク簡易評価法」の支援サービスセンターがを支援し、評価結果をメール等で通知



2. 専門家によるリスクアセスメントの訪問支援
相談窓口における相談の結果、事業場の要望に応じて専門家を派遣、リスクアセスメントの実施を支援



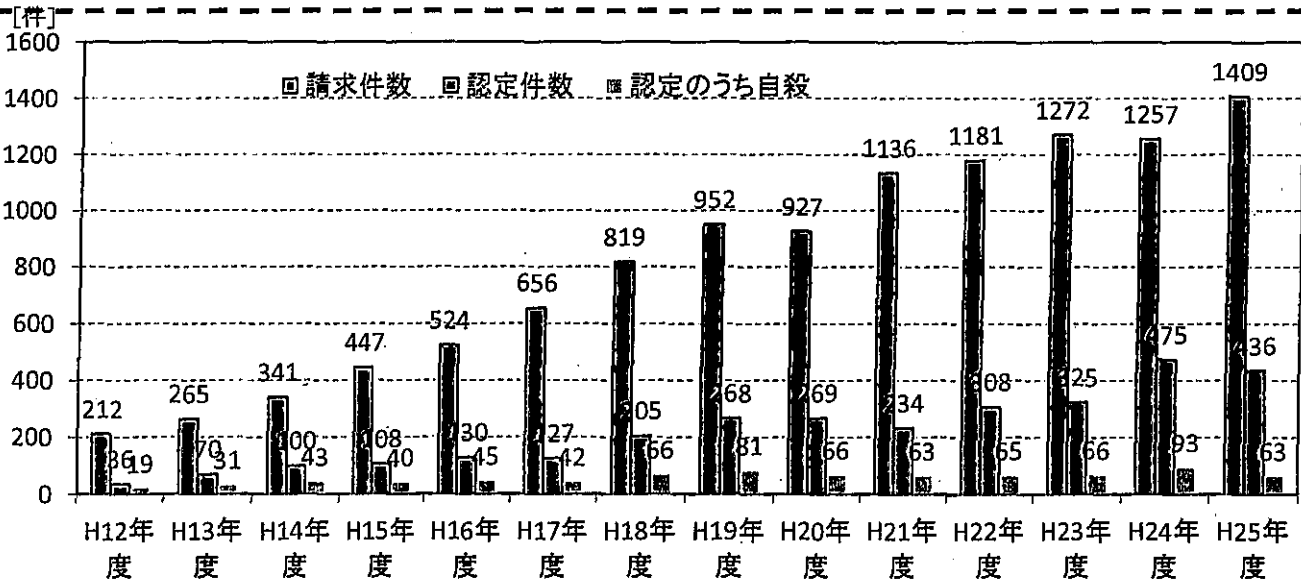
3. 好事例集の作成・公表
訪問指導を通じて改善された事案を好事例としてとりまとめて、事業者がリスクアセスメントを実施するための参考資料として公表



2. ストレスチェック及び面接指導の実施

【背景】

- 平成24年度の精神障害に関する事案の労災請求件数は、1,257件で高水準で推移。
- 支給決定（認定）件数は前年度比**150件増の475件で過去最多の件数。**
- 支給決定（認定）された475件のうち、未遂を含む自殺件数は93件。



労働者がメンタルヘルス不調に陥ることを未然に防止するためには、労働者自身のストレスへの気付きを促すとともに、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげることが重要である。このため、ストレスチェック制度を創設することとし、メンタルヘルス不調の未然防止（一次予防）のための取組みを強化することとした。

2. ストレスチェック及び面接指導の条文

第66条の10 (心理的な負担の程度を把握するための検査等)

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、保健師その他の厚生労働省令で定める者（以下この条において「医師等」という。）による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。

ストレスチェック

- ▶ 労働者50人未満の事業場は当分の間努力義務。
- ▶ 検査の対象者は常時使用する労働者。
- ▶ 検査項目は、「職業性ストレス簡易調査票」（57項目による検査）を参考とし、今後標準的な項目を示す予定。
- ▶ 検査の頻度は1年ごとに1回とすることを想定。

実施者

- ▶ ストレスチェックの実施者は、今後省令で定める予定で、医師、保健師のほか、一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士を含める予定。

13

2. ストレスチェック及び面接指導の条文 (その2)

第66条の10 第2項～第6項の内容

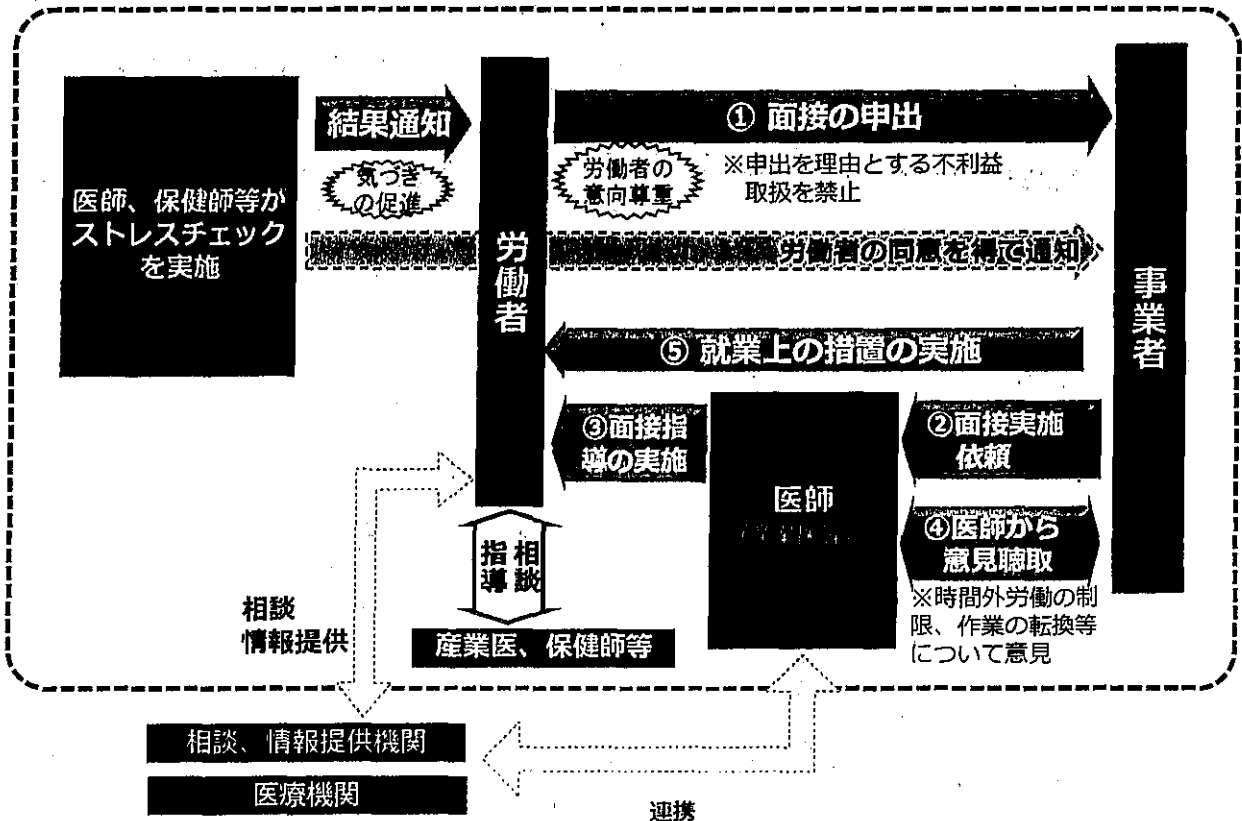
- 検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者に提供することは禁止される。
- 検査の結果、一定の要件※1に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが事業者の義務となる。また、申出を理由とする不利益取扱は禁止。
- 面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ、就業上の措置※2を講じることが事業者の義務となる。

※1 要件は、今後省令で定める予定で、高ストレスと判定された者などを含める予定。

※2 就業上の措置とは、労働者の実情を考慮し、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の措置を行うこと。なお、大臣が就業上の措置に関する指針を定める予定。

(参考) 健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針 (H20.1.31公示)

ストレスチェックの流れ



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）企業でよく使われている「職業性ストレス簡易調査票」の項目

A あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

- 非常にたくさんの仕事をしなければならない
- 時間内に仕事が処理しきれない
- 一生懸命働かなければならない
- かなり注意を集中する必要がある
- 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
- 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない
- からだを大変よく使う仕事だ
- 自分のペースで仕事ができる
- 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
- 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
- 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
- 私の部署内で意見のくい違いがある
- 私の部署と他の部署とはうまが合わない
- 私の職場の雰囲気は友好的である
- 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない
- 仕事の内容は自分にあっている
- 働きがいのある仕事だ

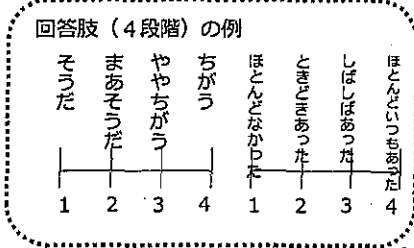
B 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

- | | |
|-------------|---------------|
| 1. 活気がわいてくる | 7. ひどく疲れた |
| 2. 元気がいっぱいだ | 8. へとへとだ |
| 3. 生き生きする | 9. だるい |
| 4. 怒りを感じる | 10. 気がはりつめている |
| 5. 内心腹立たしい | 11. 不安だ |
| 6. イライラしている | 12. 落ち着かない |

- ゆううつだ
- 何をしても面倒だ
- 物事に集中できない
- 気分が晴れない
- 仕事が手につかない
- 悲しいと感じる
- めまいがする
- 体のふしふしが痛む
- 頭が重かったり頭痛がする
- 首筋や肩がこる
- 腰が痛い
- 目が疲れる
- 動悸や息切れがする
- 胃腸の具合が悪い
- 食欲がない
- 便秘や下痢をする
- よく眠れない

C あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

- 上司
 - 職場の同僚
 - 配偶者、家族、友人等
- あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？
- 上司
 - 職場の同僚
 - 配偶者、家族、友人等
- あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらい聞いてくれますか？
- 上司
 - 職場の同僚
 - 配偶者、家族、友人等



D 満足度について

- 仕事に満足だ
- 家庭生活に満足だ

プライバシー保護・不利益取扱いの防止

～ストレスチェック及び面接指導を安心して受けていただくために～

① 第66条の10の規定（前述）

- ・労働者に受診義務はない。
- ・労働者の同意なく、結果が事業者へ通知されることはない。
（第66条の10第2項）
- ・面接指導を申し出たことによる不利益取扱いは禁止。
（第66条の10第3項）

② 従事者の秘密の保持

第104条 第65条の2第1項及び第66条第1項から第4項までの規定による健康診断、第66条の8第1項の規定による面接指導、第66条の10第1項の規定による検査又は同条第3項の規定による面接指導の実施の事務に従事した者は、その実施に関して知り得た労働者の秘密を漏らしてはならない。

③ 指針等

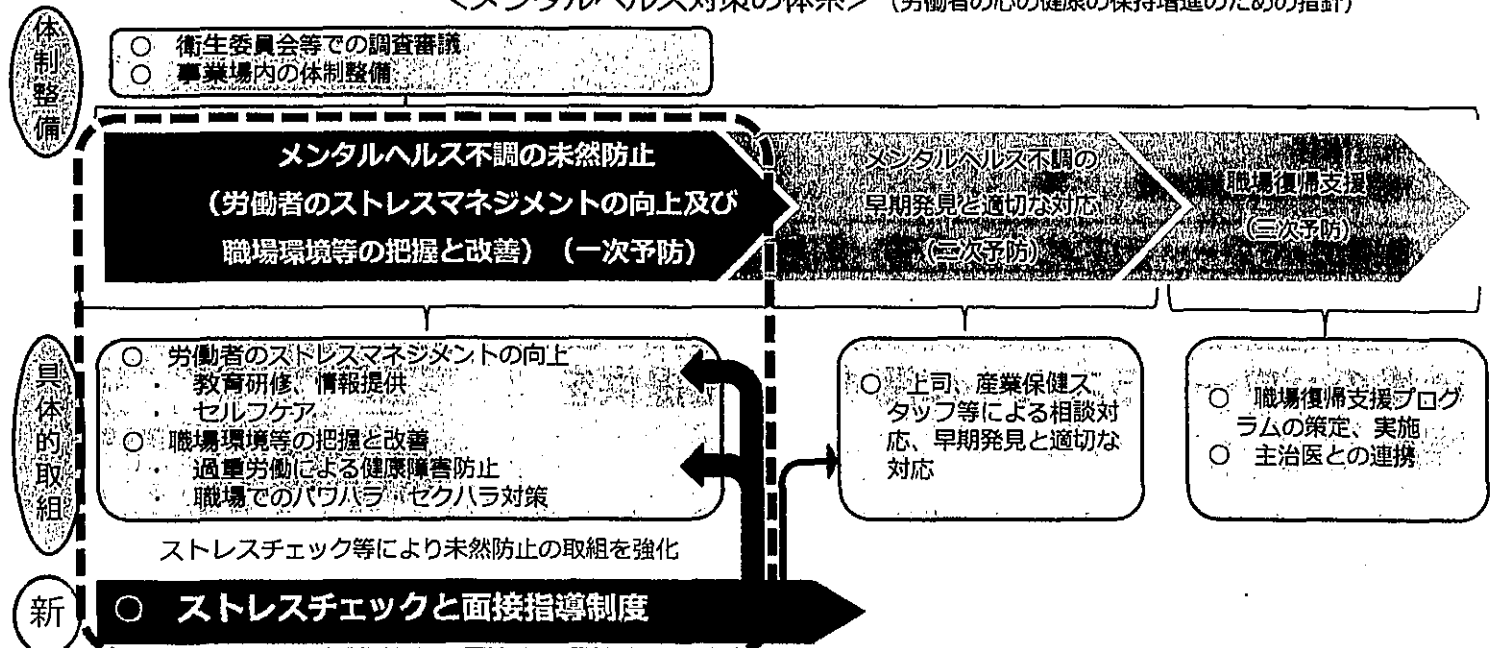
- ・ストレスチェックやその結果を踏まえた面接指導について不利益な取扱いと考えられるものを指針等で示す。

17

ストレスチェック制度の位置づけ

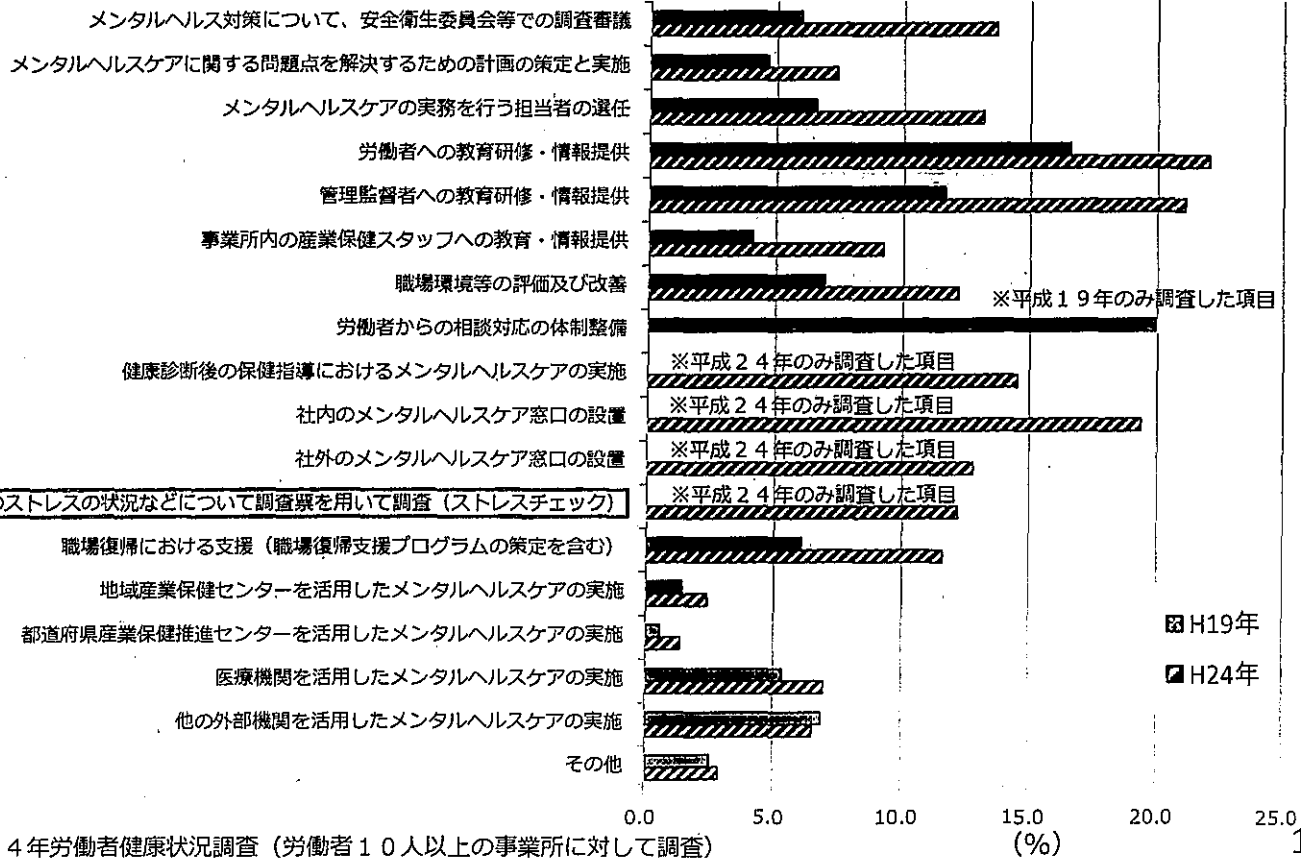
- メンタルヘルス不調の未然防止のためには、①職場環境の改善等により心理的負担を軽減させること（**職場環境改善**）②労働者のストレスマネジメントの向上を促すこと（**セルフケア**）が重要。
- このため、ストレスチェック制度を設け、労働者の心理的な負担の程度を把握し、**セルフケアや、職場環境の改善につなげ、メンタルヘルス不調の未然防止のための取組（一次予防）**を強化する。

＜メンタルヘルス対策の体系＞（労働者の心の健康の保持増進のための指針）



メンタルヘルス対策の取組の現状

○メンタルヘルス対策（下のうちいずれか）に取り組んでいる事業場の割合は**47.2%**（平成24年）
労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査している事業場は**12.2%**

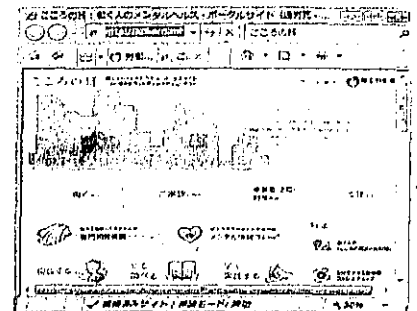


ポータルサイトを通じた事業場への情報提供

○働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

職場のメンタルヘルスに関する情報提供

- 一予防と職場復帰一
- メンタルヘルスに関する基礎知識
- 事業場の取組事例
- 各種支援・助成制度
- 専門の相談機関や医療機関
- 統計情報
- 関係行政機関の情報 等



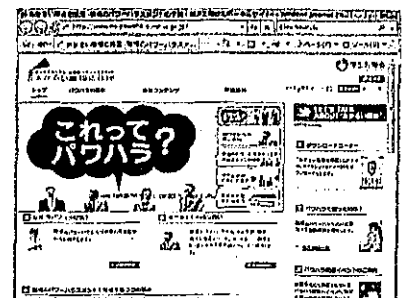
<http://kokoro.mhlw.go.jp/>

○職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けたポータルサイト

「みんなでなくそう！職場のパワーハラスメント あかるい職場応援団」

職場のパワーハラスメントに関する情報提供を実施

- パワーハラスメントに関する基礎知識
- 事業場の取組事例
- 裁判事例
- 統計情報 等

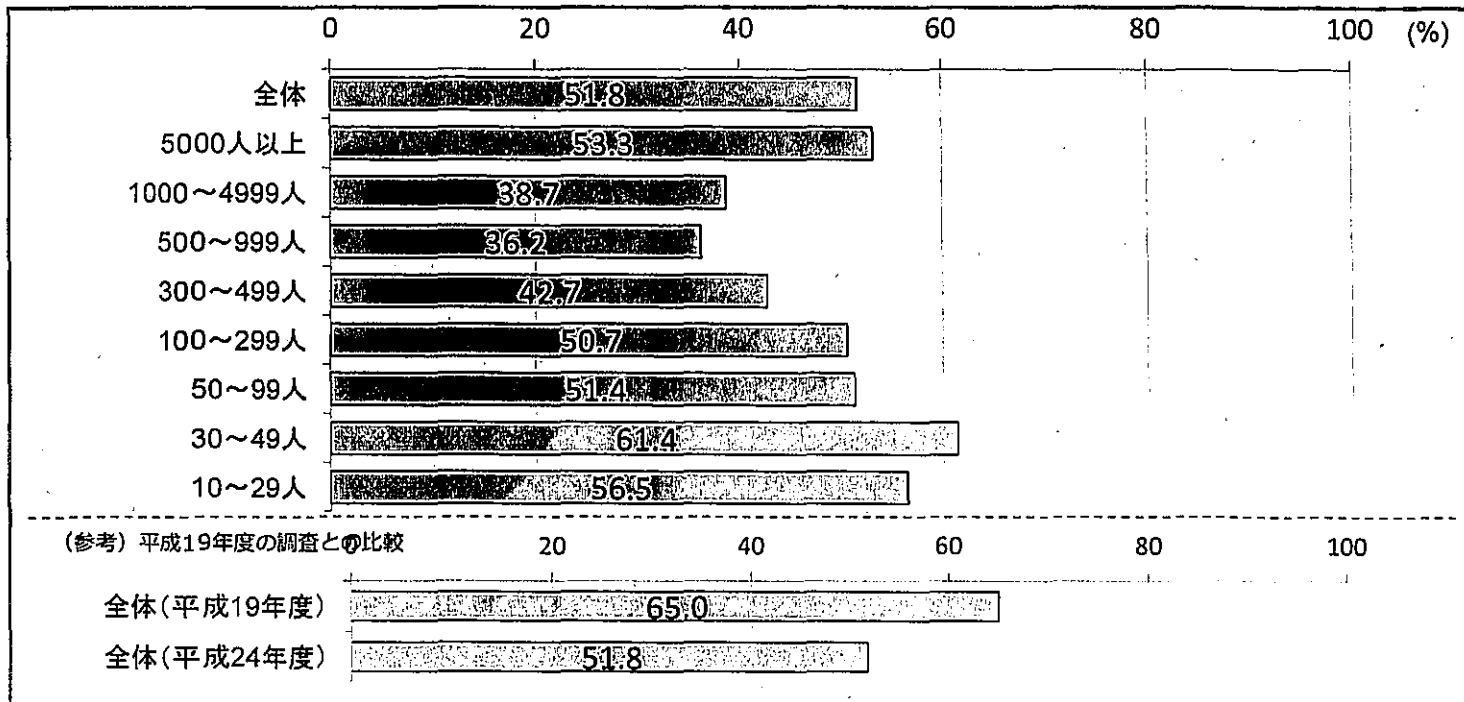


<http://www.no-awahara.mhlw.go.jp/>

3. 受動喫煙防止措置の努力義務

【背景】 受動喫煙を受けている労働者の割合

・ 事業所規模が小さいほど、受動喫煙を受けている労働者の割合は高い傾向にある。

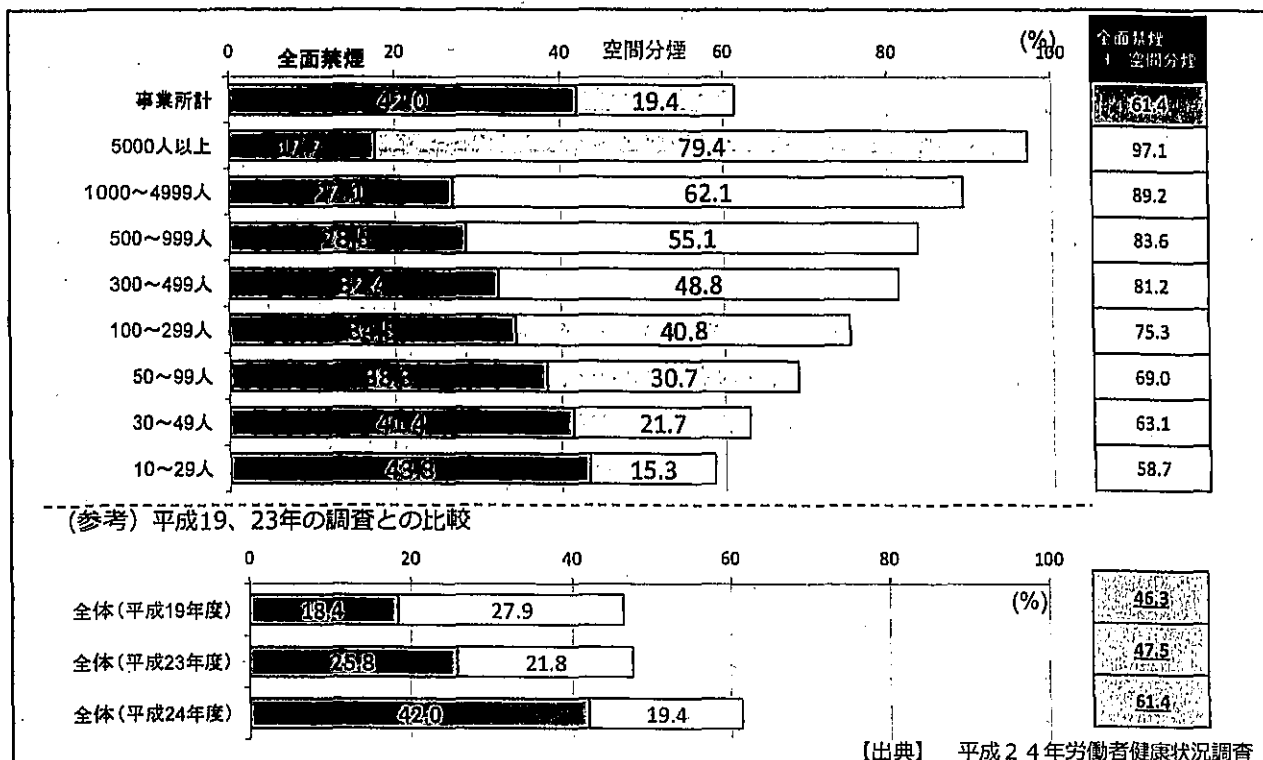


【出典】 平成24年労働者健康状況調査

21

【背景】 受動喫煙防止対策に関する事業場の取組状況（事業所規模別）

- H23→H24で全面禁煙・空間分煙で対策を行っている事業主が大幅に増加。
- 事業場規模が大きいほど対策は進んでいるが、事業場規模が小さくなるほど全面禁煙を行っている事業場は多い。



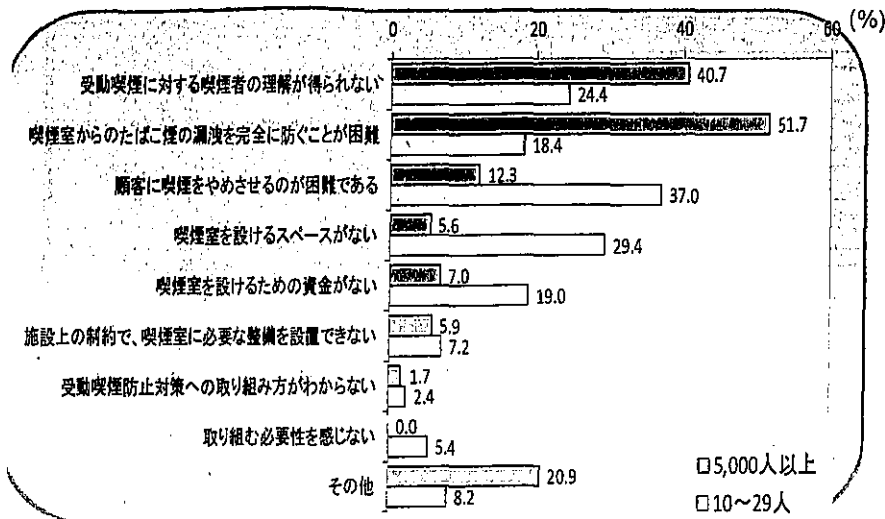
【出典】 平成24年労働者健康状況調査

22

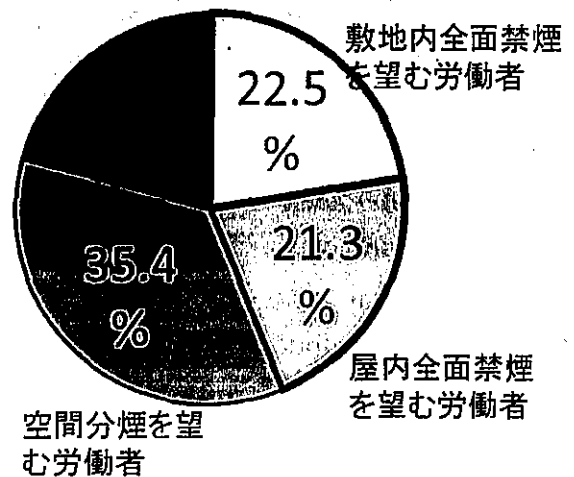
【背景】受動喫煙防止対策への取組上の問題点

○ 事業場における受動喫煙防止対策の取組について問題点があると回答した事業所は48.2%。
問題の内容として、「受動喫煙に対する喫煙者の理解が得られない」、「顧客に喫煙をやめさせるのが困難である」等が挙げられており、受動喫煙防止対策の必要性について、さらなる周知啓発が必要な状況となっている。

問題があると回答した事業所(48.2%)の問題の内容
(問題があると回答した事業所を100とした場合の%)



労働者が望む受動喫煙防止対策



○ 敷地内全面禁煙と屋内全面禁煙（屋外喫煙可）を合わせた全面禁煙を望む労働者は約43%、喫煙室を用いた空間分煙を望む労働者は約35%であり、約8割の労働者が全面禁煙又は空間分煙を望んでいる。

23

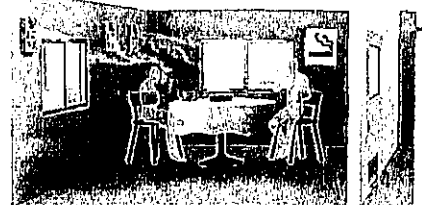
3. 受動喫煙防止措置の条文

第68条の2（受動喫煙の防止）

事業者は、労働者の受動喫煙（室内又はこれに準ずる環境において、他人のたばこの煙を吸わされることをいう。第71条第1項において同じ。）を防止するため、当該事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講ずるよう努めるものとする。

第71条（国の援助）

国は、労働者の健康の保持増進に関する措置の適切かつ有効な実施を図るため、必要な資料の提供、作業環境測定及び健康診断の実施の促進、受動喫煙の防止のための設備の設置の促進、事業場における健康教育等に関する指導員の確保及び資質の向上の促進その他の必要な援助に努めるものとする。



24

職場における受動喫煙防止対策の支援事業

(1) 受動喫煙防止対策助成金

- 対象事業主 : すべての業種の中小企業事業主
- 助成対象 : 喫煙室の設置のための費用
換気装置の設置等の受動喫煙を低減する措置の費用（飲食店・宿泊業を営む事業場に限定）
- 助成率、助成額 : 受動喫煙防止対策のための費用の1/2（上限200万円）
- 問い合わせ先 : 各都道府県労働局健康主務課
※ 平成25年度から以下のとおり支給要件を見直した。
対象事業主：飲食店、宿泊業等に限定→すべての業種に拡大
助成率：1/4→1/2に拡充
※ 平成26年7月から以下のとおり支給要件を見直した。
助成対象：「換気装置の設置等の受動喫煙を低減する措置」を追加



(2) 受動喫煙防止対策に関する相談窓口

- 喫煙室の設置、飲食店の喫煙エリアにおける浮遊粉じんの濃度基準への対応など各種相談について、専門家による電話相談を実施。
- 依頼者の希望に応じて、実地指導も実施。
- 平成25年度から、経営者、人事担当及び安全衛生担当者を対象とした受動喫煙防止対策に関する説明会を実施。
- 費用は無料（電話相談、実地指導及び説明会参加のいずれも）
(平成26年度事業受託業者：株式会社 インターリスク総研)

(3) たばこ煙の濃度等の測定機器の貸出

- 職場の空気環境を確認するために、たばこ煙の濃度や喫煙室の換気の状態を測定する機器（粉じん計、風速計）の貸し出しを実施。
- 依頼者の希望に応じて、貸出機器の使い方を電話・実地で説明。
- 貸出費用は無料（平成26年度から機器の往復の送料も無料）
(平成26年度事業受託業者：柴田科学株式会社)



詳細については、厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/jigyousya/kitsuenboushi/>) を参照してください。

25

4. 重大な労働災害を繰り返す企業への対応

【背景】 繰り返される同様の死亡災害の事例 ⇒ 企業全体で改善に取り組む必要

企業	業種	発生事業所	発生年月日	災害の概要	起因物	災害の型
A社	造船業	A造船所	平成21年8月7日	パレット(13トシ)をクレーンで降る取作業中、吊り具がパレットに掛かりパレットが移動し、被災者が移動したパレットにはさまれて死亡した。	クレーン	はさまれ
		B造船所	平成23年3月9日	鋼板12枚を、クレーンで移動させる作業中、クレーンが走行時に鋼板がクレーンに引きずられ、被災者が移動してきた鋼板と架台の間にはさまれて死亡した。	クレーン	はさまれ
B社	建設業	C支店	平成21年10月5日	道路舗装工事中に、工事箇所の終点を確認していた被災者が後退してきたドラック・ショベルに掛かれ死亡した。	掘削用機械	突かれ
		D支店	平成22年2月15日	道路舗装工事のためのアスファルト路面剥き取り作業準備のため、道路内でスプレーによるマーキングを行っていた被災者が、後退してきたタンクトラックに掛かれ即死した。	トラック	激突され
C社	卸売業	E支店	平成22年11月22日	派遣先の入出荷エリアの中2階において、出荷された日用品の仕分け作業中、スタッカー・クレーンと搬送台車の荷の取り合いの開口部から約5m下の階床面に墜落し死亡した。	開口部	墜落
		F支店	平成23年4月9日	倉庫内において、フォークリフトに乗って、ラックに置かれた商品を取り出す作業中、約4mの高さから墜落し死亡した。	開口部	墜落
D社	サービス業	G支社	平成21年1月17日	被災者がエレベータの地下ピット内にハンドランプを置きに入っていた所、他の労働者がエレベータを操作し、エレベータとピット床との間にはさまれ死亡した。	エレベータ	はさまれ
		H営業所	平成23年4月27日	エレベータの点検中、被災者が昇降路ピット内で、ユニット上で作業中、下降してきた他のエレベータと同一ユニットの外装板との間にはさまれ死亡した。	エレベータ	はさまれ

26

4. 重大な労働災害を繰り返す企業への対応の条文

第78条 (特別安全衛生改善計画)

厚生労働大臣は、重大な労働災害として厚生労働省令で定めるもの※1 (以下この条において「重大な労働災害」という。)が発生した場合において、重大な労働災害の再発を防止するため必要がある場合として厚生労働省令で定める場合※2に該当すると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、その事業場の安全又は衛生に関する改善計画 (以下「特別安全衛生改善計画」という。)を作成し、これを厚生労働大臣に提出すべきことを指示することができる。

※1 今後定める予定で、例えば、死亡災害、障害等級第1級～第7級に相当する労働災害を想定。

※2 今後定める予定で、例えば、法令に違反し、3年間に同一企業の複数の事業場で同様の災害が発生した場合などを想定。

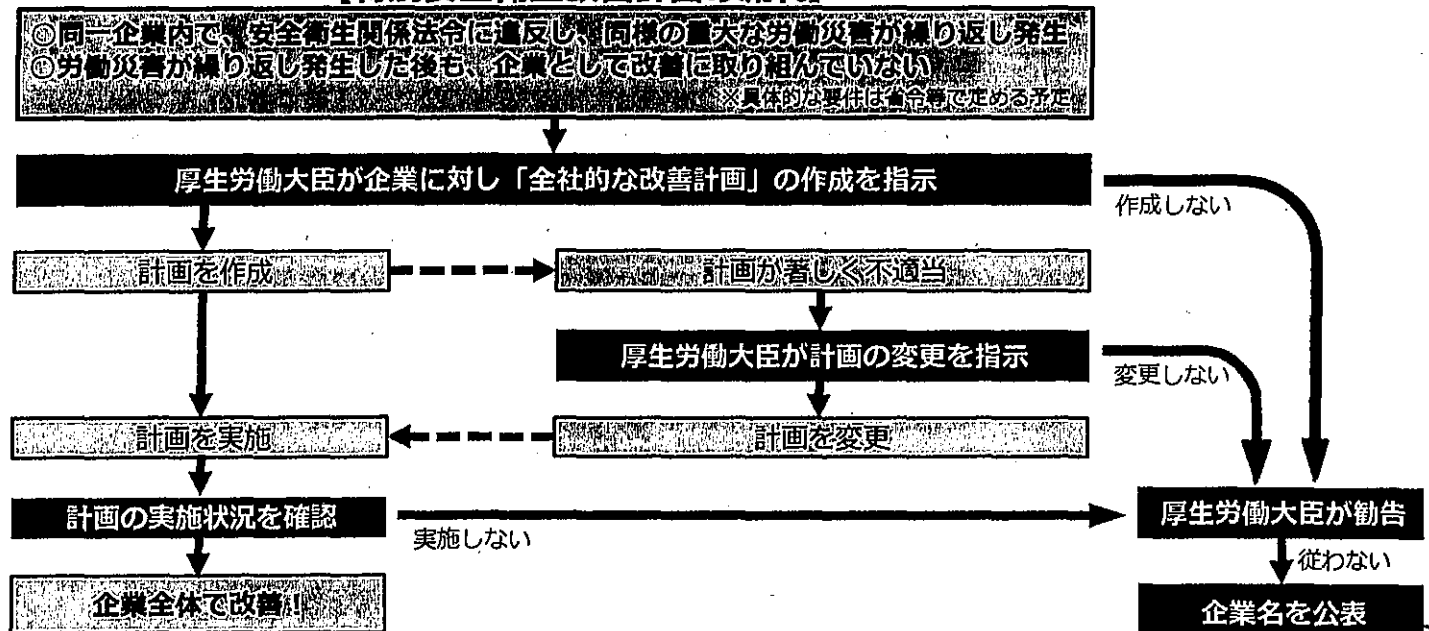
27

4. 重大な労働災害を繰り返す企業への対応の条文 (その2)

第78条 第4項～第6項の内容

○企業が計画の作成指示に従わない場合、計画を守っていない場合などに厚生労働大臣が必要な措置をとるべきことを勧告し、勧告に従わない場合はその旨を公表することができる。

【特別安全衛生改善計画の流れ】



5. 第88条第1項に基づく計画届の廃止

第88条の一部削除

①規模の大きい工場等[※]で、建設物、機械等の設置・移転等（生産ライン等の新設・変更）を行う場合の事前届出（1項）を廃止。

※ 届出が義務付けられていたのは、製造業（一部除外）、電気業、ガス業、自動車整備業、機械修理業であって、電気使用設備の定格容量の合計が300kW以上の事業場

現行

施行後

機械等の事前届出規制	機械等の事前届出規制
①規模の大きい工場等で生産ライン等を新設・変更する場合は事前届出	廃止
②危険な機械等を設置・移転等する場合は事前届出	②危険な機械等を設置・移転等する場合は事前届出
③大規模建設工事は事前届出	③大規模建設工事は事前届出
④一定規模以上の建設工事は事前届出	④一定規模以上の建設工事は事前届出

→ 現状維持

29

6. 電動ファン付き呼吸用保護具の型式検定

○電動ファン付き呼吸用保護具を法別表第2（第42条関係）、法別表第4（第44条の2関係）に追加する。

これにより、譲渡の制限の対象及び型式検定の対象となる。

電動ファン付き呼吸用保護具は、特に粉じん濃度が高くなるおそれがある次の作業での使用が義務付けられている。

- ▶ 粉じん障害防止規則：ずい道の建設の作業のうち、コンクリートを吹き付ける場所における作業など
- ▶ 石綿障害予防規則：吹き付けられた石綿の除去の作業
- ▶ 特定化学物質障害予防規則：インジウム化合物を製造し又は取り扱う作業（作業環境測定の結果で濃度が一定以上のもの）

電動ファン付き呼吸用保護具とは
(Powered Air Purifying Respirator (PAPR))

主に電動ファン、ろ過材、面体から構成され、環境空気中の有害物質を除去した空気を装着者へ供給するろ過式呼吸用保護具。面体内が陽圧になることが特徴。



譲渡制限、型式検定とは

(譲渡等の制限について)

法第42条において、別表第2に掲げる機械等で政令で定めるものについて、その種類に応じて、厚生労働大臣が定める規格又は安全装置を具備しなければ、譲渡、貸与、設置をしてはならないこととされている。

(型式検定について)

法第44条の2において、法第42条の機械、器具その他の設備（以下「機械等」という。）のうち、法別表第4に掲げる機械等で政令で定めるものを製造し、又は輸入した者は、厚生労働大臣の登録を受けた者（登録型式検定機関）が行う当該機械等の型式についての検定を受けなければならないこととされている。

30

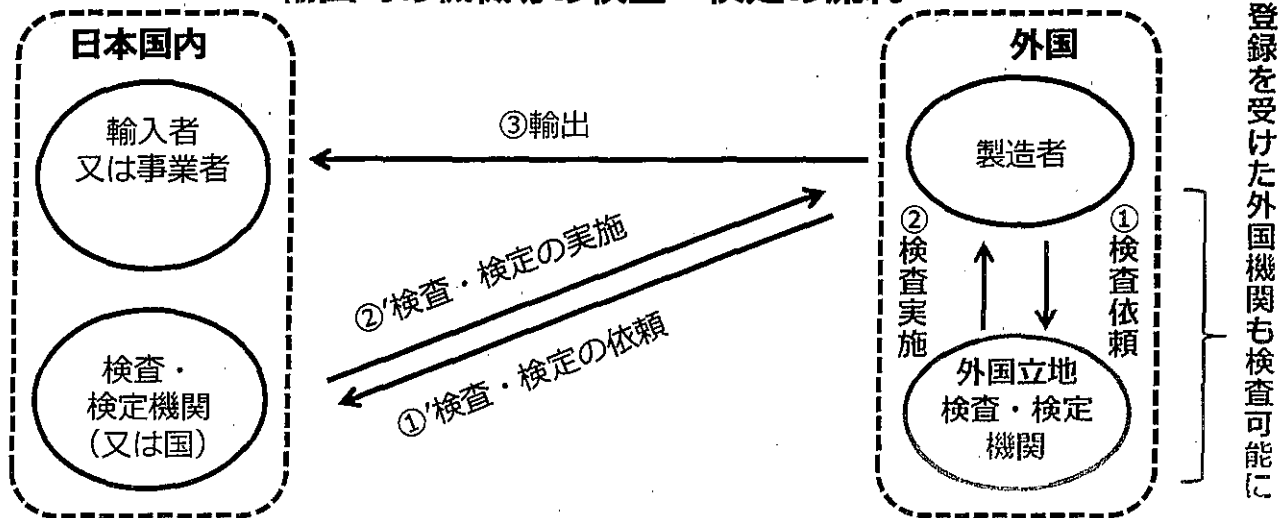
7. 外国に立地する検査機関の登録

第52条～第53条の内容






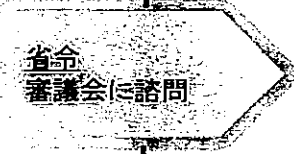

○ボイラーなど、特に危険な機械等の検査・検定を行う機関について、日本国内に事務所のない機関も登録できる。

登録を受けた外国立地機関の検査・検定を受けた機械等は、国内で改めて検査・検定を受ける必要はない。(労働基準監督署が行う落成検査は受ける必要あり。)

輸出時の機械等の検査・検定の流れ



労働安全衛生法改正の施行スケジュール（案）

	26年度			27年度			28年度		
	6月25日	9月	12月	4月	6月	12月	4月	6月	
〔計画届(88条1項)の廃止〕 〔電動ファン付呼吸用保護具〕	公布		H26年12月までに施行						
〔外国検査・検定機関の登録〕						H27年6月までに施行 ・外国検査・検定機関 ・特別安全衛生改善計画 ・受動喫煙防止			
〔特別安全衛生改善計画制度の創設〕 <small>25</small>									
〔受動喫煙防止の努力義務化〕									
〔ストレスチェック制度の創設〕						H27年12月までに施行			
〔リスクアセスメントの義務化〕 〔ラベル成分削除〕									
〔ラベル対象物拡大〕 ※政令改正事項(H25.12の審議会建議に記載)						H28年6月までに施行 ・リスクアセスメント ・ラベル			

労働安全衛生法の一部を改正する法律の再検討の経緯について

1. 労働安全衛生法改正案の経緯

平成22年12月 労働政策審議会建議
平成23年12月 国会提出
平成24年 8月 衆・厚労委で提案理由説明
平成24年11月 衆議院解散により廃案

安衛法改正案の概要

- ストレスチェックの義務化によるメンタルヘルス対策の強化
- 全面禁煙又は空間分煙の義務化による受動喫煙防止対策の強化
- 電動ファン付き呼吸用保護具を型式検定対象等に追加

2. 建議後の労働安全衛生を巡る動き

- ・ 労働災害が3年連続増加
- ・ 印刷業における胆管がん問題

第12次労働災害防止計画を策定(平成25年2月)

3. 労働政策審議会や国会における審議等

- ・ 平成25年6月10日から第12次労働災害防止計画の検討事項などについて議論を開始
- ・ 平成25年12月24日に報告書をとりとめ、労働政策審議会建議
- ・ 平成26年1月23日に労働安全衛生法改正法律案要綱の諮問、2月4日に答申
- ・ 平成26年3月13日に国会提出
- ・ 平成26年6月19日に衆議院本会議で成立(参先議のため)、6月25日に公布

労働安全衛生法の一部を改正する法律の前回法案との比較

第179回国会提出法案

メンタルヘルス対策の充実・強化

修正あり

- 医師又は保健師による労働者の精神的健康の状況を把握するための検査を全ての事業場に義務付け
- 労働者は受診義務あり

受動喫煙防止対策の充実・強化

修正あり

- 受動喫煙を防止するための措置として、職場の全面禁煙、空間分煙等を事業者^に義務付け
- 当分の間、飲食店その他の当該措置が困難な職場については、受動喫煙の程度を低減させるため一定の濃度又は換気の基準を守ることを義務付け

型式検定及び譲渡の制限の対象となる器具の追加

修正なし

第186回国会提出法案

1. 化学物質管理のあり方の見直し

新規

2. ストレスチェック制度の創設

- 医師、保健師その他の省令で定める者による労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査を従業員50人以上の事業場に義務付け
(従業員50人未満の事業場については当分の間努力義務)
- 労働者は受診義務なし
- 国は、ストレスチェックを行う医師等に対する研修、労働者に対する健康相談の実施等の措置に努める

3. 受動喫煙防止対策の推進

- 受動喫煙防止のため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講ずることを事業者の努力義務とする
- 国の支援措置
(○特例なし)

4. 重大な労働災害を繰り返す企業への対応

新規

5. 外国に立地する検査機関等への対応

新規

6. 規制・届出の見直し等

- ・ 事前の計画の届出の廃止 新規
- ・ 型式検定及び譲渡の制限の対象となる器具の追加

※ 第179回国会にメンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策などを内容とする労働安全衛生法の一部を改正する法律案を提出し、第181回国会で衆議院の解散により審議されず廃案となった。

基発0625第4号
平成26年6月25日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

労働安全衛生法の一部を改正する法律について

労働安全衛生法の一部を改正する法律（平成26年法律第82号。以下「改正法」という。）については、本年3月13日に第186回国会に提出され、6月19日に可決成立し、本日公布されたところである。

近年、事業場で使用される化学物質の数が年々増加する中、その危険性又は有害性の調査等、事業者の化学物質管理が適切に行われていないことを原因とする労働災害が依然として多く発生している。また、労働者が職場から受けるストレスは高い状況で推移しており、精神障害を原因とする労災給付の支給決定の件数は年々増加している状況である。さらに、同一企業の異なる事業場において、同様の重大な労働災害が繰り返し発生する事案が生じており、企業全体で安全衛生の改善を図ることが必要となっている。

改正法は、こうした最近の社会情勢の変化や労働災害の動向に即応し、労働者の安全と健康を確保するため、労働安全衛生対策の一層の充実を図ることを目的としており、その主たる内容は下記のとおりである。また、改正法の施行期日は、その内容に応じて、改正法の公布の日から起算して6月、1年、1年6月又は2年を超えない範囲内において政令で定める日とされている。

改正法の施行のために必要な関係政省令等については、今後、労使等の関係者の意見を聴きつつ検討することとしている。貴職におかれては、改正法の円滑な施行に万全を期すため、以上のことを十分御理解の上、所要の準備に努められたい。

記

第1 外国登録製造時等検査機関等

- 1 登録製造時等検査機関に対する適合命令及び改善命令に係る規定は、外

国にある事務所において製造時等検査の業務を行う登録製造時等検査機関（以下「外国登録製造時等検査機関」という。）について準用するものとしたこと。この場合において、これらの規定中「命ずる」とあるのは、「請求する」と読み替えるものとしたこと。（第 52 条の 3 関係）

2 厚生労働大臣は、外国登録製造時等検査機関が次のいずれかに該当するに至ったときは、その登録を取り消すことができるものとしたこと。（第 53 条第 2 項関係）

- (1) 登録製造時等検査機関の登録の欠格事由等に該当するとき。
- (2) 1 により読み替えて準用する適合命令及び改善命令に係る規定による請求に応じなかったとき。
- (3) 厚生労働大臣が、外国登録製造時等検査機関が (1) 又は (2) のいずれかに該当すると認めて、6 月を超えない範囲内で期間を定めて製造時等検査の業務の全部又は一部の停止を請求した場合において、その請求に応じなかったとき。
- (4) 厚生労働大臣が、外国登録製造時等検査機関の業務の適正な運営を確保するため必要があると認めて、その職員をして外国登録製造時等検査機関の事務所に立ち入らせ、関係者に質問させ、又はその業務に関係のある帳簿、書類その他の物件を検査させようとした場合において、その立入り若しくは検査が拒まれ、妨げられ、若しくは忌避され、又は質問に対して陳述がされず、若しくは虚偽の陳述がされたとき。
- (5) 厚生労働大臣が、この法律を施行するため必要があると認めて、外国登録製造時等検査機関に対し、必要な事項の報告を求めた場合において、その報告がされず、又は虚偽の報告がされたとき。
- (6) 3 による費用の負担をしないとき。

3 2 の (4) の検査に要する費用（政令で定めるものに限る。）は、当該検査を受ける外国登録製造時等検査機関の負担とするものとしたこと。（第 53 条第 3 項関係）

4 1 から 3 までは、登録性能検査機関、登録個別検定機関及び登録型式検定機関について準用するものとしたこと。（第 53 条の 3、第 54 条及び第 54 条の 2 関係）

第 2 表示義務の対象物及び通知対象物について事業者の行うべき調査等

1 事業者は、第 57 条第 1 項に規定する表示義務の対象物及び通知対象物に

よる危険性又は有害性等を調査しなければならないものとしたこと。(第 57 条の 3 第 1 項関係)

2 事業者は、1 による調査の結果に基づいて、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置を講ずるほか、労働者の危険又は健康障害を防止するための必要な措置を講ずるように努めなければならないものとしたこと。(第 57 条の 3 第 2 項関係)

3 厚生労働大臣は、1 及び 2 による措置に関して、そ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したこと。(第 57 条の 3 第 3 項関係)

4 厚生労働大臣は、3 の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導、援助等を行うことができるものとしたこと。(第 57 条の 3 第 4 項関係)

5 労働者に危険又は健康障害を生ずるおそれのある物を譲渡し、又は提供する際にその容器又は包装に表示しなければならないこととされているもののうち、成分を削除するものとしたこと。(第 57 条第 1 項関係)

第 3 心理的な負担の程度を把握するための検査等

1 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、保健師その他の厚生労働省令で定める者（以下「医師等」という。）による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならないものとしたこと。(第 66 条の 10 第 1 項関係)

2 事業者は、1 による検査を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該検査を行った医師等から当該検査の結果が通知されるようにしなければならないものとしたこと。この場合において、当該医師等は、あらかじめ当該検査を受けた労働者の同意を得ないで、当該労働者の検査の結果を事業者に提供してはならないものとしたこと。(第 66 条の 10 第 2 項関係)

3 事業者は、2 による通知を受けた労働者であつて、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するものが医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、当該申出をした労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による

面接指導を行わなければならないものとしたこと。この場合において、事業者は、労働者が当該申出をしたことを理由として、当該労働者に対し、不利益な取扱いをしてはならないものとしたこと。(第 66 条の 10 第 3 項関係)

4 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、3 の面接指導の結果を記録しておかなければならないものとしたこと。(第 66 条の 10 第 4 項関係)

5 事業者は、3 の面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かなければならないものとしたこと。(第 66 条の 10 第 5 項関係)

6 事業者は、5 の医師の意見を勧告し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、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の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならないものとしたこと。(第 66 条の 10 第 6 項関係)

7 厚生労働大臣は、6 により事業者が講ずべき措置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したこと。(第 66 条の 10 第 7 項関係)

8 厚生労働大臣は、7 の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、事業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができるものとしたこと。(第 66 条の 10 第 8 項関係)

9 国は、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持に及ぼす影響に関する医師等に対する研修を実施するよう努めるとともに、2 により通知された検査の結果を利用する労働者に対する健康相談の実施その他の当該労働者の健康の保持増進を図ることを促進するための措置を講ずるよう努めるものとしたこと。(第 66 条の 10 第 9 項関係)

10 1 の検査又は 3 の面接指導の実施の事務に従事した者は、その実施に関して知り得た労働者の秘密を漏らしてはならないものとしたこと。(第 104 条関係)

- 11 産業医を選任しなければならない事業場以外の事業場についての1から9までの適用については、当分の間、1のうち「行わなければ」とあるのは「行うよう努めなければ」とするものとしたこと。(附則第4条関係)

第4 受動喫煙の防止

- 1 事業者は、労働者の受動喫煙（室内又はこれに準ずる環境において、他人のたばこの煙を吸わされることをいう。以下同じ。）を防止するため、当該事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講ずるよう努めるものとしたこと。(第68条の2関係)

- 2 国は、労働者の健康の保持増進に関する措置の適切かつ有効な実施を図るため、受動喫煙の防止のための設備の設置の促進その他の必要な援助に努めるものとしたこと。(第71条第1項関係)

第5 事業場の安全又は衛生に関する改善措置等

- 1 厚生労働大臣は、重大な労働災害として厚生労働省令で定めるもの（以下「重大な労働災害」という。）が発生した場合において、重大な労働災害の再発を防止するため必要がある場合として厚生労働省令で定める場合に該当すると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、その事業場の安全又は衛生に関する改善計画（以下「特別安全衛生改善計画」という。）を作成し、これを厚生労働大臣に提出すべきことを指示することができるものとしたこと。(第78条第1項関係)

- 2 事業者は、特別安全衛生改善計画を作成しようとする場合には、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は労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならないものとしたこと。(第78条第2項関係)

- 3 1の事業者及びその労働者は、特別安全衛生改善計画を守らなければならないものとしたこと。(第78条第3項関係)

- 4 厚生労働大臣は、特別安全衛生改善計画が重大な労働災害の再発の防止を図る上で適切でないとき認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、当該特別安全衛生改善計画を変更すべきことを指示することができるものとしたこと。(第78条第4項関係)

5 厚生労働大臣は、1又は4に規定する指示を受けた事業者がその指示に従わなかった場合又は特別安全衛生改善計画を作成した事業者が特別安全衛生改善計画を守っていないと認める場合において、重大な労働災害が再発するおそれがあると認めるときは、当該事業者に対し、重大な労働災害の再発の防止に関し必要な措置をとるべきことを勧告することができるものとしたこと。(第78条第5項関係)

6 厚生労働大臣は、5の勧告を受けた事業者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができるものとしたこと。(第78条第6項関係)

第6 計画の届出の廃止

第88条第1項の規定による建設物又は機械等の設置等の計画の届出義務を廃止するものとしたこと。(第88条第1項関係)

第7 電動ファン付き呼吸用保護具

1 電動ファン付き呼吸用保護具を、その譲渡、貸与又は設置に際して厚生労働大臣が定める規格又は安全装置を具備しなければならないものに追加するものとしたこと。(別表第2第16号関係)

2 電動ファン付き呼吸用保護具を、その製造又は輸入に際して厚生労働大臣の登録を受けた者が行う型式についての検定(以下「型式検定」という。)を受けなければならないものに追加するものとしたこと。(別表第4第13号関係)

3 電動ファン付き呼吸用保護具に係る型式検定を行おうとして2の登録の申請をした者(以下「登録申請者」という。)について、厚生労働大臣が必ず登録をしなければならないものとされるための要件の一つとして、登録申請者が別表第14に掲げる設備(材料試験機、ガス濃度計測器、内圧試験装置、通気抵抗試験装置、粉じん捕集効率測定装置、排気弁気密試験装置、漏れ率試験装置、最低必要風量試験装置、公称稼働時間試験装置及び騒音計)を用いて型式検定を行うものであることを規定するものとしたこと。(別表第14関係)

第8 その他

その他所要の規定の整備を行うものとしたこと。

第9 附則

1 施行期日

この法律は、公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日から施行するものとしたこと。ただし、第9の2の(4)は公布の日から、第6、第7並びに第9の2の(1)から(3)まで及び4の一部は公布の日から起算して6月を超えない範囲内において政令で定める日から、第3は公布の日から起算して1年6月を超えない範囲内において政令で定める日から、第2及び第9の4の一部は公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日から施行するものとしたこと。(附則第1条関係)

2 経過措置

- (1) 第7の施行日前に製造され、又は輸入された電動ファン付き呼吸用保護具については、第7の1を適用しないものとし、第7の2の型式検定を受けることを要しないものとしたこと。(附則第2条及び第3条関係)
- (2) 第6の施行日前に改正前の労働安全衛生法第88条第1項の規定により計画の届出をした事業者に係る同条第7項の規定の適用及び労働基準監督署長が第6の施行日前にした同項の規定による工事の開始の差止め又は当該計画の変更の命令(同条第1項の規定による届出に係る場合に限る。)の効力については、なお従前の例によるものとしたこと。(附則第4条関係)
- (3) この法律の施行前にした行為、(2)によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為及び改正前の労働安全衛生法第88条第1項の規定に違反する行為(第6の施行日以後にした行為のうち、同項に規定する届出をせずに第6の施行日から起算して29日を経過する日までに開始した工事に係るものに限る。)に対する罰則の適用については、なお従前の例によるものとしたこと。(附則第5条関係)
- (4) (1)から(3)までのほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定めるものとしたこと。(附則第6条関係)

3 検討規定

政府は、この法律の施行後5年を経過した場合において、この法律の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとしたこと。(附則第7条関係)

4 関係法律の整備

その他関係法律について、所要の規定の整備を行うものとしたこと。(附則第8条及び第9条関係)

基安計発0627第1号
平成26年6月27日

都道府県労働局労働基準部長 殿

厚生労働省労働基準局安全衛生部
計画課長

「労働安全衛生法の一部を改正する法律」の当面の周知等について

「労働安全衛生法の一部を改正する法律」（平成26年法律第82号。以下「改正法」という。）は、平成26年6月19日に可決成立し、平成26年6月25日に公布され、平成26年6月25日付基発0625第4号「労働安全衛生法の一部を改正する法律について」により、その内容等について、都道府県労働局長宛て通達されたところである。

今後、改正法の施行期日や施行に必要な関係政省令等が定められることになるが、当面の間の周知については、下記のとおりとするので、遺漏なきを期されたい。

記

1 改正法の周知について

(1) 周知する事項

- ア 労働安全衛生法が改正されたこと。
- イ 改正法の内容は、平成26年6月25日付基発0625第4号「労働安全衛生法の一部を改正する法律について」において示したとおり、以下の(ア)から(キ)までの内容であること。
 - (ア) 労働者に危険又は健康障害をもたらすおそれのある一定の化学物質について、危険性又は有害性等の調査（リスクアセスメント）を行うことを事業者が義務付けたこと
 - (イ) 労働者の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）等を行うことを事業者が義務付けたこと（従業員50人未満の事業場に対しては、当分の間、努力義務としたこと）
 - (ウ) 重大な労働災害を繰り返す企業に対し、大臣が企業単位での改善計画の作成を指示し改善を図らせる仕組みを創設したこと
 - (エ) 受動喫煙防止のため、事業者及び事業場の実情に応じた適切な措置を講

- ずることを事業者の努力義務としたこと
- (オ) 外国に立地する検査・検定機関について、新たに登録を受けられることとしたこと
- (カ) 改正前の労働安全衛生法第 88 条第 1 項に基づく建設物又は機械等の新設を行う場合の事前の計画の届出を廃止したこと
- (キ) 特に粉じん濃度が高くなる作業に従事する際に使用が義務付けられている電動ファン付き呼吸用保護具を型式検定・譲渡制限の対象に追加したこと
- ウ 具体的な施行期日を定める政令を含め、関係政省令等については、その内容ごとに、本年夏頃以降、順次定められる予定であること。

(2) 周知の方法

新制度についての本格的な周知方法は、関係政省令等の制定を踏まえ、追って指示することとしているので、それまでの間は、別添 1 の周知用資料の窓口への設置及び配布、労働局ホームページへの掲載によって行うこと。

事業者団体等が主催する講習会等において改正法を周知する必要がある場合は、周知用資料を用いて説明すること。

2 問い合わせ・相談への対応について

改正法に関する問い合わせ・相談が寄せられた場合には、周知用資料に記載された内容の説明までに止め、関係政省令等の内容等それ以上の内容については今後定められる予定であり、現時点では未定であることを説明し、理解を求めること。

3 その他

(1) 附帯決議について

国会審議の過程で附帯決議が別添 2 のとおり決議されていること。

(2) 臨時全国健康安全主務課長会議の開催について

平成 26 年 8 月 1 日（金）に、臨時全国健康安全主務課長会議を開催し、改正法の内容や留意すべき事項等について説明する予定であること。詳細は別途通知すること。

(3) 関係政省令等が定められた後の周知等について

労働局主催による説明会の開催等、本格的な周知については、関係政省令等の制定に併せて適宜実施することとし、具体的には別途指示すること。

第12次労働災害防止計画の実施状況（報告）（平成25年度の状況）

		平成24年	平成25年	目標（平成29年）
全体 目標	休業4日以上之死傷者数（人）	119,576	118,157 (1.2%減)	101,640 (15%減)
	死亡者数（人）	1,093	1,030 (5.8%減)	929 (15%減)

【第三次産業（特に小売業、社会福祉施設、飲食店）対策】

目標	休業4日以上之死傷者数（人）	平成24年	平成25年	目標（平成29年）
	小売業	13,099	12,808 (2.2%減)	10,479 (20%減)
	社会福祉施設	6,480	6,831 (5.4%増)	5,832 (10%減)
	飲食店	4,375	4,416 (0.9%増)	3,500 (20%減)

【陸上貨物運送事業対策】

目標	陸上貨物運送事業における 休業4日以上之死傷者数（人）	平成24年	平成25年	目標（平成29年）
		13,834	14,190 (2.6%増)	12,451 (10%減)

【建設業対策】

目標	建設業における死亡者数（人）	平成24年	平成25年	目標（平成29年）
		367	342 (6.8%減)	294 (20%減)

【製造業対策】

目標	製造業における死亡者数（人）	平成24年	平成25年	目標（平成29年）
		199	201 (1.0%増)	189 (5%減)

【メンタルヘルス対策】

目標	メンタルヘルス対策に取り組んで いる事業場割合	平成24年	平成25年	目標（平成29年）
		47.2%	集計中	80%以上

【過重労働対策】

目標	週労働時間60時間以上の雇用者の 割合	平成24年	平成25年	目標（平成29年）
		9.2%	8.8%	6.5% (30%減)

【化学物質による健康障害防止対策】

目標	危険有害性の表示とSDSの交付を 行っている化学物質製造者の割合	平成24年	平成25年	目標（平成29年）
		—	※平成26調査予定	80%

【腰痛予防対策】

目標	休業4日以上之死傷者数（人）	平成24年	平成25年	目標（平成29年）
	社会福祉施設	6,480	6,831 (5.4%増)	5,832 (10%減)

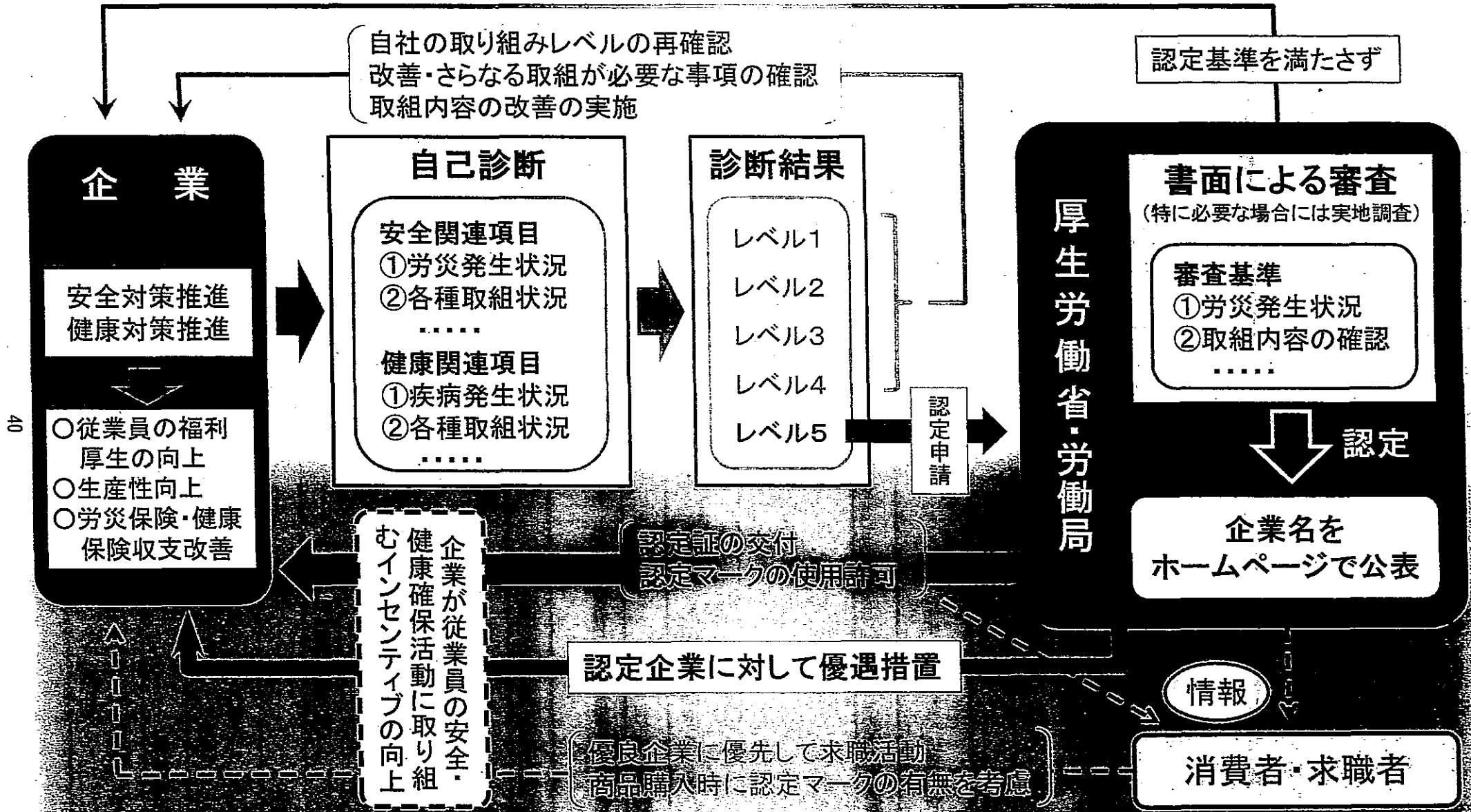
【熱中症対策】

目標	職場での熱中症による休業4日 以上の死傷者数（5年合計値）	平成20年～24年	平成21年～25年	目標（平成25年～29年）
		1,948	2,193 (12.8%増)	1,558 (20%減)

【受動喫煙防止対策】

目標	職場で受動喫煙を受けている労働 者の割合	平成24年	平成25年	目標（平成29年）
		51.8%	集計中	15%

安全衛生に関する優良企業を評価・公表する仕組み(イメージ)



従業員の安全と健康を大事にする企業が社会的に評価される機運を醸成

総則

目的 近年、我が国において過労死等が多発し大きな社会問題となっていること及び過労死等が、本人はもとより、その遺族又は家族のみならず社会にとっても大きな損失であることに鑑み、過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的とすること。

定義 過労死等とは業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは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又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害

基本理念 過労死等の防止のための対策は、

- 1 過労死等に関する実態が必ずしも十分に把握されていない現状を踏まえ、過労死等に関する調査研究を行うことにより過労死等に関する実態を明らかにし、その成果を過労死等の効果的な防止のための取組に生かすことができるようになるとともに、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めること等により、行われなければならないこと。
- 2 国、地方公共団体、事業主その他の関係する者の相互の密接な連携の下に行われなければならないこと。

国の責務等 国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を規定

過労死等防止啓発月間 国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、過労死等防止啓発月間（11月）を規定

年次報告 政府は、毎年、国会に、我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況に関する報告書を提出しなければならないことを規定

過労死等の防止のための対策に関する大綱

政府は、過労死等の防止のための対策に関する大綱を定めなければならないことを規定

過労死等の防止のための対策

①調査研究等（※）、②啓発、③相談体制の整備等、④民間団体の活動に対する支援を規定

※ 国は、過労死等に関する調査研究等を行うに当たっては、過労死等が生ずる背景等を総合的に把握する観点から、業務において過重な負荷又は強い心理的負荷を受けたことに関連する死亡又は傷病について、事業を営む個人や法人の役員等に係るものを含め、広く当該過労死等に関する調査研究等の対象とするものとするを規定

過労死等防止対策推進協議会

厚生労働省に、過労死等の防止のための対策に関する大綱を定めるに際して意見を聴く、当事者等、労働者代表者、使用者代表者及び専門的知識を有する者をもって構成される過労死等防止対策推進協議会を設置

過労死等に関する調査研究等を踏まえた法制上の措置等

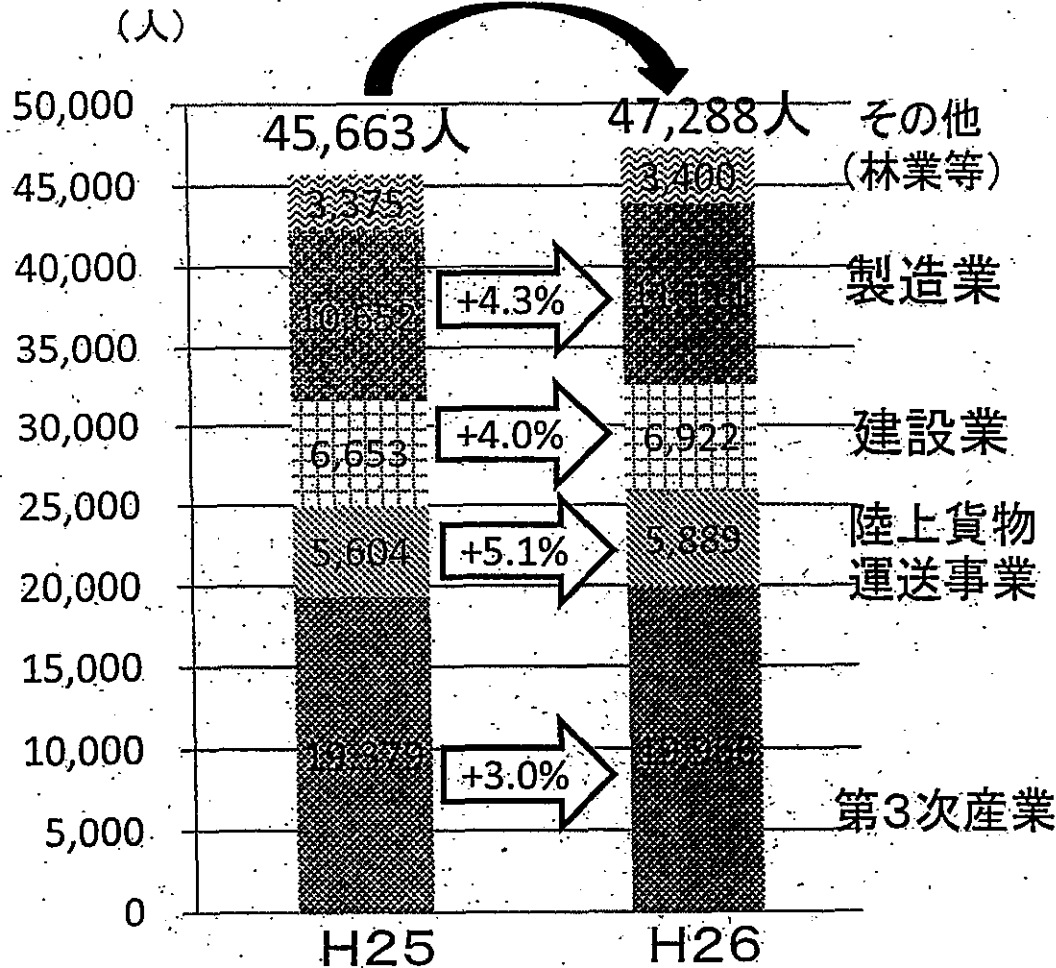
政府は、過労死等に関する調査研究等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、過労死等の防止のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとするを規定

（公布の日から起算して6月を超えない範囲内において政令で定める日から施行）

平成26年(1月～6月速報値)の労働災害発生状況

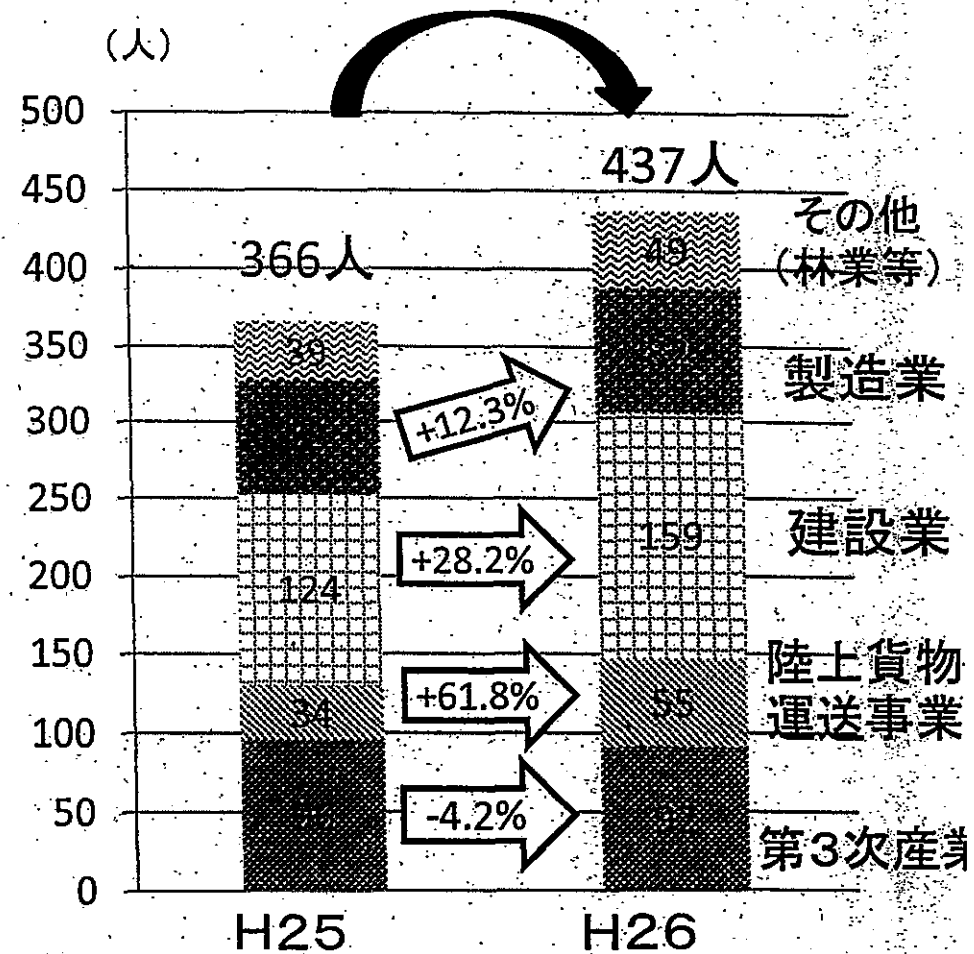
休業4日以上[○]の死傷災害は、小売業などの第三次産業でも大幅に増加

+1,625人 (+3.6%)



従前から労働災害防止活動を展開している業種で死亡災害が大幅に増加

+71人 (+19.4%)



出典:労働[○]死傷病報告(速報値)

出典:死亡災害報告(速報値)

平成26年上半期労働災害発生状況の分析

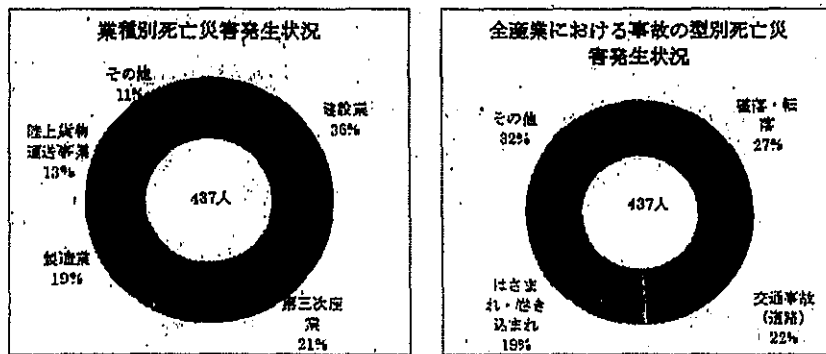
1 労働災害の発生状況について

(1) 死亡災害

平成26年上半期の全産業における死亡者数は、437人で、前年同期に比べて71人、19.4%で大幅に増加している。

業種別で見ると、建設業、第三次産業、製造業、陸上貨物運送事業の順で災害が多発している。

事故の型別で見ると、「墜落・転落」、「交通事故（道路）」、「はさまれ・巻き込まれ」の順で災害が多発している。

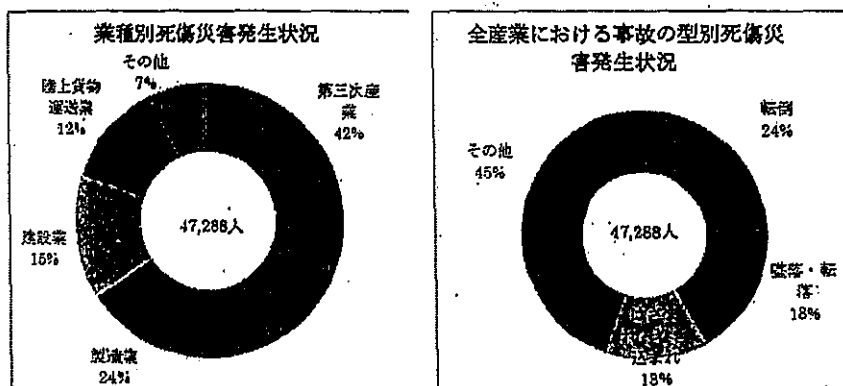


(2) 死傷災害

平成26年上半期（1月から6月末まで）の全産業における死傷者数（休業4日以上）は、47,288人で前年同期に比べて1,625人、3.6%増加している。

業種別で見ると、第三次産業、製造業、建設業、陸上貨物運送事業の順で災害が多発している。

事故の型別で見ると、「転倒」、「墜落・転落」、「はさまれ・巻き込まれ」の順で災害が多発している。



2 労働災害の増加要因について

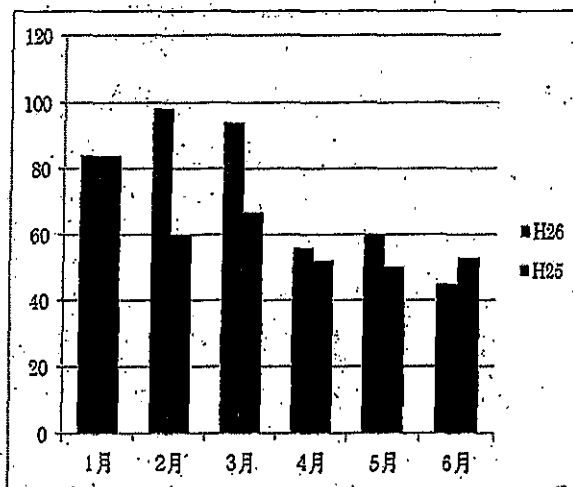
(1) 死亡者数を、発生日別に見ると、平成26年2月及び3月に、前年に比べて顕著な増加が認められる。

同様に死傷者数を、発生日別に見ると、平成26年2月に前年に比べて顕著な増加が認められる。

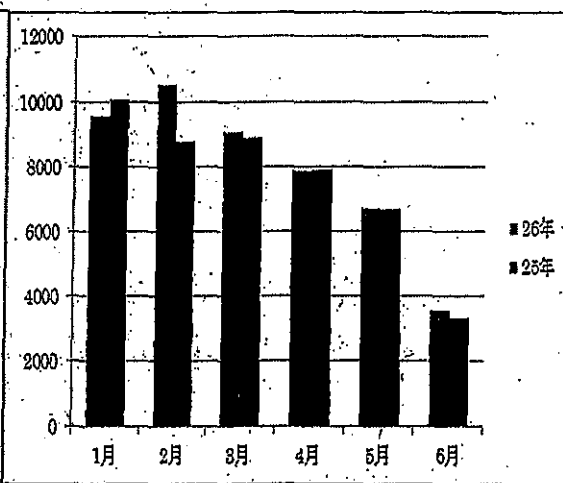
こうした状況から、本年における労働災害増加については、①平成26年2月の2回の大雪による交通労働災害や転倒災害の増加、②消費税増税前の駆け込み需要に伴う生産活動や物流量の増加が大きな要因の一つと考えられる。

(2) しかしながら、4月以降の死亡災害、死傷災害の発生状況を見ると、2月、3月程ではないものの、対前年を上回る場合が殆どである。

このような状況にある要因としては、消費税増税の反動から回復し、経済活動が一層活発化しているものと考えられ、労働災害防止に向けた速やかな対策の実施が必要になっている。



(死亡災害の月別発生状況の比較)



(死傷災害の月別発生状況の比較)

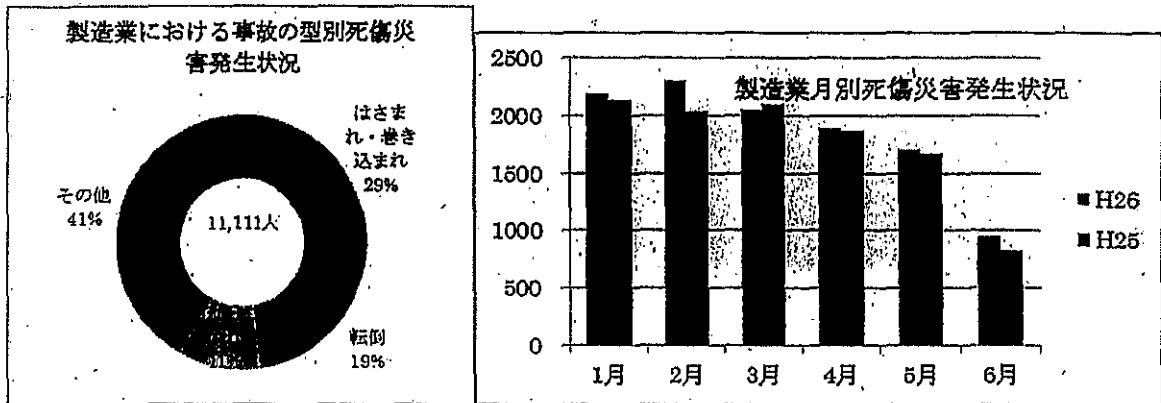
○製造業の災害発生状況

7月の月例労働経済報告によると、生産は弱含んでいるとされている、一方、6月に発表された労働力調査によると、本年1～5月においては対前年同月と比して製造業の就業者数が増加している。

製造業の労働災害は、死傷災害で平成23年以降減少を続けていたが、製造業では、死傷者数は11,111人となっており、前年同期に比べ459人、4.3%増加している。

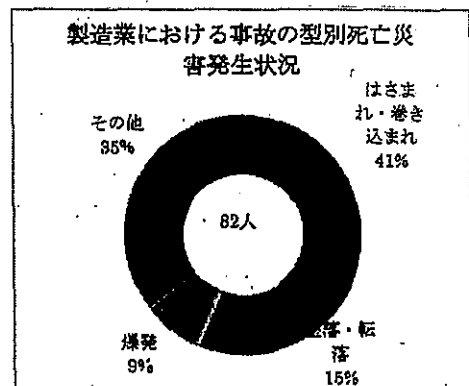
事故の型別では、死傷災害では、「はさまれ・巻き込まれ」、「転倒」、「切れ・こすれ」の順で災害が多発している。前年に比べて、「はさまれ・巻き込まれ」、「飛来・落下」、「切れ・こすれ」、の増加が認められる。

起因物別にみると、金属加工用機械、材料、人力機械工具、木材加工用機械、動力クレーン等の増加が認められる。



製造業では、死亡者数は82人となっており、前年同期に比べ9人、12.3%増加している。

死亡災害における事故の型別では、「はさまれ・巻き込まれ」、「墜落・転落」、「爆発」の順で多発し、増加している。「はさまれ・巻き込まれ」の災害は、機械を止めずにそうじや調整作業を行い、機械に巻き込まれて被災している例が多い。



また、製造業における死傷災害の発生状況を見ると、食料品製造業が28%を占めている。

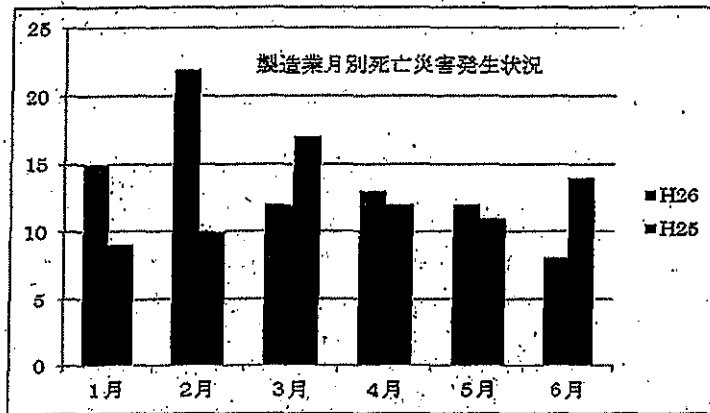
これらの災害を防止するため、昨年度に労働安全衛生規則を改正して、防止対策の推進を図っているところであるが、施行後間もないこともあって、その成果が十分に現れていないと考えられる。

厚生労働省においては、平成24年4月に努力義務とされた「機械譲渡時における機械の危険情報の提供」を促進させるため、機械安全人材の育成のための研修、機械ユーザーから機械メーカーへの災害情報等のフィードバックを促進するための通達を本年4月に発出し、現在、積極的な周知に努めているところである。

また、次の事例のように、

- ・ 生コンミキサの中で作業していたところ、かくはん用の羽に巻き込まれて死亡した。
 - ・ フォークリフトのフォークの部分に乗って作業をしていたところ墜落して死亡した。
 - ・ コンベアーの清掃作業中に、ローラーに巻き込まれて死亡した。
- など、作業方法に問題が見られる災害が散見される場所である。

死亡災害の増加の要因としては、消費税増税前の駆け込み需要の影響が考えられる。

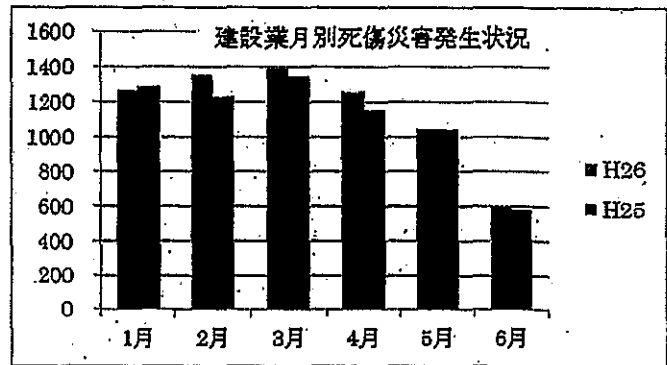
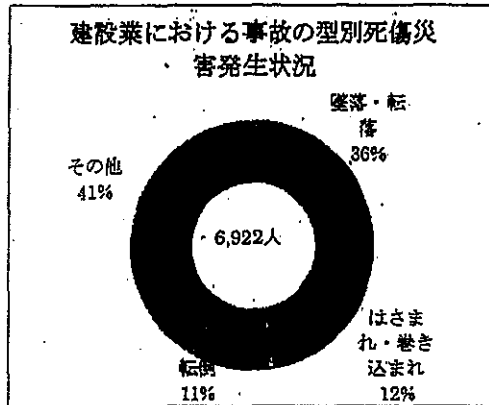


○建設業の災害発生状況

建設業では、死傷者数は6,922人となっており、前年同期に比べ26.9人、4.0%増加している。平成23年以降3年連続で増加している。

事故の型別では、「墜落・転落」、「転倒」、「はさまれ・巻き込まれ」の順で多発している。

墜落・転落の起因物は、屋根等、足場等が多く、「はさまれ・巻き込まれ」の起因物は、建設機械、動力運搬機（トラックなど）が多い。



建設業では、死亡者数は159人となっており、前年同期に比べ35人、28.2%増加している。

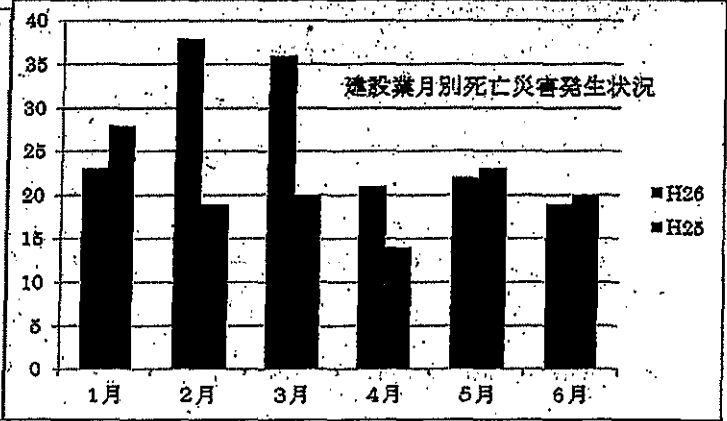
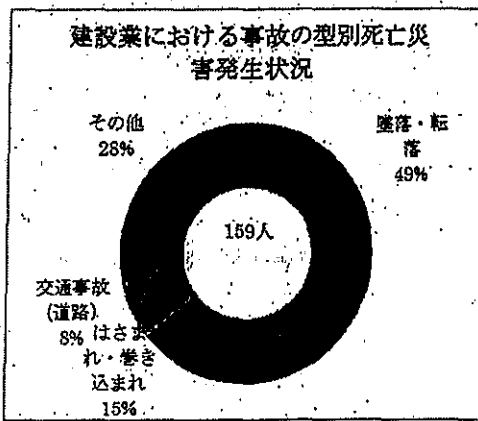
事故の型別では、「墜落・転落」が78人（建設業の49.1%）、「はさまれ・巻き込まれ」が24人（同15%）となっており、それぞれ、17人（+28%）、16人（+200%）増加している。

「墜落・転落」の起因物を見ると、屋根等、足場、建築物等が多く、大幅に増加している「はさまれ・巻き込まれ」災害の起因物は、建設機械の比率が増加している。

昨年過去最少タイを記録した建設業の死亡災害であるが、今年は大きく増加している。

これらの増加の要因の背景には、平成24年に増加に転じた建設需要が引き続き高水準にあり、これに伴い、特に鉄筋工、型枠工、とび工などの建設技能労働者の需給状況は逼迫し、若年入職者の減少等高齢化の進展が見られるなど建設業界を取り巻く厳しい状況がある。なお、労働災害が増加している要因を事故の型・起因物別に見ると、従来から問題となってきたものによる災害が増えており、基本的なことが適切に行われていないこと、安全衛生管理活動が低調になっていることが懸念される。

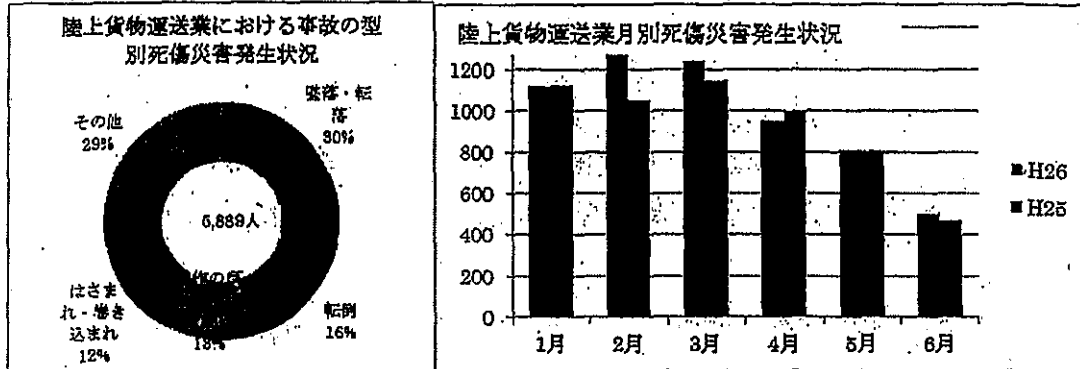
建設業は、平成26年2月及び3月に死亡災害の発生の顕著な増加が認められた業種である。建設総合統計による出来高をみると、平成26年1月から3月までは、対前年比10%以上の増加、4月及び5月においても対前年比で増加を示しており、消費税の増税前の駆け込み需要による工事量の増加や公共投資が堅調に推移していた。このことが死亡災害の増加要因となった可能性がある。



○陸上貨物運送事業の災害発生状況

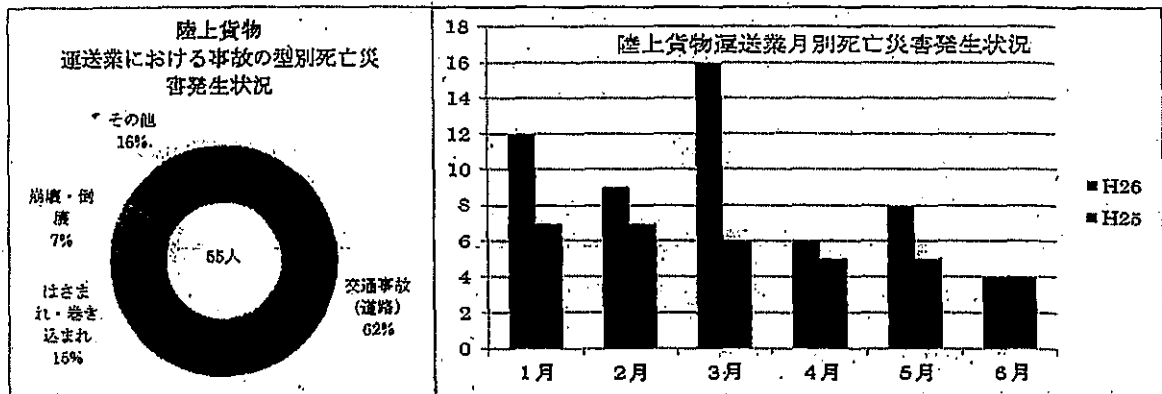
陸上貨物運送事業の労働災害は、休業4日以上死傷災害で見ると既に4年連続で増加している状況にあり、死傷者数は5,889人となっており、前年同期に比べ285人、5.1%増加している。

事故の型でみると、トラックの荷台等からの「墜落・転落」災害が全体の30%を占めることから、この災害の防止を図る必要がある。



陸上貨物運送事業では、死亡者数は55人となっており、前年同期に比べ21人、61.8%増加している。

消費税増税直前の駆け込み需要等により、3月には前年2倍超の死亡災害が発生している。



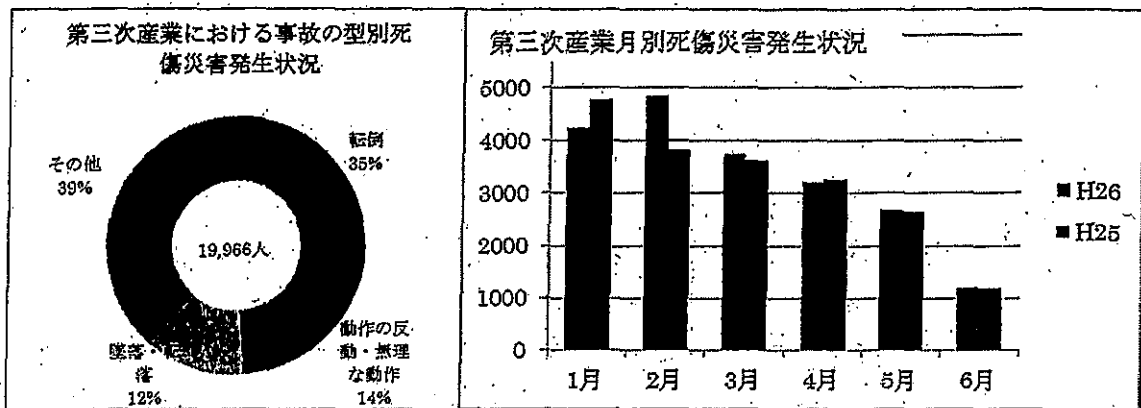
○第三次産業の災害発生状況

第三次産業では、死傷者数は19,966人となっており、前年同期に比べ58.7人、3.0%増加している。

死傷者数を事故の型別で見ると、「転倒」、「動作の反動・無理な姿勢」、「墜落・転落」、の順で災害が発生している。

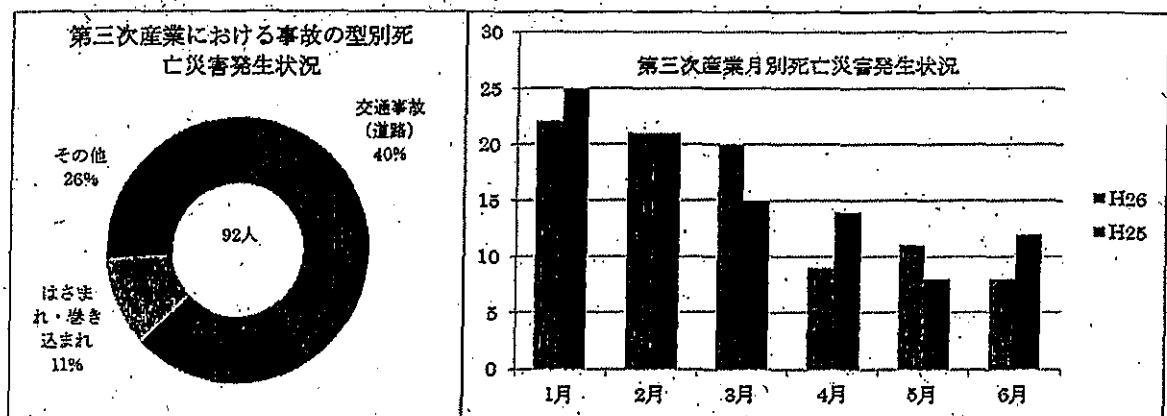
第三次産業については、就業構造の変化に伴う労働者数の増加していることのほか、第三次産業の特徴として製造業や建設業のように重篤な災害が発生しにくく、事業者、労働者ともに安全に対する意識が不十分であることなどが、中長期的な災害増加の一因と考えられる。

第三次産業をさらに細かい業種で見ると、特に災害の多い「小売業」では7.8%、「社会福祉施設」では4.5%、「飲食店」では6.2%の増加となっている。

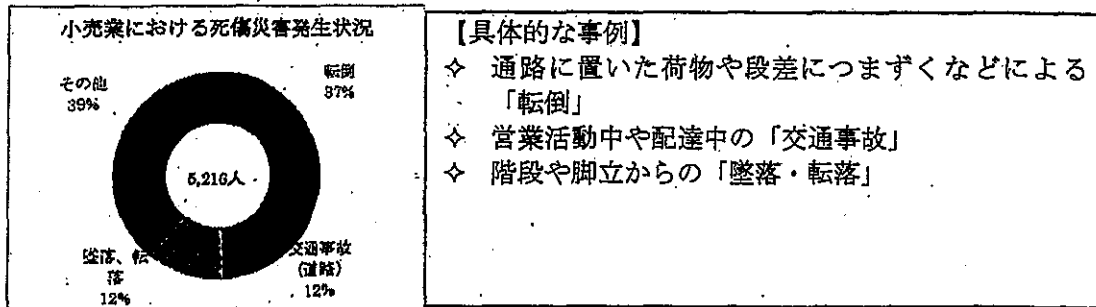


第三次産業では、死亡者数は92人となっており、前年同期に比べ4人、4.2%減少している。

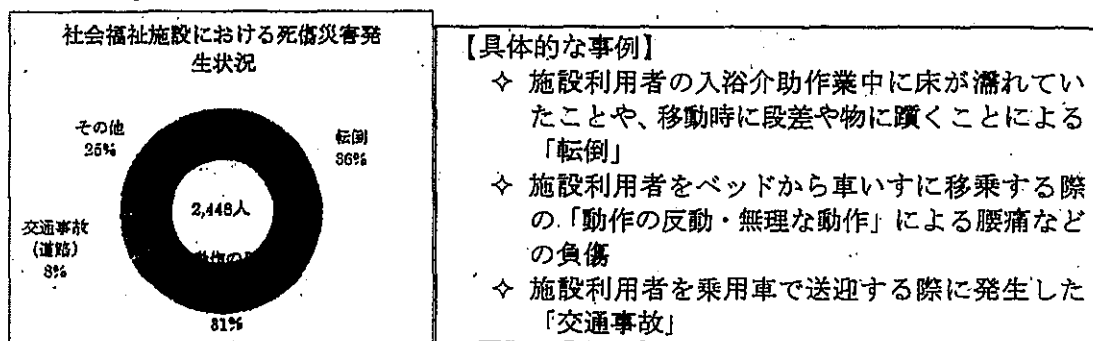
死亡者数を事故の型別で見ると、「交通事故（道路）」、「墜落・転落」、「はさまれ・巻き込まれ」の順で災害が発生している。



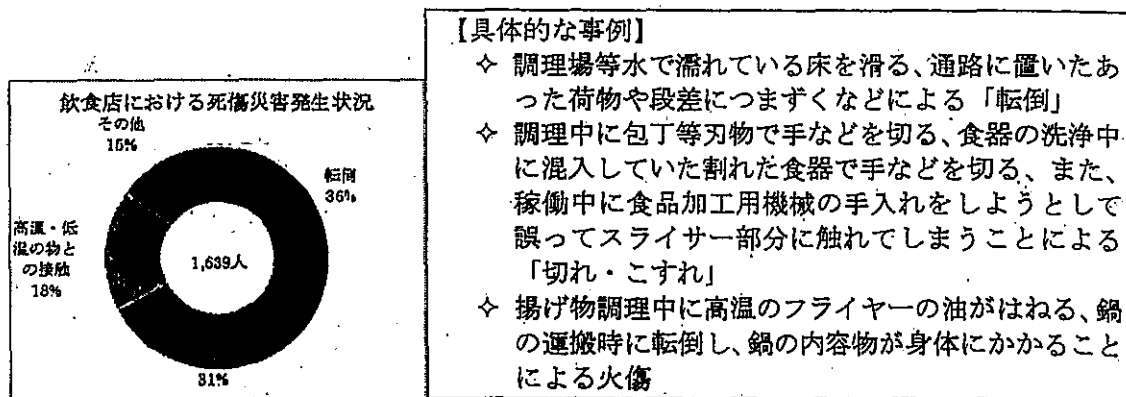
小売業では5,216人の死傷者数で前年比7.8%増加しており、事故の型別では、「転倒」、「交通事故（道路）」、「墜落・転落」の順で発生している。



社会福祉施設では2,448人の死傷者数で前年比4.5%増加しており、事故の型別では、「転倒」、「動作の反動、無理な動作」、「交通事故（道路）」の順で発生している。



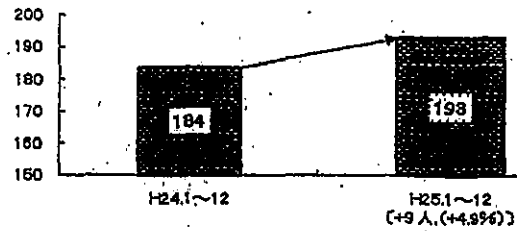
飲食店では1,639人の死傷者数で前年比6.2%増加しており、事故の型別では、「転倒」、「切れ・こすれ」、「高温・低温の物との接触」の順で発生している。



飲食店主の皆様へ

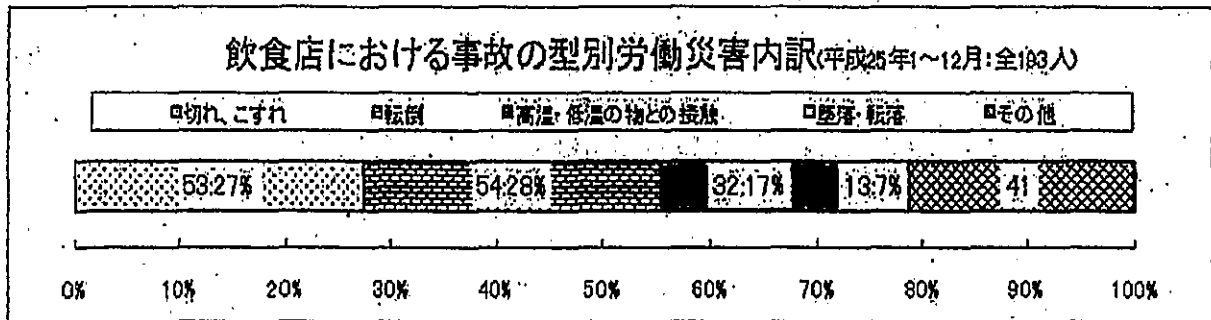
平成24、25年の飲食店の労働災害(確定値)

- 1 埼玉県内の労働災害は増加
【対前年同期比 +9人、4.9%増加】
- 2 機械や道具等での災害に注意!
- 3 4S(整理・整頓・清掃・清潔)活動で転倒災害を防ごう!



平成25年1~12月に労働災害により被災した死傷者(休業4日以上)は、確定値で193人と前年同時期と比較して9人(+4.9%)増加。

作業場所の設備・環境改善や採用時の安全衛生教育を実施し、不安全行動を起こさない職場作りを進めよう!



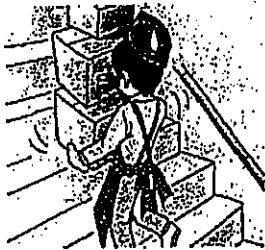
事故の型(種類)別では、①通路等での転倒、②包丁等による切れ・こすれ、③作業中のやけど、④墜落・転落の順。

災害防止の基本となる4S(整理・整頓・清掃・清潔)活動を進めるとともに、作業ごとに安全点検を行い、設備改善、適正な道具の使用、作業方法の見直しを行い、危険をなくしましょう。

受動喫煙の防止にも留意してください。

埼玉労働局では、『埼玉第12次労働災害防止計画』を策定し、平成25年度から5年間で、飲食店の労働災害を、20%以上(H29/H24比)減少する目標に向け、取り組んでいます。

【災害事例】



- 【転倒】 ①キッチンカウンターから客席へ出ようとしたところ、ドアの仕切に足を引っ掛け顔から倒れて受傷、顔面挫傷で1か月の休業(女・64歳)
②出勤時、ドリンクバーの床がぬれていたため足を滑らせ転倒、左足首を骨折、1か月の休業(女・26歳)

【切れ・こすれ】 豚骨を切っている時、機械カッターの刃部に左手を入れ左手甲部分を切傷、3か月の重傷(男・22歳)

- 【火傷】 ①キッチンガス台付近で、沸騰したそばつゆの鍋を運ぼうとした時、手が滑って右足にかけ火傷、3か月の重傷(女・44歳)
②中華鍋の油を熱し鍋を持ち上げようとしたところ、手が滑り左手甲から手首にかけて火傷、35日の休業(男・36歳)



埼玉労働局・労働基準監督署

(H26.4)

1 4S活動を進めましょう

「転倒・転落災害及び荷による災害の防止等」に効果のある活動として、4S（整理・整頓・清掃・清潔）活動があります。

【整理】 必要な物と不要な物に分け、不要な物を処分する。	
進め方	<ul style="list-style-type: none"> ① 不要な物の廃棄基準の判断がつかないときに要不要を判断する責任者を決める。 ② 区域ごとに、所属従業員全員が掃除し、定期的に不要な物を廃棄する ③ 工場長等が定期的に巡回し整理の状況をチェックする。 ④ チェック結果に基づき改善し、また、必要に応じ廃棄基準を見直す。
【整頓】 必要な時に必要な物をすぐ取り出せるよう、わかりやすく安全な状態で置く	
進め方	<ul style="list-style-type: none"> ① 現状を把握する（品目、置き場所、置き方、使用時の移動距離）。 ② 置き場所、置く物の種類、必要数量を決定する（種類・量とも絞り込み、移動距離を短くすること）。 ③ 置き場所ごとの管理担当者を決める。 ④ 取り出しやすく、しまいやすい置き方を決める。以上のルールに従って整頓する ⑤ 定期的にチェックし、必要に応じ改善する。
【清掃】 身の回りをきれいにし、衣服や作業場のゴミや汚れを取り除く	
【清潔】 整理・整頓・清掃を繰り返し、衛生面を確保し、快適な状態を実現・維持する	

2 災害防止のポイント 職場を点検しましょう！

転倒災害防止	<ul style="list-style-type: none"> ① 床面、通路は、くぼみや段差がなく滑りにくい構造とする。 ② 床の水たまりや氷、滑りやすい物は放置せず、必ず除去する。 ③ 履物は、滑りにくく、安定したものを着用する。 ④ 階段には、滑り止めや手すりを設ける。 ⑤ 通路、階段、出入口に物を放置しない。 ⑥ 確認してから次の動作に移ること、走らないことを徹底する。
機械災害防止	<ul style="list-style-type: none"> ① 機械に巻き込まれないように適切な作業帽、作業服を着用する。 ② 機械の電源を入れたまま、掃除、調整作業を行わない。 ③ 機械の作動中に材料等の出し入れをしない。 ④ 回転部分にカバーを設ける。 ⑤ 機械の操作手順や注意事項を見やすい箇所に表示する。
運搬作業による災害防止	<ul style="list-style-type: none"> ① 台車は決められた場所に置く。 ② 積む荷の形や大きさに応じた台車を使う⇒台車は押して使う。 ③ 荷崩れしないよう積む。前が見えない高さまで積まない。最後に降ろす物から先に積む。 ④ 他の作業者に衝突しないようにする。作業場内では台車の通行範囲が作業区域と交わらないように白線で区画する。 ⑤ 曲がり角ではいったん停止し、左右の安全を確認する。
墜落災害防止	<ul style="list-style-type: none"> ① 踏台・はしご・脚立は、安定した場所で、正しい使用方法で用いる。 ② 倉庫などの高所の床の端には、手すりや柵を設ける。

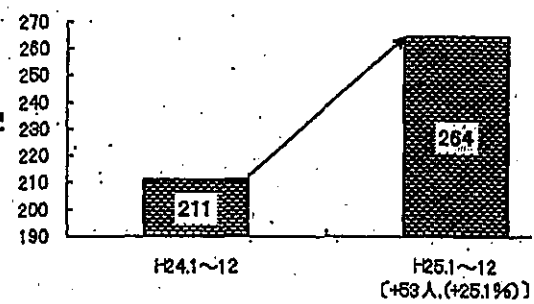
3 安全推進者を選任しましょう！

平成 26 年 3 月 28 日に、「安全推進者選任のガイドライン」が策定されました。安全管理体制を充実し、災害防止活動の実効性を高めて労働災害を減少させることを目的とするものです。

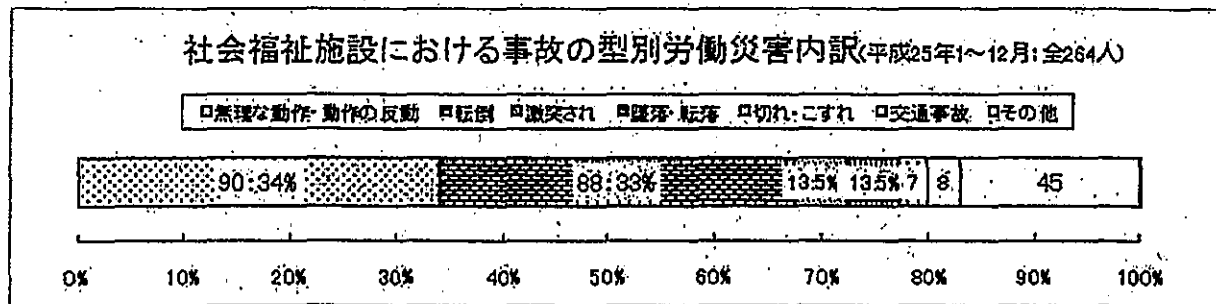
社会福祉施設の皆様へ

平成24、25年の社会福祉施設の労働災害(確定値)

- 1 埼玉県内の労働災害が急増！
【対前年同期比 +53人、25.1%増加】
- 2 4S(整理・整頓・清掃・清潔)活動で転倒災害を防ぎましょう！
- 3 腰痛予防対策を進めましょう！
- 4 KY(危険予知)活動を進めましょう！



平成25年1~12月に労働災害により被災した死傷者(休業4日以上)は、確定値で264人となっています。前年同時期と比較して+53人(+25.1%)と大幅に増加、安全な職場作りが急務です。



事故の型(種類)別では、①介護中の動作の反動・無理な動作(腰痛)、②廊下、浴室等での転倒、③激突され、墜落・転落の順。

動作の反動・無理な動作(34.1%)と転倒災害(33.3%)の2つで約7割を占めます。

転倒災害では、半数の死傷者が骨折しており、休業日数も長くなっています。

埼玉労働局では、『埼玉第12次労働災害防止計画』を策定し、平成25年度から5年間で、社会福祉施設の労働災害を10%以上(H29/H24比)減少する目標に向け取り組んでいます。

【災害事例】

【動作の反動・無理な動作】①ベッドから車イスへの移乗介助時、介護者を抱きかかえ、右足に重心を置いた時に腰を痛み、腰痛で休業90日(59歳、女) ②入浴介助中に、利用者の体を浴槽から引き上げる際、腰に負担がかかり腰痛で動けなくなり休業1か月(37歳、女)



【転倒】①風呂場から濡れたサンダルで洗濯室に移動中、滑って転倒、左手首を骨折し休業2か月(40歳、女) ②浴室で利用者の介助のため、小走りで移動中に足を滑らせ転倒、右膝蓋骨骨折で休業3か月(33歳、女)

【墜落・転落】①階段を2階から1階へ下りる途中足を踏み外し転落、左ひじ骨折で休業70日(48歳、男) ②脱衣室へ着替えを届けるために階段を降りた時、スリッパが滑り階段から転落、腰部と左腕を打撲し休業1か月(29歳、男)



1 4S活動を進めましょう

「転倒・転落災害及び荷による災害の防止等」に効果のある活動として、4S（整理・整頓・清掃・清潔）活動があります。

【整理】 必要な物と不要な物に分け、不要な物を処分すること	
進め方	<ul style="list-style-type: none"> ① 不要な物の廃棄基準の判断がつかないときに要不要を判断する責任者を決める。 ② 区域ごとに、所属従業員全員が掃除し、定期的不要な物を廃棄する。 ③ 施設長が定期的に巡回し整理の状況をチェックする。 ④ チェック結果に基づき改善し、また、必要に応じ廃棄基準を見直す。
【整頓】 必要な時に必要な物をすぐ取り出せるように、わかりやすく安全な状態で置くこと	
進め方	<ul style="list-style-type: none"> ① 現状を把握する（品目、置き場所、置き方、使用時の移動距離）。 ② 置き場所、置く物の種類、必要数量を決定する（種類・量とも絞り込み、移動距離を短くする）。 ③ 置き場所ごとの管理担当者を決める。 ④ 取り出しやすく、しまいやすい置き方を決める。以上のルールに従って整頓する。 ⑤ 定期的にチェックし、必要に応じ改善する。
【清掃】 身の回りをきれいにし、衣服や廊下のゴミや汚れを取り除くこと	
【清潔】 整理・整頓・清掃を繰り返し、衛生面を確保し、快適な状態を実現・維持すること	

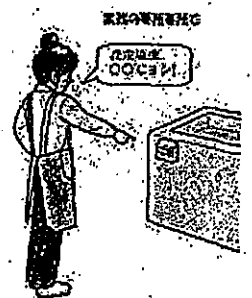
2 腰痛対策のポイント 職場を点検しましょう！

作業姿勢と動作に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> ・立位からベッド上の利用者を抱きかかえる時は、片足を少し前に出し、膝を曲げてしゃがむように抱え、膝を伸ばすようにして抱え上げる。（両膝を伸ばしたまま上体を下方に曲げない！） ・立った状態で抱え、体の前方で保持する時は、できるだけ身体の近くで支え、腰の高さより上に持ち上げない。 ・食事介護をする時は、腰部のひねりを避けるため、ベッドに横座りしての介助は避け、椅子に座って利用者の正面に向く等の姿勢を取る。
作業標準	使用する機器・設備、作業方法などの実態に応じたものとし、利用者の身体の状態別、作業の種類別の作業手順、職員の役割分担や時間管理、作業場所を明確にする。
介護者の配置	特定の職員に腰部負担の大きい業務が集中しないように配慮する。また、作業量に見合った適切な人数を配置する。
施設や設備の改善	適切な介護設備、福祉機器などの導入および介護に関連した業務のための設備を整える。 (例: 部屋の構造、浴槽の構造、ベッドの構造、付帯設備や休憩室等)

3 K-Y活動の推進

K・Yとは、(K=危険・Y=予知)のことです。不安全行動(ヒューマンエラー)による事故・災害を防止するために、次のプロセスで『KY活動』を進めましょう。

- ① 業務を始める前に「どんな危険が潜んでいるか」を職場で話し合う。
- ② 「これは危ない」という危険のポイントについて、全員で合意する。
- ③ 対策を決める。
- ④ 簡潔な行動目標や指差呼称項目を設ける。(清掃後に「水濡れなし！ ヨシ！」等)
- ⑤ 一人ひとりがあらかじめ危険を回避(安全衛生の先取り)するため、④を実践する。



4 安全推進者を選任しましょう！

(平成26年3月28日策定の「安全推進者選任のガイドライン」に沿って安全推進者を配置し、労働災害を防止しましょう。)

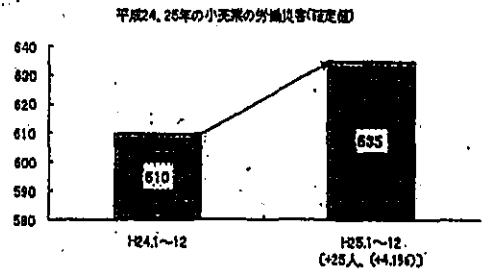
小売業者の皆様へ

1 埼玉県内の労働災害がやや増加

【対前年同期比 +25 人、4.1%増加】

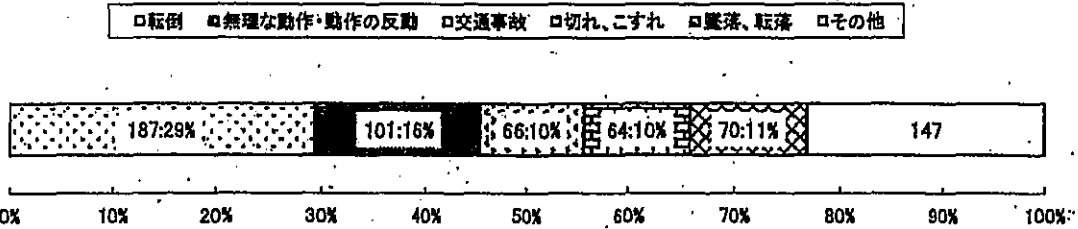
2 安全な店舗づくりを進めましょう!

3 4S(整理・整頓・清掃・清潔)活動で転倒災害を防ぎましょう!



平成 25 年 1~12 月に労働災害により被災した死傷者(休業 4 日以上)は、確定値で 635 人と前年同期と比較して 25 人(+4.1%)増加。建設業や製造業等を含めた全労働災害(5,639 人)の 11.3%に当たり、災害多発業種となっています。安全な店舗作りが急務です。

小売業における事故の型別労働災害発生状況(平成25年1~12月:全635人)



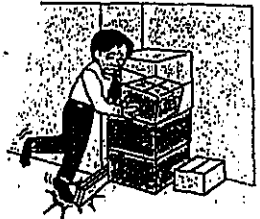
事故の型(種類)別では、①通路・店舗内での転倒、②荷運搬時等での動作の反動・無理な動作(腰痛)、③踏み台・脚立・階段などからの墜落・転落、④交通事故(道路上)の順。

特に、転倒災害は全体の約3割を占め、死傷者の約半数の方が骨折し、休業日数も長くなっています。

埼玉労働局では、『埼玉第12次労働災害防止計画』を策定し、平成25年度から5年間で、小売業の労働災害を20%以上(H29/H24比)減少する目標に向け取り組んでいます。

【主な災害事例】

【転倒】①フォークリフトからミカン箱を降ろしている時、パレットに足を引っ掛け転倒、腰部と骨盤部分を打撲・骨折、休業3か月の重傷(59歳、男)
②バックヤード通路を歩いている際、掃除のあと水気を吸い取るために置いていたダンボールにつまずき転倒、手と足の打撲で休業60日。(55歳、男)



【切れ・こすれ】鮮魚作業場でマグロの柵取作業中、包丁の刃で左手を切り左人差し指の腱2本を切断、休業20日(59歳、男)



【動作の反動・無理な動作】①ビールケースの品出し中に腰をひねり、ぎっくり腰から併発したヘルニアで休業3か月(48歳、男)。
②売り場内で商品箱を持ち上げようとして、ひざを曲げずに腰だけ曲げて持ち上げたところ、激痛が走り動けなくなった。腰痛で休業7日(37歳、男)

埼玉労働局・労働基準監督署

(H26.4)

1 4S活動を進めましょう

「転倒・転落災害及び荷による災害の防止等」に効果のある活動として、4S（整理・整頓・清掃・清潔）活動があります。

【整理】 必要な物と不要な物に分け、不要な物を処分すること	
進め方	①不要な物の廃棄基準の判断がつかないときに要不要を判断する責任者を決める。 ②区域ごとに、所属従業員全員が掃除し、不要な物を廃棄する（定期的に行う）。③店長が定期的に巡回して整理の状況をチェックする。 ④チェック結果に基づき改善し、また、必要に応じ廃棄基準を見直す。
【整頓】 必要な時に必要な物をすぐ取り出せるように、わかりやすく安全な状態で置くこと	
進め方	①現状を把握する（品目、置き場所、置き方、使用時の移動距離）。 ②置き場所、置く物の種類、必要数量を決定する（種類・量とも絞り込み、移動距離を短くすること）。 ③置き場所ごとの管理担当者を決める。 ④取り出しやすく、しまいやすい置き方を決める。 ⑤以上のルールに従って整頓する。 ⑥定期的にチェックし、必要に応じ改善する。
【清掃】 身の回りをきれいにし、衣服や作業場のゴミや汚れを取り除くこと	
【清潔】 整理・整頓・清掃を繰り返し、衛生面を確保し、快適な状態を実現・維持すること	

2 災害防止のポイント 職場を点検しましょう！

転倒災害防止	①床面、通路は、くぼみや段差がなく滑りにくい構造とする。 ②床の水たまりや氷、滑りやすい物は放置せず、必ず除去する。 ③履物は、滑りにくく、安定したものを着用する。 ④階段には、滑り止めや手すりを設ける。 ⑤通路、階段、出入口に物を放置しない。 ⑥確認してから次の動作に移ること、走らないことを徹底する。
墜落災害防止	①踏台、はしご、脚立は、安定した場所で、正しい使用方法で用いる ②倉庫などの高所の床の端には、手すりや柵を設ける。
台車による災害防止	①台車は決められた場所に置く。 ②積む荷の形や大きさに応じた台車を使う。台車は押して使う。 ③荷崩れしないよう積む。前が見えない高さまで積まない。最後に降ろす物から先に積む。 ④他の作業員やお客様などに衝突しないようにする。特に、バックヤードには台車の通行範囲が作業区域と交わらないように白線で区画する。 ⑤曲がり角ではいったん停止し、左右の安全を確認する。
荷による災害防止	① 倉庫、ストックヤード内には必ず通路を確保する。 ② 重い物や大きい物は下に積み、荷崩れや荷が落下しないようにする。 ③ 棚に商品を置くときは、落下防止の柵などを設けることにより、振動や衝撃で商品が落ちないようにする。④ いつも使うものは、取りやすい場所に置く。

3 安全推進者を選任しましょう！

平成26年3月28日に、「安全推進者選任のガイドライン」が策定されました。安全管理体制を充実し、災害防止活動の実効性を高め、労働災害を減少させることを目的とするものです。

ストレスチェック制度の運用に関する検討について

◎ 7月7日(月)、7月15日(火)、7月25日(金)に「専門検討会」を開催
 ◎ 専門検討会を開催後、8月～11月に「行政検討会①」を開催
 ◎ 行政検討会①を開催後、12月～1月に「行政検討会②」を開催
 ◎ 行政検討会②を開催後、2月～3月に「検討会でのとりまとめ後、省令事項等について審議会」を開催

● スケジュール

2014年 7月 8月 9月 10月 11月 12月 1月 2月 3月



検討会でのとりまとめ後、
省令事項等について審議
会で議論

◆ 専門検討会：「ストレスチェック項目等に関する専門検討会」

目的：改正安衛法に基づくストレスチェックについては、国が標準的な項目を示すこととしており、ストレスチェック項目の選択及びストレスチェック結果の評価方法等について、行政検討会における検討に資するよう、専門家による検討を行う。

▽参集者：産業保健及び精神医学の分野の専門家

▽開催(予定)日：7月7日(月)、7月15日(火)、7月25日(金)

◆ 行政検討会①：ストレスチェック項目、実施方法、面接指導方法など主に産業保健に関わる事項についての検討会

▽検討項目：

- ・ ストレスチェック項目、評価方法(上記専門検討会の検討結果を反映)
- ・ 結果の通知方法(個人及び集団)
- ・ ストレスチェック実施時の留意事項(労働者に対するストレスチェック制度の趣旨等の説明、面接指導の勧奨、保健指導の実施等)
- ・ 高ストレス者の面接指導の実施方法等
- ・ 医師からの意見聴取の留意事項
- ・ 産業医の役割、医師等に対する資質向上のための研修の実施、看護師、PSW(等)への研修

▽参集者：労使及び専門家

▽検討時期：8月下旬から11月頃にかけて5回程度開催

◆ 行政検討会②：ストレスチェック結果等の情報管理及び事後措置・不利益取扱など主に人事労務管理についての検討会

▽検討項目：

- ・ 労働者の同意取得方法
- ・ 事業主への結果の提供方法、結果の保管・情報管理
- ・ 事後措置の具体的な内容及び留意事項
- ・ 不利益取扱いの具体的範囲
- ・ 実施状況の評価(衛生委員会の活用)、事業場からの報告内容

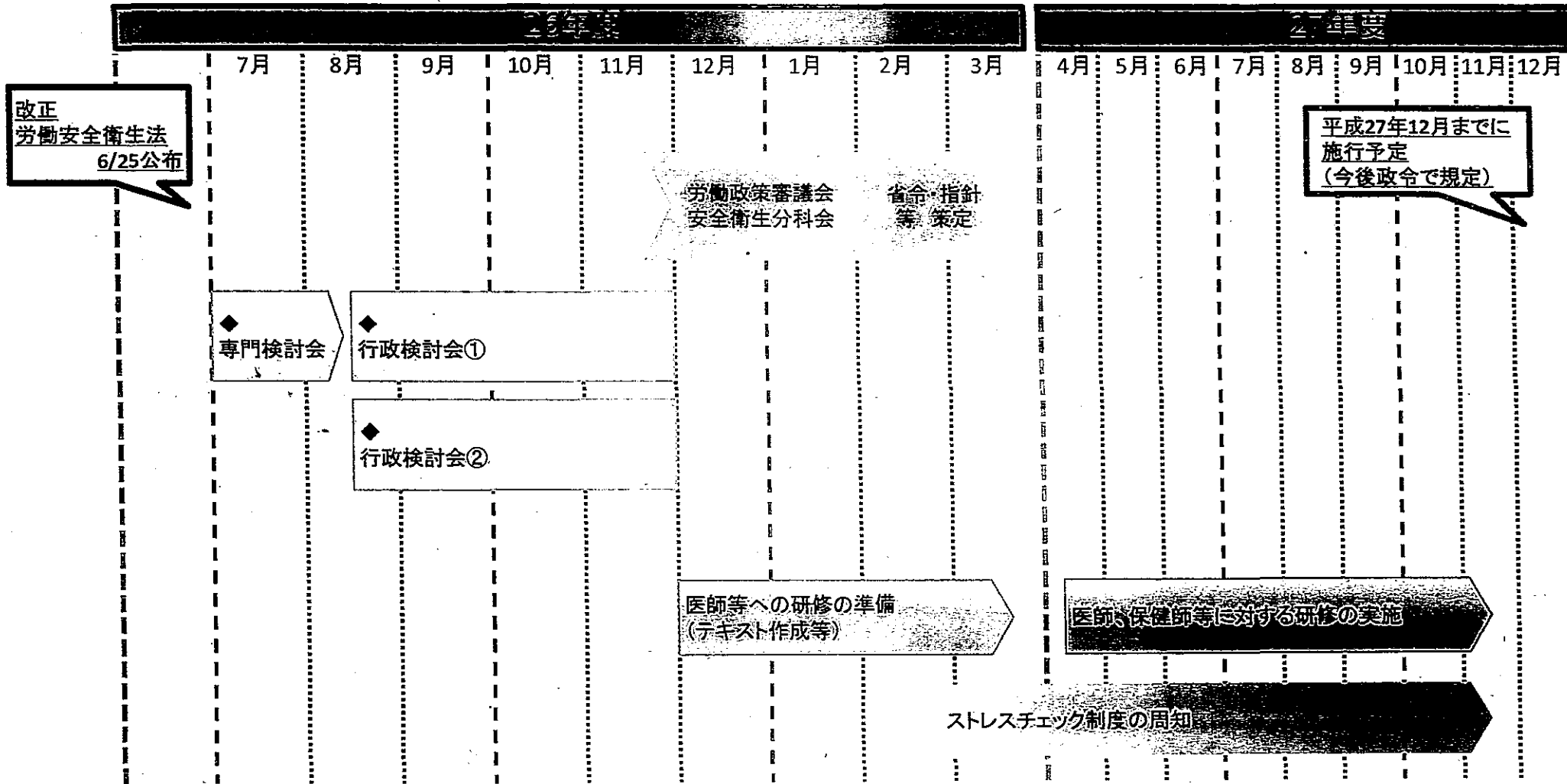
▽参集者：労使及び専門家

▽検討時期：8月下旬から11月頃にかけて5回程度開催

ストレスチェック制度に係る今後のスケジュール(案)

改正労働安全衛生法の審議等において、今後指針等で示すとしているストレスチェック制度の運用に関する事項について検討を行うため、行政検討会を開催する。

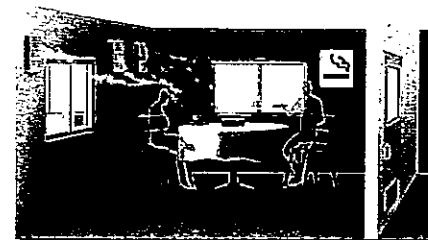
- ◆ストレスチェック項目等に関する専門検討会(7月7日～)
- ◆行政検討会①(ストレスチェック項目、実施方法、面接指導方法などについて)(8月下旬頃～)
- ◆行政検討会②(同意の取得、不利益取扱い、情報管理などについて)(8月下旬頃～)



職場における受動喫煙防止対策に関する厚生労働省の支援事業

(1) 受動喫煙防止対策助成金

- 対象事業主 : すべての業種の中小企業事業主
- 助成対象 : 喫煙室の設置のための費用
換気装置の設置等の受動喫煙を低減する措置のための費用(飲食店・宿泊業を営む事業場に限定)
- 助成率、助成額: 受動喫煙防止対策のための費用の1/2(上限200万円)
- 問い合わせ先 : 各都道府県労働局健康主務課
 - ※ 平成25年度から以下のとおり支給要件を見直した。
対象事業主: 飲食店、宿泊業等に限定→すべての業種に拡大
助成率 : 1/4→1/2に拡充
 - ※ 平成26年7月から以下のとおり支給要件を見直した。
助成対象 : 「換気装置の設置等の受動喫煙を低減する措置」を追加



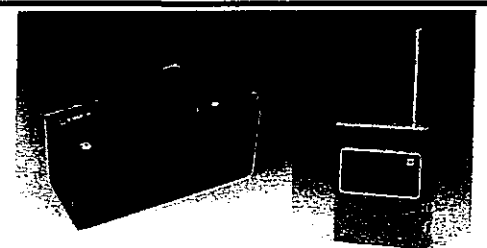
19

(2) 受動喫煙防止対策に関する相談窓口

- 喫煙室の設置、飲食店の喫煙エリアにおける浮遊粉じんの濃度基準への対応など各種相談について、専門家による電話相談を実施。
- 依頼者の希望に応じて、実地指導も実施。
- 平成25年度から、経営者、人事担当及び安全衛生担当者を対象とした受動喫煙防止対策に関する説明会を実施。
- 費用は無料(電話相談、実地指導及び説明会参加のいずれも)
(平成26年度事業受託業者:株式会社 インターリスク総研)

(3) たばこ煙の濃度等の測定機器の貸出

- 職場の空気環境を確認するために、たばこ煙の濃度や喫煙室の換気の状態を測定する機器(粉じん計、風速計)の貸し出しを実施。
- 依頼者の希望に応じて、貸出機器の使い方を電話・実地で説明。
- 貸出費用は無料(平成26年度から機器の往復の送料も無料)
(平成26年度事業受託業者:柴田科学株式会社)



職場での受動喫煙防止対策に取り組む中小企業事業主の皆さまへ

「受動喫煙防止対策助成金」のご案内

平成26年6月25日に、改正「労働安全衛生法」が公布されました。改正法では、平成27年6月までに、職場の受動喫煙防止対策（事業者・事業場の実情に応じた適切な措置）が努力義務になります。

事業者の皆さまは、まず、事業場の現状を把握し、実行が可能な措置のうち、最も効果的なものを実施するよう努めてください。

受動喫煙防止対策を行う際には、その費用の一部を支援する「受動喫煙防止対策助成金」を、ぜひ、ご活用ください。

対象となる事業主

次のすべてに該当する事業主が対象です。

- (1) 労働者災害補償保険の適用事業主
- (2) 次のいずれかに該当する中小企業事業主

業種		常時雇用する労働者数	資本金
小売業	小売業、飲食店、配達飲食サービス業	50人以下	5,000万円以下
サービス業	物品賃貸業、宿泊業、娯楽業、医療・福祉、複合サービス（例：協同組合）など	100人以下	5,000万円以下
卸売業	卸売業	100人以下	1億円以下
その他の業種	農業、林業、漁業、建設業、製造業、運輸業、金融業、保険業、不動産業など	300人以下	3億円以下

- (3) 事業場内において、措置を講じた区域以外を禁煙とする事業主

助成内容

助成対象経費	助成率	上限額
喫煙室の設置などにかかる工費、設備費、備品費、機械装置費など	1/2	200万円

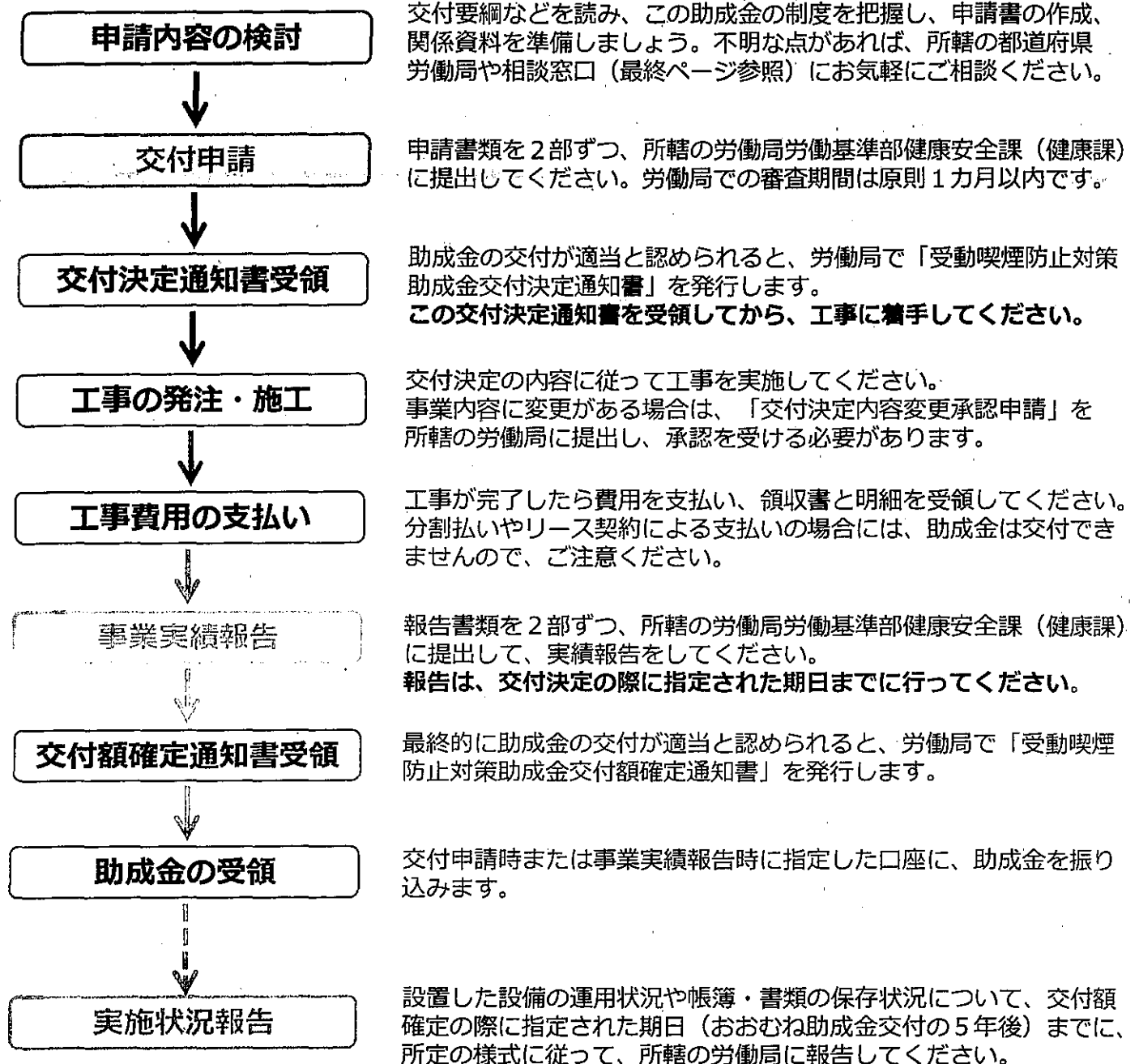
- ・交付は事業場単位とし、1事業場につき1回とします。
- ・同じ事業場で複数の場所に措置を講じる場合は、1件の申請としてまとめて行ってください。（1申請の上限額は200万円）。

助成の対象となる措置

- (1) 一定の基準※を満たす喫煙室の設置・改修
※ 喫煙室の入口で、喫煙室内に向かう風速が0.2 m/s以上
- (2) 一定の基準※を満たす換気装置の設置など（宿泊業・飲食店を営んでいる事業場のみ）
※ 喫煙区域の粉じん濃度が0.15 mg/m³以下、または必要換気量が70.3 ×（席数）m³/h以上



申請手続の流れ



【交付申請に必要な書類】 ※所定の様式があります。

- 受動喫煙防止対策助成金交付申請書*
- 受動喫煙防止対策についての事業計画*
- 不交付要件に該当しない旨の書類*
- 直近の労働保険概算保険料申告書の写し
(保険関係が成立して間もない場合は、労働保険関係成立届)
- 中小企業事業主であることを確認するための書類（資本金・労働者数を記載した資料など）
- 措置を講じる場所の工事前の写真（申請日から3カ月以内に撮影したもの）
- 設置を予定している喫煙室や換気装置の場所など助成事業の詳細を確認できる資料
- 講じる措置が要件を満たして設計されていることが確認できる資料
- 事業場の室内とそれに準ずる環境で、措置を講じる区域以外での喫煙を禁止する旨を説明する書類
- 講じる措置に関する施工業者からの見積書の写し
- その他都道府県労働局長が必要と認める書類

【実績報告に必要な書類】 ※所定の様式があります。

- 受動喫煙防止対策助成金事業実績報告書※
- 受動喫煙防止対策についての事業結果概要報告書兼助成金振込先申請書※
- 受動喫煙防止対策助成金交付決定通知書の写し
- 交付決定内容を変更した場合、受動喫煙防止対策助成金交付決定内容変更承認通知書の写し（複数回変更している場合は、すべての写し）
- 工事についての領収書※、経費についての内訳の写し
* 請求書で実績報告することもできますが、その場合も、助成金交付後1カ月以内に、施工業者から申請者宛での領収書の写しを提出する必要があります。
- 措置を講じた場所や受動喫煙を防止するための設備・備品の詳細を確認できる写真（工事終了後速やかに撮影したもの）
- 交付決定を受けた内容と実際に実施した事業が相違ないことを説明する書類
- 講じた措置が要件を満たしていることが確認できる資料
- その他都道府県労働局長が必要と認める書類

よくある質問

Q1 複数の事業場を保有する事業者の場合、中小企業事業主の判断はどうすればよいですか？

→ 申請対象の事業場だけでなく、企業全体の資本金と労働者数で判断します。
なお、中小企業事業主に該当すれば、個々の事業場ごとに申請が可能です。

Q2 テナントに出店している事業者も申請できますか？

→ 施設管理者の承諾が得られれば、申請できます。

Q3 新築時などに、喫煙室以外の工事と同時に喫煙室の工事を実施する場合、交付決定前に建物全体の基礎工事などに着工していたら、申請できないのでしょうか？

→ 交付決定時点で未着工の部分に限り、申請できます。

Q4 支払い方法として、リース契約を活用した分割払いが可能ですか？

→ 理由にかかわらず、リース契約による支払いは認めません。また、実績報告までに交付決定された経費を完済できないような分割払いも認めません。

Q5 喫煙室を設置した事業場を引き払うことになったのですが、手続きは必要ですか？

→ 助成金を交付した年度の終了後5年を経過していない場合は、財産処分の制限があるので、都道府県労働局長の承認を受けてください。

<申請に当たっての注意点>

- この助成金は「補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律」の対象のため、厳格な運用が求められる制度です。助成金の交付要綱、交付要領その他の規定類をよく読み、制度の内容を理解してから申請してください。
- 交付申請・実績報告の審査時に、根拠となる資料を求めることがあります。資料に不備があると、交付決定や額の確定がされない場合があります。
- 偽りその他の不正行為により助成金の交付を受けた場合、交付決定の内容や付された条件に違反した場合は、助成金の返還を求めることがあります。また、5年以下の懲役または100万円以下の罰金に処せられることがあります。

厚生労働省が実施する支援事業

厚生労働省では、職場の受動喫煙防止対策に取り組む事業者に対する支援を行っています。申請書類の書き方や風速の要件の満たし方など助成金の申請の際に参考になる助言や、実績報告の際に必要な測定機器を提供します。**利用はすべて無料**ですので、ぜひ、ご利用ください。

受動喫煙防止対策の技術的な相談

■相談支援業務

- ① 事業場における喫煙室の設置、浮遊粉じんまたは換気量の基準への対応など技術的な内容について、専門家による電話相談を行います。
(必要に応じて実地指導も実施)
- ② 受動喫煙防止対策に関する説明会を全国で実施します。
- ③ 企業の研修や団体の説明会に講師を派遣し、受動喫煙防止対策について説明します。

【相談ダイヤル】 ①について **050-3537-0777**
②③について **03-5296-8947**

【ホームページ】 <http://www.irric.co.jp/contract/index.html>
【事業委託先】 株式会社インターリスク総研（平成26年度）

喫煙室などの要件の確認や事業場の実態把握

■測定支援業務（測定機器貸出し）

- ① 職場環境の実態把握などを行う際の支援として、デジタル粉じん計（浮遊粉じん濃度の測定）、風速計の無料貸出しを行います。
【平成26年度から、機器の往復の送料も無料になりました】
- ② 専門家が事業場に行って、測定や測定方法を説明します。
- ③ 企業の研修や団体の説明会で、専門家が実演を交えながら、測定方法を説明します。

【受付ダイヤル】 **03-5600-1100** (FAX:050-3730-0345)
【ホームページ】 <http://www.sibata.co.jp/tobacco/index.html>
【事業委託先】 柴田科学株式会社（平成26年度）

厚生労働省のホームページ

○申請様式のダウンロードや、申請についてのQ&A、書類作成要領などの閲覧ができます。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/jigyousya/kitsuenboushi/>
ホーム > 政策について > 各種助成金・奨励金等の制度 > 受動喫煙防止対策に関する各種支援事業

○改正「労働安全衛生法」（平成26年法律第82号）については、こちらをご覧ください。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anken/an-eihou/
ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 労働基準 > 安全・衛生 > 労働安全衛生法の改正について

●ご不明な点は、事業場のある都道府県労働局 健康安全課（健康課）にご相談ください。



厚生労働省発基安 0724 第 18 号

労働政策審議会

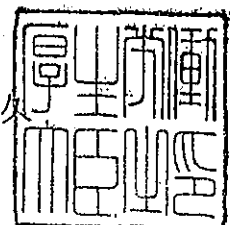
会長 樋口 美雄 殿

厚生労働省設置法第 9 条第 1 項第 1 号の規定に基づき、別紙「労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令案要綱」について、貴会の意見を求める。

平成 26 年 7 月 24 日

厚生労働大臣

田村 憲久



労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令案要綱

第一 名称等の表示の対象となる物の追加

譲渡又は提供時にその名称等を表示しなければならない物として、ジメチル―二・二―ジクロロピニルホスフェイト（別名DDVP）（以下「DDVP」という。）及びDDVPを含有する製剤その他の物（以下、DDVPと合わせて「DDVP等」という。）を追加するものとする。

第二 健康診断を行うべき有害な業務の追加

一 有害な業務に従事する労働者に対して行う健康診断の対象業務として、DDVP等を製造し、又は取り扱う業務を追加するものとする。

二 有害な業務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対して行う健康診断の対象業務として、ジクロロメタン（別名二塩化メチレン）若しくはジクロロメタン（別名二塩化メチレン）を含有する製剤その他の物又はDDVP等を製造し、又は取り扱う業務を追加するものとする。

第三 特定化学物質の追加

特定化学物質の第二類物質に、クロロホルム、四塩化炭素、一・四―ジオキサン、一・二―ジクロロ

エタン（別名二塩化エチレン）、ジクロロメタン（別名二塩化メチレン）、DDVP、スチレン、一・二・二―テトラクロロエタン（別名四塩化アセチレン）、テトラクロロエチレン（別名パークロルエチレン）、トリクロロエチレン、メチルイソブチルケトン及びこれらの物を含む製剤その他の物（以下「クロロホルム等」という。）を追加するものとする。

第四 適用除外

クロロホルム等を製造し、又は取り扱う業務のうち、厚生労働省令で定める業務については作業主任者を選任すべき業務、作業環境測定を行うべき業務及び健康診断を行うべき有害な業務の対象としないものとする。

第五 その他

所要の規定の整備を行うこと。

第六 施行期日等

一 施行期日

この政令は、平成二十六年十一月一日から施行するものとする。

二 経過措置

この政令の施行に関し必要な経過措置を定めるものとする。

厚生労働省発基安 0724 第 20 号

労働政策審議会

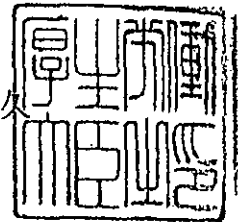
会長 樋口 美雄 殿

厚生労働省設置法第 9 条第 1 項第 1 号の規定に基づき、別紙「労働安全衛生規則等の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

平成 26 年 7 月 24 日

厚生労働大臣

田村 憲久



労働安全衛生規則等の一部を改正する省令案要綱

第一 労働安全衛生規則の一部改正

ジメチル―二・二―ジクロロビニルホスフェイト（別名DDVP）（以下「DDVP」という。）をその重量の一パーセント以上含有する製剤等を、譲渡又は提供時に名称等を表示しなければならない物に追加するものとする。

第二 特定化学物質障害予防規則の一部改正

一 クロロホルム等の追加等

「エチルベンゼン等」を「特別有機溶剤等」とし、特別有機溶剤等に次に掲げる物（以下「クロロホルム等」という。）を追加し、特定化学物質障害予防規則の規定を適用するものとする。

(一) クロロホルム、四塩化炭素、一・四―ジオキサン、一・二―ジクロロエタン、ジクロロメタン、スチレン、一・一・二・二―テトラクロロエタン、テトラクロロエチレン、トリクロロエチレン及びメチルイソブチルケトン

(二) (一)の物のいずれかをその重量の一パーセントを超えて含有する製剤等

(三) (一)の物をそれぞれその重量の一パーセント以下含有し、かつ(一)の物、エチルベンゼン、一・二―

ジクロロプロパン又は有機溶剤と合わせてその重量の五パーセントを超えて含有する製剤等(以下

「クロロホルム等有機溶剤混合物」という。)

二 D D V P等の追加等

D D V P及びD D V Pをその重量の一パーセントを超えて含有する製剤等(以下「D D V P等」という。)を特定第二類物質に追加し、特定化学物質障害予防規則の規定を適用するものとする。

三 クロロホルム等及びD D V P等に係る適用除外業務

クロロホルム等を製造し、又は取り扱う業務のうち、屋内作業場等において行う有機溶剤業務(有機溶剤中毒予防規則第一条第一項第六号イからヲまでに掲げる業務をいう。以下「クロロホルム等有機溶剤業務」という。)以外の業務及びD D V P等を製造し、又は取り扱う業務のうち、成形、加工又は包装の業務以外の業務については、特定化学物質障害予防規則の規定を適用しないものとする。

四 クロロホルム等に係る作業環境測定の実施等

(一) 事業者は、クロロホルム等(クロロホルム等有機溶剤混合物を除く。五一)及び六において同じ。)

を製造し、又は取り扱う作業場については、これらの物の空气中の濃度の測定等を行うものとするこ
と。

(二) 事業者は、クロロホルム等有機溶剤混合物を製造し、又は取り扱う作業場については、これらの物
の空气中の濃度の測定等を行うものとする。

五 健康診断の実施等

(一) 事業者は、クロロホルム等又はDDVP等を製造し、若しくは取り扱う業務に常時従事させている
労働者、又は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対し、業務の経歴の調査及び作
業条件の簡易な調査のほか、業務ごとに次の表に掲げる項目について、雇入れの際等及びその後六月
ごとに一回、定期に医師による健康診断を行うものとする。

業務	項目
クロロホルム、四塩化炭素、一・四―ジオキサ ン、一・二―ジクロロエタン又は一・一・二・ 二―テトラクロロエタン（これらをその重量の	一 当該物による頭重等の自他覚症状及びその既往 歴の有無の調査 二 尿中の蛋白の有無の検査

<p>一パーセントを超えて含有する製剤その他の物を含む。)を製造し、又は取り扱う業務</p>	<p>三 血清グルタミンクオキサロアセチクトランスアミナーゼ(GOT)等の検査</p>
<p>スチレン(これをその重量の一パーセントを超えて含有する製剤その他の物を含む。)を製造し、又は取り扱う業務</p>	<p>一 当該物による頭重等の自他覚症状及びその既往歴の有無の調査 二 尿中の蛋白の有無の検査及びマンデル酸の量の測定</p>
<p>テトラクロロエチレン又はトリクロロエチレン(これらをその重量の一パーセントを超えて含有する製剤その他の物を含む。)を製造し、又は取り扱う業務</p>	<p>一 当該物による頭重等の自他覚症状及びその既往歴の有無の調査 二 尿中の蛋白の有無の検査及びトリクロル酢酸又は総三塩化物の量の測定 三 血清グルタミンクオキサロアセチクトランスアミナーゼ(GOT)等の検査</p>
<p>メチルイソブチルケトン(これをその重量の一</p>	<p>一 当該物による頭重等の自他覚症状及びその既往</p>

<p>パーセントを超えて含有する製剤その他の物を 含む。)を製造し、又は取り扱う業務</p>	<p>歴の有無の調査</p> <p>二 尿中の蛋白の有無の検査</p>
<p>ジクロロメタン(これをその重量の一パーセン トを超えて含有する製剤その他の物を含む。) を製造し、又は取り扱う業務</p>	<p>一 当該物による集中力の低下等の自覚症状及び その既往歴の有無の調査</p> <p>二 血清グルタミンクオキサロアセチクトランス アミナーゼ(GOT)等の量の検査</p>
<p>DDVP等を製造し、又は取り扱う業務</p>	<p>一 当該物による皮膚炎等の自覚症状及びその既 往歴の有無の調査</p> <p>二 血清コリンエステラーゼ活性値の測定</p>

- (二) 事業者は、(一)のほか、クロロホルム等有機溶剤混合物を製造し、又は取り扱う業務に常時従事する労働者に対し、有機溶剤の特性等に即した項目について、医師による健康診断を行うものとする。
- (三) 事業者は、(一)の健康診断の結果、異常の疑いがある者等で、医師が必要と認めるものについては、作業条件の調査のほか、業務ごとに次の表に掲げる項目について医師による健康診断を行うものとする。

るにと。

業務	項目
<p>クロロホルム、四塩化炭素、一・四―ジオキサ ン、一・二―ジクロロエタン、スチレン、一・ 一・二・二―テトラクロロエタン、テトラクロ ロエチレン、トリクロロエチレン又はメチルイ ソブチルケトン（これらをその重量の一パーセ ントを超えて含有する製剤その他の物を含む。 ）を製造し、又は取り扱う業務</p> <p>ジクロロメタン（これをその重量の一パーセン トを超えて含有する製剤その他の物を含む。） を製造し、又は取り扱う業務</p>	<p>医師が必要と認める場合は、神経学的検査、貧血検 査、肝機能検査又は腎機能検査（尿中の蛋白の有無 の検査を除く。）</p> <p>医師が必要と認める場合は、腹部の超音波検査等の 画像検査、CA19―9等の腫瘍<small>しゅよう</small>マーカーの検査、血 液中のカルボキシヘモグロビンの量の検査又は呼気 中の一酸化炭素の量の検査</p>

DDVP等を製造し、又は取り扱う業務

一 赤血球コリンエステラーゼ活性値の測定

二 肝機能検査

三 白血球数及び白血球分画の検査

四 神経学的検査

六 作業環境測定記録等の保存期間等

事業者は、クロロホルム等又はDDVP等に係る作業環境測定、作業環境測定の結果の評価及び健康診断の結果に係る記録については、三十年間保存するものとともに、事業を廃止する際にはこれらの記録を所轄労働基準監督署長に提出するものとする。

七 クロロホルム等に係る措置

事業者がクロロホルム等有機溶剤業務に労働者を従事させる場合には、有機溶剤中毒予防規則の規定を準用し、必要な読み替えを行うもの等とすること。

第三 (略)

第四 その他

様式の改正等、所要の規定の整備を行うこと。

第五 施行期日等

一 施行期日

この省令は、平成二十六年十一月一日から施行すること。

二 経過措置

この省令の施行に関し必要な措置を定めること。

労働安全衛生法施行令及び特定化学物質障害予防規則等 の改正案の概要 ①

別添3

改正の趣旨

ジメチル-2,2-ジクロロビニルホスフェイト(DDVP)について、国が行う「化学物質による労働者の健康障害防止に係るリスク評価」を行ったところ、リスクが高く規制が必要であるとの結論となったことから、必要な改正を行うもの。

改正の内容

次の物質を措置対象物質に追加。主要な措置は下記のとおり。

物質名	ジメチル-2,2-ジクロロビニルホスフェイト(DDVP)
政令	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 特定化学物質(第2類物質)に追加 <ul style="list-style-type: none"> ➢ ①作業主任者の選任、②作業環境測定の実施及び③特殊健康診断の実施の義務付け ◆ 名称等を表示すべき有害物として追加 ◆ 配置転換後の特殊健康診断を行うべき有害な業務に追加 等
特化則	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 物質の類型として、「特定化学物質(第2類物質)」のうち、「特定第2類物質」に追加 特化則の適用となる業務を、「成形・加工・包装の業務」に限定 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 局所排気装置の設置、容器の使用、貯蔵場所への関係者以外の立ち入り禁止、漏洩の防止、洗淨設備の設置、緊急時の医師による診察・処置、保護具の備付け等の義務付け ◆ 作業主任者は、特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習の修了者から選任 ◆ 特殊健康診断(配置転換後のものを含む。)の項目を設定 ◆ 作業環境測定結果、健康診断結果、作業記録等の30年保存等の義務付け(=「特別管理物質」に追加) 等

施行期日等

- ・ 平成26年8月中旬公布(予定)
- ・ 平成26年11月1日施行(予定) ※ ただし、一部の規定については必要な経過措置を定める。

労働安全衛生法施行令及び特定化学物質障害予防規則等 の改正案の概要②

改正の趣旨

発がんのおそれのある有機溶剤について、化学物質のリスク評価検討会において、検討を行ったところ、職業がんの原因となる可能性があることを踏まえ、これらの物質を製造または使用して行う有機溶剤業務を対象として、記録の保存期間の延長等の措置を講じる必要があるとの結論となったことから、必要な改正を行うもの。

改正の内容

次の物質を措置対象物質に追加。主要な措置は下記のとおり。

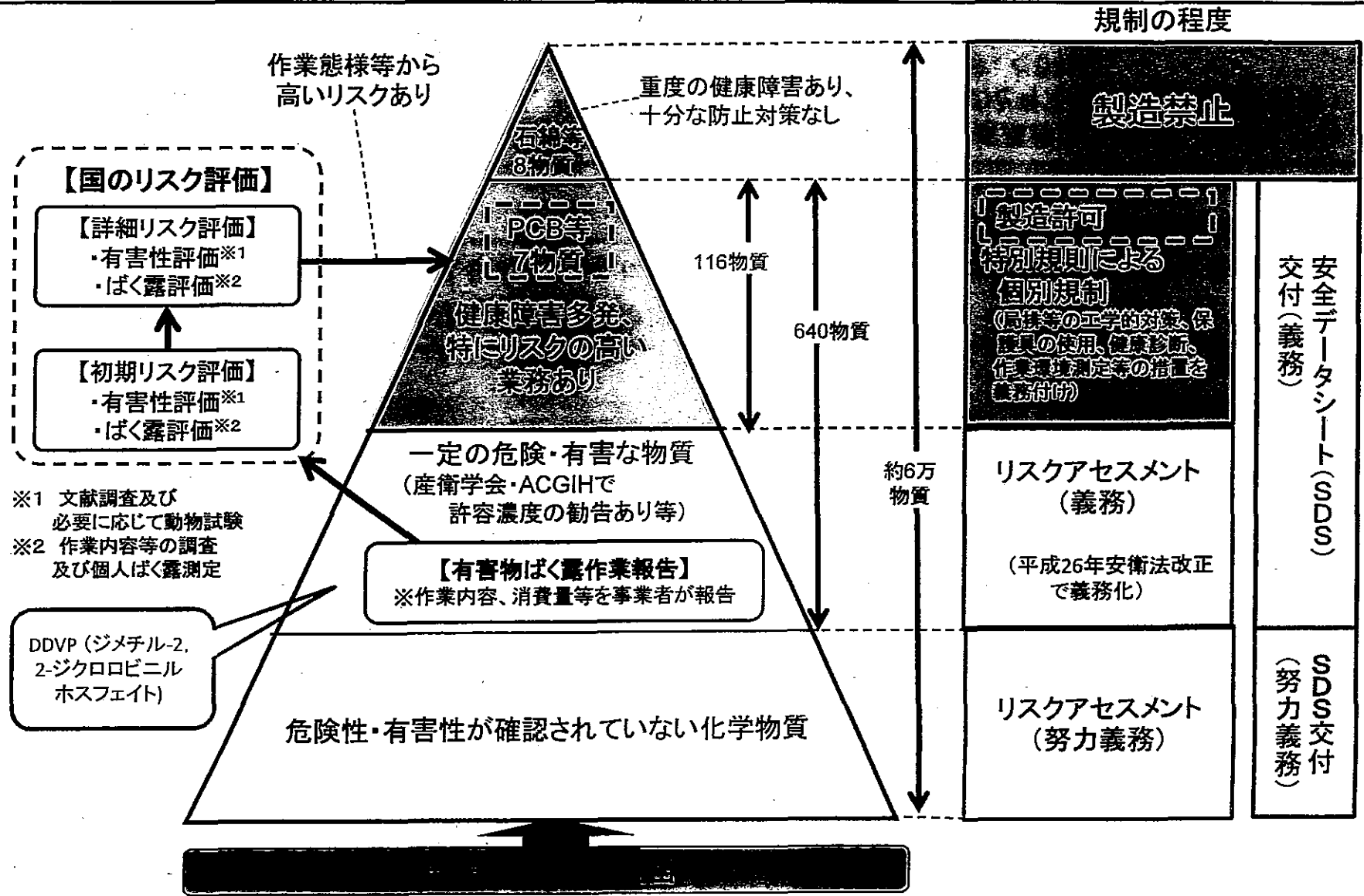
物質名	クロロホルム、四塩化炭素、1, 4-ジオキサン、1, 2-ジクロロエタン、ジクロロメタン、スチレン、1, 1, 2, 2-テトラクロロエタン、テトラクロロエチレン、トリクロロエチレン、メチルイソブチルケトン
政令	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 特定化学物質(第2類物質)に追加 (※これに伴い、有機溶剤から削除。) <li style="padding-left: 20px;">➢ ①作業主任者の選任、②作業環境測定の実施及び③特殊健康診断の実施の義務付け ◆ ジクロロメタンについて、配置転換後の特殊健康診断を行うべき有害な業務に追加 等 (※) 名称等を表示する義務については、現行、すでに対象となっている。
特化則	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 物質の類型として、「特定化学物質(第2類物質)」のうち、「特別有機溶剤等(旧エチルベンゼン等)」に追加特化則の適用となる業務を、「有機溶剤業務」に限定 <li style="padding-left: 20px;">➢ 容器の使用、有機則に準じた措置等の義務付け、緊急時の医師による診察・処置 ◆ 作業主任者は、有機溶剤作業主任者技能講習の修了者から選任 ◆ 特殊健康診断(ジクロロメタンについては配置転換後のものを含む。)の項目を設定(※) ◆ 作業環境測定結果、健康診断結果、作業記録等の30年保存等の義務付け(=「特別管理物質」に追加) 等

(※)ジクロロメタンについては、配置転換後の特殊健康診断も含め、発がん性に着目した健康診断項目を設定。その他の9物質については、現行の有機則と概ね同様の項目について、常時従事する労働者に対する健康診断の項目を設定。

施行期日等

- ・ 平成26年8月中旬公布(予定)
- ・ 平成26年11月1日施行(予定) ※ただし、一部の規定については必要な経過措置を定める。

労働安全衛生関係法令における主な化学物質管理の体系



ジメチル-2,2-ジクロロビニルホスフェイト (DDVP) のリスク評価結果

- 発がん性等の有害性を有するジメチル-2,2-ジクロロビニルホスフェイト (DDVP) を含む製剤等の成形、加工又は包装業務については、労働者の健康障害のリスクは高いとの評価。
⇒ ばく露リスク低減のための健康障害防止措置の検討が必要。

対象物質の性質等

物質名	事業場数 作業数*1	用途の例	性状と有害性
ジメチル-2,2-ジクロロビニルホスフェイト (別名 DDVP)	13事業場 39作業	家庭用殺虫剤若しくは文化財用燻蒸剤として使用	<ul style="list-style-type: none"> 特徴的な臭気のある無～琥珀色の液体 沸点140℃(2.7kPa) IARC*2による発がん性分類 2B(ヒトに対する発がんの可能性はある)

リスク評価結果

評価値*3を0.1 mg/m³ (0.01 ppm) に設定し、リスク評価を実施

⇒ 0.627mg/m³と評価値を超えるばく露 (※ ばく露濃度測定の結果、成形、加工又は包装業務において高い値。)

※ 「化学物質のリスク評価検討会」

必要な措置の検討結果

ジメチル-2,2-ジクロロビニルホスフェイト (DDVP) を含む製剤の成形、加工又は包装業務については、適切なばく露防止対策が講じられていない状況では、労働者の健康障害のリスクは高いものと考えられるため、制度的対応を念頭においてばく露リスク低減のための健康障害防止措置の検討を行うべき、とされた。

*1 有害物ばく露作業報告のあった数(対象物質の取扱量が500kg以上)

※ 「化学物質による労働者の健康障害防止措置に係る検討会」

*2 IARC: 国際がん研究機関の略称。2B以外の分類は、以下のとおり。

1(発がん性がある)、2A(恐らく発がん性がある)、3(発がん性について分類できない)、4(恐らく発がん性はない)

*3 評価値: 労働者が勤労生涯を通じて毎日、当該物質にばく露した場合にも、当該ばく露に起因して労働者が健康に悪影響を受けることはないであろうと推測される濃度であり、日本産業衛生学会が勧告している許容濃度又は米国産業衛生専門家会議(ACGIH)が勧告しているばく露限界値等から決定される。

ppm: 微少濃度を表す単位で100万分の1

発がんのおそれのある有機溶剤のリスク評価結果(1)

○ ジクロロメタンほか9物質を含む製剤等に係る有機溶剤業務については、現在も有機溶剤中毒予防規則によるばく露防止措置等が義務付けられているが、これらの物質については、発がん性のおそれも明らかになっている。

⇒ 発がん性に着目した措置(記録の保存期間の延長等)の検討が必要。

対象物質の性質等

物質名	用途の例	性状と有害性
クロロホルム	フルオロカーボン原料、試薬、抽出溶剤(農業、医薬品)	特徴的な臭気のある無色の液体、沸点62℃、蒸気圧21.2kPa(20℃) 発がん性: IARCによる発がん性分類 2B(ヒトに対する発がんの可能性がある) マウスを使った2年間の試験で発がん性が認められた。
四塩化炭素	他の物質の原料、試験研究または分析	特徴的な臭気のある無色の液体、沸点76.5℃、蒸気圧12.2kPa(20℃) 発がん性: IARCによる発がん性分類 2B(ヒトに対する発がんの可能性がある) ラットとマウスを使った2年間の試験で発がん性が認められた。
1,4-ジオキサン	抽出・反作用溶剤、塩素系溶剤の安定剤、洗浄用溶剤	特徴的な臭気のある無色の液体、沸点101℃、蒸気圧5.1kPa(25℃) 発がん性: IARCによる発がん性分類 2B(ヒトに対する発がんの可能性がある) ラットとマウスを使った2年間の試験で発がん性が認められた。
1,2-ジクロロエタン (1,2-ジクロロエタン) (別名二塩化エチレン)	塩ビモノマー原料、エチレンジアミン、合成樹脂原料(ポリアミノ酸樹脂)、フィルム洗浄剤、有機溶剤、混合溶剤、殺虫剤、医薬品(ビタミン抽出)、くん蒸剤、イオン交換樹脂	特徴的な臭気のある無色の液体、沸点83.5℃、蒸気圧10.5kPa(25℃) 発がん性: IARCによる発がん性分類 2B(ヒトに対する発がんの可能性がある) ラットとマウスを使った2年間の試験で発がん性が認められた。
ジクロロメタン (ジクロロメタン) (別名二塩化メチレン)	洗浄剤(プリント基板、金属脱脂)、医薬・農業溶剤、エアゾール噴射剤、塗料剥離剤、ポリカーボネートの反応溶剤、ウレタンフォーム発泡助剤、繊維・フィルム溶剤、接着剤その他溶剤	特徴的な臭気のある無色の液体、沸点40℃、蒸気圧47.4kPa(20℃) 発がん性: IARCによる発がん性分類 2B(ヒトに対する発がんの可能性がある) ラットとマウスを使った2年間の試験で発がん性が認められた。
スチレン	合成原料(ポリスチレン樹脂、ABS樹脂、合成ゴム、不飽和ポリエステル樹脂、塗料樹脂、イオン交換樹脂、化粧品原料)	無色～黄色の液体、沸点145℃、蒸気圧0.7kPa(20℃) 発がん性: IARCによる発がん性分類 2B(ヒトに対する発がんの可能性がある)

発がんのおそれのある有機溶剤のリスク評価結果(2)

物質名	用途の例	性状と有害性
1,1,2,2-テトラクロロエタン (1,1,2,2-テトラクロロエタン) (別名四塩化アセチレン)	溶剤	クロロホルムに似た臭気のある液体、沸点146.5℃、蒸気圧0.6kPa(25℃) 発がん性: IARCによる発がん性分類 2B(ヒトに対する発がんの可能性はある)
テトラクロロエチレン (テトラクロロエチレン) (別名パークロロエチレン)	代替フロン合成原料、ドライクリーニング溶剤、脱脂洗浄、溶剤	特徴的な臭気のある無色の液体、沸点121℃、蒸気圧2.5kPa(25℃) 発がん性: IARCによる発がん性分類 2A(ヒトに対して恐らく発がん性がある) ラットとマウスを使った2年間の試験で発がん性が認められた。
トリクロロエチレン (トリクロロエチレン)	代替フロン合成原料、脱脂洗浄剤、工業用溶剤、試薬	特徴的な臭気のある無色の液体、沸点87℃、蒸気圧7.8kPa(20℃) 発がん性: IARCによる発がん性分類 1(ヒトに対して発がん性がある)
メチルイソブチルケトン(MIBK)	硝酸セルロース、合成樹脂、磁気テープ、ラッカー溶剤、石油製品の脱ロウ溶剤、脱脂油、製薬工業、電気メッキ工業、ピレトリン、ペニシリン抽出剤	特徴的な臭気のある無色の液体、沸点117~118℃、蒸気圧2.1kPa(20℃) 発がん性: IARCによる発がん性分類 2B(ヒトに対する発がんの可能性はある)

リスク評価結果

発がんのおそれのある有機溶剤については、

- ① 沸点が低いために高濃度のばく露のおそれのあるものが含まれるほか、
- ② 作業環境測定において、測定の評価結果が第2管理区分又は第3管理区分に区分される作業場が認められ、
- ③ 有機溶剤等健康診断では、生物学的モニタリングに関する検査で分布2又は分布3に区分される結果が認められるなど、職業がん予防の観点からは、発がんのおそれのある有機溶剤の労働者へのばく露が懸念される。

※「化学物質のリスク評価検討会」

必要な措置の検討結果

現在も、有機溶剤中毒予防規則により一連のばく露低減措置が義務づけられているが、職業がんの原因となる可能性があることを踏まえ、これらの物質を製造または使用して行う有機溶剤業務を対象として、記録の保存期間の延長等の措置を講じる必要がある、とされた。

※「化学物質による労働者の健康障害防止措置に係る検討会」

化学物質による労働者の健康障害防止に係る リスク評価制度について

リスク評価対象物質の選定

労働者への重篤な有害性が指摘され、又は健康障害防止措置の導入が求められる物質等を広く募り、国の検討会で選定。選定物質は、有害物ばく露作業報告(労働安全衛生規則第95条の6)により(取扱量:500kg以上の)事業場数、作業実態等の報告が義務付けられる。

有害物ばく露作業報告

国によるリスク評価

ばく露実態調査

高いリスクが推定される事業場で、物質用途、作業実態の把握、個人ばく露測定等を実施。

有害性情報の収集

主要検索サイト及び評価機関の評価資料等から、対象物質の物性、有害性の情報を収集。

ばく露評価

個人ばく露測定結果等からばく露濃度値、ばく露実態を算定。

有害性評価

有害性情報をもとに有害性評価を行い、評価値(ばく露限界値)を設定。

リスク評価

ばく露濃度値と評価値を比較し、リスクを判定。
また、問題となるリスクが確認された場合には、その要因を分析。
この結果を踏まえ、健康障害防止対策の必要性を判断。
※必要に応じて詳細評価も実施

健康障害防止対策の決定

対策が必要と判断された物質については、リスク評価結果をもとに、最適な健康障害防止措置(措置例は下記のとおり)を検討するとともに、当該措置の規制化の要否、措置導入に際し必要な技術的事項の検討をおこない、オーダーメイドの対策を決定する。

措置例: 作業主任者の選任、局所排気装置等の設置、作業環境測定の実施、特殊健康診断の実施等

5年保存

地発 0910 第 5 号
基発 0910 第 3 号
平成 24 年 9 月 10 日
改正 地発 0403 第 1 号
基発 0403 第 2 号
平成 26 年 4 月 3 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省大臣官房地方課長
(公 印 省 略)
厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

職場のパワーハラスメント対策の推進について

職場のいじめ・嫌がらせ、いわゆるパワーハラスメント（以下「職場のパワーハラスメント」という。）問題については、近年、総合労働相談コーナーへの相談件数が増加を続ける等、社会問題として顕在化しているとともに、精神障害の労災補償状況においても、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」ことによる支給決定件数が増加している状況にある。一方、約半数の企業がパワーハラスメントの予防・解決のための取組を行っておらず、特に 100 人未満の企業においては、8 割以上で何ら取組が行われていないことが明らかとなっている。

職場のパワーハラスメントは、労働者の尊厳や人格を傷つける許されない行為であるとともに、職場環境を悪化させるものである。こうした問題を放置すれば、労働者は仕事への意欲や自信を失い、時には心身の健康や命すら危険にさらされる場合があるため、職場のパワーハラスメントはなくしていかなければならない。

平成 23 年 7 月に厚生労働副大臣の下に各界の有識者の参集を求めて開催した「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」では、平成 24 年 3 月 15 日に、企業及び労働組合等の組織と組織で働く労働者に対し、この問題に取り組むことを求める「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」（以下「提言」という。別添 1 参照。）を取りま

とめた。

厚生労働省としては、この提言を踏まえ、職場のパワーハラスメント対策を推進することとしたので、貴職におかれても、下記に留意の上、その推進に取り組まれない。

記

第1 職場のパワーハラスメント対策を進めるに当たっての基本的な考え方

1 対策を進める必要性について

職場のパワーハラスメントは、労働者の尊厳や人格を傷つける許されない行為であるとともに、この問題を放置すると、労働者のメンタルヘルスの不調を引き起こす可能性がある。また、使用者が、パワーハラスメントが行われていることを認識することが可能であったにもかかわらずこれを認識して防止する措置をとらなかったために、労働者の心身の健康が侵害された場合には、労働契約に伴う使用者の安全配慮義務に違反することもある。さらに、職場のパワーハラスメントが使用者と労働者の間での個別労働関係紛争に発展する可能性もある。

近年、総合労働相談コーナーへの職場のいじめ・嫌がらせについての相談が増加を続けるなど、職場のパワーハラスメントは社会問題として顕在化しており、適切な労働条件の確保や労働者の心の健康の保持増進等良好な職場環境の維持改善を図る観点から、また、個別労働紛争を未然に防止する観点から、職場のパワーハラスメント対策の推進は、労働行政にとって重要な課題となっている。

2 行政の取組について

職場のパワーハラスメントについては、企業が労働組合や労働者と協力しながら、自らこの問題をなくしていくための対策に取り組むことが望ましい。しかしながら、企業がこの問題の重要性に気付いていない場合や、気付いていたとしても、業務上の指導との線引きが難しいなどの理由から、取組が難しいと考える場合、取り組む場合も業務上の指導を行うことに及び腰となってしまうなど問題への対応に困難を感じている場合もあり、当事者の自主的な努力だけでは取組が進まないおそれがある。

このため、行政が、使用者団体及び労働者団体（以下「労使団体」という。）とも協力しながら、企業や労働組合がこの問題の重要性を認識し、予防・解決に向けて取り組むことを支援するために、この問題の現状や課題、取組例などについての周知啓発を行うことが必要である。

これらの点について、提言では、以下のとおり取組の必要性、予防・解決すべき行為、取組の在り方を示していることから、職場のパワーハラスメント対策を進めるに

当たっては、当面の間、この提言の内容を踏まえた周知啓発を行い、職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた労使の自主的な取組を助長し、促進することとする。

(1) 取組の必要性について

- ① 暴力、暴言、脅迫や仲間外しなどのいじめ行為に悩む職場が増えていること、
- ② 業務上の注意や指導なども、適正な範囲を超えると相手を傷つけてしまう場合があること
- ③ 職場のパワーハラスメントは許されない行為であること
- ④ 放置すれば働く人の意欲を低下させ、時には命すら危険にさらす場合があること

について示しており、職場のパワーハラスメントはなくしていかなければならないとしている。

(2) 職場のパワーハラスメントの概念について

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいうこととしている。また、職場のパワーハラスメントに該当する典型的な行為類型とともに、その中でも判断が難しい類型や判断のための取組について示している。

(3) 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた取組について

職場のパワーハラスメントを予防・解決するために、企業や労働組合は、平成24年1月30日に取りまとめられた「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」（以下「ワーキング・グループ報告」という。）が示した取組例を参考に取り組んでいくとともに、組織の取組が形だけのものにならないよう、労働者にも、それぞれの立場からの取組を求めている。また、国や労使団体には、提言及びワーキング・グループ報告を周知し、広く対策が行われるよう支援することを求めている。

第2 周知啓発に当たっての基本的な考え方

職場のパワーハラスメントをなくしていくためには、企業が予防・解決に取り組むとともに、企業の取組が形だけのものにならないよう、労働組合や労働者がそれぞれの立場から問題に取り組むことが必要である。

また、こうした取組の推進に当たっては、企業が率先して「職場のパワーハラスメントはなくすべきものである」という方針を明確に打ち出すことが求められる。さらに、企業の方針を明確化するために、企業のトップマネジメントが問題に取り組む重要性を理解し、自ら対策に取り組むことが不可欠である。提言においても、企業のトップマネジメントに対して、職場のパワーハラスメントは企業の活力を削ぐものであ

ることを意識し、こうした問題が生じない企業文化を育てていくため、自らが範を示しながら、その姿勢を明確に示すなどの取組を行うことを求めている。

このため、この問題に取り組む社会的気運を醸成するとともに、広く対策が行われるよう、提言の内容を踏まえ、労使団体等の関係団体並びに企業のトップマネジメントを重点的対象として、積極的かつ効果的な周知啓発を行うこととする。

第3 周知啓発のための対応

1 本省での対応

(1) 労使団体への周知依頼

全国規模の労使団体等の関係団体に対して、傘下の企業及び労働組合等の組織に対する提言の内容の周知を依頼する。

(2) 周知広報の実施

提言の趣旨等について記者発表を行うとともに、厚生労働関係広報誌及び厚生労働省 HP へ掲載する。

(3) ポスター等の作成

提言の内容を分かりやすくまとめたポスター、リーフレット、パンフレット及び職場のパワーハラスメント対策ハンドブック（以下「周知用資料」という。）を作成する。

(4) ポータルサイト「あかるい職場応援団」の運営

ポータルサイト「あかるい職場応援団」（以下「ポータルサイト」という。）に、企業等の取組例の紹介や裁判例の解説、職場環境のチェックリスト等を掲載することにより、職場のパワーハラスメント対策について周知広報を図る。（URL：<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>）。

(5) パワーハラスメント対策支援セミナーの開催

職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた具体的な取組を促すため、参加者が実務に活かすことができる内容のセミナーを開催する。

(6) 地方公共団体との協力関係の確立

独自にパワーハラスメント対策を推進している地方公共団体（都道府県）の取組状況をポータルサイトにおいて紹介するとともに、各都道府県に対しても国の取組内容に係る情報を提供するなど、パワーハラスメント対策についての国と地方公共団体との間の協力関係を確立する。

2 各都道府県労働局における労働基準行政としての対応

(1) 基本的な考え方

以下に示すところにより、提言の積極的かつ効果的な周知啓発を行うこと。

ア 本省から都道府県労働局（以下「局」という。）監督課及び各労働基準監督署に送付する周知用資料やポータルサイトを活用して積極的に周知啓発を図ること。

イ 周知啓発に当たっては、局内関係部署の役割分担を明確化しておくなどにより、効率的・効果的に実施すること。

(2) 周知啓発の方法

周知啓発は、周知用資料やポータルサイトを活用しつつ、以下の方法等によること。

ア 広報活動

広報活動を積極的に実施すること。具体的には、以下のような取組が考えられること。

(ア) 労使団体等の関係団体及び地方公共団体が発行する機関広報誌（紙）等への掲載依頼

(イ) 関係団体に対する依頼内容の記者発表

(ウ) 局 HP への掲載（本省 HP とのリンクを含む。）

イ 労使団体等への周知依頼

地域を代表する労使団体等の関係団体に対して、傘下の企業及び労働組合等の組織に対する提言の内容の周知を依頼すること。

ウ 各種の指導等の機会の活用

(ア) 集団指導等において実施すべき事項

事業場のトップや人事労務管理担当者など、職場のパワーハラスメント対策を担うと考えられる者が出席する集団指導等の機会に周知用資料を配布するほか、ポータルサイトを周知すること等により、提言の内容の周知啓発を図ること。その際、事業場内での周知も併せて依頼すること。

また、全国安全週間準備月間、全国労働衛生週間準備月間等の機会も利用して周知を図ること。さらに、メンタルヘルス対策を推進する関係労使団体に対しては、周知用資料の備え置きについて協力を依頼する等、積極的な連携を図ること。

(イ) 監督指導、個別指導等の際に実施すべき事項

また、メンタルヘルス不調の未然防止の観点から、監督指導やメンタルヘルス対策に係る個別指導等の際し、周知用資料やポータルサイト等を活用して、職場のパワーハラスメントの予防・解決に関する周知を図ること。

特に、監督指導や個別指導等の対象事業場について、パワーハラスメントが行われているなどの情報が寄せられている場合には、監督指導又は個別指導とあわせて、職場のパワーハラスメント対策の必要性について十分に説明するこ

と。

エ 各種会合等の機会の活用

労使団体等の関係団体の各種会合等の機会に周知用資料を配布するほか、ポータルサイトを周知すること等により、提言の内容の周知啓発を図ること。また、こうした各種会合等で提言の内容を説明する機会が得られた場合は、本省から各局に送付した説明会資料等（以下「説明会資料等」という。）も活用しつつ説明を行うこと。

なお、こうした各種会合等への講師派遣依頼がなされた場合には、積極的に協力すること。説明会資料等の内容に疑義がある場合は、本省労働基準局労働条件政策課賃金時間室に相談すること。

オ その他説明会等の実施

管内の実情に応じて関係団体等と協力するなどにより説明会等を実施する場合には、事業場のトップに出席を求めること。

カ 相談時等の対応

リーフレット等を窓口の見やすい場所に備え置き、相談内容に応じてこれを配付し、可能な範囲で説明を行うなど、懇切・丁寧な対応に努めるとともに、必要に応じ、総合労働相談コーナーやポータルサイトを紹介するほか、当該サイトに掲載されている相談機関の紹介を行うこと。

キ パワーハラスメント対策支援セミナーへの協力

本省で開催するパワーハラスメント対策支援セミナーについては、例えば、局HPにおける開催情報の掲示など周知、参加勧奨に協力するほか、必要な支援を行う等、積極的に協力すること。なお、パワーハラスメント対策に係る知識を深める観点から、局署職員を同セミナーに派遣しても差し支えないこと。

ク 地方公共団体との協力関係の確立

上記1(6)に記載したとおり、本省において、各都道府県との間でパワーハラスメント対策に係る相互の情報交換等を行うこととしており、各都道府県労働局においても別途指示に基づいて地方公共団体との協力関係の確立に努めること。

3 各都道府県労働局における個別労働関係紛争の未然防止の観点からの対応

(1) 相談時等の対応

総合労働相談員が必要に応じて提言の内容を相談者等に説明できるよう、総合労働相談コーナーにリーフレット等を備えるとともに、個別労働関係紛争について事業主等に対する説明会等を企画実施する場合には、これらを配布する等により、提言の内容の周知啓発を図ること。

(2) 総合労働相談員に対する研修

必要に応じて提言の内容を相談者等に説明できるよう、すべての総合労働相談員に対して十分な研修を実施すること。

(3) 関係者への情報提供

あっせんを行う際に参考とすることができるよう、紛争調整委員に対して提言の内容を情報提供すること。また、都道府県の個別労働紛争担当部局（労政主管部局及び個別労働紛争解決制度を運用している労働委員会事務局）に対しても、周知用資料を活用して、情報提供を行うこと。

非公開

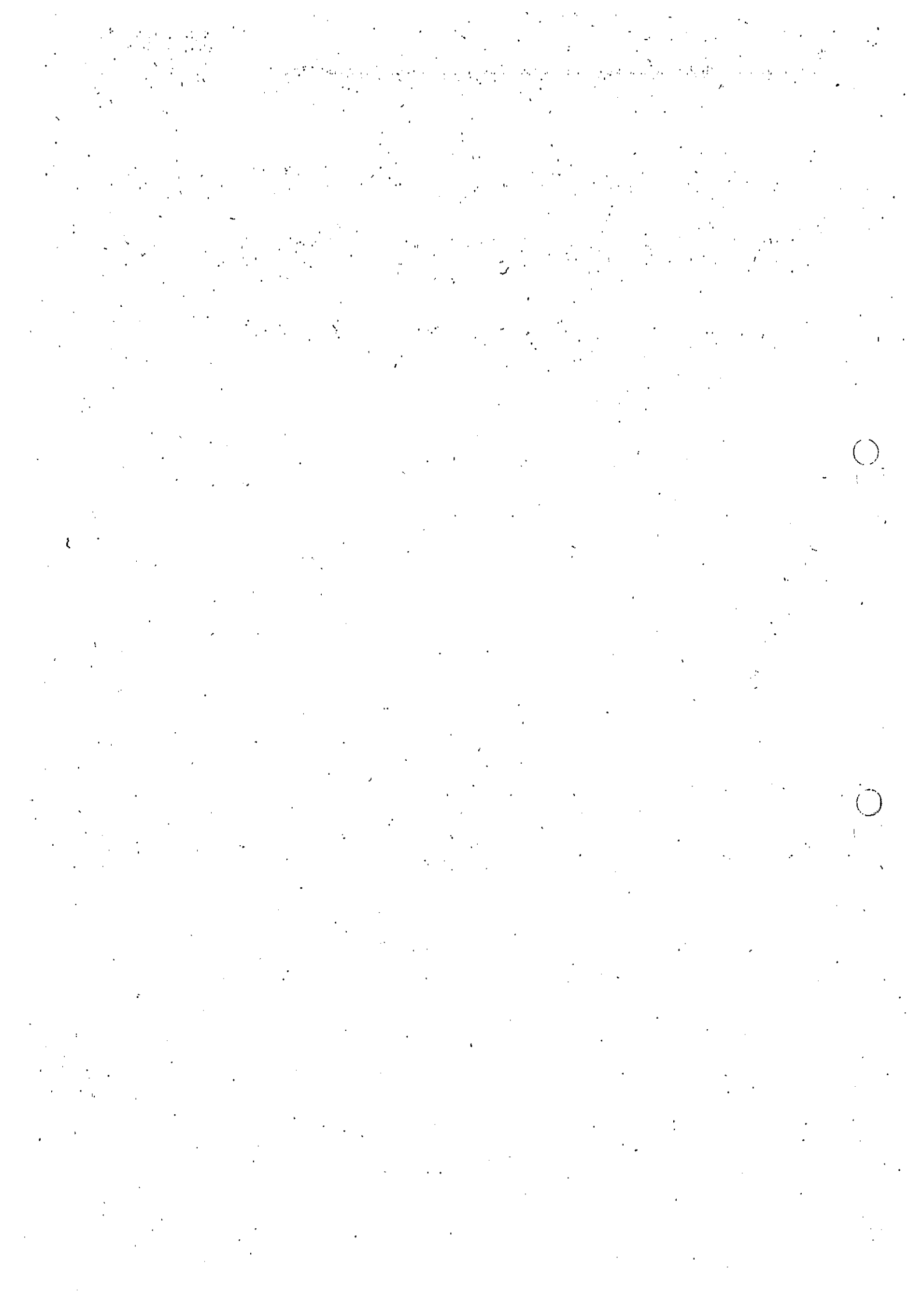
平成26年度

臨時全国健康安全主務課長会議資料

平成26年8月1日

平成26年度 臨時全国健康安全主務課長会議資料(平成26年8月1日)

資料番号	資料名	ページ
(改正法関係)		
法 No.1	改正労働安全衛生法に関するQ&A	1
(計画関係)		
	なし	-
(安全課関係)		
安 No.1	労働災害の発生状況の対前年比較(全国計:速報値ベース)	31
安 No.2	都道府県別労働災害発生状況(6月末現在での対前年比較:速報値ベース)	33
安 No.3	都道府県別死亡・死傷災害の推移(平成21年~25年:通年ベース)	35
安 No.4	労働災害の増加を踏まえた緊急対策について(案)	37
安 No.5	労働災害のない職場づくりに向けた緊急要請(案)	39
安 No.6	重点業種別の対策	41
安 No.7	安全で安心な職場をつくるために(案)	43
安 No.8	「労働災害のない職場作りに向けた緊急対策」実施事項分担(案)	47
(労働衛生課関係)		
衛 No.1	受動喫煙防止対策支援制度 都道府県別利用状況	49
(化学物質関係)		
	なし	-
(労働時間関係)		
	なし	-



改正 労働安全衛生法 Q & A 集 (案)

平成26年●月●日

厚生労働省 労働基準局 安全衛生部

【目次】

総論	1
Q 1 改正法にはどのような内容が盛り込まれているのでしょうか？.....	1
Q 2 改正法の施行はいつですか？.....	1
Q 3 政省令等はいつ制定されますか？.....	1
Q 4 改正法では、施行後5年を経過した場合の検討規定が置かれていますが、具体的にどのような見直しが行われる予定なのでしょうか？.....	1
化学物質管理の在り方の見直し	2
(リスクアセスメント).....	2
Q 1 「有害性又は危険性等の調査（リスクアセスメント）」とは、具体的に何をすれば良いのでしょうか？.....	2
Q 2 リスクアセスメント義務化の対象となる化学物質はどのようなものですか？.....	2
Q 3 リスクアセスメントの結果を踏まえた措置については、どのような義務がかかるのでしょうか？.....	2
Q 4 リスクアセスメントの結果を保存等しておく必要がありますか？.....	3
Q 5 リスクアセスメントを実施する上での支援策などがありますか？.....	3
Q 6 法第 57 条の 3 第 1 項の「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何を定めるのでしょうか？.....	3
Q 7 法第 57 条の 3 第 3 項では指針を定めることとされていますが、その内容は具体的にはどのようなものとなるのでしょうか？ 現行の「化学物質による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」から内容は変わりますか？.....	3
(ラベル表示).....	4
Q 8 これまで表示事項とされていた化学物質の「成分」が削除されているのはなぜですか？ また、今後は「成分」を記載してはならない、ということでしょうか？.....	4
Q 9 労働政策審議会の建議にラベル表示義務対象物質の拡大が盛り込まれたと聞いていますが、いつ実施するのでしょうか？.....	4
Q 10 「成分」はいつから削除して良いのでしょうか？ また、それまでは引き続き「成分」を記載する必要がありますか？.....	4
ストレスチェック制度の創設	5
(全般).....	5
Q 1 ストレスチェック制度により、労働者がうつ病か否かが事業者把握されてしまうのでしょうか？.....	5
Q 2 ストレスチェックの結果を解雇の理由に使うなど、事業者が悪用するおそれはないのでしょうか？.....	5

(ストレスチェック)	5
Q3 全ての事業場が対象となるのでしょうか?	5
Q4 従業員数 50 人未満の事業場について努力義務とされているのはなぜですか?	5
Q5 店舗の従業員数は 50 人未満なのですが、法人全体で従業員数 50 人を超える場合には義務となるのでしょうか?	6
Q6 全ての労働者が対象となるのでしょうか?	6
Q7 健康診断とは異なり、労働者にストレスチェックを受ける義務が規定されていませんが、労働者は受けなくても問題ないのでしょうか?	6
Q8 事業者は、希望する労働者にだけストレスチェックを実施すれば良いのでしょうか?	7
Q9 ストレスチェックはどれくらいの頻度で実施すれば良いのでしょうか? 健康診断と同様に、年に 1 回実施すれば良いのでしょうか?	7
Q10 ストレスチェックを実施することができるのは、医師、保健師以外にどのような職種となるのでしょうか?	7
Q11 健康診断のように、ストレスチェックの実施を外部機関に委託しても問題ありませんか? ..	7
Q12 「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)」とは具体的にどのようなものなのでしょうか? 面談形式で行うものですか?	7
Q13 ストレスチェックの具体的な項目は決まっているのでしょうか? これまで、9 項目という話も聞いたことがあります。最低限盛り込まなければならない項目はあるのでしょうか? また、具体的な項目はいつ頃決まるのでしょうか?	7
Q14 「職業性ストレス簡易調査票」の 57 項目を実施していれば、十分なのでしょうか? また、現在 57 項目のほかにも独自に項目を追加して (例えば 100 項目) ストレスチェックを実施している企業は、新制度に基づくストレスチェックとして、これまで通り実施することができるのでしょうか?	8
Q15 ストレスチェックの実施により、労働者のメンタルヘルス不調の予防に資するというエビデンスはあるのでしょうか?	8
Q16 現在、健康診断と併せてストレスチェックを実施しているのですが、今後も、健康診断と一緒に実施することは可能ですか? また、今後は、ストレスチェックの結果を事業者が把握することはできなくなるのでしょうか?	8
Q17 新制度の施行後は、例えば、健康診断の医師の問診の場面で労働者のメンタルヘルス不調等の情報を把握した場合、事業者にそれを伝えることはできなくなるのでしょうか?	9
Q18 産業医がストレスチェックを実施することは可能ですか?	9
Q19 外部機関にストレスチェックの実施を委託した場合、ストレスチェックを実施したその機関の医師等は、産業医に結果を提供しても問題ないのでしょうか?	9
Q20 ストレスチェックの結果について、職場の集団的なストレスの分析に用いるため、個人の結果がわからないように加工して事業者に提供することもできないのでしょうか?	9
Q21 事業者は、ストレスチェックの結果は保存しなくて良いのでしょうか?	10
Q22 健康診断のように、事業者は、ストレスチェックを実施した旨の報告を監督署に行う必要があるのでしょうか?	10
Q23 法第 66 条第 1 項の「健康診断」から「第 66 条の 10 第 1 項の検査」 (=ストレスチェック) が除かれているのはなぜですか?	10

(面接指導)	10
Q24 法第 66 条第 3 項の「面接指導」とは具体的にどのようなものなのでしょうか?	10
Q25 医師以外が面接指導を実施することはできないのでしょうか?	10
Q26 面接指導の結果は、労働者の同意なく事業者が把握しても構わないのですか?	11
Q27 事業者は、面接指導の申出を理由として不利益な取扱いをしてはならないこととされていますが、「不利益な取扱い」とは具体的にどのようなものを指すのでしょうか?	11
Q28 面接指導の結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴くことになっていますが、意見を聴くのは面接指導を実施した医師でなければならないのでしょうか?	11
(省令事項等)	11
Q29 法第 66 条の 10 第 1 項の「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何を定めるのでしょうか?	11
Q30 法第 66 条の 10 第 2 項の「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何を定めるのでしょうか?	11
Q31 法第 66 条の 10 第 3 項の「厚生労働省令で定める要件」及び「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何を定めるのでしょうか?	11
Q32 法第 66 条の 10 第 4 項の「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何を定めるのでしょうか?	12
Q33 法第 66 条の 10 第 5 項の「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何を定めるのでしょうか?	12
Q34 法第 66 条の 10 第 7 項の指針は、具体的に何を定めるのでしょうか?	12
Q35 法第 66 条の 10 第 9 項でストレスチェックに関する医師等の研修の実施に努める旨が規定されていますが、研修の予定はどのようになっていますか?	12
受動喫煙防止対策の推進	13
Q 1 これまでは、快適な職場環境の形成のための措置として、指針の中で喫煙対策が盛り込まれていましたが、今回受動喫煙防止対策が努力義務として規定された意義は何でしょうか?	13
Q 2 今回の改正法で、受動喫煙防止対策が義務ではなく努力義務として規定されたのはなぜですか?	13
Q 3 「受動喫煙を防止するため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置」について、具体的にどのような措置を行っていれば努力義務を果たしたことになるのでしょうか?	13
Q 4 例えば、飲食店で喫煙席と禁煙席に分ける対策や開放型の喫煙コーナーによる分煙も「受動喫煙を防止するため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置」として認められるのでしょうか?	13
Q 5 努力義務に基づいて労働基準監督署ではどのような指導を行う予定なのでしょうか?	14
Q 6 法第 71 条では、国が「受動喫煙の防止のための設備の設置の促進」などの援助に努めると規定されていますが、具体的に、厚生労働省ではどのような援助を行う予定なのでしょうか?	14
Q 7 今回の改正法は、禁煙自体を推進していくものなのでしょうか?	14
Q 8 将来的に、受動喫煙防止対策を義務化する予定はあるのでしょうか?	14

重大な労働災害を繰り返す企業への対応	15
Q 1 この制度は、どのような契機で創設されることになったのでしょうか？	15
Q 2 新たな制度が創設されることで、現行の安全衛生改善計画制度の運用は変わるのでしょうか？	15
Q 3 法第 78 条第 1 項の「重大な労働災害として厚生労働省令で定めるもの」とは、具体的に何ですか？	15
Q 4 「重大な労働災害を繰り返す企業」について、過去の実績に照らすと、新制度の対象となる企業はどれくらいあるのでしょうか？また、そのうちどの程度が公表される見込みですか？	15
Q 5 法第 78 条第 1 項の「厚生労働省令で定める場合」とは、具体的にどのような場合ですか？	15
Q 6 企業単位の場合、計画の作成に当たって、どのように労働組合・労働者代表の意見を聴けば良いのでしょうか？	16
Q 7 法第 78 条第 1 項の「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何ですか？	16
Q 8 法第 78 条第 4 項の「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何ですか？	16
Q 9 法第 78 条第 5 項の「重大な労働災害の再発の防止に関し必要な措置」について、具体的にどのような内容の勧告がなされるのでしょうか？	16
Q 10 法第 78 条第 6 項に基づく公表では、具体的にどのような事項が公表されるのでしょうか？	16
外国検査・検定機関制度	17
Q 1 対象となる検査・検定にはどのようなものがあるのでしょうか？	17
Q 2 外国の検査・検定機関の承認を受けていれば、国内で改めて検査・検定を受ける必要がなくなるというような、相互承認を行うものなのですか？	17
Q 3 新制度の対象となる国はどこですか？	17
Q 4 外国の検査・検定機関が、日本の登録を受けているかどうかは、どのように確認すれば良いのでしょうか？	17
Q 5 外国の検査・検定機関は、その国の規格に従って検査・検定を行うのでしょうか？	17
Q 6 指定外国検査機関制度は、引き続き利用できるのでしょうか？	17
Q 7 海外でずさんな検査・検定が行われるおそれはないのでしょうか？適正な検査・検定を実施しているか否かをどのようにチェックするのでしょうか？	18
Q 8 海外の登録機関で検査・検定を受けて輸入されてきた機械等に問題があった場合に、それが使われて事故が起こることを防ぐためのチェック機能はあるのでしょうか？	18
法第 88 条第 1 項の届出の廃止	19
Q 1 なぜ、届出を廃止してしまうのですか？	19
Q 2 届出を廃止した場合、届出対象の工事等の安全性はどのように担保していくのでしょうか？	19
Q 3 現行の制度では、工事開始の 30 日前までに届出をすることとなっていますが、具体的に、いつまで届出をする必要があるのでしょうか？例えば、以下の場合はどうでしょうか？	19
Q 4 施行日前に届出がなされている法第 88 条第 1 項の計画に係る工事の開始の差止命令又は計画	

変更命令（同条第7項に基づくもの）については、命令に違反した場合の罰則も含め、施行後はどのような取扱いになるのでしょうか？例えば、以下の場合はどうでしょうか？..... 20

電動ファン付き呼吸用保護具..... 21

Q 1 そもそも、今回譲渡制限・型式検定の対象とされた「電動ファン付き呼吸用保護具」とは何ですか？..... 21

Q 2 どのような規格が定められる予定ですか？ 日本工業規格（JIS）と異なる規格とする予定はありますか？..... 21

Q 4 今、現場で使用されている、又はすでに市場で流通している電動ファン付き呼吸用保護具は、施行と同時に使用できなくなるのでしょうか？..... 21

Q 5 市場に流通している電動ファン付き呼吸用保護具が、検定に合格したものかどうかはどこで確認できますか？..... 21

Q 1 改正法にはどのような内容が盛り込まれているのでしょうか？

A 1 以下の7つの改正事項が盛り込まれています。

- ① 化学物質管理の在り方の見直し（リスクアセスメントの義務付け等）
- ② ストレスチェック制度の創設（ストレスチェック及び面接指導の義務付け等）
- ③ 受動喫煙防止のための事業者及び事業場の実情に応じた適切な措置の努力義務化
- ④ 重大な労働災害を繰り返す企業に対し大臣が計画作成指示、勧告、公表を行う制度の創設
- ⑤ 規模の大きい工場等で建設物、機械等の設置等を行う場合の事前届出を廃止
- ⑥ 電動ファン付き呼吸用保護具を譲渡制限・型式検定の対象に追加
- ⑦ 外国に立地する機関も検査・検定機関として登録ができるような仕組みを整備

Q 2 改正法の施行はいつですか？

A 2 具体的な施行日は政令で定めることとしていますが、A 1の改正事項ごとに、以下のとおりとなっています。

- ① ⇒ 平成 28 年 6 月までに施行される予定
- ② ⇒ 平成 27 年 12 月までに施行される予定
- ③④⑦ ⇒ 平成 27 年 6 月までに施行される予定
- ⑤⑥ ⇒ 平成 26 年 12 月までに施行される予定

Q 3 政省令等はいつ制定されますか？

A 3 政省令等については、今後、労働政策審議会安全衛生分科会や各種専門検討会などで労使や専門家などのご意見を聴きながら策定していくこととなります。そのため、現時点では具体的な改正時期は未定ですが、施行までに周知期間を十分にとることができるよう検討を進めていきたいと考えています。

Q 4 改正法では、施行後5年を経過した場合の検討規定が置かれていますが、具体的にどのような見直しが行われる予定なのでしょうか？

A 4 新制度の施行状況や今後の労働災害の発生状況等を踏まえつつ、労働政策審議会安全衛生分科会において、労使等のご意見を聴きながら検討をしていきたいと考えています。

化学物質管理の在り方の見直し

(リスクアセスメント)

Q1 「有害性又は危険性等の調査（リスクアセスメント）」とは、具体的に何をすれば良いのでしょうか？

A1 リスクアセスメントとは、化学物質を取り扱う際に生ずるおそれのある負傷・疾病の重篤度と発生の可能性を調査し、労働災害が発生するリスクの大きさを評価するものです。

具体的には、化学物質を取り扱う事業者が、①安全データシート（SDS）等を通じて、その化学物質にどのような危険性・有害性があるかを確認し、②各事業場でのその化学物質の使用量や取扱方法によってどのような労働災害が発生するおそれがあるのかを調査し、③発生した場合の負傷・疾病の重篤度や発生する可能性の度合を評価するもので、その評価結果を踏まえて、労働者の化学物質へのばく露防止のために必要な措置を検討することになります。これまで、労働安全衛生法第28条の2の規定により努力義務とされていたものが、新たに義務とされるものです。

事業者は、リスクアセスメントの結果を踏まえ、法令に定められた事項を実施するほか、リスクが高いと評価されたものから優先的に、化学物質による労働災害防止のための措置を講ずることが努力義務とされています。

改正法によるリスクアセスメントの具体的な実施手順等については、これまでのものと大きく変わるものではありませんが、追って指針等によりお示しする予定です。

Q2 リスクアセスメント義務化の対象となる化学物質はどのようなものですか？

A2 一定の危険性・有害性が明らかになっている化学物質として、SDS交付義務の対象とされている物質がリスクアセスメント義務化の対象となります（※）。平成26年7月現在の対象物質一覧につきましては、パンフレット「化管法・安衛法におけるラベル表示・SDS提供制度」の41～45頁に掲載しておりますので、こちらをご参照ください。

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/130813-01.html>

（※）改正法では、リスクアセスメント義務化の対象となる化学物質として、ラベル表示義務対象物質（＝第57条第1項の政令で定める物）とSDS交付義務対象物質の両方が規定されていますが、ラベル表示義務対象物質は、SDS交付義務対象物質の中に全て含まれていますので、実質的にリスクアセスメントが義務化されるのはSDS交付義務対象物質であるとお考えください。

Q3 リスクアセスメントの結果を踏まえた措置については、どのような義務がかかるのでしょうか？

A3 リスクアセスメントの対象とした化学物質及び業務について、労働安全衛生法に基づく労働安全衛生規則や特定化学物質障害予防規則等の特別規則に講ずべき措置が定められている場合、当該措置を講ずることはこれまでどおり義務となります。一方、

リスクアセスメントの対象とした化学物質及び業務について、法令に規定がない場合は、リスクアセスメントの結果を踏まえ、リスクが高いと評価されたものから優先的に、各事業者の判断により必要な措置を講じることが努力義務となります。

Q 4 リスクアセスメントの結果を保存等しておく必要がありますか？

A 4 リスクアセスメントは、その結果を踏まえて労働災害防止のための措置を講じていただくためのものであることから、結果を記録すること自体を省令等で規定することは想定していませんが、その化学物質を取り扱う作業のリスクを労働者にも周知させるため、例えばその結果を事業場に備え付ける等により労働者に周知することについては、今後省令等で規定する予定です。

Q 5 リスクアセスメントを実施する上での支援策などはありますか？

A 5 厚生労働省では、ラベル表示や安全データシート（SDS）、化学物質のリスクアセスメントなど化学物質管理全般について相談いただける相談窓口を設けています。

（平成 26 年度委託先 テクノヒル株式会社／

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046255.html>）

また、化学物質について詳しくない方でも簡易にリスクアセスメントが実施できるよう、SDSの危険有害性情報や化学物質の使用量、作業内容等を入力することでリスクアセスメントを行うことができる支援ツールである「化学物質リスク簡易評価法」（コントロール・バンディング）を用意しています。こちらは「職場のあんぜんサイト」に掲載（下記URL）しておりますので、ご活用ください。なお、この支援ツールについては、今後、より使いやすく改良していく予定です。

http://anzeninfo.mhlw.go.jp/ras/user/anzen/kag/ras_start.html

（省令事項等）

Q 6 法第 57 条の 3 第 1 項の「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何を定めるのでしょうか？

A 6 リスクアセスメントを実施するタイミング等について定める予定です。具体的には、新規に化学物質を採用する際や作業手順を変更する時など、従来の労働安全衛生法第 28 条の 2 に基づくリスクアセスメントの実施時期を基本に、今後省令で定めることを想定しています。

Q 7 法第 57 条の 3 第 3 項では指針を定めることとされていますが、その内容は具体的にはどのようなものとなるのでしょうか？ 現行の「化学物質による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」から内容は変わりますか？

A 7 現行の「化学物質による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」を基本に、リスクアセスメントの具体的な実施方法等について定める予定です。

(ラベル表示)

Q 8 これまで表示事項とされていた化学物質の「成分」が削除されているのはなぜですか？ また、今後は「成分」を記載してはならない、ということでしょうか？

A 8 改正前の規定では、混合物の場合、含有するラベル表示義務対象物質の名称を全てラベルの「成分」の欄に記載しなければなりませんでしたが、今後、労働政策審議会の建議を踏まえ、ラベル表示義務対象物質を（具体的にはSDS交付義務対象物質の範囲まで）拡大することを予定していますが、その結果、「成分」欄に記載する物質の数が非常に多くなり、まず労働者の目に入ることが望ましい絵表示等の危険有害性情報や取扱上の注意事項が見にくくなるおそれがあります。このため、表示事項（義務）から「成分」を削除し、「成分」の表示を任意としたものです。なお、成分を確認する必要があるときは、SDSで確認することができます。

法律で義務付けられる事項ではなくなりますが、主要な成分については、記載していただくことが望ましいと考えています。

Q 9 労働政策審議会の建議にラベル表示義務対象物質の拡大が盛り込まれたと聞いていますが、いつ実施するのでしょうか？

A 9 労働政策審議会の建議を踏まえ、ラベル表示義務対象物質をSDS交付義務対象物質の範囲まで拡大するため、労働安全衛生法施行令等の改正を予定しています。このラベル表示義務対象物質の拡大を前提に法律におけるラベルの表示事項（義務）から「成分」を削除しましたので、成分表示の削除規定と同様、平成28年6月までに施行する予定です。政省令等の改正に当たっては、施行までに十分な周知期間を確保することができるよう、検討を進めていきたいと考えています。

Q 10 「成分」はいつから削除して良いのでしょうか？ また、それまでは引き続き「成分」を記載する必要がありますか？

A 10 改正法の成分削除の規定が施行されるまでの間は、引き続きラベルに「成分」を記載していただく必要があります。

ストレスチェック制度の創設

(全般)

Q1 ストレスチェック制度により、労働者がうつ病か否かが事業者把握されてしまうのでしょうか？

A1 ストレスチェック制度は、労働者のストレスの程度を把握することにより、労働者自身のストレスへの気付きを促すとともに、職場改善につなげていく一次予防を主な目的とした制度であり、精神疾患の早期発見を行うことを目的とした制度ではありません。

このため、ストレスチェックの内容も、あくまで労働者のストレスの程度を把握するための内容とする予定であり、精神疾患かどうかを把握する検査内容とすることは想定していません。

Q2 ストレスチェックの結果を解雇の理由に使うなど、事業者が悪用するおそれはないのでしょうか？

A2 ストレスチェック制度では、ストレスチェックの結果は、労働者の同意なく事業者には伝えてはならないこととされており、ストレスチェックの実施者や実施事務に従事した者に対しては守秘義務が課されています。また、ストレスチェックの結果を通知された労働者が面接指導を申し出たことを理由とした不利益な取扱いを禁止する旨の規定が設けられているなど、事業者による不合理な不利益取扱いがなされないような仕組みとしています。さらに、ストレスチェックの結果や、面接指導の結果などを理由として、不合理な不利益取扱いがなされることのないよう、今後、労使や専門家のご意見を聴きつつ、指針等で不合理な不利益取扱いに当たる事例などについてお示しすることを予定しています。

厚生労働省としては、このような制度の内容を周知するとともに、事業者に対して必要な指導を行っていきます。また、ストレスチェック制度の主な目的は、労働者自身のストレスへの気付きを促すとともに、職場改善につなげていく一次予防にあります。労働者の健康確保のためには、労働者が安心してストレスチェックを受けられることができる環境を整えることが重要であること等をしっかりと事業者にも周知・啓発していき、制度の悪用がなされないよう取り組んでいきたいと考えています。

(ストレスチェック)

Q3 全ての事業場が対象となるのでしょうか？

A3 ストレスチェックの実施が義務とされるのは、従業員数50人以上の事業場とされており、これは、産業医の選任義務が課されている事業場と同じ対象範囲です。

なお、従業員数50人未満の事業場については、当分の間、ストレスチェックの実施が努力義務とされています。(原始附則第4条に規定)

Q4 従業員数50人未満の事業場について努力義務とされているのはなぜですか？

A4 従業員数50人未満の事業場では、産業医の選任義務が課されていないなど体制が整

っておらず、かつ、事業場の規模が小さいため、ストレスチェックの結果等の取扱いに当たって、労働者のプライバシーに十分配慮した情報管理等を行うことについて懸念があるため、義務ではなく、努力義務としています。

ただし、従業員数 50 人未満の事業場であっても、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することは重要です。厚生労働省としても、そうした事業場でのストレスチェックを含めたメンタルヘルス対策が促進されるよう、周知・啓発を行うとともに、全国に設置している産業保健総合支援センター（下記 URL 参照）による面接指導の実施体制を整備することなどにより、支援を行っていきたいと考えています。

<産業保健総合支援センター>

<http://www.rofuku.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>

Q 5 店舗の従業員数は 50 人未満なのですが、法人全体で従業員数 50 人を超える場合には義務となるのでしょうか？

A 5 法人単位ではなく、事業場ごとの従業員数が 50 人未満か否かを確認しますので、法人全体で従業員数 50 人を超える場合であっても、事業場単位でみたときに従業員数が 50 人未満であれば、義務とはなりません。なお、この考え方は、現行の産業医の選任義務の対象事業場と同様です。

なお、義務とならない小規模事業場の中でも、大企業の支店などであって、本社による統括管理等により実施体制が十分整っている場合には、そのような事業場についてはストレスチェックを実施していただくことが望ましいと考えています。

Q 6 全ての労働者が対象となるのでしょうか？

A 6 対象の労働者は、一般定期健康診断の対象労働者と同じく、常時使用する労働者とする予定です。常時使用する労働者とは、期間の定めのない契約により使用される者（期間の定めのある契約により使用される者の場合は、1 年以上使用されることが予定されている者、及び更新により 1 年以上使用されている者）であって、その者の 1 週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の 1 週間の所定労働時間数の 4 分の 3 以上である者をいいます。

なお、派遣労働者については、一般定期健康診断と同じく、派遣元事業主においてストレスチェックを実施していただくこととなります。

Q 7 健康診断とは異なり、労働者にストレスチェックを受ける義務が規定されていませんが、労働者は受けなくても問題ないのでしょうか？

A 7 労働者にはストレスチェックを受ける義務が課されていないため、これを受けなかった場合に法令に違反することはありませんが、メンタルヘルス不調を未然に防止するためにも、ストレスに気づいていただくことは重要ですので、できるだけ受けていただくことが望ましいと考えています。

Q8 事業者は、希望する労働者にだけストレスチェックを実施すれば良いのでしょうか？

A8 労働者にストレスチェックを受ける義務は課されていませんが、労働者のセルフケアを促進していくためにも、労働者が希望するか否かにかかわらず、事業者は、対象となる労働者全員にストレスチェックを受ける機会を提供する必要があります。

Q9 ストレスチェックはどれくらいの頻度で実施すれば良いのでしょうか？健康診断と同様に、年に1回実施すれば良いのでしょうか？

A9 ストレスチェックの実施頻度は、今後、労使や専門家のご意見を聴きつつ省令で定めることにしていますが、健康診断と同様に、1年以内ごとに1回以上実施していただくことを想定しています。

Q10 ストレスチェックを実施することができるのは、医師、保健師以外にどのような職種となるのでしょうか？

A10 医師、保健師以外では、一定の研修を受けた看護師と精神保健福祉士を想定しており、具体的には、今後、労使や専門家のご意見を聴きつつ省令で定めることにしています。

Q11 健康診断のように、ストレスチェックの実施を外部機関に委託しても問題ありませんか？

A11 問題ありません。委託により実施する際には、ストレスチェックの結果を実施者から直接労働者に通知する必要があり、労働者の同意なく事業者に通知してはならないことなどの点にご留意ください。

Q12 「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）」とは具体的にどのようなものなのでしょうか？面談形式で行うものですか？

A12 労働者の心理的な負担の程度を把握するため、労働者自身が該当する項目を選択するチェックシート方式で行う検査です。実施方法については、今後労使や専門家の意見も聞きつつ検討を行う予定ですが、面談形式に限定することは想定していません。

Q13 ストレスチェックの具体的な項目は決まっているのでしょうか？これまで、9項目という話も聞いたことがあります。最低限盛り込まなければならない項目はあるのでしょうか？また、具体的な項目はいつ頃決まるのでしょうか？

A13 ストレスチェックの具体的な項目は、「職業性ストレス簡易調査票」などを参考に、労使や専門家の意見も聴きつつ検討を行い、標準的なものをお示しすることを考えています。

なお、9つのストレスチェック項目は、前回法案において、ストレスチェックのイメージとして例示したものであり、今般の改正法においては、従業員数50人未満の事業場は努力義務とされるなど、前回法案と前提が異なるため、最低限盛り込むべき内容も含め、改めて検討を行うこととしています。

なお、今後の検討スケジュールについては、第1回「ストレスチェック項目等に関する専門検討会」の資料4（下記URL参照）をご参照ください。

<ストレスチェック項目等に関する専門検討会>

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000aiuu.html#shingi203931>

<ストレスチェック制度に係る今後のスケジュール（案）>

http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudouki_junkyoku-Soumuka/000050911.pdf

Q14 「職業性ストレス簡易調査票」の57項目を実施していれば、十分なのでしょうが？
また、現在57項目のほかにも独自に項目を追加して（例えば100項目）ストレスチェックを実施している企業は、新制度に基づくストレスチェックとして、これまで通り実施することができるのでしょうか？

A14 A13のとおり、ストレスチェックの具体的な項目は、「職業性ストレス簡易調査票」などを参考に、労使や専門家のご意見も聴きつつ検討を行い、標準的なものをお示しすることを考えています。検討に当たっては、先行して実施している事業者の取組も考慮しつつ、検討を進めていきたいと考えていますが、こちらからお示しする標準的なものを全て含んでいるのであれば、基本的にはこれまでどおり実施していただいて問題ないと考えています。

なお、ストレスチェックの項目として盛り込むことが不適切な内容についても検討を行う予定です。

Q15 ストレスチェックの実施により、労働者のメンタルヘルス不調の予防に資するというエビデンスはあるのでしょうか？

A15 現在、ストレスを評価するための調査票としては、産業現場で広く活用されている57項目の「職業性ストレス簡易調査票」があります。この調査票は、平成7年から平成11年までの厚生労働省の委託研究により開発されたもので、約1万2千人を対象とした試験的調査により、その信頼性、妥当性が統計学的に確認されているものです。

ストレスチェックの具体的な項目は、今後、この「職業性ストレス簡易調査票」などを基本に、労使や専門家のご意見も聴きつつ検討を行い、標準的な内容をお示しすることを考えています。

また、ストレスチェックを効果的に実施するための手法等について、お示しする予定です。

Q16 現在、健康診断と併せてストレスチェックを実施しているのですが、今後も、健康診断と一緒に実施することは可能ですか？また、今後は、ストレスチェックの結果を事業者が把握することはできなくなるのでしょうか？

A16 ストレスチェックと健康診断を同じ機会に併せて実施していただくことは問題ありません。ただし、ストレスチェックの結果については、労働者の同意なく事業者に提供してはならないこととされておりますので、結果については、健康診断と異なる取扱いをしていただく必要がある点にはご留意ください。

Q17 新制度の施行後は、例えば、健康診断の医師の問診の場面で労働者のメンタルヘルス不調等の情報を把握した場合、事業者にそれを伝えることはできなくなるのでしょうか？

A17 一般定期健康診断の問診等において、医師が把握したメンタルヘルス不調に関する健康情報の取扱いは、これまでと変わりません。つまり、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(下記URL参照)にも記載されているように、事業者と産業保健スタッフは、以下に掲げる点に留意した上で、労働者の健康情報を取り扱う必要があります。

- ① 産業医等が、相談窓口や面接指導等により知り得た健康情報を含む労働者の個人情報等を事業者等に提供する場合には、提供する情報の範囲と提供先を必要最小限とすること。その一方で、産業医等は、当該労働者の健康を確保するための就業上の措置を実施するために必要な情報が的確に伝達されるように、集約・整理・解釈するなど適切に加工した上で提供すること。
- ② 事業者は、メンタルヘルスに関する労働者の個人情報を取り扱う際に、診断名や検査値等の生データの取扱いについては、産業医や保健師等に行わせることが望ましいこと。特に、誤解や偏見を生じるおそれのある精神障害を示す病名に関する情報は、慎重に取り扱うことが必要であること。

<労働者の心の健康の保持増進のための指針>

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/101004-3.html>

Q18 産業医がストレスチェックを実施することは可能ですか？

A18 可能であり、適切な事後措置や職場環境の改善につなげるためにも、産業医が実施することがむしろ望ましいと考えています。ただし、ストレスチェック制度では、ストレスチェックを実施した医師等は、労働者の同意なく、その結果を事業者に提供してはならないこととされています。産業医がストレスチェックを実施した場合も同様に、労働者の同意なく事業者にその結果を伝えてはならないこととなりますので、ご留意ください。

Q19 外部機関にストレスチェックの実施を委託した場合、ストレスチェックを実施したその機関の医師等は、産業医に結果を提供しても問題ないのでしょうか？

A19 産業医がストレスチェックの企画・評価に関わり、実施者となる場合には問題ありませんが、産業医が実施者とならない場合には、その産業医に労働者の同意なく結果を提供してはならないこととなります。

Q20 ストレスチェックの結果について、職場の集団的なストレスの分析に用いるため、個人の結果がわからないように加工して事業者に提供することもできないのでしょうか？

A20 個々の労働者の結果であることが識別できないよう加工した集団的なデータであれば、労働者の同意なく、事業者に提供することは可能です。ただし、集団の単位が小

さいなど、集団的なデータであっても個人が識別できるような場合には、労働者の同意なく、事業者には提供することは適切ではありません。

なお、職場の集団的なストレスの分析の具体的な方法などについては、今後、指針などでお示しする予定です。

Q21 事業者は、ストレスチェックの結果は保存しなくて良いのでしょうか？

A21 ストレスチェックの結果の保存は、ストレスチェックの実施者において行うことを想定していますが、具体的な保存方法などについては、今後労使や専門家の意見も聴きつつ検討を行い、お示しする予定です。

Q22 健康診断のように、事業者は、ストレスチェックを実施した旨の報告を監督署に行う必要があるのでしょうか？

A22 ストレスチェックの実施状況を把握するため、事業者には、労働基準監督署にその実施状況について報告していただく仕組みを設けることを考えています。

具体的には、今後、労使や専門家のご意見を聴きつつ省令で定めることにしています。

Q23 法第 66 条第 1 項の「健康診断」から「第 66 条の 10 第 1 項の検査」(＝ストレスチェック) が除かれているのはなぜですか？

A23 健康診断とストレスチェックは、いずれも労働者の健康の状況を把握するためのものであるという観点では、重複した概念となっています。両者を事業者の義務とする場合に、義務が一部重複することになるため、法技術的な観点からその重複を避けるため法第 66 条第 1 項の「健康診断」から「第 66 条の 10 第 1 項の検査」(＝ストレスチェック) を除く改正を行ったものです。

なお、これにより、健康診断とストレスチェックを同時に行うことを否定するものではありません。(A16 参照)

(面接指導)

Q24 法第 66 条第 3 項の「面接指導」とは具体的にどのようなものなのでしょうか？

A24 面接指導は、問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うもので、これに基づき必要な措置が行われることとなります。

具体的な実施方法などについては、今後、労使や専門家のご意見を聴きつつ省令で定めることにしています。

Q25 医師以外が面接指導を実施することはできないのでしょうか？

A25 A24 のとおり、面接指導は、問診その他の方法により労働者の心身の状況を把握し、面接により必要な指導を行うものであるため、医学的な知見を有する医師でなければ実施することができない仕組みとしています。

Q26 面接指導の結果は、労働者の同意なく事業者が把握しても構わないのですか？

A26 面接指導は、労働者の申出に基づくものであり、面接指導の結果、事業者は、必要に応じて労働者の健康を確保するため就業上の措置を講じなければならないため、労働者の同意なく、その結果を把握することができます。

Q27 事業者は、面接指導の申出を理由として不利益な取扱いをしてはならないこととされていますが、「不利益な取扱い」とは具体的にどのようなものを指すのでしょうか？

A27 不利益な取扱いとしては、例えば、面接指導の申出の後に、当該申出があったことを理由として解雇、減給、降格、不利益な配置の転換等がされた場合などが考えられます。具体的には、今後、労使や専門家のご意見を聴きつつ検討を行い、不相当と考えられる事例を指針等で示すことを予定しています。

Q28 面接指導の結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴くことになっていますが、意見を聴くのは面接指導を実施した医師でなければならないのでしょうか？

A28 面接指導を実施した医師から、面接指導の結果報告に併せて意見を聴取することが適当です。また、面接指導を実施した医師が、当該面接指導を受けた労働者の所属する事業場で選任されている産業医でない場合には、面接指導を実施した医師からの意見聴取と併せて、当該事業場で選任されている産業医の意見を聴取することも考えられます。

(省令事項等)

Q29 法第66条の10第1項の「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何を定めるのでしょうか？

A29 今後、具体的に検討する予定ですが、現時点では、①ストレスチェックの実施頻度として、現行の一般健康診断と同様に、1年以内ごとに1回以上実施すること、②今後、専門家等のご意見を踏まえて検討することとしている、ストレスチェックの項目の考え方などを定めることを考えています。

Q30 法第66条の10第2項の「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何を定めるのでしょうか？

A30 今後、具体的に検討する予定ですが、現時点では、ストレスチェックを行った医師、保健師等からの結果の通知は、検査が行われた後、遅滞なく行わなければならないことなどを定めることを考えています。

Q31 法第66条の10第3項の「厚生労働省令で定める要件」及び「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何を定めるのでしょうか？

A31 いずれも、今後、具体的に検討する予定ですが、現時点では、「厚生労働省令で定める要件」としては、ストレスチェックの結果、高ストレスと評価された労働者であることなどを定めることを考えています。また、「厚生労働省令で定めるところ」としては、①労働者から申出があった後、遅滞なく面接指導を行わなければならないこと、

②労働者の勤務の状況等、面接指導において医師が確認すべき事項などについて定めることを考えています。

Q32 法第66条の10第4項の「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何を定めるのでしょうか？

A32 今後、具体的に検討する予定ですが、現時点では、面接指導の結果の記録を作成して、これを5年間保存することなどを定めることを考えています。

Q33 法第66条の10第5項の「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何を定めるのでしょうか？

A33 今後、具体的に検討する予定ですが、現時点では、医師からの意見聴取は、面接指導が行われた後、遅滞なく行わなければならないこと等を定めることなどを定めることを考えています。

Q34 法第66条の10第7項の指針は、具体的に何を定めるのでしょうか？

A34 面接指導の結果及び医師の意見を踏まえ、事業者が講ずべき労働者の健康を保持するために必要な措置の適切かつ有効な実施を図るため、必要な内容を盛り込む予定です。具体的には、医師からの意見聴取の方法、就業上の措置の区分とその決定方法、面接指導の結果に基づく不合理な不利益取扱いの考え方などについて定めることとしていますが、詳細は、今後、労使や専門家のご意見を聞きつつ、検討を行ってまいります。

Q35 法第66条の10第9項でストレスチェックに関する医師等の研修の実施に努める旨が規定されていますが、研修の予定はどのようになっていますか？

A35 ストレスチェックが適切に実施されるよう、来年度以降、医師等に対する研修を実施することとしています。研修の内容等は今後具体的に検討する予定です。

受動喫煙防止対策の推進

Q 1 これまでは、快適な職場環境の形成のための措置として、指針の中で喫煙対策が盛り込まれていましたが、今回受動喫煙防止対策が努力義務として規定された意義は何でしょうか？

A 1 改正法では、受動喫煙が労働者の健康に与える影響を踏まえて、受動喫煙防止対策を労働者の健康の保持増進のための取組として位置づけ直すものです。

今回、法律に明記することは、事業者による取組を促す上でも、また、受動喫煙防止対策の必要性に関する労働者の理解を深める上でも重要であると考えています。

Q 2 今回の改正法で、受動喫煙防止対策が義務ではなく努力義務として規定されたのはなぜですか？

A 2 労働政策審議会安全衛生分科会における議論の中で、現時点では受動喫煙防止対策を義務化するよりも、努力義務とした上で助成金等による援助により、対策が遅れている事業者等を支援していく方が適当というご意見がありました。

また、労働者健康状況調査（平成 24 年）においても、事業場における受動喫煙防止対策の取組の問題点として、「受動喫煙に対する喫煙者の理解が得られない」、「顧客に喫煙をやめさせるのが困難である」などが挙げられており、受動喫煙防止対策の必要性について、さらなる周知啓発が必要な状況です。

このような状況を踏まえ、今回の提出法案においては努力義務とした上で、国による援助を定めることとしました。

Q 3 「受動喫煙を防止するため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置」について、具体的にどのような措置を行っていれば努力義務を果たしたことになるのでしょうか？

A 3 事業者及び事業場の実情に応じた適切な措置の例としては、全面禁煙、喫煙室の設置による空間分煙、たばこ煙を十分低減できる換気扇の設置などがありますが、個々の事業者や事業場によって実情は異なるので、適切な措置も異なってきます。事業者の皆様には、まずは各々の事業場の現状を把握していただき、その実情に照らして実行が可能な措置のうち最も効果的な措置を講じるよう努めていただきたいと思います。

Q 4 例えば、飲食店で喫煙席と禁煙席に分ける対策や開放型の喫煙コーナーによる分煙も「受動喫煙を防止するため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置」として認められるのでしょうか？

A 4 A 3 のとおり、個々の事業者及び事業場によって実情は異なるため、措置の内容を一律に示すことは考えていませんが、まずは各々の事業場の現状を把握していただき、その実情に照らして実行が可能な措置のうち最も効果的な措置を講じるよう努めていただきたいと思います。

Q5 努力義務に基づいて労働基準監督署ではどのような指導を行う予定なのでしょうか？

A5 改正法の趣旨について、幅広く周知・啓発を行うとともに、受動喫煙を防ぐための措置を何ら講じていない場合は、適切な措置を講ずる必要性について、パンフレット等により周知・啓発していきます。さらに、中小企業事業主に対する喫煙室設置に係る費用の助成等の支援事業を紹介し、その活用を促していきます。また、個別の労働者から相談があった場合は、懇切丁寧に対応していきます。

Q6 法第71条では、国が「受動喫煙の防止のための設備の設置の促進」などの援助に努めると規定されていますが、具体的に、厚生労働省ではどのような援助を行う予定なのでしょうか？

A6 現在、以下の3つの支援事業を行っております。詳細は、それぞれ厚生労働省のHPをご参照ください。また、今後、効果的な支援となるよう、適宜支援内容の見直しを検討します。

① 受動喫煙防止対策助成金

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000049868.html>

② 受動喫煙防止対策に係る相談支援

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000049989.html>

③ 受動喫煙防止対策に関する職場内環境測定支援（たばこ煙濃度等の測定のための機器の貸与）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000049996.html>

Q7 今回の改正法は、禁煙自体を推進していくものなのでしょうか？

A7 改正法における受動喫煙防止対策は、労働者の健康の保持増進の観点から、職場という個人の自由がきかない空間において、労働者が業務中に他人のたばこの煙にさらされないようにするためのものであり、喫煙そのものを制限することを目的としているものではありません。

Q8 将来的に、受動喫煙防止対策を義務化する予定はあるのでしょうか？

A8 改正法全般について、施行して5年後に改正後の安衛法の施行状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずる旨の規定があるため、受動喫煙防止対策についても改正法の施行状況を見ながら検討することになります。

重大な労働災害を繰り返す企業への対応

Q 1 この制度は、どのような契機で創設されることになったのでしょうか？

A 1 新制度は、死亡災害などの重大な労働災害を複数の事業場で繰り返す企業が散見されることから、そうした企業に、企業全体で着実に改善を図らせ、再発防止を期するために設けるものです。

なお、この制度は、第 12 次労働災害防止計画において、「法令違反により重大な労働災害を繰り返して発生させたような企業について、一定の基準を設け、着実に労働環境の改善を図らせる」とされたことを踏まえ、労働政策審議会安全衛生分科会においてご議論いただいた結果、設けることが適当とされたものです。

Q 2 新たな制度が創設されることで、現行の安全衛生改善計画制度の運用は変わるのでしょうか？

A 2 新制度の要件に該当する企業については、新制度による対応を行うこととなりますが、それ以外には、基本的に、現行の安全衛生改善計画制度の運用に変更はありません。

Q 3 法第 78 条第 1 項の「重大な労働災害として厚生労働省令で定めるもの」とは、具体的に何ですか？

A 3 今後、具体的に検討する予定ですが、現時点では、例えば、死亡災害、障害等級第 1 級～第 7 級に相当する労働災害を想定しています。

Q 4 「重大な労働災害を繰り返す企業」について、過去の実績に照らすと、新制度の対象となる企業はどれくらいあるのでしょうか？また、そのうちどの程度が公表される見込みですか？

A 4 重大な労働災害に何が該当するかについては、今後労働政策審議会安全衛生分科会で具体的な検討がなされることから、重大な労働災害を繰り返す企業の数について現時点でお示しすることはできませんが、仮に死亡災害に限定するとすれば、平成 21 年～23 年の 3 年間で同様の死亡災害を複数の事業場で繰り返し発生させた企業の数は 20 社程度です。

新制度では、事業者が、厚生労働大臣の勧告に従わなかった場合にその旨を公表することとされているため、現時点では、どのくらいの企業が公表の対象になるかは明確にお答えすることは困難です。

Q 5 法第 78 条第 1 項の「厚生労働省令で定める場合」とは、具体的にどのような場合ですか？

A 5 労働政策審議会安全衛生分科会では、「重大な労働災害の再発を防止するため必要があると認める場合」について、3 年間で同様の重大な労働災害を複数の事業場で発生させた場合を対象としてはどうかという議論が行われたところであり、このような議論を踏まえ、今後具体的に検討していく予定です。

Q 6 企業単位の場合、計画の作成に当たって、どのように労働組合・労働者代表の意見を聴けば良いのでしょうか？

A 6 関係する全ての事業場の労働者に計画の遵守義務がかかることとなるため、何らかの方法で関係する全ての事業場の過半数の労働者を代表する意見を聴いていただく必要があると考えていますが、具体的な意見の聴取方法については、労働時間等設定改善委員会の例（※）などを参考に、今後検討していく予定です。

（※）労働時間等設定改善委員会は、事業主代表と労働者代表を構成員とし、労働時間等の設定の改善に関する事項を調査審議し、事業主に対し意見を述べることを目的として、全部の事業場を通じて一の委員会又は事業場ごとの委員会を設置することとされています。委員の半数は、過半数労働組合又は過半数代表者の推薦に基づいて指名されています。

Q 7 法第 78 条第 1 項の「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何ですか？

A 7 今後、具体的に検討する予定ですが、現時点では、計画作成指示書の様式、計画に記載すべき事項などについて定める予定です。

Q 8 法第 78 条第 4 項の「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何ですか？

A 8 今後、具体的に検討する予定ですが、現時点では、計画変更指示書の様式などを定める予定です。

Q 9 法第 78 条第 5 項の「重大な労働災害の再発の防止に関し必要な措置」について、具体的にどのような内容の勧告がなされるのでしょうか？

A 9 勧告は、特別安全衛生改善計画の作成指示等に従わない場合に、労働災害の再発を防止するための次の段階の措置として位置づけています。

具体的には、特別安全衛生改善計画の作成又は変更指示をしたにもかかわらず、事業者がその指示に従わない場合に、労働災害の再発を防止するために必要な措置をとるよう勧告を行うとともに、事業者が策定した計画を実施していないことが確認された場合には、実施するよう勧告を行うことを考えています。

Q 10 法第 78 条第 6 項に基づく公表では、具体的にどのような事項が公表されるのでしょうか？

A 10 具体的には、今後、検討していく予定ですが、少なくとも、対象となる企業の名称や、公表に至った事由（厚生労働大臣の勧告に従っていない旨など）は公表する内容に含まれることになると考えています。

外国検査・検定機関制度

Q 1 対象となる検査・検定にはどのようなものがあるのでしょうか？

A 1 「製造時等検査」、「性能検査」、「個別検定」及び「型式検定」が対象となります。ただし、移動式クレーン及びゴンドラに関する製造時等検査は、現在、国が直接これを行っていて、登録機関は検査を行っていないため、今般の改正の対象にはなりません。

Q 2 外国の検査・検定機関の承認を受けていれば、国内で改めて検査・検定を受ける必要がなくなるというような、相互承認を行うものなのですか？

A 2 新制度は、外国に立地する検査・検定機関についても、労働安全衛生法上の検査・検定機関としての登録を受けることができるよう所要の整備を行うものであり、いわゆる相互承認を行うものではありませんが、労働安全衛生法の登録を受けた外国立地機関の検査・検定を受けた機械等については、日本国内で改めて検査・検定を受ける必要はありません（※）。

（※）なお、労働基準監督署が実施する落成検査については、引き続き受ける必要があります。

Q 3 新制度の対象となる国はどこですか？

A 3 対象となる国に限定はありません。

Q 4 外国の検査・検定機関が、日本の登録を受けているかどうかは、どのように確認すれば良いのでしょうか？

A 4 検査・検定機関の一覧を厚生労働省のHPに掲載しておりますのでそちらをご確認ください。登録を受けた外国の検査・検定機関についてもこちらに掲載していく予定です。

<労働安全衛生法に基づく検査・検定機関一覧>

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/anken/dl/kensakenteikikan.pdf

Q 5 外国の検査・検定機関は、その国の規格に従って検査・検定を行うのでしょうか？

A 5 新制度は、外国に立地する検査・検定機関についても、労働安全衛生法上の検査・検定機関としての登録を受けることができるよう所要の整備を行うものです。このため、検査・検定を行う場合も、労働安全衛生法に基づく構造規格に沿って行うこととなります。

Q 6 指定外国検査機関制度は、引き続き利用できるのでしょうか？

A 6 改正法の施行後も、現在の指定外国検査機関が必ずしも外国登録検査・検定機関へ移行するものではないと考えられることから、指定外国検査機関制度（※）を当分の間存続させる予定です。

(※)「指定外国検査機関制度」とは、外国で製造した機械等について、厚生労働大臣が指定する外国の機関が日本の構造基準に適合していることを証明する場合には、その結果を添付することで輸入時等の検査・検定を簡略化することができる仕組みのことです。

Q 7 海外でずさんな検査・検定が行われるおそれはないのでしょうか？適正な検査・検定を実施しているか否かをどのようにチェックするのでしょうか？

A 7 外国の検査・検定機関に対して課す義務や登録要件は、国内機関に対するものと同じであり、検査・検定の基準も同じであるため、国内機関と同様に検査・検定の質及び機械等の安全性は担保できるものと考えています。

また、①登録申請時に、登録要件に合致しているか否かについて実地調査等により、国内と同様に厳格な審査を行うとともに、②登録後も立入検査を請求するなどにより、外国機関による検査・検定が適正に実施されているか確認し、機械等の構造規格に適合する方法で検査・検定が行われていない場合は登録の取消等を行うこととしています。

厚生労働省としては、こうした取組により、ずさんな検査が行われないう、しっかりと制度を運用していきたいと考えています。

Q 8 海外の登録機関で検査・検定を受けて輸入されてきた機械等に問題があった場合に、それが使われて事故が起こることを防ぐためのチェック機能はあるのでしょうか？

A 8 海外の機関で検査・検定を受け、国内に流通する機械については、例えば、サンプル的に買取を行い、構造規格の具備を確認し、これに適合しない場合には、必要に応じて輸入業者等に対して回収・改善を命ずるなどの対応を行うこととしています。

厚生労働省としては、こうした取組により、労働災害を防止するため、しっかりと制度を運用していきたいと考えています。

法第 88 条第 1 項の届出の廃止

Q 1 なぜ、届出を廃止してしまうのですか？

A 1 法第 88 条第 1 項に規定する届出の趣旨は、一定規模以上の工場等で生産ラインの新設等を行う場合に、労働基準監督署があらかじめその工事に係る計画を把握し、労働者の安全衛生の確保が適切になされているか否かの確認を行うものです。

しかし、この届出制度については、①年間約 1 万 2 千件の届出があるが、届出された計画に法違反が認められる事例はほぼ生じていないこと、②職場での安全衛生の確保に係る意識が成熟し、リスクアセスメントの実施などの取組が進んできていることから、事前に届出させて確認を行う必要性がなくなってきました。

こうした状況を踏まえた労働政策審議会からの廃止が適当との建議を受けて、今般の改正においてこの制度を廃止することとしました。

Q 2 届出を廃止した場合、届出対象の工事等の安全性はどのように担保していくのでしょうか？

A 2 法第 88 条第 1 項の届出は、①年間約 1 万 2 千件の届出があるが、届出された計画に法違反が認められる事例はほぼ生じていないこと、②職場での安全衛生の確保に係る意識が成熟し、リスクアセスメントの実施などの取組が進んできていることから、届出が必要な一定規模以上の事業場においては、安全衛生の確保に係る取組が進められていると認識しています。

労働安全衛生法第 88 条第 1 項の届出を廃止した後も、①事業場に対する監督指導等や現行の同法第 88 条第 2 項に基づく事前の届出に係る実地調査などの機会において、第 1 項の届出によって確認していた機械等の配置等についても確認できること、②特に危険性・有害性が高い機械等や大規模な建設業の仕事を行う場合等については、引き続き、現行の同法第 88 条第 2 項から第 4 項までの規定により、事前の届出を求めることから、引き続き、安全性を担保できると考えています。

Q 3 現行の制度では、工事開始の 30 日前までに届出をすることとなっていますが、具体的に、いつまで届出をする必要があるのでしょうか？例えば、以下の場合はどうでしょうか？

- ① 工事予定日が施行日より前の場合
- ② 工事予定日が施行日より後で、かつ、施行日から起算して 29 日以内の場合
- ③ 工事予定日が施行日より後で、かつ、施行日から 30 日以上経過している日の場合

A 3 改正法の附則第 5 条に経過措置が設けられていて、施行日から 29 日間が経過する日までに届出を行わず工事を開始した場合について、引き続き罰則の対象とする旨が規定されています。

このため、①～③までは、それぞれ以下のとおりとなります。

- ① ⇒ 届出を行う必要があり、届出から 30 日間経過せずに工事を開始した場合には第 88 条第 1 項違反として罰則の対象となります。

- ② ⇒ 届出を行う必要があり、届出から 30 日間経過せずに工事を開始した場合には第 88 条第 1 項違反として罰則の対象となります。
- ③ ⇒ 届出を行う必要はありません。

Q 4 施行日前に届出がなされている法第 88 条第 1 項の計画に係る工事の開始の差止命令又は計画変更命令（同条第 7 項に基づくもの）については、命令に違反した場合の罰則も含め、施行後はどのような取扱いになるのでしょうか？例えば、以下の場合はどうでしょうか？

- ① 施行日前にすでに命令がなされている場合、かつ、施行日前に命令に違反した場合
- ② 施行日前にすでに命令がなされている場合、かつ、施行日後に命令に違反した場合
- ③ 施行日後に命令がなされた場合

A 4 改正法の附則第 4 条では、施行日より前に行われた労働安全衛生法第 88 条第 1 項の届出に関して、施行日前に工事の開始の差止命令又は計画変更命令（同条第 7 項に基づくもの）を行った場合、その効力は引き続き存続する旨が規定されています。

また、改正法の附則第 5 条では、附則第 4 条により引き続き効力を有することとされる命令に違反した場合の罰則の効力も存続する旨が規定されています。

このため、①～③は、それぞれ以下のとおりとなります。

- ① ⇒ 改正前の規定（第 88 条第 7 項）に違反し、罰則の対象となります。
- ② ⇒ 改正前の規定（第 88 条第 7 項）に違反し、罰則の対象となります。
- ③ ⇒ 改正法では、施行日より前になされた命令についてのみ経過措置を規定しており、施行日以後に第 88 条第 1 項に係る命令を行うことはありません。

電動ファン付き呼吸用保護具

Q 1 そもそも、今回譲渡制限・型式検定の対象とされた「電動ファン付き呼吸用保護具」とは何ですか？

A 1 電動ファン、ろ過材、面体などで構成され、環境空気中の有害物質を除去した空気を装着者へ供給する、ろ過式呼吸用保護具の一種で、日本工業規格で規格(JIS T 8157)が定められていたものです。肺力で空気を吸い込む防じんマスクや防毒マスクに比べ、電動ファンで空気が送られてくるため、呼吸がしやすいことが特徴です。

労働安全衛生法令では、①吹き付けられた石綿の除去の作業、②ずい道(トンネル)等の建設の作業のうち、コンクリート等を吹き付ける場所での作業、③インジウム化合物を製造し又は取り扱う作業などの特に粉じん濃度が高くなるおそれがある作業を行う場合に、電動ファン付き呼吸用保護具の使用を義務付けているほか、呼吸がしやすいメリットを踏まえ、様々な粉じん作業の現場で使用されることが望ましいとしてきていました。これまでは上記の規格が示されていたものの、法令で性能の担保がなされていなかったことから、今回、新たに構造規格を定め、規格を充たさない製品について譲渡等の制限を行うこととしたものです。

Q 2 どのような規格が定められる予定ですか？ 日本工業規格(JIS)と異なる規格とする予定はありますか？

A 2 電動ファン付き呼吸用保護具については、これまで、日本工業規格で任意規格としてJIS T 8157が定められていました。今回の法改正を受けて新たに定める構造規格は、おおよそ現在のJIS T 8157と同様のものとする予定です。

Q 3 今、現場で使用されている、又はすでに市場で流通している電動ファン付き呼吸用保護具は、施行と同時に使用できなくなるのでしょうか？

A 3 改正法の附則において、施行日より前に製造又は輸入されて在庫となっているものや、現場で使用中のものについては、引き続き販売や使用ができるように経過措置を設けており、施行と同時に使用することができなくなるようなことはありません。

しかし、電動ファン付き呼吸用保護具の使用が義務付けられている業務は、A 1のとおり、特に粉じん濃度が高くなるおそれのあるものであり、労働者の健康障害を防止する観点からも、改正法の施行後は、新たに定める構造規格を満たすことが確認されたものを使用することが望ましいものと考えています。

Q 4 市場に流通している電動ファン付き呼吸用保護具が、検定に合格したものかどうかはどこで確認できますか？

A 4 検定合格品については、個々の製品に型式検定合格年・品名・型式検定合格番号等の情報が合格標章により表示され、確認できます。

また、電動ファン付き呼吸用保護具の検定は、厚生労働大臣の登録を受けた登録型式検定機関が行うこととなりますが、製造者名等の検定合格型式の一覧は登録型式検定機関で作成しておりますので、そちらでご確認ください。

労働災害の発生状況の対前年比較(全国計:速報値ベース)

1 死傷病報告提出件数の推移(平成25年と26年の比較)

	1月			2月			3月			4月			5月			6月		
	死亡	休業	死傷	死亡	休業	死傷	死亡	休業	死傷	死亡	休業	死傷	死亡	休業	死傷	死亡	休業	死傷
平成25年	39	3,945	3,984	98	10,904	11,002	154	18,730	18,884	220	26,993	27,213	285	36,807	37,092	359	45,304	45,663
平成26年	49	3,681	3,730	125	11,118	11,243	225	20,120	20,345	288	28,599	28,887	359	37,839	38,198	430	46,858	47,288
増減	10	△ 264	△ 254	27	214	241	71	1,390	1,461	68	1,606	1,674	74	1,032	1,106	71	1,554	1,625

2 各月に提出された死傷病報告の件数(平成25年と26年の比較)

	1月			2月			3月			4月			5月			6月		
	死亡	休業	死傷	死亡	休業	死傷	死亡	休業	死傷	死亡	休業	死傷	死亡	休業	死傷	死亡	休業	死傷
平成25年	39	3,945	3,984	59	6,959	7,018	56	7,826	7,882	66	8,263	8,329	65	9,814	9,879	74	8,497	8,571
平成26年	49	3,681	3,730	76	7,437	7,513	100	9,002	9,102	63	8,479	8,542	71	9,240	9,311	71	9,019	9,090
増減	10	△ 264	△ 254	17	478	495	44	1,176	1,220	△ 3	216	213	6	△ 574	△ 568	△ 3	522	519

※ 労働者死傷病報告より集計。

都道府県別労働災害発生状況(6月末現在での対前年比較:速報値ベース)

業種	北海道局			青森局			岩手局			宮城県			秋田局			山形局			福島局			茨城局		
	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計
25年	27	2618	2645	2	572	574	5	612	617	5	1163	1168	9	465	474	2	539	541	8	864	872	9	1112	1121
26年	23	2668	2691	7	545	552	15	609	624	9	1062	1071	1	459	460	3	484	487	16	855	871	17	1110	1127
年差(件)	△ 4.0	50.0	46.0	5.0	△ 27.0	△ 22.0	10.0	△ 3.0	7.0	4.0	△ 101.0	△ 97.0	△ 8.0	△ 6.0	△ 14.0	1.0	△ 75.0	△ 74.0	8.0	△ 9.0	△ 1.0	8.0	△ 2.0	6.0
年差(%)	△ 14.8	1.9	1.7	250.0	△ 4.7	△ 3.8	200.0	△ 0.5	1.1	80.0	△ 8.7	△ 8.3	△ 88.9	△ 1.3	△ 3.0	50.0	△ 13.9	△ 13.7	100.0	△ 1.0	△ 0.1	88.9	△ 0.2	0.5

業種	栃木局			群馬局			埼玉局			千葉局			東京都			神奈川県			新潟局			富山局		
	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計
25年	4	743	747	2	882	884	11	1954	1965	23	1820	1843	18	3608	3626	19	2478	2497	9	1067	1076	2	508	510
26年	7	763	770	16	1008	1024	19	2153	2172	13	1886	1899	24	3555	3589	13	2621	2634	6	1000	1006	4	546	550
年差(件)	3.0	20.0	23.0	14.0	126.0	140.0	8.0	199.0	207.0	△ 10.0	66.0	56.0	6.0	△ 43.0	△ 37.0	△ 6.0	143.0	137.0	△ 3.0	△ 67.0	△ 70.0	2.0	38.0	40.0
年差(%)	75.0	2.7	3.1	700.0	14.3	15.8	72.7	10.2	10.5	△ 43.5	3.6	-3.0	33.3	△ 1.2	△ 1.0	△ 31.6	5.8	5.5	△ 33.3	△ 6.3	△ 6.5	100.0	7.5	7.8

業種	石川局			福井局			山梨局			長野局			岐阜局			静岡県			愛知県			三重局		
	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計
25年	4	417	421	5	323	328	3	238	241	6	883	889	10	771	781	6	1506	1512	20	2514	2534	4	788	792
26年	6	472	478	7	339	346	4	331	335	5	928	933	6	787	793	14	1580	1594	25	2535	2560	11	876	887
年差(件)	2	55	57	2	16	18	1	93	94	-1	45	44	-4	16	12	8	74	82	5	21	26	7	88	95
年差(%)	50.0	13.2	13.5	40.0	5.0	5.5	33.3	39.1	39.0	-16.7	5.1	4.9	-40.0	2.1	1.5	133.3	4.9	5.4	25.0	0.8	1.0	175.0	11.2	12.0

業種	滋賀局			京都局			大阪局			兵庫県			奈良局			和歌山局			鳥取局			島根局		
	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計
25年	5	496	501	3	841	844	19	2889	2908	15	1686	1701	4	488	492	4	424	428	1	191	192	5		
26年	2	531	533	3	867	870	20	3082	3102	23	1865	1888	7	489	496	2	411	413	0	199	199	4		
年差(件)	△ 3.0	35.0	32.0	0.0	26.0	26.0	1.0	193.0	194.0	8.0	179.0	187.0	3.0	1.0	4.0	△ 2.0	△ 13.0	△ 15.0	△ 1.0	8.0	7.0	△ 1.0		
年差(%)	△ 60.0	7.1	6.4	0.0	3.1	3.1	5.3	6.7	6.7	53.3	10.6	11.0	75.0	0.2	0.8	△ 50.0	△ 3.1	△ 3.5	△ 100.0	4.2	3.6	△ 20.0		

業種	岡山局			広島局			山口局			徳島局			香川局			愛媛局			高知局			福岡局		
	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計
25年	16	784	800	14	1111	1125	5	503	508	4	328	332	3	433	436	5	556	561	7	364	371	9	1876	1885
26年	4	837	841	9	1175	1184	10	477	487	6	314	320	8	460	468	4	578	580	6	371	377	18	1969	1987
年差(件)	△ 12.0	53.0	41.0	△ 5.0	64.0	59.0	5.0	△ 25.0	△ 21.0	2.0	△ 14.0	△ 12.0	5.0	27.0	32.0	△ 1.0	20.0	19.0	△ 1.0	7.0	6.0	9.0	93.0	102.0
年差(%)	△ 75.0	6.8	5.1	△ 35.7	5.8	5.2	100.0	△ 5.2	△ 4.1	50.0	△ 4.3	△ 3.6	166.7	6.2	7.3	△ 20.0	3.6	3.4	△ 14.3	1.9	1.6	100.0	5.0	5.4

業種	佐賀局			長崎局			熊本局			大分局			宮崎局			鹿児島局			沖縄局			計		
	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計
25年	1	441	442	7	517	524	5	730	735	2	438	440	7	469	476	3	652	655	2	361	363	359	45,304	45,663
26年	3	448	451	6	596	602	2	691	693	5	532	537	6	476	481	6	661	667	5	369	373	430	46,858	47,288
年差(件)	2.0	7.0	9.0	△ 1.0	79.0	78.0	△ 3.0	△ 39.0	△ 42.0	3.0	94.0	97.0	△ 1.0	6.0	5.0	3.0	9.0	12.0	3.0	7.0	10.0	71.0	1554.0	1625.0
年差(%)	200.0	1.6	2.0	△ 14.3	15.3	14.9	△ 60.0	△ 5.3	△ 5.7	150.0	21.5	22.0	△ 14.3	1.3	-1.1	100.0	1.4	1.8	150.0	1.9	2.8	19.8	3.4	3.6

※ 労働者死傷病報告より集計。

都道府県別死亡・死傷災害の推移(平成21年～25年:通年べり)

業種	北海道局			青森局			岩手局			宮城局			秋田局			山形局			福島局			茨城局		
	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計
平成21年	70	6322	6392	16	1116	1132	13	1188	1201	23	2055	2078	11	953	964	10	1010	1020	18	1743	1761	28	2510	2538
平成22年	94	6392	6486	13	1157	1170	17	1205	1222	22	2169	2191	13	1016	1029	9	1071	1080	19	1767	1786	33	2653	2686
平成23年	63	6957	6420	17	1239	1256	419	1290	1709	846	2336	3182	13	1022	1035	8	1165	1173	104	1776	1880	32	2956	2988
平成24年	82	6430	6512	14	1296	1310	16	1351	1367	18	2602	2620	9	1070	1079	14	1232	1246	25	2003	2028	40	2917	2957
平成25年	64	6644	6708	7	1217	1224	19	1439	1458	17	2563	2580	22	984	1006	11	1242	1253	31	2049	2080	35	2722	2757

業種	栃木局			群馬局			埼玉局			千葉局			東京局			神奈川局			新潟局			富山局		
	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計
平成21年	16	1706	1722	26	2064	2090	39	5452	5491	41	4923	4964	50	9051	9101	52	6163	6215	25	2373	2398	10	1149	1159
平成22年	26	1708	1734	19	2192	2211	47	5517	5564	44	4973	5017	67	9259	9326	52	6522	6574	26	2510	2536	13	1106	1119
平成23年	17	1713	1730	17	2182	2199	40	5420	5460	33	4889	4922	69	9468	9537	54	6539	6593	21	2578	2599	16	1211	1227
平成24年	19	1851	1870	18	2186	2204	45	5650	5695	35	5095	5130	79	9703	9782	46	6643	6689	20	2577	2597	10	1242	1252
平成25年	15	1771	1786	16	2236	2252	43	5596	5639	47	4945	4992	54	9585	9639	43	6442	6485	30	2603	2633	11	1099	1110

業種	石川局			福井局			山梨局			長野局			岐阜局			静岡局			愛知局			三重局		
	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計
平成21年	20	1064	1084	12	723	735	9	677	686	18	1832	1850	22	1946	1968	31	4011	4042	50	6188	6238	18	2225	2243
平成22年	11	1074	1085	8	777	785	14	702	716	25	1873	1898	24	2076	2100	40	4140	4180	58	6427	6485	31	2282	2313
平成23年	11	1126	1137	9	891	900	12	750	762	25	1935	1960	18	1983	2001	42	4193	4235	52	6520	6572	16	2241	2257
平成24年	11	1080	1091	8	857	865	7	697	704	13	1941	1954	18	1987	2005	35	4158	4193	49	6343	6392	22	2197	2219
平成25年	8	1045	1053	15	744	759	9	768	777	20	2004	2024	16	2003	2019	25	3961	3986	54	6480	6534	16	2125	2141

業種	滋賀局			京都局			大阪局			兵庫局			奈良局			和歌山局			鳥取局			島根局		
	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計
平成21年	18	1282	1300	24	2338	2362	74	8455	8529	45	4523	4568	12	1399	1411	11	1192	1203	6	446	452	13	736	749
平成22年	11	1296	1307	18	2306	2324	66	8393	8459	60	4620	4680	14	1321	1335	9	1208	1217	8	457	465	9	718	727
平成23年	10	1331	1341	18	2552	2570	59	8291	8350	37	4712	4749	9	1279	1288	11	1230	1241	10	537	547	12	747	759
平成24年	11	1443	1454	11	2458	2469	58	8306	8364	43	4627	4670	11	1339	1350	10	1172	1182	6	461	467	7	701	708
平成25年	12	1410	1422	16	2472	2488	65	7949	8014	36	4632	4668	9	1284	1293	7	1166	1173	5	460	465	12	717	729

業種	岡山局			広島局			山口局			徳島局			香川局			愛媛局			高知局			福岡局		
	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計
平成21年	19	1800	1819	19	2943	2962	22	1289	1311	8	801	809	8	1174	1182	15	1425	1440	14	976	990	39	4825	4864
平成22年	18	1875	1893	31	2918	2949	11	1285	1296	11	811	822	12	1165	1177	19	1518	1537	9	1049	1058	40	4816	4856
平成23年	17	1949	1966	30	2996	3026	15	1357	1372	8	749	757	10	1118	1128	14	1514	1528	6	1057	1063	40	4838	4878
平成24年	33	1990	2023	31	2969	3000	13	1332	1345	10	824	834	18	1144	1162	16	1544	1560	14	990	1004	47	4918	4965
平成25年	35	1933	1968	28	2996	3024	14	1233	1247	9	817	826	8	1111	1119	13	1448	1461	12	910	922	35	4911	4946

業種	佐賀局			長崎局			熊本局			大分局			宮崎局			鹿児島局			沖縄局			計		
	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計	死亡	休業	計
平成21年	5	935	940	17	1387	1404	21	1720	1741	19	1233	1252	7	1322	1328	12	1603	1615	14	834	848	1070	113082	114152
平成22年	14	1004	1018	17	1373	1390	22	1751	1773	11	1174	1185	14	1356	1370	19	1680	1699	12	891	903	1180	115553	116733
平成23年	3	982	985	18	1388	1406	15	1779	1794	14	1161	1176	8	1344	1352	15	1671	1686	9	918	927	2342	117280	118622
平成24年	5	1015	1020	10	1408	1418	22	1657	1679	20	1121	1141	11	1289	1300	17	1684	1701	7	992	999	1084	118492	119576
平成25年	6	1123	1129	17	1350	1367	15	1785	1800	8	1169	1177	11	1276	1287	12	1738	1750	6	981	987	1019	117138	118157

※ 労働者死傷病報告より集計。

労働災害の増加を踏まえた緊急対策について（案）

1 現 状

平成 26 年 6 月末の労働災害発生状況（速報値）によると、対前年比で死亡災害が 19.4%、休業 4 日以上の死傷災害が3.6%の大幅な増加。

1 2 次防の重点業種とされている製造業、建設業、陸上貨物運送業、小売業、社会福祉施設及び飲食店のいずれも、労働災害が増加しており、このままでは計画の目標（※）達成にも影響しかねない状況。 ※ 死亡、死傷とも 5 年で 15%減。

2 対 応

上記 1 を踏まえ、緊急対策として以下の 2 点を実施。

（1）業界団体等に対する労働災害防止に向けた緊急要請

特定業種に限定せず主要な業界団体（約 220 団体）に対し、職場の安全管理の総点検、安全管理者の選任義務がない事業場への安全の担当者（＝安全推進者）の配置、安全衛生教育の実施について安衛部長名で文書要請。

製造業等の労働災害が増加している業種については、別途、業種別の実施事項を示し、災防団体や業界団体にその確実な実施を要請。

ア 製造業（食料品製造業）

食品加工機械の安全対策の確認、雇入時教育等の安全衛生教育の徹底
等

イ 建設業

建災防都道府県支部による安全パトロールの実施 等

ウ 陸上貨物運送事業

トラックドライバーに対する荷台等からの墜落防止の啓発、荷役作業の安全対策ガイドラインの実施事項の自主点検 等

エ 第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店）

危険予知活動の実施、職場内の危険マップ作成、安全推進者の配置 等

（2）都道府県労働局、労働基準監督署による指導

上記（1）の緊急要請を行うほか、以下の対策を実施。

ア 自主点検の実施

食品加工機械による災害を発生させた事業場、荷役作業中に災害を發

生させた陸上貨物運送事業を対象に、自主点検を実施。

本省が自主点検票の作成、対象事業場の選定、点検結果の集計を行い、都道府県ごとの集計結果を労働局に提供。労働局、監督署では、これを受けて、自主点検に応じなかった事業場に対し集団指導、個別指導を実施。

イ 災防団体の都道府県支部と連携した安全パトロールの実施

建災防都道府県支部と連携し、合同の安全パトロール、災害増加要因の検討及び対応策の検討等を行う。

3 その他

(1) 上記 2 (1) の緊急要請については、8月5日(火)に閣議後記者会見において大臣にご発言いただくとともに、記者発表する。緊急要請文は、プレス発表当日に関係団体あて発出するほか、主要な団体に対しては直接協力要請に出向くこととする。なお、労働災害防止団体はプレス発表当日に招集し、安全衛生部長から直接要請の趣旨及び団体に期待する役割を伝達する。

(2) 上記 2 (2) の局署の実施事項については、8月1日(金)に開催する全国健康安全課長会議において安全課長より説明する。

労働災害のない職場づくりに向けた緊急要請（案）

労働災害の発生件数は、関係各位のご尽力により長期的には着実に減少してきましたが、平成22年、23年、24年と3年連続で増加という事態となり、労使、関係者一丸となって対策を講じた結果、平成25年は4年ぶりに前年を下回りました。しかしながら、平成26年は再び増加傾向に転じており、死亡者数は対前年比19.4%（6月末現在）の大幅な増加となっております。また、休業4日以上之死傷者数も対前年比3.6%（同）の増加となっております。

本年の労働災害が増加している背景には、消費税の増税前の駆け込み需要や2月の大雪の影響のほか、4月以降も前年同期を上回る労働災害が発生していることから、産業活動が引き続き活発になっていることがあると考えられます。

また、これまで労働災害防止活動に積極的に取り組んできた製造業、建設業、陸上貨物運送事業などでも、死亡災害が大幅に増加しており、経営環境が厳しい中で安全衛生管理体制の劣化があることが懸念されます。

さらに、小売業をはじめとする第三次産業において労働災害の割合が拡大傾向にあります。こうした業種では重篤な労働災害が少なく、安全に対する意識が事業者、労働者ともに弱いことがその背景にあると考えられます。そのほか、若年者をはじめ経験が十分でない労働者に対して効果的な安全衛生教育が実施されているかも確認が必要と考えます。

安心して働くことができる職場づくりは、人材を確保・養成し、企業活動を活性化する上でも、大きなメリットをもたらします。事業者の皆様におかれましては、上記の労働災害増加の背景と併せ、こうした点も考慮いただき、誰もが安心して健康に働くことができる社会を実現するために、企業の安全衛生活動を今一度総点検していただくよう要請いたします。

その上で、労使の皆様をはじめ、関係者が一体となって以下の取組を徹底し、労働災害防止に努めていただきますよう、併せて要請いたします。

- 1 経営トップの参加の下に職場の安全パトロールを実施するなど、職場内における安全衛生活動の総点検を実施すること
- 2 安全管理者等の選任義務がない事業場においても安全の担当者（安全推進者）を配置するなど、事業場の安全管理体制を充実すること
- 3 雇入れ時教育を徹底するなど、効果的な安全衛生教育を実施すること

平成26年8月〇日

厚生労働省労働基準局

安全衛生部長 土屋 喜久

重点業種別の対策

製造業 (死傷者数4.3%増、死亡者数12.3%増)

- 機械等にはさまれる／巻き込まれる災害が大幅に増加(死亡43%、死傷5%増)
- 経験年数1年以下の労働者の災害が大幅に増加(8%増)
- 製造業の就業者は増加傾向



- 労働災害が多発する食料品製造業について、「はさまれ・巻き込まれ」、「切れ・こすれ」災害を発生させた事業場に対して、行政による自主点検の実施
- 業界団体等への自主点検・対策の徹底の要請
- 業界団体等への新規雇入時教育の対策の徹底の要請
- 暑熱時期の熱中症予防対策の徹底
- 自主点検の点検結果等を踏まえた局署による指導の実施

建設業 (死傷者数4.0%増、死亡者数28.2%増)

- 建設需要が引き続き高水準
- 鉄筋工、型枠工などの建設技能労働者の需給状況が逼迫
- 安全衛生管理活動が低調になっていることが懸念
- 「墜落・転落」及び「はさまれ・巻き込まれ」災害による死亡者数が大幅増加



- 局・署における「墜落・転落」、「はさまれ・巻き込まれ」災害、腰痛予防に係る点検・対策を重点としたパトロールの実施
- 建災防、建設関係団体への「墜落・転落」、「はさまれ・巻き込まれ」災害、腰痛予防に係る点検・対策の徹底の要請(全国大会におけるパンフレット配布による周知啓発、支部におけるパトロールの実施等)
- 暑熱時期の熱中症予防対策の徹底

陸上貨物運送事業 (死傷者数5.1%増、死亡者数61.8%増)

- 死傷者数は平成21年以降、4年連続増加。本年(上半期)も増加傾向。
- 死傷災害は「墜落・転落」が最も多く(29.7%)かつ増加(5.6%増)。
- 特に荷積み、荷下ろし時のトラックからの「墜落」が最も多い。
- 死亡は、交通事故が最も多い。



- トラックからの「墜落・転落」の防止に係る集中的な周知啓発を業界団体等に要請
- 災害発生事業場を中心に「荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく実施状況等に係る自主点検の実施
- 荷主対策として、大規模商業施設等に対し、ガイドラインに基づく荷主の取り組み手法の周知

第三次産業

小売業 (死傷者数7.8%増)
社会福祉施設 (死傷者数4.5%増)
飲食店 (死傷者数6.2%増)

- 第12次労働災害防止計画の重点業種である小売業、社会福祉施設及び飲食店のいずれも、死傷者数が増加。
- 特に社会福祉施設などでは、労働者数の増加や、労働者の高年齢化が顕著。
- 「転倒」や「無理な動作」による腰痛など、生命に関わる度合いの比較的小さい災害が多く、事業者、労働者とも労働災害に対する意識が不十分。



- 安全推進者の配置及び職場での安全活動の活性化について行政による周知・指導
- 上記事項を関係団体に対して要請
- 社会福祉施設については、都道府県や社会福祉協議会等とも連携
- 社会福祉施設に対して「職場における腰痛予防対策指針」の研修会実施

安全で安心な職場をつくるために

労働災害のうち、4日以上仕事を休まなければならない災害は、年間12万件近くもあり、このうち、4割以上の災害は、小売業・社会福祉施設・飲食店などの「第3次産業」で発生しています。

このため、厚生労働省は、第3次産業の職場への安全の担当者の配置と職場での安全活動の活性化を促進しています。

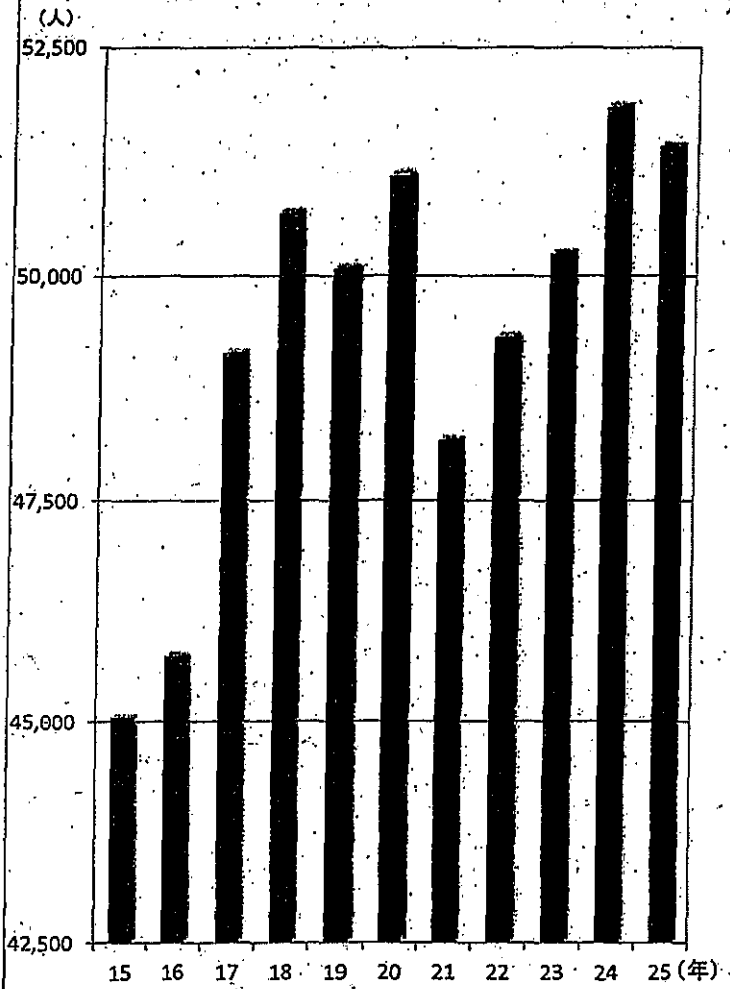
職場でこのようなことはありませんでしたか?? <労働災害の例>

<p>転倒</p>	<p>急いでいるときや、両手で荷物を抱えているときなどに、放置された荷物や台車につまずく、濡れた床で滑る など</p>		
	<p>倉庫に電気をつけずに入ったときに放置された台車に足が引っかかり、転倒した。 (62歳、休業1か月)</p>	<p>介護施設内を歩いていたとき、電源コードが足に引っかかり、転倒した。 (63歳、休業2か月)</p>	<p>キッチンを歩いていたとき、マットが滑り、転倒した。 (43歳、休業2か月)</p>
<p>急な動き・無理な動き</p>	<p>重いものを無理な姿勢で持ち上げたり、移動させたりするときなどに、さっくり腰や、筋を痛める、くしく など</p>		
	<p>棚から重い荷物を下ろすとき、背伸びして無理な姿勢で受け止めて、腰をひねった。 (34歳、休業3か月)</p>	<p>トイレ介助で、利用者を持ち上げたら、腰を痛めた。 (36歳、休業1か月)</p>	<p>フライヤーの油交換作業のため、油の入った一斗缶を持ち上げたところ、腰を痛めた。 (54歳、休業2か月)</p>
<p>墜落・転落</p>	<p>脚立や、はしごなどの上でバランスを崩す、階段で足が滑る など</p>		
	<p>商品を運ぶ作業をしていたとき、階段で足を滑らせ、転落した。 (18歳、休業3週間)</p>	<p>テーブルに乗り、飾り付けをしていたとき、バランスを崩し、転落した。 (66歳、休業2か月)</p>	<p>脚立に乗り電球を交換中、バランスを崩し、脚立から落下した。 (32歳、休業1か月)</p>
<p>その他</p>	<p>「交通事故にあった」、「通路でぶつかった」、「ドアに手を挟まれた」、「刃物で手を切った」、「やけどをした」 など</p>		
	<p>まな板を拭いていたときに、まな板に放置していた刃物で手を切った。 (19歳、休業1か月)</p>	<p>前方に荷物を台車に載せてスイングドアを通るとき、慌てて台車を引いたため、台車に足をぶつけた。 (47歳、休業1か月)</p>	<p>鍋の湯を捨てようとしたとき、手が滑って鍋を落としてしまい、長靴の中に湯が入ってやけどした。 (19歳、休業3か月)</p>



労働災害の発生状況と原因

4日以上にわたり仕事を休んだ労働災害の発生件数の推移
(第3次産業)



第3次産業では、年間約50,000人以上の人が労働災害で4日以上にわたり仕事を休んでいます。

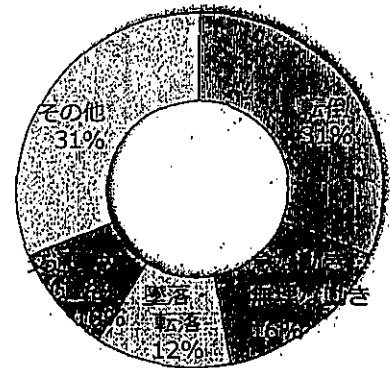
第3次産業では、

- ・「転倒」
- ・「急な動き・無理な動き」
- ・「墜落・転落」
- ・「交通事故（道路）」

が多く、これらが原因で、全体の約7割の災害が起きています。

他にも、割れた食器や包丁などで切ってしまう「切れ」や、熱いものに触ってしまったり、お湯をかけてしまったりする「やけど」などもあります。

第3次産業での労働災害の「事故の型」の内訳（平成25年）



(出典:労働者死傷病報告)

労働災害が起これるとどうなるのでしょうか??

従業員にとって、安全で安心な職場をつくることは、利用者へのサービスの質の向上にもなります。

一方、労働災害の原因を放置したままだと、安全で安心に作業をすることができなくて、作業効率が低下することもあります。

労働災害で仕事を休む人がいると、急に、代わりの人を見つけたり、シフトの変更などをしないといけないなくなり、他の人にも負担がかかってしまいます。

労働災害を防ぐためにどのようなことをすればよいのでしょうか??

労働災害を防ぐためには、

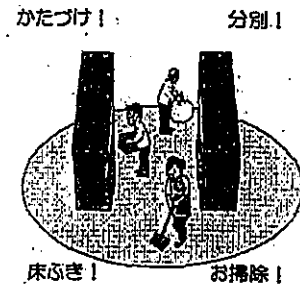
- ・「職場に潜んでいる危険」などを見つける
- ・「危険な箇所」などを知らせる
- ・「脚立や台車」などの使い方を学ぶ

などの「安全活動」をします。

安全活動は、経営者や責任者の責務であるとともに、従業員も全員参加することが重要です。

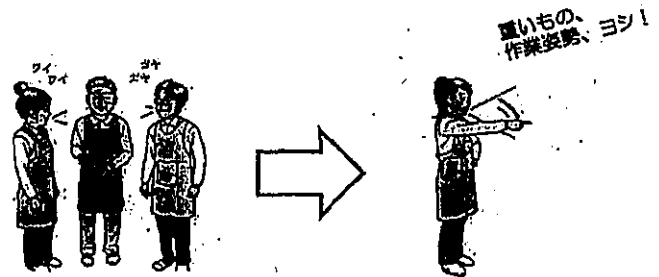
4 S活動 = 災害の原因を取り除く

- ◆4Sとは「整理」、「整頓」、「清掃」、「清潔」のことで、これらを日常的な活動として行うのが4S活動です。
- ◆4S活動は、労働災害の防止だけではなく、作業のしやすさ、作業の効率化も期待できます。
- ◆お客様の目に触れにくいバックヤードも整頓を忘れないようにしましょう。
- ◆荷物やゴミなど、物が散らかっている職場や、水や油で床が滑りやすい職場は、災害の危険が高くなります。



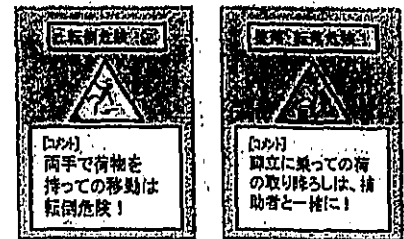
KY活動 = 潜んでいる危険を見つける

- ◆KYとは「危険 (K) ・予知 (Y) 」のことです。
- KY活動は、業務を開始する前に職場で「その作業では、どんな危険が潜んでいるか」を話し合い、「これは危ない」というポイントは対策を決め、作業のときは、一人ひとりが「指さし呼称」をして行動確認します。
- ◆「うっかり」、「勘違い」、「思い込み」などは安全ではない行動を招き、災害の原因となります。



危険の「見える化」 = 危険を周知する

- ◆危険の「見える化」は、職場の危険を可視化 (=見える化) し、従業員全員で共有することです。KY活動で見つけた危険のポイントに、ステッカーなどを貼りつけることで、注意を喚起します。
- ◆墜落や衝突などのおそれのある箇所が分かっていると、慎重に行動することができます。



安全教育・研修 = 正しい作業方法を学ぶ

- ◆「脚立の正しい使い方」、「腰痛を防ぐ方法」、「器具の正しい操作方法を知っていれば、労働災害を防ぐことができます。
- ◆教育・研修では、「どんな災害が起こっているか」、「どうしたら災害は防げるか」、「正しい作業手順 (マニュアル)」はどのような内容かなどを従業員に伝え、教えます。
- ◆朝礼など皆が集まる機会を捉えて教育・研修を行う方法もあります。はじめて職場に就いた従業員には雇い入れ時に行います。

安全意識の啓発 = 全員参加

- ◆安全活動は、経営者や責任者の責務であるとともに、正社員、パート、アルバイト、派遣にかかわらず、従業員も全員参加することが重要です。
- ◆従業員一人ひとりの安全意識を高めるために、朝礼などの場を活用したトップの「安全で安心な職場づくり」の表明や、チラシなどによる周知などが効果的です。

安全活動をするためにはどうすればよいのでしょうか?

労働安全衛生法施行令第2条第3号に掲げる業種における安全推進者の配置等に係るガイドライン

<安全推進者を配置しましょう>

安全活動は、「誰かがしてくれる」では、労働災害の防止に効果のある活動はできません。そこで、「安全の担当者」=「安全推進者」を配置しましょう。

安全活動を推進するためには旗振り役が必要です

<安全推進者を配置するときのポイント>

- ◆安全推進者は、事業場ごとに1人以上配置します。
(一定区域内の複数の事業場に、1人の安全推進者を配置することもできます。)
- ◆安全推進者を配置したときは、名前を作業場に掲示して、周知します。
- ◆事業主は、安全推進者が活動しやすいように、必要な権限を与えて、能力向上にも配慮します。

<安全推進者の活動内容>

- ①職場環境と作業方法の改善に関すること
例：職場内の整理整頓（4S活動）の推進、床の凹凸面の解消など職場内の危険箇所の改善、刃物や台車など道具の安全な使用に関するマニュアルの整備 など
- ②労働者の安全意識の啓発と安全教育に関すること
例：朝礼などの場を活用した労働災害防止の意義の周知・啓発、荷物の運搬などの作業での安全な作業手順についての教育・研修の実施 など

職場の安全活動については、厚生労働省ホームページをご覧ください。最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署の方にお問い合わせ下さい。

<ホームページ>

安全・衛生に関する主な制度・施策紹介

安全衛生関係のパンフレット一覧

<パンフレット>

「労働者の安全と衛生の確保について」

「安全な店舗づくりの進め方～4S活動で転倒・転落災害を防ぎましょう～」

「社会福祉施設における労働災害防止のために～腰痛対策・4S活動・KY活動～」

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/111202-1.html>

「小売業、社会福祉施設における危険の「見える化」ツール（危険の見える化関係）」

安全・衛生 検索

安全 パンフ 検索

安全と衛生の確保 検索

安全 店舗4S 検索

安全衛生 見える化 小売業 検索

災害のない職場作りに向けた緊急対策」実施事項分 (案)

	本省実施事項	都道府県労働局の実施事項	業界団体等の実施事項	労働災害防止団体の実施事項	関係省庁等との連携
製造業 (食料品製造業)	<ul style="list-style-type: none"> ● 関係団体に対し、改正安衛則に基づく安全活動の取り組みを要請【8月上旬】 ● 災害多発業種（食料品製造業）に対する自主点検の実施 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 対象は、平成26年1月から6月までに「はさまれ・巻き込まれ」又は「切れ・こすれ」による休業4日以上の死傷災害を発生させた事業場（約1,130事業場。提出先は、都道府県労働局とする。）事業場リスト及び自主点検表は都道府県労働局に情報提供。【8月下旬】 ▶ 自主点検表は、回収し、本省において集計分析（12月） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 食料品製造事業者に対する集団指導や個別指導等の機会を捉えた周知指導 ● 事業者等から提出された自主点検表を回収し、本省あて回付 ● 自主点検表未提出事業場への個別指導等の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働災害防止大会の機会等をとりえ、会員事業場に対し周知・啓発を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働災害防止大会の機会等をとりえ、会員事業場に対し周知・啓発を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ● 経済産業省
建設業	<ul style="list-style-type: none"> ● 「墜落・転落」、「はさまれ・巻き込まれ」及び熱中症による災害防止のための点検・対策について建災防等への要請 ● 「墜落・転落」及び「はさまれ・巻き込まれ」による災害防止のための点検・対策の実施に係るパンフレットの作成及び厚労省HPでの公表 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「墜落・転落」、「はさまれ・巻き込まれ」及び熱中症による災害防止のための点検・対策を重点としたパトロールの実施 ● 建設事業者に対する集団指導や個別指導等の機会を捉えた点検・対策の実施についての周知指導 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「墜落・転落」、「はさまれ・巻き込まれ」及び熱中症による災害防止のための点検・対策の実施について、パンフレット等を活用して会員に周知 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「墜落・転落」、「はさまれ・巻き込まれ」及び熱中症による災害防止のための点検・対策を重点としたパトロール等の実施について支部に指示 ● 全国大会等でのパンフレット配布等による周知啓発 	<ul style="list-style-type: none"> ● 国土交通省 ● 職業安定局
陸上貨物運送事業	<ul style="list-style-type: none"> ● 陸災防及び全日本トラック協会に対し、「トラックからの墜落・転落の防止」への集中的な周知啓発の取組を要請【8月上旬】 ● 陸上貨物運送事業者に対し「荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく安全対策の実施状況等に係る自主点検の実施要請。 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 荷役作業で労働災害を発生させた事業場については本省で実施（対象は昨年10月～本年3月の間に休業4日以上の労働災害（交通事故を除く。）を発生させた規模50人以上の事業場約2,000事業場。提出先は、都道府県労働局とする。）事業場リスト及び自主点検表は都道府県労働局に情報提供。【8月下旬】 ▶ 自主点検表は、回収し、本省において集計分析（12月） ▶ なお、自主点検表は陸災防及び全日本トラック協会にも提供し、上記以外の事業場への周知を要請 	<ul style="list-style-type: none"> ● 陸上貨物運送事業者に対する集団指導や個別指導等の機会を捉えた周知指導 ● 関係団体の取り組みに対する協力 ● 陸上貨物運送事業者から提出された自主点検表を、本省あて回付 ● 自主点検表未提出事業場への個別指導等の実施 ● 荷主対策として、常時、荷役作業が行われている大規模商業施設（ショッピングモール、百貨店等）等の事業場に対する集団指導、個別指導等の際に、「荷役作業の安全対策に係るガイドライン」に基づく荷主の取組事項を周知指導 	<ul style="list-style-type: none"> ● 全日本トラック協会各支部が開催する交通事故防止大会の機会等をとりえ、陸上貨物運送事業者等に対し集中啓発を実施。 ● 陸上貨物運送事業者に対し自主点検の実施を周知（団体で回収、回収した自主点検表は本省に回付し、本省で集計） (取組については同協会と調整中) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 陸上貨物運送事業労働災害防止協会が作成する意識啓発用リーフレット、注意喚起用の掲示物を用い陸上貨物運送事業者等に対し集中啓発を実施。 ● 陸上貨物運送事業労働災害防止協会支部が開催する労働災害防止大会の機会等をとりえ、陸上貨物運送事業者等に対し集中啓発を実施。 (取組については同協会と調整中) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 国土交通省 ● 警察庁
第三次産業 (小売業 社会福祉施設 飲食店)	<ul style="list-style-type: none"> ● 関係団体に対し、「安全推進者の配置等に係るガイドライン」に基づく安全推進者の配置及び安全推進者を中心とした安全活動の取り組みを要請【8月上旬】 ● 第三次産業で多く発生する労働災害事例や、安全活動の具体例などを盛り込んだガイドライン周知用リーフレットの作成及び厚労省HPでの公表【8月下旬】 ● 厚労省HPに掲載されている安全活動に役立つ各種資料（パンフレット等）をより活用しやすくなるよう整理。【9月以降順次】 	<ul style="list-style-type: none"> ● 局署で計画している集団指導等や、都道府県等が主催する会議等、対象事業場が参集する機会等をとりえ、リーフレットを活用した周知指導の実施 ● 労働衛生週間及び準備月間期間中の取組の一環として、安全推進者の配置、安全活動の取組及び腰痛予防を周知。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 傘下会員企業等に対し、安全推進者の配置等に係るリーフレット等を活用した「ガイドライン」や腰痛予防の周知 	<ul style="list-style-type: none"> ● 対象業種の事業場に対するセミナー等の機会を捉え、「ガイドライン」や腰痛予防の周知 ● 「職場における腰痛予防対策指針」の周知 ● 社会福祉施設及び医療業に対する腰痛予防対策の研修会の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ● 経済産業省 ● 職業安定局 ● 社会・援護局 ● 老健局 ● 医薬食品局

9

9

No.	都道府県	受動喫煙防止対策助成金								相談支援								貸出							
		[H23]支給実績		[H24]支給実績		[H25]支給実績		[H26]支給実績		相談電話				実地指導				貸出数				実地指導			
		件数	支給額	件数	支給額	件数	支給額	件数	支給額	H23	H24	H25	H26	H23	H24	H25	H26	H23	H24	H25	H26	H23	H24	H25	H26
1	北海道	1	207	0	2,000	22	25,589	0	2,436	14	8	25	7	2	1	2	2	5	19	24	0	0	0	3	
2	青森	0	0	0	0	2	2,808	1	1,968	0	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
3	岩手	0	0	0	0	6	5,798	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0		
4	宮城	1	551	3	3,018	6	8,416	3	1,282	6	24	22	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0		
5	秋田	0	0	0	0	1	1,000	2	807	1	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0		
6	山形	3	891	3	1,859	8	4,492	3	3,027	2	12	12	0	0	0	0	0	2	3	0	0	0	0		
7	福島	0	0	2	507	17	15,623	6	5,089	2	10	21	2	0	0	0	1	0	13	2	0	0	0		
8	茨城	0	0	5	7,923	10	9,817	4	5,249	18	14	15	7	0	2	2	1	5	11	1	0	0	0		
9	栃木	0	0	2	1,703	12	18,168	1	1,779	0	2	11	1	0	0	0	0	1	14	0	0	0	1		
10	群馬	0	0	1	268	5	6,828	4	7,620	0	3	14	0	0	0	0	1	5	5	0	0	0	0		
11	埼玉	1	393	0	0	7	6,974	0	0	1	3	40	4	0	2	5	2	3	16	1	0	0	0		
12	千葉	1	1,037	2	2,513	12	12,219	1	1,830	5	3	32	6	0	1	3	3	11	25	0	0	0	2		
13	東京	3	2,014	7	5,394	21	24,137	5	3,043	40	48	202	28	10	3	8	3	19	37	43	18	0	0	7	
14	神奈川	0	0	2	351	6	7,437	2	2,261	9	3	34	17	1	0	1	2	0	13	17	2	0	0	3	
15	新潟	0	0	2	311	9	8,069	2	1,038	4	11	27	2	1	0	2	0	3	5	0	0	0	1		
16	富山	0	0	0	0	4	3,672	1	473	1	0	9	2	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0		
17	石川	0	0	1	200	4	2,818	1	349	5	18	18	5	0	0	3	0	2	1	0	0	0	0		
18	福井	0	0	1	523	15	14,110	1	1,602	2	2	15	1	1	0	0	42	0	13	0	0	0	0		
19	山梨	0	0	2	2,400	2	2,891	0	0	1	0	4	1	1	0	2	0	3	4	0	0	0	1		
20	長野	1	587	2	2,394	11	9,435	4	3,088	10	10	28	7	0	2	0	0	4	7	1	0	0	2		
21	岐阜	1	662	0	0	3	1,619	0	0	0	0	11	4	0	0	0	1	0	3	1	0	0	0		
22	静岡	0	0	0	0	4	4,954	6	6,666	6	24	29	19	1	1	0	2	0	2	5	2	0	0	0	
23	愛知	1	228	0	0	12	11,937	6	2,205	9	14	57	22	1	2	1	2	4	12	4	0	0	2		
24	三重	0	0	2	537	4	4,700	2	2,221	3	24	11	3	0	0	1	1	0	2	2	1	0	0	0	
25	滋賀	0	0	1	570	2	2,247	3	2,983	1	3	10	9	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	
26	京都	1	747	0	0	3	4,144	1	1,300	7	18	27	7	1	2	1	1	0	4	3	1	0	0	0	
27	大阪	1	1,477	2	1,660	41	46,068	13	15,889	26	14	103	19	4	4	5	2	0	55	28	66	0	0	2	
28	兵庫	0	0	32	23,760	18	26,880	3	2,689	5	16	38	10	0	0	0	1	1	2	8	1	0	0	0	
29	奈良	0	0	0	0	4	5,052	1	1,636	0	1	8	2	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	
30	和歌山	0	0	0	0	2	2,455	1	1,546	1	1	6	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
31	鳥取	0	0	0	0	3	2,129	1	1,540	0	24	9	1	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	
32	島根	1	2,000	1	500	4	3,381	0	0	1	1	7	1	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	
33	岡山	0	0	0	0	1	472	1	1,263	1	3	6	2	0	0	0	1	0	4	1	0	0	0	1	
34	広島	0	0	1	593	8	6,657	2	2,262	9	16	27	3	2	1	0	0	1	6	2	0	0	0	1	
35	山口	0	0	0	0	23	21,266	4	2,060	4	2	7	2	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
36	徳島	0	0	0	0	2	2,081	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
37	香川	0	0	0	0	3	2,839	1	1,900	0	0	4	8	0	0	0	0	2	3	0	0	0	0	1	
38	愛媛	0	0	1	918	1	454	0	0	1	4	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
39	高知	0	0	0	0	1	2,000	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
40	福岡	1	448	2	1,239	11	13,699	5	7,011	5	3	43	7	2	0	1	0	0	6	5	0	0	0	1	
41	佐賀	0	0	0	0	0	0	3	2,769	2	0	6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
42	長崎	0	0	0	0	2	948	2	1,085	2	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
43	熊本	1	740	2	382	8	10,394	2	2,279	0	3	3	0	0	0	1	1	2	9	1	0	0	0	0	
44	大分	0	0	0	0	1	1,083	1	1,528	1	0	2	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	
45	宮崎	0	0	0	0	1	593	2	3,495	0	2	1	2	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	
46	鹿児島	0	0	0	0	5	5,107	4	5,235	6	3	11	2	0	1	0	0	2	27	9	0	0	0	0	
47	沖縄	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	不明	-	-	-	-	-	-	-	-	26	20	13	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	合計	18	11,982	82	62,779	347	373,460	122	134,854	222	227	984	237	29	32	40	19	77	214	334	124	0	0	27	

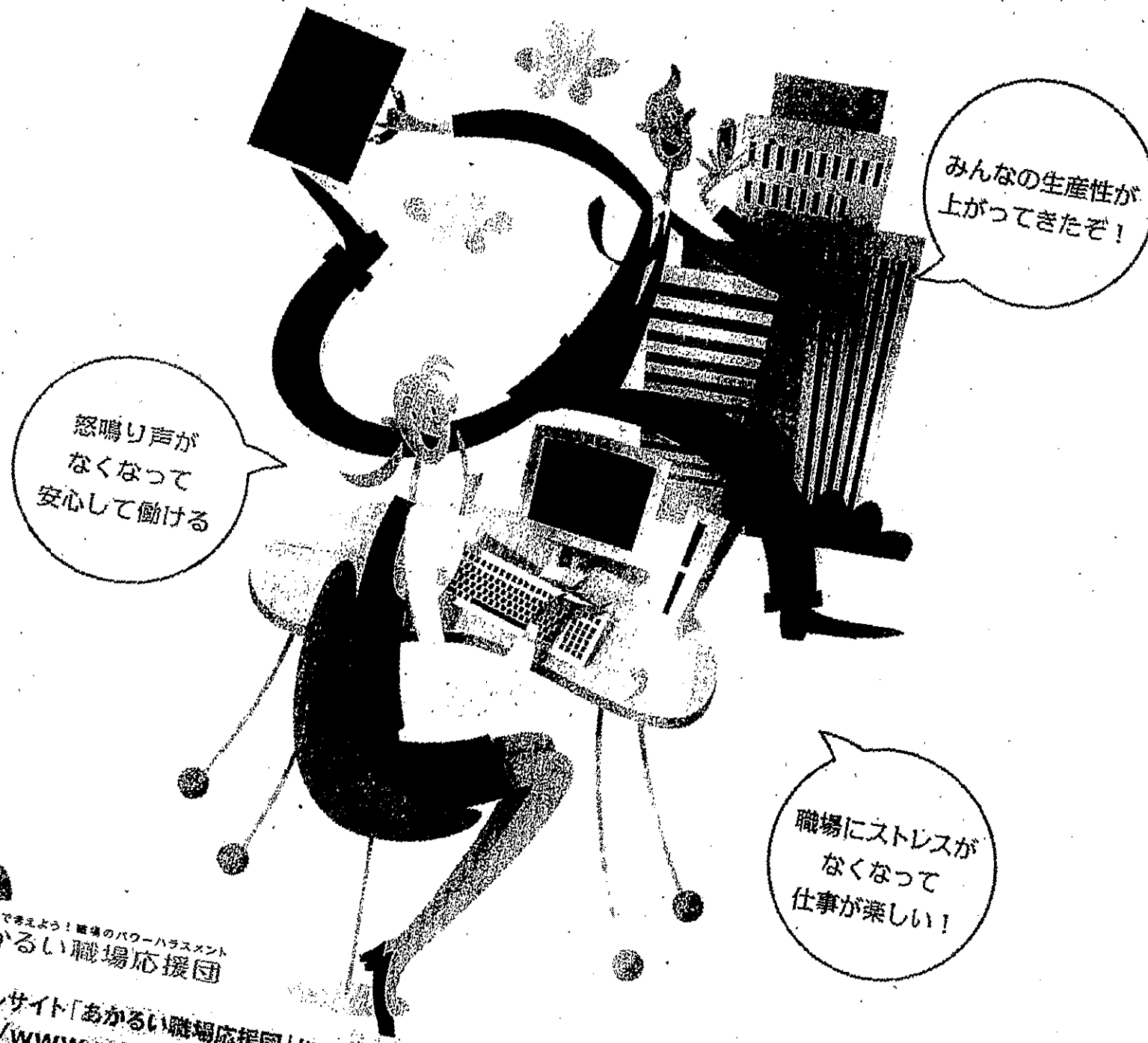
【助成金実績】支給額の単位は千円。計画認定申請後、取下げ、交付決定取消し及び不交付の処理をしたものを除く。

※：平成23年度は10/1～3/31の半年間の実績(制度開始が10/1だったため)

平成25年度は5/16～3/31の約11ヶ月の実績(予算成立の翌日から受付を開始したため)

NOパワハラで あかるい職場づくり

パワハラを予防・解決す
職場は変わります



みんなの生産性が
上がってきたぞ!

怒鳴り声が
なくなって
安心して働ける

職場にストレスが
なくなって
仕事が楽しい!

みんなで考えよう! 職場のパワーハラスメント
あかるい職場応援団

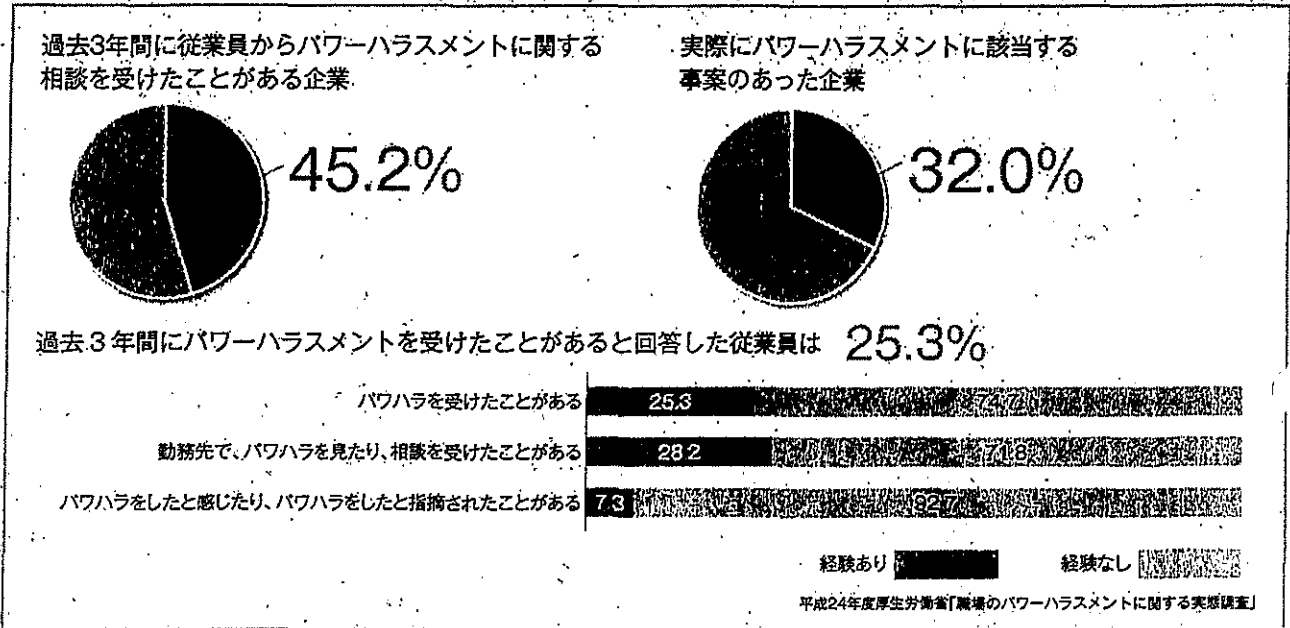
ポータルサイト「あかるい職場応援団」にて情報を提供中
<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>
あかるい職場応援団

- パワーハラスメントに関するお問い合わせは都道府県労働局又は労働基準監督署へ
- パワーハラスメント等によるメンタルヘルス不調に関する様々な情報提供を、ポータルサイト「ココロの耳」(<http://kokoro.mhlw.go.jp>)で行っています

パワーハラスメントの現状

都道府県労働局等に寄せられている企業と労働者の紛争に関する相談で、「いじめ・嫌がらせ」に関するものは近年急増し、平成24年度には「解雇」を抜いて相談件数のトップとなっています。
各種調査の報告書等から、パワーハラスメントの現状を紹介します。

パワーハラスメントの発生状況



精神障害などの労災補償も増加

職場でのひどい嫌がらせ、いじめ、暴行や職場内のトラブルにより、うつ病などの精神障害を発病し、労災補償を受けるケースが増えています。

	21年度	22年度	23年度	24年度
精神障害の労災補償の支給決定件数全体	234件	308件	325件	475件
(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	16件	39件	40件	55件
上司とのトラブルがあった	9件	17件	16件	35件
同僚とのトラブルがあった	0件	0件	2件	2件
部下とのトラブルがあった	0件	1件	2件	4件

出典：厚生労働省「働く・心疾患と精神障害の労災補償状況」



みんなでなくそう！職場のパワーハラスメント

職場内でのいじめや嫌がらせに悩む職場が増えてきています。

これら職場のパワーハラスメントは、適切な対応により、予防・解決が可能です。

組織全体で対応し、快適な職場環境の実現をめざしましょう。

職場のパワーハラスメントとは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性*を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

※上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間など、様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。
(平成24年1月「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」より)

たとえば、こんな行為

- | | |
|--------------------------------------|---|
| <p>① 身体的な攻撃
暴行・傷害</p> | <p>④ 過大な要求
業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害</p> |
| <p>② 精神的な攻撃
脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言</p> | <p>⑤ 過小な要求
業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない</p> |
| <p>③ 人間関係からの切り離し
隔離・仲間外し・無視</p> | <p>⑥ 個の侵害
私的なことに過度に立ち入る</p> |

▶ 考え方

①は、業務の遂行に関係するもので「業務の適正な範囲」に含まれません。

②と③は、原則として「業務の適正な範囲」を超えると考えられます。

④～⑥は、何が「業務の適正な範囲」を超えるかは業種や企業文化の影響を受け、具体的な判断も行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによって左右される部分があるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にすることが望ましいです。

パワーハラスメントが発生すると、次のようなマイナスの影響が

被害者に与える影響

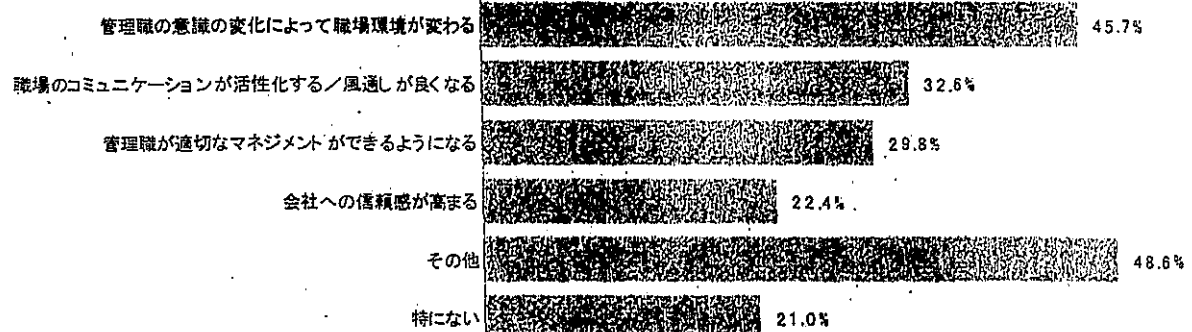
- ☞ 士気の低下、能力発揮に支障があります
- ☞ 心の健康を害することがあります

企業に与える影響

- ☞ 職場風土を悪くします
- ☞ 被害者の職場復帰にも時間と労力を要します
- ☞ 本人のみならず周りの士気が低下します
- ☞ 加害者や企業の法的責任が問われることがあります
- ☞ 解決に時間と労力を要します
- ☞ 事件が公になれば、企業の評価は一気に落ちます

パワーハラスメント 予防・解決の取組によるプラスの効果

取組を進めた結果、パワーハラスメントの予防・解決以外にも次の効果が挙げられています。



(平成24年度「厚生労働省 職場のパワーハラスメントに関する実態調査」より)

パワーハラスメントを予防 解決して、あかるい暗

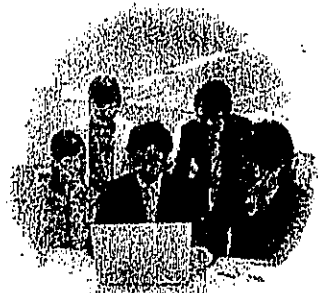
職場のパワーハラスメントの予防 解決は、組織的な取組はもちろんですが、みなさん一人ひとりの取組も重要！
 パワーハラスメントの予防 解決の考え方や高い効果が期待できる取組をはじめ、個人レベルでできることも紹

企業や労働組合は、予防 解決に向けた取組を！

予防するために	
トップからメッセージを発信する	組織のトップが、職場のパワーハラスメントをなくすという意思を表明する。
ルールを決める	就業規則に関係規定を設ける。労使協定を締結する。予防 解決についての方針やガイドラインを作成する。
実態を把握する	従業員アンケートを実施する。
教育する	研修を実施する。
周知する	組織の方針や取組について周知徹底し、啓発する。
解決するために	
相談や解決の場を設置する	企業内 外に相談窓口を設置する。職場の対応責任者を定める。外部専門家と連携する。
再発を防止する	行為者に対する再発防止研修を行う。

効果のあった取組 ～調査結果から～

効果を実感した実施企業の割合	
管理職を対象に講演や研修を実施	77.3%
一般社員を対象に講演や研修会を実施	70.6%
アンケート等で実態を把握	62.1%
職場におけるコミュニケーション活性化等に関する研修 講習等を実施	61.2%
トップの宣言、会社の方針（CSR宣言など）を明確に	56.4%
就業規則などの社内規程に規定	49.6%
ポスターやリーフレット等啓発資料を配布又は掲示	47.9%



場を創りましょう！

なります。

します。この問題を他人事と考えず、正面から向き合しましょう。

次のような取組もあります

- 「職場のハラスメント対策ハンドブック」を作成し、組合員に配布しています
- 年1回ハラスメント撲滅標語の募集をしています
- 上司の部下への接し方等の研修・講習等を実施しています
- 労使の情報共有、定期的な労使協議、労使協定の締結など労使で取り組んでいます

職場の一人ひとりの取組

トップマネジメント

パワーハラスメント問題が生じない組織文化を育てるために、自ら範を示しながら、その姿勢を明確に示すなどの取組を行う。

上司

自らがパワーハラスメントをしないことはもちろん、部下にもさせないように指導する。ただし、必要な指導はためらわずに適正に行う。

職場の一人ひとり

互いを受け止め、人格を尊重し合う。理解し、協力し合えるよう適切なコミュニケーションをとる努力をする。問題を見過ごさずに互いに支え合う。

こんな職場は要注意

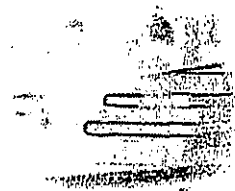
調査結果によると、パワーハラスメントに関する相談がある職場には、共通する特徴があります。

あなたの職場は大丈夫ですか？

- 上司と部下のコミュニケーションが少ない職場
- 残業が多い／休みが取りにくい職場
- 失敗が許されない／失敗への許容度が低い職場

職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議で紹介された、ある企業役員のメッセージ

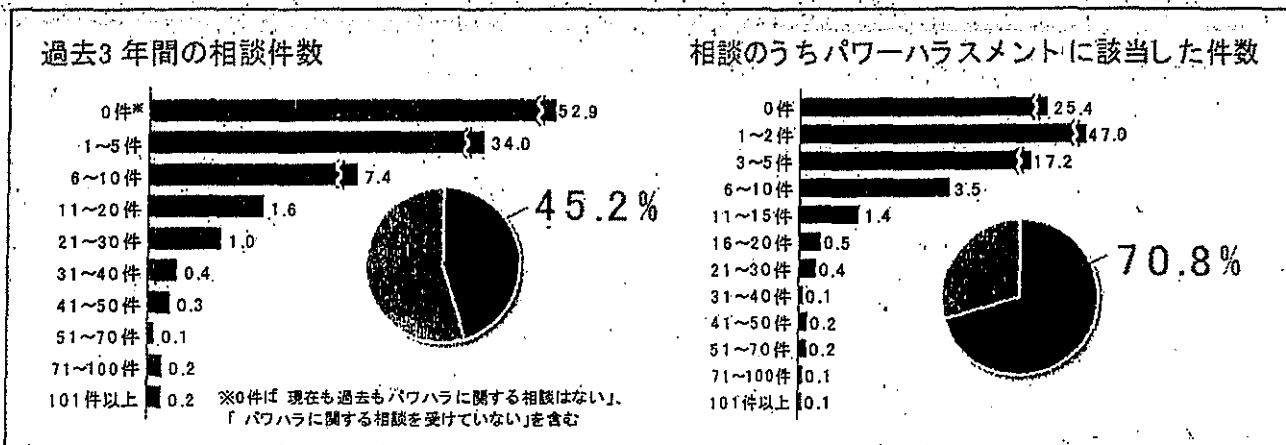
すべての社員は、その家族にとって、自慢の娘や息子であったり、尊敬されるお父さんやお母さんだったりする。そんな人たちを、職場のパワーハラスメントで苦しめたりすることがあってはいけない。



職場のパワーハラスメントに関する実態調査結果 (平成24年度 厚生労働省)

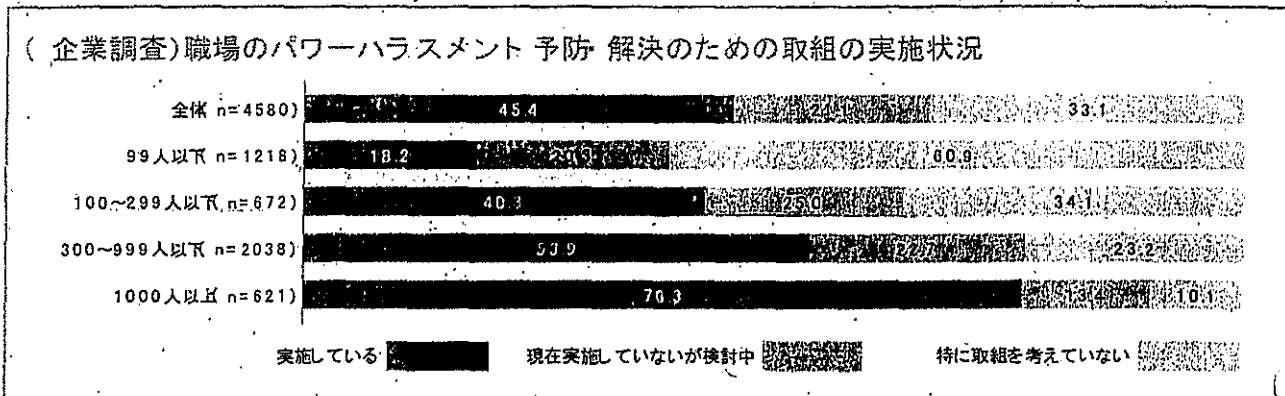
パワーハラスメントの相談状況

過去3年間にパワーハラスメントに関する相談を1件以上受けたことがある企業は、回答企業全体の45.2%で、そのうち実際にパワーハラスメントに該当する事案のあった企業は、70.8%です。



パワーハラスメントの予防 解決のための取組

回答企業全体の80.8%が「パワハラ」の予防 解決を経営上の課題として重要」と感じている一方で、予防 解決に向けた取組をしている企業は45.4%にとどまっています。特に、従業員99人以下の企業においては18.2%と2割を下回っています。



パワーハラスメントの予防 解決のために実施している取組

パワーハラスメントの予防 解決に向けた取組として実施率が高いのは「管理職向けの講演や研修」で、取組実施企業の64.0%で実施され「就業規則などの社内規定に盛り込む」が57.1%で、高い実施率となっています。

