



キーワードでわかる実務相談Q A
～人事・労務・安全衛生～ Q A 10 選

資料作成：コンテンツクリエイター 松金 千鶴子

目次

■ 1. はじめに.....	2
■ 2. キーワードでわかる実務相談Q A 10 選.....	2
■ 3. おわりに.....	1 2

キーワードでわかる実務相談Q A

～人事・労務・安全衛生～ Q A 10 選

■ 1. はじめに

事業者は、“労働災害”防止のための措置を徹底するとともに、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて、職場における労働者の安全と健康を確保するための義務があります。その義務は「労働安全衛生法」という法律に定められていますが、よく知られているところでは、労働者の健康保持のため“健康診断”を行うことや、労働者が使用する機械・設備や扱う爆発物・発火物などによる事故を防ぐ措置を講じること、労働者が関わる業務について必要な教育を実施することなどがあります。

ひとたび“労働災害”が起きてしまうと、事業主は法に基づき、補償責任や刑事責任、行政処分（労災事故の調査、労働保険料の増額等）など、様々な責任を問われる可能性があることから、安全衛生についての意識を高めておくことは会社を守ることに繋がります。そこで今回は、経営者の方や事務担当の方が疑問に感じやすい、改正が多く動向が把握しきれていない安全衛生分野を中心に、Q A形式でご説明いたします。

■ 2. キーワードでわかる実務相談Q A 10 選

Q 1. 「化学物質管理者」の選任が義務づけされている事業場は？

A 1. 2024年4月1日から、化学物質に関する政省令改正により、事業場で化学物質の管理や安全対策を行う責任者である「化学物質管理者（※1）」を選任することが義務づけられました。選任が必要な事業場は業種・規模関係なく、「リスクアセスメント対象物（※2）」を製造、取扱い、または譲渡提供をする事業場となり、工場、店社、営業所等事業場ごとに化学物質管理者を選任する必要があります。事業場の状況に応じ、複数名の選任も可能です。

(※1) 【化学物質管理者について】

1. 選任要件	化学物質の管理に関わる業務を適切に実施できる能力を有する者 ・ リスクアセスメント対象物の製造事業場 : 専門的講習の修了者 ・ リスクアセスメント対象物の製造事業場以外の事業場 : 資格要件なし（専門的講習等の受講を推奨）
2. 職務	・ ラベル・SDS 等の確認 ・ 化学物質に関わるリスクアセスメントの実施管理 ・ リスクアセスメント結果に基づくばく露防止措置の選択、実施の管理 ・ 化学物質の自律的な管理に関わる各種記録の作成・保存 ・ 化学物質の自律的な管理に関わる労働者への周知、教育 ・ ラベル・SDS の作成（リスクアセスメント対象物の製造事業場の場合） ・ リスクアセスメント対象物による労働災害が発生した場合の対応

(※2) 【リスクアセスメント対象物とは】

労働安全衛生法第 57 条の 3 でリスクアセスメントの実施が義務づけられている危険・有害物質のこと。国による GHS 分類で危険性・有害性が確認されたすべての物質が順次追加されている。現在、発がん性、生殖細胞変異原性、生殖毒性、急性毒性の категорияで比較的強い有害性が確認された 234 物質がラベル表示等の義務対象に追加。今後のラベル・SDS 義務対象への追加候補物質は、(独)労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所化学物質情報管理研究センターのウェブサイトに CAS 登録番号付きで公開されるとのこと。

なお、化学物質管理者の選任にあたっては、労働基準監督署への届出は不要ですが、選任すべき事由が発生した日から 14 日以内に選任し、選任者の氏名を事業場の見やすい箇所に掲示するなどして周知しましょう。

Q 2. 「PC 使用上の健康管理」についても、事業主に義務づけされているの？

A 2. 情報機器（デスクトップ型パソコン、ノート型パソコン、タブレット、スマートフォン）を使用する上での健康管理は、厚生労働省策定・公表の「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」に規定されています。ディスプレイやキーボードを常時使用する情報機器作業を 1 日に 4 時間以上行う労働者などに対して、事業者は、情報機器作業に係る健康診断（情報機器作業健診）を行い、健康相談の機会を設けることが努力義務とされています。

主な内容としては、次の表のとおりです。

<p>1. 対象となる作業</p>	<p>●主な作業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ データの入力・検索・照合等 ・ 文章・画像等の作成・編集・修正等 ・ プログラミング、監視等 <p>●作業の性格にも着目する必要あり</p> <p><自分の判断で中断が難しい作業></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ モニターによる監視作業 ・ コールセンターでの相談対応 <p><情報機器を常時使う作業></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ パソコンを用いた校正・編集・デザイン ・ プログラミング <p><考えながら行う作業></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 企画・立案のための文書作成 ・ 経理業務、庶務業務
<p>2. 作業環境管理</p>	<p>照明等、パソコン機器、タブレット・スマートフォン、椅子・机について、<u>作業に適した環境を整えるポイント</u>が記載されている。</p>
<p>3. 作業管理</p>	<p>作業時間、作業姿勢、機器の調整について、<u>疲れない方法で作業をするポイント</u>が記載されている。</p>
<p>4. 作業環境の維持管理</p>	<p><u>機器の汚れなどは健康リスクにつながるため、作業開始前、清掃、事業者による確認についてのポイント</u>が記載されている。</p>
<p>5. 健康管理</p>	<p><健康診断></p> <p>事業者は、①～④に該当する作業員に対し、<u>情報機器作業に係る健康診断を行うよう努力義務が課されている。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ① ディスプレイやキーボードを常時使用する情報機器作業を1日に4時間以上 ② 疲れたときに適宜休憩や作業姿勢の変更が困難な情報機器作業を1日に4時間以上 ③ 上の2つの作業が1日に4時間未満だが、眼や肩の痛みなどの症状がある人 ④ 考えながら文書を作成したり、企画・立案を行う業務、経理、庶務業務などの業務を行っていて、眼や肩の痛みなどの症状がある人 <p><健康相談></p> <p>事業者は、健康相談の機会を設けるよう努力義務が課されてい</p>

	<p>る。メンタルヘルス、健康上の不安、慢性疲労、ストレス等による症状、自己管理の方法など。</p> <p><職場体操></p> <p>小休止や作業休止中のストレッチは、肩の疲れを防ぎ、体操、ストレッチ、リラクゼーション、軽い運動等を行ったほうが良い旨が記載されている。</p>
6. 労働衛生教育	<p>情報機器作業（労働者及び管理者）すべてに対して、労働衛生教育を行うよう事業主に努力義務が課されている。</p> <p><作業向け教育>3.5時間、<管理者向け教育>7時間</p> <p>なお、講師は、情報機器作業に係る労働衛生管理に知識と経験を有する者や情報機器作業教育指導員講習の修了者とする。</p>
7. 配慮事項	<p>高年齢労働者、障害をもつ作業員、テレワークを行う者について、特別な配慮を行ったほうがよい旨について記載されている。</p>

※ より詳細を知りたい方は、ガイドラインをご参照ください。

『情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン』

<https://www.mhlw.go.jp/content/000580827.pdf>

Q 3. 「労災発生時」や「健診受診後」の必要な報告手続きを教えてください

A 3. “労働災害（労災）が発生した時”や“健診受診後”の報告手続きは次の表のとおりです。

1. 労災発生時	<p>① 労災状況の把握と報告</p> <p>→発生した労災が重大なものだった場合、救急車の出動要請に加え、<u>警察・労働基準監督署にも連絡</u>し、どのように対応すべきか指示を仰ぐようにする。</p> <p>② 事故現場を保存</p> <p>③ 休業1～3日目に対し、事業主は、労働者に対して休業補償を行う</p> <p>→なお、休業4日未満の場合でも、事業主は、期間ごとに発生した労働災害を取りまとめて報告する義務がある。</p> <p>④ 休業4日以上の場合、2週間以内に「労働者死傷病報告書（様式第23号）」を労働基準監督署に対して報告する。会社で労災保険の休業補償給付の申請を代行する場合には労働基準監督署長あてに行う。</p> <p>⑤ 再発防止対策の策定・実施</p> <p>→「労働災害再発防止対策書」が厚生労働省のホームページにあり。</p>
-----------------	---

2. 健診受診後	<p>一定の健康診断について、所轄の労働基準監督署長に報告する必要があり、報告が必要な健診は次のとおり。</p> <p><一般健康診断></p> <ul style="list-style-type: none">・ 定期健康診断：1年以内ごとに1回実施する健診。<u>常時50人以上の労働者を使用する事業者は、電子申請を使用して結果等を報告する必要あり。</u>・ 特定業務従事者の健康診断：労働安全衛生規則第13条に定められている有害業務に従事する労働者に対し、当該業務への配置替えの際及び6ヵ月以内ごとに1回実施する健診。<u>常時50人以上の労働者を使用する事業者は、電子申請を使用して結果等を報告する必要あり。</u>・ 歯科医師による健康診断：有害な業務（塩酸、硝酸、硫酸、亜硫酸、弗化水素、黄りんその他歯またはその支持組織に有害な物のガス、蒸気または粉じんを発散する場所における業務）に従事する労働者に対して実施する歯科健康診断。常時使用する労働者の数にかかわらず、電子申請を使用して結果等を報告する必要あり。 <p><特殊健康診断></p> <ol style="list-style-type: none">① じん肺健康診断：毎年、12月末現在のじん肺健康管理実施状況を、健康診断実施の有無にかかわらず翌年2月末までに、<u>電子申請を使用し</u>、所轄労働基準監督署長を経由して都道府県労働局長に報告する必要あり。② 有機溶剤健康診断：有機溶剤取扱い業務に常時従事する労働者を雇い入れる際、または当該業務への配置換えの際及びその後6ヵ月以内ごとに実施する健診。<u>電子申請を使用し</u>、結果等を所轄労働基準監督署長に報告する必要あり。③ 鉛健康診断：鉛取扱い業務に常時従事する労働者を雇い入れる際、または当該業務へ配置換えの際及びその後6ヵ月以内ごとに実施する健診。鉛健康診断結果報告書（様式第三号）を所轄労働基準監督署長に提出。④ 特定化学物質健康診断：特定化学物質取扱い業務に常時従事
-----------------	---

	<p>する労働者を雇い入れる際、または当該業務へ配置換えの際及びその後6ヵ月以内ごとに実施する健診。また、取り扱う物質の種類によっては、当該業務を行わない業務へ配置換えの後も、継続して健康診断を実施する必要あり。特定化学物質健康診断結果報告書（様式第三号）を所轄労働基準監督署長に提出。</p> <p>⑤ 電離放射線健康診断：放射線業務に従事する労働者で管理区域に立ち入る者に対し、雇い入れの際または当該業務へ配置換えの際及びその後6ヵ月以内ごとに実施する健診。電離放射線健康診断結果報告書（様式第二号）を所轄労働基準監督署長に提出。</p> <p>⑥ 高気圧作業健康診断：高圧室内業務または潜水業務に常時従事する労働者に対し、雇い入れの際または当該業務へ配置換えの際及びその後6ヵ月以内ごとに実施する健診。高気圧業務健康診断結果報告書（様式第二号）を所轄労働基準監督署長に提出。</p> <p>⑦ 石綿健康診断：石綿等の製造若しくは取扱いに従事する労働者並びに従事したことのある労働者及び、石綿等の製造若しくは取扱いに伴い石綿の粉じんを発散する場所における業務に従事する労働者及び従事したことがある労働者に対し、6ヵ月以内ごとに1回実施する健診。石綿健康診断結果報告書（様式第三号）を所轄労働基準監督署長に提出。</p>
--	--

なお、健診結果の記録の保存期間については、一般健診は最低5年、特殊健診はその種類によって保存期間が異なる（5年～40年）点に注意が必要です。

Q 4. パート・有期契約労働者を雇っている場合、週20時間以上で「健診」必要？

A 4. 正社員の週所定労働時間が40時間だった場合の例で考えますと、1/2（20時間）以上3/4（30時間）未満で働く労働者については「健康診断を実施するのが望ましい」とされています。健診の実施はベターであるが、マストではないということになります。なお、パート、アルバイト等の雇用形態にかかわらず、下記①・②の両方を満たす場合には健康診断の実施が必要となる点にはご注意ください。

- ① 1年以上の長さで雇用契約をしているか、または、雇用期間を全く定めていないか、あるいは既に1年以上引き続いて雇用した実績があること。
- ② 1週間あたりの労働時間数が通常の労働者の4分の3以上であること。

Q 5. 「健康診断」費用は、全額会社持ちなの？

A 5. 結論からいうと、事業者は、労働安全衛生法第 66 条に基づき、労働者に対して、医師による健康診断を実施する義務が課されているため、健康診断（法定項目）の費用については会社が全額負担する必要があります。ただし、人間ドックなど的高額な健康診断、がん検診などのオプション検査、再検査費用については会社負担でなくて問題ありません。

Q 6. 「足場」からの墜落・転落防ぎたい…近年、改正された規則はどんな内容ですか？

A 6. 足場に関する法定の墜落防止措置を定める労働安全衛生規則が改正され、足場からの墜落防止措置が強化されています。令和 5 年 10 月 1 日（一部規定は令和 6 年 4 月 1 日）から施行されていますが、改正内容としては次のとおりです。

<p>1. 一側足場の使用範囲が明確化 (令和 6 年 4 月 施行)</p>	<p>幅が 1 m 以上の箇所において足場を使用するときは、原則として本足場を使用する必要あり。なお、幅が 1 m 未満の場合であっても、可能な限り本足場を使用すること。</p>
<p>2. 足場の点検時には点検者の指名が必要 (令和 5 年 10 月 施行)</p>	<p><点検者の指名の方法> 施行点検者の指名の方法は「書面で伝達」「朝礼等に際し口頭で伝達」「メール、電話等で伝達あらかじめ点検者の指名順を決めてその順番を伝達」等、点検者自らが点検者であるという認識を持ち、責任を持って点検ができる方法で行う。</p> <p><点検者について> 事業者または注文者が行う足場の組立て、一部解体または一部変更の後の点検は、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・足場の組立て等作業主任者であって、足場の組立て等作業主任者能力向上教育を受講している者 ・労働安全コンサルタント（試験の区分が土木または建築である者）等労働安全衛生法第 88 条に基づく足場の設置等の届出に

	<p>係る「計画作成参画者」に必要な資格を有する者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国仮設安全事業協同組合が行う「仮設安全監理者資格取得講習」を受けた者 ・建設業労働災害防止協会が行う「施工管理者等のための足場点検実務研修」を受けた者等十分な知識・経験を有する者を指名することが適切であり、「足場等の種類別点検チェックリスト」を活用することが望ましい。
<p>3. 足場の組立て等の後の点検者の氏名の記録・保存が必要 (令和5年10月施行)</p>	<p>事業者または注文者が行う足場の組立て、一部解体または一部変更の後の点検後に2で指名した点検者の氏名を記録及び保存する必要がある（足場を使用する仕事終了までの期間は保存義務付け）。なお、点検者の指名義務化に伴い、点検内容の記録・保存事項に点検者の「氏名」が追加されている。</p>

なお、義務に違反した場合は、法人及び行為者等が、6ヵ月以下の懲役または50万円以下の罰金に処せられます。

Q 7. 「衛生管理者」が退職した…すぐに代わりが見つからないときは？

A 7. 選任していた衛生管理者が退職した場合、原則14日以内に新しい衛生管理者を選任して労働基準監督署に労働基準監督署に報告する必要があります。しかしながら、もし、代わりの方がすぐに見つからない場合は、所轄の都道府県労働局長へ申請し、許可が出たら、一定期間の選任免除を受けられます。免除の期間はおおむね1年間ですが、未選任の状態を続けていると、労基署から是正勧告を受けることがあり、かつ、是正勧告を受けたにも関わらずとり合わなかった場合は50万円以下の罰金に処せられる可能性があります。

Q 8. 「ショベルローダー」による労働災害を防ぎたい…安全に使用するためには？

A 8. ショベルローダーの使用、就業制限などについては、労働安全衛生法に規定されています。後退してきたショベルローダー（車両系荷役運搬機械等）に轢かれて死亡に至ってしまった重大な労働災害が起きた事案があることから、事業場内で使用する際には十分注意が必要です。

ショベルローダーを安全に使用するために知っておきたい主な内容は次のとおりです。

<p>1. 就業制限</p>	<p>最大荷重が1 t 以上のショベルローダーまたはフォークローダ</p>
-----------------------	---------------------------------------

	一の運転をする際には、「ショベルローダー等運転技能講習」の修了等が必要（道路上の走行は、道路交通法による免許も必要）。
2. 安全使用	<ul style="list-style-type: none"> ・前照灯及び後照灯、堅固なヘッドガードを備えたものでなければ使用してはならない。 ・運転者の視野を妨げないように荷を積載しなければならない。
3. 使用制限	<ul style="list-style-type: none"> ・最大荷重その他の能力を超えて使用してはならない。
4. 制限速度	<ul style="list-style-type: none"> ・車両系荷役運搬機械等（最高速度が毎時十キロメートル以下のものを除く。）を用いて作業を行うときは、あらかじめ、当該作業に係る場所の地形、地盤の状態等に応じた車両系荷役運搬機械等の適正な制限速度を定め、それにより作業を行わなければならない。 ・運転者は、制限速度を超えて車両系荷役運搬機械等を運転してはならない。
5. 接触の防止	<ul style="list-style-type: none"> ・車両系荷役運搬機械等を用いて作業を行うときは、運転中の車両系荷役運搬機械等またはその荷に接触することにより労働者に危険が生ずるおそれのある箇所に労働者を立ち入らせてはならない。ただし、誘導者を配置し、その者に当該車両系荷役運搬機械等を誘導させるときは、この限りでない。 ・運転者は、誘導者が行う誘導に従わなければならない。
6. 定期自主検査	<p>事業者は、ショベルローダー等については、1年を超えない期間ごとに1回、定期的に、次の事項①～⑤について自主検査を行わなければならない。ただし、1年を超える期間使用しないショベルローダー等の当該使用しない期間においては、この限りでない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 原動機の異常の有無 ② 動力伝達装置及び走行装置の異常の有無 ③ 制動装置及び操縦装置の異常の有無 ④ 荷役装置及び油圧装置の異常の有無 ⑤ 電気系統、安全装置及び計器の異常の有無

なお、「ショベルローダー等運転技能講習」については、都道府県の「労働局長登録教習機関」や重機メーカーの教習所で受講することができます（有料）。

Q 9. 「産業用ロボット」とは？ 安衛法上で規制の対象となっているものは？

A 9. 「産業用ロボット」は、人間の代わりに作業を行う機械装置のことをいい、次のような用途で、工場の自動化ライン等で使用されています。

- ・自動車などの溶接・塗装
- ・電気製品の組立
- ・部品の搬送 など。

労働安全衛生法上の規制の対象となる「産業用ロボット」としては、記憶装置の情報に基づき、人の腕に相当するマニプレータの伸縮、屈伸、上下・左右移動、旋回の動作を自動的に行うことができる機械となります。なぜ規制がされているかという、産業用ロボットの可動範囲で作業を行うと、労働者が産業用ロボットの可動部に挟まれる危険があり、実際に労働災害も発生しているといったことがあるからです。

なお、研究開発中の機械、小規模な機械（定格出力が80ワット以下）、1つの動作の単調な繰り返しを行う機械などは含まれません。また、人間の操作等で動作を行う介護ロボット、生活支援ロボットなどは規制対象ではありません。

事業者は、労働者が産業用ロボットを運転する場合において、産業用ロボットに接触することにより危険が生ずるおそれのあるときは、さくまたは囲いを設けるなど危険を防止するために必要な措置を講じる必要があります（労働安全衛生則150条の4）。リスクアセスメントにより危険のおそれが無くなったと評価できるときや、ISO規格に定める措置を実施した場合に、労働者と産業用ロボットの協働作業が可能になります。

Q10. 業種は金属製品製造業ですが、「職長教育」の内容を教えてください

A10. 労働安全衛生法第60条において、一定の業種（※）に対し、新たに職務につくことになった職長その他の作業中の労働者を直接指導または監督する者（作業主任者を除く。）について、事業主は安全または衛生のための教育を行わなければならないと定められています。

（※）一定の業種：建設業、製造業、電気業、ガス業、自動車整備業、機械修理業など。

「職長教育」の内容は、次の表のとおりです。

【職長等安全衛生教育】

講習科目	講習時間
1 作業方法の決定及び労働者の配置に関することとして、 ① 作業手順の定め方 ② 労働者の適正な配置の方法	2 時間
2 労働者に対する指導または監督の方法に関することとして、 ① 指導及び教育の方法 ② 作業中における監督及び指示の方法	2.5 時間
3 危険性または有害性等の調査及びその結果に基づき講ずるべき措	4 時間

置に関する事として、 ① 危険性または有害性等の調査の方法 ② 危険性または有害性等の調査の結果に基づき講ずる措置 ③ 設備、作業等の具体的な改善の方法	
4 異常時等における措置に関する事として、 ① 異常時における措置 ② 害発生時における措置	1.5 時間
5 その他現場監督者として行うべき労働災害防止活動に関する事として、 ① 作業に係る設備及び作業場所の保守管理の方法 ② 労働災害防止についての関心の保持及び労働者の創意工夫を引き出す方法	2 時間

なお、職長教育は、各都道府県の「労働基準協会」や「一般財団法人中小建設業特別教育協会」、「建設業労働災害防止協会」などで受講できます。また、出張講習や Web 講座を実施している場合には、その形態でも受講可能です。団体、受講形態によって受講費用が異なるため、受講の際にはよくご検討いただけたらと思います。

■ 3. おわりに

今回は、厚生労働省など行政が発表している資料等をもとに、Q A 形式でご説明いたしました。

もし、労働者が怪我をするなどの労災事故が起きてしまった場合、「労災保険の給付で一定の補償がされるから、会社は労働者から金銭的な負担（損害賠償）までは求められないだろう」とお考えの企業さまもいらっしゃるかもしれませんが、注意しなければならないのが、「労働者に対して、会社はきちんと安全配慮義務を果たしているか？」という点となります。この安全配慮義務を会社が果たしていなかった場合、労働者やその家族から損賠賠償を請求される可能性があります。訴訟が起き、ニュースなどで報道されてしまうと、企業のイメージダウンにつながり、大きなダメージを負うことになってしまいます。様々なリスクをより最小限にしていくなためにも、職場の安全衛生向上に努めていきましょう。

なお、安全衛生の分野は改正がこまめにあり、動向を把握しきれていない企業さまも多いことと思います。上記 Q A ではご説明できませんでしたが、「職場における熱中症対策（令和 6 年 4 月上旬公布、同年 6 月 1 日施行予定）」についても改正予定で、制定されれば、今年の夏から熱中症対策の改正

規定が企業に義務づけられることとなります。安全衛生の内容を「もっと知りたい」、「社内整備はどうしたら良いか」などございましたら、お近くの社会保険労務士などにお問合せください。

【著者プロフィール】松金 千鶴子（まつかね ちづこ）



コンテンツクリエイター。20年以上にわたり「社会保険」と「労務」の分野で活動。社会保険労務士、ファイナンシャルプランナー（FP）、NLP（神経言語プログラミング）マスタープラクティショナーの資格を保有し、これらの専門知識とライティング能力を活かして、企業の成長と発展を支援するコンテンツを提供しています。

本レポートにつきましては万全を期して作成しておりますが、ご利用の結果に関しては一切の責任を負いかねますのでご了承ください。また、本レポートを無断で複製または掲転載することを禁止します。

資料提供：第一生命・損保ジャパン サクセスネット事務局
