

全照協 安全衛生管理マニュアル

Part 1
事業者・管理者編



全国舞台テレビ照明事業協同組合

はじめに

企業にとっても、家庭にとっても、かけがえのない存在である従業員が心身共に健康で元気にそして安全に無事故で働いてくれることは事業者、従業員双方にとり極めて重要なことである。万一事故や災害が起これば、経済的な損失だけでなく、社会的な信用の失墜など有形、無形の損失をもたらしその回復には大きなエネルギーを費やすこととなる。ことに近年は、企業の社会的責任が強く求められ、法令順守（コンプライアンス）、管理責任を厳しく問われる時代となり、事故・災害が発生した場合、使用者責任を問われるケースが著しく増加している。

一方、当業界の安全・衛生環境は、深夜・長時間作業等不安定な労働時間、又高所作業・暗所作業等に加え、混在作業が多く存在するなど劣悪とは言かないまでも必ずしも良好とは言えない状況にある。言い換えれば事故や災害と隣り合わせで重大災害に結びつく恐れの多い職場と言える。

これまで、組合員各企業と個々の従業員が弛まざる努力を積み重ね、技量と叡智そして経験を基に安全に取り組んできたのが実態であるが、この方法では自ずと限界もある。舞台、テレビ関連の業界に於いても、業界全体をあげて安全意識の高揚と普及活動を行う団体も増加している。

以上のような環境と背景を踏まえ、当組合に於いても、平成15年3月に安全委員会を発足させ、その活動の柱として、「全照協」独自の“安全衛生管理マニュアル”的な作成に着手し、この程完成させた。本マニュアルは、組合員各社共通して活用出来るものとし、且つ当組合の安全に対する認識と取り組み姿勢を、当業界を取り巻く関係者にご理解とご協力を求める意図するものである。

本マニュアルの策定にあたり、「全照協」の安全に対する取り組みの基本理念を次の通り掲げる。

“企業と個人が安全を最優先する「安全文化」の定着”

“連続的かつ継続的な安全管理体制の構築”

“企業と個人が一体となって災害ゼロを目指す”

当組合は会社の規模も従業員の数も異なる企業により構成されているが、こと安全に関しては差異があつてはならないことである。法律(労働安全衛生法)は労働者の安全と健康を確保するための厳しい責務を事業者に課しており、事業者みずからがこの重く厳しい責任に対する認識を新たにし、全組合員一丸となって安全で快適な魅力ある業界作りを目指とする。

このマニュアルは、事業者向けの“安全衛生管理マニュアル”とし、常時関係者の手元で活用できるものとした。

これに引き続き、現場管理者・作業者用の“安全作業管理マニュアル”的な作成を目指すこととしたい。

目 次

第1章 事業者の安全衛生管理責務

第1項 法律上の責務

I. 安全衛生に関する主な法令	5
II. 労働安全衛生法の概要	6
III. 法律上の責務	8
(1)法律上の責務の概要（チャート）	
(2)安衛法総則の解説	

第2項 安全衛生管理体制の整備

I. 安全衛生管理組織	10
II. 安全衛生管理組織の業務	11
(1)総括安全衛生管理者	
(2)安全管理者	
(3)衛生管理者	
(4)安全衛生推進者／衛生推進者	
(5)産業医	
(6)産業医の選任義務を有しない事業場の労働者の健康管理	
(7)作業主任者	
(8)その他の管理者	
III. 管理者等の選任に関する手続き等	16
IV. 安全衛生に関する調査審議機関	16
(1)安全委員会	
(2)衛生委員会	
(3)安全衛生委員会	
(4)関係労働者の意見聴取	

第3項 安全衛生教育

(1)雇い入れ教育／作業変更教育	
(2)特別教育	
(3)職長教育	

第4項 健康管理

I. 作業環境測定	20
II. 安全衛生三管理	21
III. 健康診断	22
1.実施すべき健康診断	
2.健康診断の結果に対する措置	

IV. 健康管理手帳	23
V. 健康教育、便宜供与等	23
VI. 快適な職場環境の形成	24

第5項 企業が問われる法的責任

I. 労働安全衛生法上の罰則規定	24
II. その他の法的責任の追及	25
III. 安全注意(配慮)義務を果たす為に	26

参考資料-1 派遣労働者の安全衛生管理責任の区分 28

参考資料-2 安全衛生管理体制の整備一覧表 29

第2章 安全作業の管理

第1項 安全作業に関する事業者の責務

I. 事業者の講ずべき危険防止の処置	31
(1)危険・健康障害を防止する法令	
(2)具体的な処置	
(3)緊急避難	
II. 労働者の責務	33
1)労働者の遵守義務	
2)労働者の申告	
3)労働者の就労拒否	
III. 関係者の責務	34
1)設計、製造、輸入する者等	
2)機械等の貸与者	
3)建物等の貸与者	
4)重量物を発送する者	
5)注文者	

第2項 安全作業管理の実施

I. 災害発生の仕組みと災害要因	35
II. 安全作業管理の実施	36

第3項 災害発生時の緊急措置 37

第1章 事業者の安全衛生管理責務

第1項 法律上の責務

I. 労働安全衛生に係わる主な法令

1) 労働安全衛生の中心となる法律は、「労働安全衛生法」、「労働基準法」、「作業環境測定法」、「じん肺法」である。更に関係政省令では、「労働安全衛生法施行令」、「労働安全衛生規則」等が主な法令である。

※注 法令とは法律と命令の総称で、命令は内閣が定める政令と、その行政を担当する省庁が定める省令がある。

2) これらの法令では労働の場における最低基準の確保をその目的としてきたが、最近の労働環境の変化に対応する為、事業者の自主的な活動の拡大を求めている。

3) 行政上は、法令の規定に基づき、事業者が行う事業場内の安全衛生活動を国が直轄（厚生労働省→都道府県労働局→労働基準監督署）で監督指導する方式で運営されている。

4) 当業界に関連する法令の概略を、表-1に示す。

(表-1)

区分	名 称	内 容
法律	労働安全衛生法	“労働者の安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成を促進する”為の具体的方法を定めた法律（以下「法」と言う）
政令	労働安全衛生施行令	「安衛法」の規定に基づき、用語の定義、法の適用範囲などを定めた政令（以下「施行令」と言う）
省令	労働安全衛生規則	「安衛法」の施行規則的性格を有し、安全衛生管理体制、労働者教育、免許等、並びに作業環境、保護具他、衛生基準一般について定めている（以下「安衛則」と言う）
省令	事務所衛生基準規則	事務所の空気、照明、騒音等の環境条件、維持管理、休養設備等について定めている（以下「事務所則」と言う）
告示	労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針	第10次労働災害防止計画の重点実施項目として、事業者に自主的な「安全衛生マネジメントシステム」の導入、普及を促すもの
公示	労働災害防止計画に関する指針	厚生労働大臣が出す公示で、現在は“第10次労働災害防止計画”として出されている
公示	能力向上教育指針 (公示第1号～第4号)	労働災害の防止の為の業務に従事する者に対する能力向上教育に関する指針
公示	技術上の指針公示第3号	感電防止用漏電しゃ断装置の接続及び使用の安全基準に関する技術上の指針

公示	技術上の指針公示第6号	移動式足場の安全基準に関する技術上の指針
公示	技術上の指針公示第8号	墜落による危険を防止する為のネットの構造等の安全基準に関する技術上の指針
告示	労働省告示第103号	鋼管足場用の部材及び付属金具の規格
告示	労働省告示第104号	つり足場用のチェーン及びつりわくの規格
告示	労働省告示第105号 改正 " 第94号	合板足場板の規格
告示	労働省告示第66号 改正 " 第39号	保護帽の規格
告示	労働省告示第67号	安全帯の規格
告示	労働省告示第54号	安全衛生特別教育規程 ※(電気取り扱い業務)
告示	労働省告示第107号	クーン取り扱い業務等特別教育規定 ※(玉掛け業務)
事務連絡	労働省労働基準局	映画、テレビ番組等の撮影現場等に於ける労働災害防止について

以上が当業界に係わりのある法令の一覧である。(※は当該作業を自社の業務に含めている事業者のみに該当する。) 各々の詳細は、後述の関連する項目に記す。

II. 労働安全衛生法の概要

次に安衛法の関連する条項を、表-2に示す。

(表-2)

章名・条文	内容
第1章：第1条～第5条	[第1条] 法律の目的
(総 則)	労働災害防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化等により、職場に於ける労働者の安全と健康の確保と、快適な職場環境の形成を促進する。
	[第2条] 用語の定義
	労働災害、事業者、労働者等の法律上の定義がなされている。
	[第3条] 事業者の責務
	職場における労働者の安全と健康を確保することは事業者の責務。
	[第3条-3] 注文者の責務
	注文者は請負工事の発注に際し施行工法、工期(工程、請負金額等)についての安全、衛生的作業をそこなう恐れのある条件を付さぬ配慮義務を有す。
	[第4条] 労働者の責務
	労働者も労働災害防止の処置を遵守する義務を有す。

第2章：第6条～第9条（労働災害防止計画）

[第6条] 計画の策定者

計画の策定者は厚生労働大臣である。

第10次労働災害防止計画が平成15年に公示された。

基本方針は次の通り。

- ①死亡災害ゼロの追求
- ②中小企業における安全衛生の確保
- ③業務上の負担の増大に対応した健康確保対策の推進
- ④高齢社会の進展に伴う安全衛生の確保
- ⑤労働安全衛生マネジメントシステムの普及と定着

第3章：第10条～第19条（安全衛生管理体制）

事業者が選任しなければならない管理者

- ①総括安全衛生管理者
- ②安全管理者
- ③衛生管理者
- ④安全衛生推進者、衛生推進者
- ⑤産業医
- ⑥作業主任者
- ⑦統括安全衛生責任者
- ⑧元方安全衛生管理者
- ⑨安全衛生責任者

事業者が設置、運営するべき委員会

- ①安全委員会
- ②衛生委員会
- ③安全衛生委員会

第4章：第20条～第36条（労働者の危険又は健康障害を防止する為の措置）

[第22条] 健康障害防止措置など、職場の実態に合わせた危害防止基準を定めたもの。さらに最低基準の危害防止基準の確保のみならず、より快適な作業環境の形成を促進するために作業環境の標準、技術上の指針等を定めたもの。

第5章：第37条～第58条（機械等及び有害物に関する規制）省略

第6章：第59条～第63条（労働者の就業に当たっての措置）

[第59条] 安全衛生教育

雇い入れ時、作業変更時等の労働者に対する教育などについて定めたもの。

第7章：第65条～第71条（健康の保持増進の為の措置）

[第66条] 健康診断の実施及びその後の措置等について定めたもの。

第7章の2：第71条の2～第71条の4（快適な職場環境形成の為の措置）

[第71条の2] 事業者の講じる措置の他、快適な職場形成の為の指針の公表などについて定めたもの。

第8章：第72条～第77条（免許等）省略

第9章：第78条～第87条（安全衛生改善計画等）省略

第10章：第88条～第100条（監督等）省略

第11章：第101条～第115条（雑則）

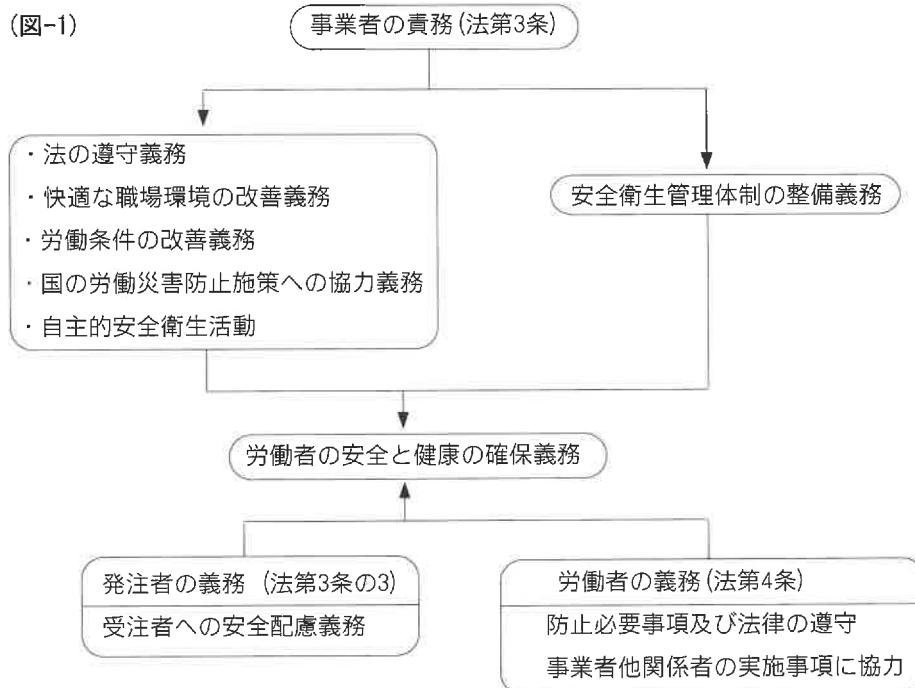
[第104条] 健康診断に関する秘密の保持と罰則規定

(6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金)

第12章：第116条～第122条（罰則）省略

III. 法律上の責務

(1) 上記の通り事業者は労働者の安全、健康を守る義務を有し、図-1にその概略を示す。



(2) 法律上の責務

図-1に示す通り、事業者の法律上の責務は大別すると①「労働災害を防止するための危
害防止基準を守ると共に、快適な職場環境を形成する責務」とこの為の責任体制を明確に
すると共に、連続且つ継続した管理を行う為の②「管理体制の整備の責務」である。
安衛法の総則に定める目的及び定義の解説を表-3に示す。

(表-3)

第1条：目的

この法律は労働災害防止のための危害防止基準を確立するとともに、“労働基準法と相まって、
労働条件の改善を通じて労働者の安全と健康を確保すべき責任体制を明確化”したものである。

第2条：定義

- ① “労働者”とは、職業の種類を問わず事業所又は事務所で使用される者で、賃金を支払われる者のこと。同居の親族のみを使用する事業所を除き全事業所に適用される。但し家事使用人は除く。「労働者派遣法」による派遣労働者も本法の適用を受ける。(労働者派遣法第45条)
尚、“派遣労働者の安全衛生管理の区分”を参考資料一1として28頁に添付する。
- ② この法律は“事業場”を単位として、その業種、規模等に応じて、安全衛生管理体制等の規定を適用する。
- 事業場とは、工場、事務所、店舗等のごとく一定の場所において相関連する組織のもとに継続的に行われる作業の一体をいう。よって一事業所か否かの判断は場所的観念により決定する。当組合員の場合は概ね单一事業場と看做される。
- 仮に工場、倉庫、スタジオ等が場所的に分散しているものであっても、組織的関連、事務能力等を勘案して独立性がないものについては、至近上位の機構と一括して一つの事業所として取り扱う。分かりやすく言えば、労務管理が事務所でのみ行われている場合、作業場等は異なる事業所とは看做さない。但し、支店、支社又は異なる作業場(工場)を有する場合は各々が独立した事業所と見做される。
- ③ “事業者”とは、法人企業であればその法人の事(法人の代表者ではない)である。
(労基法第10条の「使用者」と異なり、事業経営の利益の帰属主体そのものを義務安全衛生上の責任を明確にした。)
- 法違反があった場合の罰則の適用は、その違反の実行行為者である自然人の他、事業者たる法人に対しても罰金刑が課される。(法第122条)
- ④ “労働災害”とは、「労働者」であるがために、業務上負傷し、疾病に罹り、又は死亡することを言う。
- ⑤ “事業場の業種”は「施行令」第2条で次のように分類し、各々の事業規模(常時使用する従業員の数)毎に「安衛法」の適用の範囲を定めている。

イ) 施行令第2条 1号	林業、鉱業、建設業、運送業、及び清掃業
ロ) 同 2号	製造業(物の加工業を含む)、電気業、ガス業、水道業、熱供給業、通信業、商品卸売業／小売業、燃料小売業、家具・建具・什器等卸売業／小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業
ハ) 同 3号	その他の業種

当然の事ながら、労働災害の危険度は、1号の業種が最も大きく、法の適用も厳しいものとなっている。当組合員の場合は「その他の業種」と解し、運用しているケースが多い。
但し、据付工事、電気工事等を事業の一部に含む場合は1号又は2号の業種と見做されることもある。

第3条：事業者等の責務

- ① 本法で定めた基準は“最低基準”である。事業者は単にこれを守るだけでなく、積極的に労働者

の安全と健康確保する施策を講ずる責務を有する。

又、国の実施する施策に協力することを義務付けている。

② 本条第2項においては、機械、器具の製造若しくは輸入する者に対しても、それらを使用することによる労働災害防止の努力義務を課している。

(安衛法とは別に、PL法により製造者(輸入販売者)責任を問われることもあるので機械器具の輸入販売を行う事業者は注意を要する。)

第4条：(労働者の責務)

① 法律は労働者に対し、事業者の講すべき措置に応じて必要な事項を守るべき義務を課している。

又、国その他関係者が実施する労働災害防止措置に進んで協力することを求めている。この精神は、職場に於ける安全衛生は本来労働者保護の為であり、労働者にも遵守、協力義務を求めている。この為にも事業者による連続且つ継続した“管理体制の整備”や“教育”などが必要なのである。

② 本条に関連し「安衛則第29条」で労働者が“安全装置等に対する取り扱い”を次のように規定している。

- ・安全装置の取り外し、機能阻害の禁止
- ・臨時に上記の必要あるときは、事業者の事前許可の取得
- ・上記の作業後の復旧
- ・安全装置の機能阻害等の事実発見の遅滞なき報告

事業者はこれに対する適切且つ速やかな対処を要する。この条項は事業者(管理者)に対して、作業現場における速やか、且つ適切な指示並びに作業管理、作業環境管理の重要性を求めたものであることを認識すべきである。

第2項 安全衛生管理体制の整備(法第3章)

I. 安全衛生管理組織

労働災害を防止する本来的な責任は事業者にあるが、企業の自主的活動なくしては労働災害の絶滅は出来ない。その企業の自主的な安全衛生活動を担保するために“安全衛生管理組織”的設置について法第3章で規定した。

本法による安全衛生管理組織は次の二通りのものがあり、「施行令第2条」に定めた業種とその規模(前頁⑤参照)により、設置義務が異なる。

(1) 安全衛生管理組織

この法律の主旨は、安全衛生管理が企業の生産活動と一体的に運用されることを狙いとし、事業の実施を統括管理する者に安全衛生管理をさせることとし、安全管理者等の補佐する者と一体となった管理を図ることにある。

- ・総括安全衛生管理者（法第10条）
- ・安全管理者（法第11条）
- ・衛生管理者（法第12条）
- ・安全衛生推進者、衛生推進者（法第12条の2）
- ・産業医等（法第13条）
- ・作業主任者（法第14条）

(2) 安全衛生に関する調査審議機関

- ・安全委員会（法第17条）
- ・衛生委員会（法第18条）
- ・安全衛生委員会（法第19条）
- ・関係労働者の意見聴取（安衛則23条の2）

II. 安全衛生管理組織の業務

上記に記す組織の各々についての、その設置並びにその業務を次の通り示す。

尚、“安全衛生管理体制の整備一覧表”を参考資料－2として、29頁に添付する。

(1) 総括安全衛生管理者（法第10条）

①設置すべき事業者とその規模は次の通り。

- ・建設業他（施行令第2条1号に定める事業者）：100人以上
- ・製造業他（同2号に定める事業者）：300人以上
- ・その他（同3号に定める事業者）：1000人以上

②業務

安全管理者、衛生管理者又は技術的事項を管理する者（法第25条の2第2項による）の指揮をすると共に下記業務を統括管理する。

- ・危険、健康阻害の防止
- ・安全衛生教育
- ・健康診断の実施、健康の保持増進
- ・労働災害の原因調査、再発防止
- ・その他の労働災害を防止する業務

※注 「業務を統括管理する」とは、上記の業務が適切且つ円滑に実施されるよう所要

の措置を講じ、且つ、実施状況を監督する等業務にたいし責任を持って取り纏めることである。

③管理者の選任

本管理者は、事業の実施を統括管理する者で、工場長、作業所長、支店長など実際の管理者の内から選任する。

(2) 安全管理者(法第11条)

①設置すべき事業場とその規模

建設業他(施行令第2条1号)、及び製造業他(施行令第2条2号)の業種で50人以上の事業場。

※注 その他の業種は、人数を問わず対象となっていない。

②業務

安全管理者は専属とし、法第10条に定める事項(上記総括管理者の業務)の内、安全に関する技術的事項の“管理”を行う。又作業場等を巡視し、危険防止の措置を講じる。事業者は、管理者に対し、安全に関する措置をなし得る権限を与えること。

※注－1 「危険防止の措置」とは、その権限内において直ちに所要の是正措置を講じるほか、事業者等に報告してその指示を受けることをいう。

※注－2 「安全に関する措置」とは次のような事項を指す。

- ・作業場所、作業方法に危険がある場合の応急措置又は防止処置。
(設備の新設時、新生産方式採用時等に於ける安全面の検討を含む)
- ・安全装置、保護具等の危険防止の為の設備、器具の定期的点検及び整備。
- ・作業の安全についての教育及び訓練。
- ・発生した災害の原因調査及び対策の検討。
- ・消防及び避難の訓練。
- ・作業主任者その他安全に関する補助者の監督。
- ・安全に関する資料の収集、作成及び重要事項の記録。
- ・混在作業の場合の安全に関する必要な措置。

③管理者の選任

安全管理者は労働省令「安衛則第5条」に定める有資格者から専任すること。

(3) 衛生管理者(法第12条)

①設置すべき事業場とその規模

全ての業種で50人以上の労働者を使用する事業場。(その他の業種も含まれる)

②業務

衛生管理者は専属とし、法第10条に定める事項(上記総括管理者の業務)の内、衛生に関する技術的事項の“管理”を行う。

又、少なくとも毎週一回作業場等を巡視し、設備、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるとき必要な措置を講じる。

事業者は、衛生管理者に衛生に関する措置をなし得る権限を付与する。

※-1 「作業場等を巡視する」とは、全ての作業場及び休憩所、食堂、炊事場、便所等の保健施設をいう。

※-2 「衛生に関する措置」とは、次のような事項を指す。

- ・健康に異常のある者の発見及び措置。
- ・作業環境の衛生上の調査。
- ・作業条件、施設等の衛生上の改善。
- ・労働衛生保護具、救急用具等の点検及び整備。
- ・衛生教育、健康相談の他、労働者の健康保持に必要な事項。
- ・労働者の負傷、疾病、それによる死亡、欠勤及び移動に関する統計の作成。
- ・混在作業の場合の衛生に関する措置。

③管理者の選任

衛生管理者は「安衛則第10条」に定める有資格者から専任する。

〔有資格者〕 医師、歯科医師、労働衛生コンサルタント他

事業場の規模により、選任すべき衛生管理者の数は異なる。

- | | | |
|-----------------|-------|----|
| ・50人以上200人未満 | ----- | 1人 |
| ・200人以上500人未満 | ----- | 2人 |
| ・500人以上1000人未満 | ----- | 3人 |
| ・1000人以上2000人未満 | ----- | 4人 |
| ・2000人以上3000人未満 | ----- | 5人 |
| ・3000人以上 | ----- | 6人 |

(4) 安全衛生推進者／衛生推進者(法第12条の2)

①設置すべき事業者とその規模

常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場。

(本条の主旨は、安全管理者又は衛生管理者の選任義務のない中小規模事業場における労働災害の発生率が大規模事業場に比し格段に高く、且つ労働災害防止の取り組みが必ずしも十分ではない。よって中小規模事業者の安全衛生水準の向上を図る為にその安全衛生管理体制の整備を行うこととしたもの。事業者は安全衛生推進者又は衛生推進者を選任し安全管理者又は衛生管理者と同様の業務を行わることを義務付けたもの。)

業種により専任する推進者は異なる。

- ・建設業他(施行令第2条1号)及び製造業他(同2号)の業種：安全衛生推進者
- ・その他の業種(同3号) : 衛生推進者

②業務

安全衛生推進者又は衛生推進者は安全衛生業務の権限と責任を有する者の“指揮を受けて”次に示す職務の担当をする。

- ・施設、設備等(安全装置、労働衛生関係設備、保護具等を含む)の点検、使用状況の確認、並びにこれらの使用の結果に基づく必要な措置。
- ・作業環境の点検(作業環境測定を含む)及び作業方法の点検並びにこれらの使用の結果に基づく必要な措置。
- ・健康診断及び健康の保持増進の為の措置。
- ・安全衛生教育
- ・異常な事態に於ける応急措置。
- ・労働災害の原因調査と再発防止対策。
- ・安全衛生情報の収集及び労働災害、疾病、休業等の統計の作成。
- ・関係行政機関に対する安全衛生に係わる各種報告及び届出等。

※注 安全管理者又は衛生管理者は安全衛生業務の“管理を行う者”である。

これに対し、推進者は“指揮を受けて”業務を担当する者である。

と言うことは、これら推進者のみの選任が義務付けられている事業所においては、推進者を指揮すべき者がいなければならぬことになる。

(※次頁(6)-④参照)

③推進者の選任

事業所に専属し、必要な能力を有する者(自社の従業員)から選任することが出来る。また、労働安全コンサルタント等の有資格者を選任することも可能。この場合は事業場に専属でなくても良い。

(5)産業医(法第13条)

①設置すべき事業者とその規模

常時50人以上の労働者を使用する全ての業種の事業場。

※注 常時1000人以上の事業場と常時500人以上が有害作業に従事している事業場の産業医は専属を要す。

※注 常時3000人以上の事業場は2人以上の産業医の選任を要す。

②産業医の業務

産業医の業務は次の通り。産業医は医学の専門的知識を持ってこれを遂行する。

- ・健康診断の実施とその結果に基づく措置
- ・作業環境の維持管理と改善
- ・作業の管理
- ・労働者の健康管理
- ・健康教育、健康相談等健康の保持増進の措置

- ・衛生教育
- ・健康障害の原因調査と再発防止措置

以上の職務を通じ、事業者又は総括安全衛生管理者に勧告し、衛生管理者の指導、助言を行う。

又、少なくとも毎月一回、作業場等を巡回し、その実態を把握すると共に、必要な予防、改善措置を講ずる。

事業者は、産業医に上記の業務をなし得る権限を付与すると共に、産業医の勧告はこれを尊重する義務を負う。

③産業医の選任

医師、歯科医師、等で“産業医”の資格を有する者から選任する。

(医師会、産業保健推進センター、地域産業保健センターに名簿があり、相談も可能)

専属の産業医の選任を要しない事業場に於いても、比較的多数の労働者の勤務するところに於いては、衛生管理者の資格を有する保健婦等の活用を促す行政指導がある。

(6)産業医の選任義務を有しない事業場の労働者の健康管理(法第13条の2)

①対象となる事業者とその規模

50人未満の労働者を使用する全ての業種の事業者。

②健康管理の実施

産業医の選任義務を有しない小規模事業所に於いても、産業保健サービスの提供が必要であり、事業者に努力義務を課している。すなわち、医学の知識を有する医師等に、労働者の健康管理の全て又は一部を行わせる“努力義務”である。

③実施の方法

産業医、又は資格を有する保健婦/保健士の活用を図る事がその一つの方法であり、国が事業者をサポートする制度もある。

医師会、地域産業保健センター等が相談窓口として、各種の相談、産業医、保健婦等の紹介等に応じてくれる。又、産業医の共同選任制度とそれに伴う助成制度もある。

④安全衛生推進者、衛生推進者の指揮

上記推進者の指揮を行う者として、小規模事業場においては事業者自らがその任に当たらなければならぬことになるが、専門知識を有した者が好ましいことは当然であり、国の助成制度を活用し産業医等の選任、特に共同選任することは、より質の高い労働安全衛生管理が得られると共に、対費用効果から見ても有効である。

(7)作業主任者(法第14条)

高圧室内作業他、労働災害防止の為に管理を要する作業の指揮をする者の選任義務。

作業主任者の選任を要する作業について、「施行令」第6条において、29種類の作業を指定している。当業界には該当しない。

(8) その他の管理者(法第15条および16条)

統括安全衛生責任者、元方安全衛生管理者、店舗安全衛生管理者並びに安全衛生管理者については、建設業と所謂その共同企業体に関するもので、当業界には該当しない。

III. 管理者等の選任に関する手続き等

上記管理者等の選任、届出等の手続きは次に示す通り。

①選任の時期

選任すべき事由が発生した日から14日以内。(選任すべき事由が発生した日とは、当該事業場の業種に応じて、その規模が「施行令」で定める規模に達した日、管理者等に欠員が生じた日)

②届出

管理者等を選任した時、事業者は遅滞なく「安衛則」で定める所定に様式で、管轄する労働基準監督署長に届け出る。

- ・総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、産業医：様式第3号

③その他

安全衛生推進者等を選任した時は、当該推進者の氏名を作業場の見やすい箇所に掲示する等により関係者に周知させることを要す。

「見やすい箇所に掲示する等」の“等”には、特別の帽子を着用させる等の措置が含まれる。

IV. 安全衛生に関する調査審議機関

事業者は本法に基づき一定の業種及び規模の事業場ごとに、安全衛生に関する調査審議機関として安全委員会等を設置する義務を有する。

これらの委員会は、当該事業場の労使が協力して安全衛生問題を調査審議する場であり、団体交渉を行なうところではない。この趣旨に沿って運営されることが望ましい。

各々の機関についての、その設置並びにその運営を次の通り示す。

(1) 安全委員会(法第17条)

①設置すべき事業所とその規模

- ・建設業、鉱業、林業、製造業のうち木材・木品製造業、化学工業、鉄鋼業、金属製品製造業、および輸送用機械器具製造業、運送業のうち道路貨物運送業、港湾運送業、自動車整備業、機械修理業、ならびに清掃業 50人
- ・施行令第2条第1号および第2号に掲げる業種(上記を除く) 100人

※注 施行令第2条第3号の“他の業種”は人数を問わず対象となっていない。

②委員会の付議事項

- 1) 危険防止のための基本的対策
- 2) 労働災害の原因及び再発防止対策(安全に係わるもの)
- 3) 労働者の危険防止に関する重要事項(次の事項を含む)
 - ・安全に関する規定の作成に関すること
 - ・安全教育の実施計画の作成に関すること
 - ・新規に採用する設備等又は原材料に係わる危険の防止に関すること
 - ・労基署等関連監督官庁からの命令、勧告、指導等のうち、労働者の危険防止に関すること

③委員会の会議

- 1) 事業者は、毎月一回以上開催すること
- 2) 委員会の構成は議長となる委員を除き労使各半数で構成する。議長は事業者が選任した一号委員がつく。一号委員は、当該事業場の事業の実施を統括管理する者に準ずる者(例えば副所長、副工場長等)、安全管理者又は安全に関し経験を持つ者で事業者が指名した者。

※-1 労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、それがないときは労働者の過半数を代表する者の推薦にもとづき委員を指名する。

※-2 労働者側から推薦が得られぬ場合は、事業者は誠意を持って話し合いを行うこと。

※-3 この過程において、労働者側からの委員の推薦が得られず、委員会の設置が出来なかったとしても、未設置に係わる事業者の刑事責任問題は発生しないと解釈される。

※-4 議事の決定は労使の意見の合致が望ましい。

(以前は過半数決定の規定であったが削除)

- 3) 事業者は委員会の議事の記録を作成し、3年間保存すること。
- 4) 委員会の会議に要する時間は労働時間と解すること。(賃金支払いの対象である)
- 5) 委員会の構成員の員数は、事業の規模、作業の実態に即し適宜決定すればよい。

(2)衛生委員会(法第18条)

①設置すべき事業所と規模

常時50人以上の労働者を使用する全ての事業場

②委員会の付議事項

- 1) 健康障害防止の為の基本的対策
- 2) 健康保持増進の為の基本的対策
- 3) 労働災害の原因及び再発防止対策(衛生に係わるもの)
- 4) 健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項(次の事項を含む)

- ・衛生に関する規定の作成に関すること
- ・衛生教育の実施計画の作成に関すること
- ・定期健康診断、臨時の健康診断(法第66条第4項)の結果等に対する対策の樹立に関すること
- ・健康の保持増進を図る為の実施事項の作成に関すること
- ・新規に採用する機械又は原材料に係わる健康障害の防止に関すること
- ・労基署等関連監督官庁からの命令、勧告、指導等のうち、健康障害の防止に関すること

③委員会の会議

産業医を一号委員又は委員の構成員とする。その他は安全委員会と同じである。

(3)安全衛生委員会（法第19条）

本委員会は、安全委員会と衛生委員会の両者を設置しなければならない事業場においては、それぞれの委員会に代えて、安全衛生委員会を設置できることとした。
委員会の運営は基本的には安全委員会、衛生委員会と同じ。

(4)関係労働者の意見聴取(安衛則第23条の2)

委員会を設置している事業者以外の事業者(50人以下の事業場)は、安全又は衛生に関する事項につき、関係労働者の意見を聞く為の機会を設ける義務を有する。
具体的には、安全衛生の委員会、労働者の常会、職場懇談会等労働者の意見を聞くための措置を講じること。
いずれにせよ、全ての事業場は、安全・衛生問題を労使で“調査審議する場”を設ける義務を有する。

第3項 安全衛生教育

安衛法第6章において、“労働者の就業に当たり安全衛生教育の実施”を事業者の義務として定めている。実施すべき教育は次の通り(法第59条、60条)

- ・労働者を雇い入れたとき(雇い入れ教育)
- ・労働者の作業内容を変更したとき(作業変更教育)
- ・危険又は有害業務(安衛則で定める)につかせるとき(特別教育)
- ・職長又は労働者の作業を直接指導、監督する者(職長教育)

更に、本章においては、クレーンの運転等政令で定める業務については無資格者の就業を禁止している(法第61条)。また、高齢者の就業にあたり適正な職場配置を義務付けている(法第62条)。

(1)雇い入れ教育／作業変更教育(法第59条)

①実施すべき教育の内容

1. 機械、原材料等の危険性、有害性及びその取り扱い
2. 安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及びその取り扱い
3. 作業手順
4. 作業開始時の点検
5. 当該業務に関し発生の恐れのある疾病の原因とその予防
6. 整理、整頓及び清潔の保持
7. 事故時等における応急の措置及び退避
8. その他当該業務に関する安全、衛生に関する事項

②実施すべき時期

雇い入れ又は作業変更時遅滞なく実施。

③実施すべき事業所

全ての事業所。但し施行令第2条3号の業種 “その他の業”(P. 9 ⑤参照)については、上記教育の内容のうち1～4項までを省略できる。

④教育を行う者の資格

教育を行う者の資格要件は特にない。教習科目に十分な知識、経験を有する者でよい。

⑤その他

教育に要する時間は労働時間と解すること。又企業外で行う場合の費用は事業者が負担すべきものである。

安全衛生教育指導員養成の為の「安全衛生教育センター」が全国各地に設置されており、この活用も効果的である。又国の助成もある。

当組合の如く事業共同組合等は、集団所属の教育担当として「中小企業安全衛生指導員」の活用も一つの方法。上記「教育センター」が指導員の教育を行う。

(2)特別教育(法第60条)

安衛則第36条で定めた42種類の危険有害業務に就労する労働者が対象である。

基本的には当業界は該当しないが、一部の作業が対象となるケースも考えられる。

(例) 低压電気取扱業務、玉掛け作業、高所作業車運転業務 他

(3)職長教育(法第60条)

①実施すべき教育の内容

1. 作業方法の決定及び労働者の配置： 3時間
 - ・作業手順の定め方
 - ・作業方法の改善
 - ・労働者の適正配置の方法
2. 労働者の指導又は監督の方法： 3時間
 - ・指導、教育の方法
 - ・作業中の監督、指示の方法

3. 労働災害の防止：2時間
 - ・作業設備の安全化、環境改善の方法
 - ・環境条件の保持
 - ・安全又は衛生の点検方法
4. 災害時等の措置：2時間
 - ・異常時における措置
 - ・災害発生時における措置
5. 災害防止：2時間
 - ・労働災害防止の関心の保持
 - ・災害防止の為の労働者の創意工夫を引き出す方法

②実施すべき事業所

- ・製造業(除く食料品製造業、たばこ製造業、繊維工業、衣服等繊維製品製造業、加工品製造業、新聞業、出版業、製本業、印刷物加工業)
- ・建設業
- ・電気業
- ・ガス業
- ・自動車整備業
- ・機械修理業

③実施の方法

- ・100人以上の事業場は「職長教育を担当するトレーナー」を必要な数確保し教育を実施する。
- ・上記以外の事業場の職長教育の実施主体は、前頁に示す「安全衛生教育センター」である。

当業界は、実施すべき事業所の対象ではないが、作業の実情を考慮すれば実施することが望ましい。

第4項 健康管理

安衛法第7章において、“労働者の健康の保持増進の為の措置”について定めている。

実施すべき措置は、①作業環境の測定、②健康診断、③健康管理手帳の三項目である。

I. 作業環境測定(法第65条)

1) 作業環境測定法の趣旨

作業環境を絶えず正確に把握しておくことは、職場に於ける健康管理の第一歩として欠かせざるものである。この観点からその実施を定めたもの。

2) 対象となる作業又は作業場

「施行令第21条」及び「安衛則」にて定めている。主なものは、粉塵、騒音、高温、低温、多湿等の環境下の作業であり、当業界には該当しない。

本条について当業界として関連する規定は「事務所衛生規則」である。

①事務所の、空気(換気、空調)、温度、給排水、照度、騒音、振動等について一定の

基準を定めると共に快適な環境の保持及び休養施設、救急用具の常備等の義務を事業者に課している。

②更に、2ヶ月ごとに事務所の測定、その結果の記録・保管並びに不具合の場合の改善義務を課している。

・測定項目：一酸化炭素及び炭酸ガスの含有率、室温 及び外気温、相対湿度

・記録、保管：測定の日時、方法、箇所、条件、結果、測定者、

結果に基づく措置を記録、3年間保管

※注 「施行令第21条」に定める有害な作業を臨時のに行った場合（例えば有機溶剤使用等）、その作業が3ヶ月未満であれば測定の必要はない。

③近年問題化している「シックハウス症候群」に関し、厚生労働省は「職場における屋内空気中のホルムアルデヒド濃度低減のためのガイドラインについて」という通達を出している。

3) 作業環境測定の対象の拡大

近年、職場のIT化等、社会の変化、作業環境の変化等に対応して、新しい通達・告示が出されるケースが増加している。特に注意を要するものは次の通り。

①「VDT(Visual Display Terminals)作業ガイドライン」

VDT作業に常時従事する労働者の作業環境、健康管理などの労働衛生管理を求めている。

②「職場における喫煙対策のためのガイドラインについて」

最近、禁煙権が広く認められてきたことを踏まえての管理を求めている。

II. 安全衛生三管理(法第65条の3)

1) 本条の条項

(作業の管理) “事業者は、労働者の健康に配慮して、労働者の従事する作業を適切に管理するよう努めなければならない。”

2) 法の趣旨

職場に於ける労働者の健康の保持増進を図るために、

❶ 作業環境を良好な状態に維持管理すること(作業環境の管理)

❷ 作業を適切に管理すること(作業の管理)

❸ 労働者の健康状態を的確に把握し必要な措置を講じること(健康の管理)

以上の三つが総合的に機能することが必要である。事業者は労働者の健康に配慮し、かつ労働者の従事する作業を適切に管理する義務を有する。

本条で規定する“必要な措置”とは、①一連続作業時間と休憩時間の適正化、②作業量の適正化、③作業姿勢の改善、等を図ることである。

III. 健康診断(法第66条)

1. 実施すべき健康診断は次に示す通り。

- ・雇い入れ時の健康診断
- ・特定業務従事者(有害作業従事者)の健康診断
- ・海外派遣労働者の健康診断
- ・結核健康診断
- ・給食従業員の検便

1)雇い入れ時の健康診断

- ①本条は、常時使用する労働者を雇用した場合の適正配置を行う為に、その業務に応じ必要とされる身体特性を把握すること、並びに雇用後の健康管理の基礎資料とするために実施することを規定している。
- ②この規定は、採用選考時の健康診断ではないので要注意。

2)定期健康診断

- ①事業者は、常時使用する従業員に対し、一年以内ごとに一回、定期に、医師による健康診断を行う義務がある。
- ②健康診断の結果は、遅滞なく従業員に通知すると共に、「健康診断個人票」を作成し、5年間保存する。(法第66条の4)
(50人以上の規模の事業所は、遅滞なく「健康診断結果報告書」を所轄労働基準監督署長に提出する義務を有す。)
通知は、総合的判定結果だけでなく、診断項目ごとの結果も含む。
- ③労働者は健康診断を受ける義務を有する。但し自己の希望する医師等による健診を受けることが出来る。
- ④派遣労働者(週30時間以上勤務)も同様の扱いとなる。

3)特定業務従事者の健康診断

深夜作業を平均して月4回以上(午後10時～午前5時)を行う労働者の健康診断は6ヶ月ごとに一回実施する。

4)海外派遣労働者の健康診断

6ヶ月以上海外派遣する労働者及び6ヶ月以上の海外派遣者が帰国した場合に実施する。

2. 健康診断の結果に対する措置(法第66条の2及び3)

- 1)健康診断の結果、異常の所見が認められる者につき、医師の意見を聴取し、適切な改善措置を講ずる義務を有する。

医師の意見は健康診断実施の日から3ヶ月以内に聴取し、その内容を「健康診断個人票」に記録を行う。

2)適切な改善措置とは、当該労働者の健康状態を的確に把握して、その結果に基づき、医学的知見を踏まえて

- ・就業場所の変更
- ・作業の転換
- ・労働時間の短縮
- ・作業環境の測定
- ・施設又は設備の設置又は整備

などの適切な措置を講じることである。

上記の実施に関し、「健康診断結果に基づき事業者が講ず措置に関する指針」が出されている。(平8. 10. 1. 健康診断結果に基づく措置指針第1号)

3)特に健康の保持を要する者に対し、医師、保健婦等による保健指導(法第66条の5)を行う努力義務を有する。

(保健指導の内容)
・日常生活面の指導
・健康管理に対する情報の提供
・再検査又は精密検査の受診の勧奨
・医療機関での治療の勧奨 など

IV. 健康管理手帳(法第67条)

特定業務に従事する労働者が対象で、当業界は該当しない。

V. 健康教育、便宜供与等(法第69条、70条)

1)事業者は、“労働者の健康の保持増進の為必要な措置を、継続的且つ計画的に実施する努力義務”を有する。

本条は、高齢化の進展による運動機能低下、職場環境の急激な変化に伴う心の健康問題等の新たな課題に対し、これまでの健康障害を防止する観点から更に進んで、心身両面にわたる健康の保持増進を目指すことを目的とするもの。

本条で実施すべき事項は:

- ・健康教育、健康相談
- ・労働者自らが行う健康の保持増進の為の活動に対する援助、勤務条件面での配慮等である。

労働者は、事業者が講ずる上記の措置を利用してその健康の保持増進を図る。

2)事業者は、“労働者の健康の保持増進を図る為、体育活動、レクリエーション、その他の活動について便宜を図る努力義務”を有する。

本条の趣旨は上記1)と同様、労働者自らの健康保持活動の援助の努力義務を課したもの

の。

- 注-1 上記のその他の活動には、職場体操、栄養改善等が含まれる。
- 注-2 事業者は、事業の運営に支障を及ぼさない範囲内で便宜を供与すれば良い。
本条は、「便宜を供与する」事を請求する権利を認めたものではない。

VI. 快適な職場環境の形成(法第71条の2)

- 1) 事業者は、事業場の安全衛生水準の向上を図り、快適な職場環境を形成する義務を有する。
- 2) 具体的には、次の措置を継続的且つ具体的に講じなければならない。
 - ・作業環境を快適な状態に維持管理すること
 - ・労働者の従事する作業方法の改善
 - ・労働者の疲労の回復の為の施設又は設備の配置又は整備
 - ・その他必要な措置
- 3) 本条の実施にあたり、国の指針「事業場が講ずべき快適な職場環境形成の為の措置に関する指針」(平4.7.1 労働省告示第59号)が出されている。
又、中小企業に特別の配慮を加えた国の援助制度もある。

第5項 企業が問われる法的責任

上記のように事業者は労働者の安全と健康の保持について厳しい責務を有している。又、安衛法は表-1に示す通り、事業者が講ずべき具体的な内容を国や所管省庁に大幅に委任しており、実際に多くの政令、省令、告示、指針、通達が出されており、これらに則り安全衛生管理を行うことが法の遵守となる。最近企業が法的責任を厳しく問われている事例が増加している。法の遵守を怠った時、企業が問われる法的責任について本マニュアルの参考事項として次の通り纏める。

I. 労働安全衛生法上の罰則規定

安衛法は事業者に労働者の安全と健康を守る為に多くの責務を課しているが、もし事業者が義務の不履行または義務違反を犯した場合には、当然のことながら次のような罰則を科している。

- (1) 今回のテーマの「安全衛生管理体制の整備及びその運営」に関する責務に対する不履行又は義務違反に対し“50万円以下の罰金”若しくは“懲役6ヶ月以下又は50万円以下の罰金”的刑事罰が科せられる。(法第119条及び120条)

- (2) 本法による罰則は、両罰規定といわれるもので、法人の代表者又は法人若しくは代理人、使用人、その他の従業員が、違反行為者であるときは、その者に刑事上の責任を問うと共に、その法人又は人にも罰金刑が科せられる。
- 即ち、事業者の違反者に対する監督及び注意義務を十分に求めているものである。

II. その他の法的責任の追及

上記が安衛法における罰則規定であるが、最近は安全、健康に関し企業の責任が更に問われるケースが増加している。これは上記の企業の注意義務言い換えれば、“安全配慮義務”が厳しく求められているということである。

(1) 安全配慮義務に違反した場合の企業の責任の種類

この義務に違反した場合、企業は“刑事責任” “行政責任” “民事責任”を負うことになる。

① 刑事責任

刑事責任とは、たとえば、作業中に死亡した従業員の遺族が、刑法(第211条 業務上過失致死罪)を理由として会社を告訴するようなケース。

② 行政責任

労働基準法による使用者の労災補償義務で、使用者に無過失責任を課している。又この制度を補完する労災保険制度への加入義務も課している。

注-1 労働基準法による災害の補償は、療養補償、休業補償、障害保障等の言わば直接的損害の補償である。

注-2 使用者は労災保険による補償を行った場合は、労基法上の補償は免除される。又同一の理由についての補償はその限度額の範囲内での民法上の損害賠償の責任は免除される。

注-3 但し、労災給付の限度額以上の損害や、間接的損害(精神的損害による慰謝料、治療に伴う雑費等)は免除の範囲外である。これが最近の訴訟では多額の賠償金支払いという形で現れている。

③ 民事責任

民事上の責任は、民法の規定に基づく、債務不履行責任(民法第415条)と不法行為責任(民法第709条及び715条)がある。

イ) 債務不履行責任

使用者と従業員との間では「雇用契約」が存在する(民法第623条)。

この契約に基づき、両者はそれぞれ、労務提供義務とその対価の支払い義務を有するが、これに加え、両者は信義、誠実を持って契約を履行する義務を有する。

(相手に損害を与えない義務)

したがって、労働の場を提供する使用者は、労働者の生命及び身体を危険から保護するよう注意(配慮)する義務を有するのである。これが安全配慮義務である。

(民法第1条の2 信義、誠実の原則)

使用者の安全配慮義務違反に対し、従業員は債務不履行責任に基づき損害賠償請求を行うことになる。

ロ) 不法行為責任

使用者が故意又は過失により、安全衛生義務を果たさなかつたことにより従業員に損害を与えた場合は、不法行為責任を問うことも出来る。

III. 安全注意(配慮)義務を果たす為に

上記の通り、労災給付で一件落着しないこともあり、ことに最近は災害の他、過労死、サービス残業、セクシャル・ハラスメント等使用者の責任を問われるケース(訴訟)が増加している。

訴訟になった場合、使用者は自らが従業員の安全、健康を守る“義務を十分果たしている”こと及び発生した結果に対し“過失がない(無過失)”事を立証しなければならない。このための使用者(企業)としての行動基準を次に示す。

(1) 労働安全衛生法の遵守

従業員の安全衛生に関する法令は添付資料-1に示す通りであるが、特に労働安全衛生法は、安全衛生管理体制、健康診断等(本文に示す通り)広い範囲において、使用者が労働者の安全・健康の保持の為とるべき措置について細かく規定している。

常日頃からこの法律は遵守しなければならない。

(2) 行政庁の命令、告示、通達等の遵守

安衛法は表-1に示す通り、使用者が講ずべき具体的な内容を国や所管省庁に大幅に委任しており、実に多くの政令、省令、告示、指針、通達が出されている。

常に最新且つ関連するものを入手し、これらに示された基準に則り行動することが重要である。

(3) 具体的な事例

最近の裁判事例で多いのは長時間労働、過重労働による過労死(自殺を含む)、過労による疾病であるが、多くの判決で因果関係が認められ、且つ使用者の責を問われ、使用者が敗訴になったケースが圧倒的である。(過労自殺、過労によるうつ病、同心臓疾患、同脳内出血など)

上記のような問題を防止する為には、労働基準法、労働安全衛生法、及び厚生労働省

の通達を遵守する必要がある。

具体的には：①時間外労働の削減(月45時間以下とすべく適切な労働時間管理)

②労働時間の適切な把握

③年次有給休暇の取得推進

④産業医による保健指導(時間外45時間超/月の場合)

⑤健康診断の受診(定期と臨時)

⑥上記④及び⑤の結果に基づく適切な措置

等を実施しなければならない。一つでも欠けていれば不履行となる（サービス残業などは論外である）。又事業者は安衛法第65条の3の規定による“労働者の健康に対する配慮義務”と“作業管理義務”をも果たさなければならない。

上記の通達とは

- ・「過重労働による健康障害を防止する為事業者が講ずべき措置等」
- ・「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について」
- ・「労働者の自殺防止に関する総合的対策推進事業の実施について」
- ・「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」
- ・「事業場における労働者の健康保持の為の指針」 等がある。

時間外労働だけでも、上記の如く関連する通達類は多くあるが、更に安衛法第71条の2及び関連指針で“快適な職場環境の形成” “労働者の疲労を回復する為の措置” “快適な作業環境を維持する為の措置” 等の実施を義務づけており、これらも過重労働防止措置と無関係ではない。

(4) 安全注意(配慮)義務の実現のために

以上の通り、まずは法令の遵守がその原点であるが、そのためには大変な時間と労力を伴うことを事業者自身が認識することが大切である。その上で一案として次のような対応も考えられる。

①安全衛生管理体制の整備

安衛法で定めた各種管理者等の選任、委員会の設置は最低の要求である。一ランク上での管理体制を設けると共に、専任、専従者による計画的、継続的な管理を行う。

又職場ミーティング、教育・啓蒙、相談窓口等きめの細かい活動を続ける。

②外部組織の利用

安全衛生管理には相当の専門性が求められており、可能な限り外部の専門家を起用し、社内スタッフの教育と協調による業務の遂行が望ましい。外部の起用は社会的に信頼性も高い。50人以下の事業場においては、本文で紹介した地域産業保健センターの活用及び連携も有効な方法であろう。

(参考資料-1) 派遣労働者の安全衛生管理責任の区分

項目	根拠法令条文	派遣先	派遣元
労働時間	基32～32の5	○	
休日の管理	基35	○	
時間外、及び休日の労働の管理（36協定の締結、届出は派遣元が行う）	基36	○	
時間外、休日及び深夜の割増賃金	基37		○
年次有給休暇	基39		○
職場に於ける安全衛生を確保する事業主の責務	安3	○	○
事業主等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務	安4	○	○
労働災害防止計画の実施に係わる厚生労働大臣の勧告等	安9	○	○
総括安全衛生管理者の選任等	安10	○	○
安全管理者の選任等	安11	○	
衛生管理者の選任等	安12	○	○
安全衛生推進者の選任等	安12の2	○	○
産業医の選任等	安13	○	○
作業主任者の選任等	安14	○	
総括安全衛生責任者の選任等	安15	○	
元方安全衛生管理者の選任等	安15の2	○	
安全委員会の設置等	安17	○	
衛生委員会の設置等	安18	○	○
安全管理者等に対する能力向上教育等	安19の2	○	○
労働者の危険又は健康障害を防止するための措置	安22～36	○	
定期自主検査	安45	○	
化学物質の有害性の調査	安58	○	
安全衛生教育(雇入れ時)	安59第1項		○
安全衛生教育(作業内容変更時)	" 第2項	○	○
安全衛生教育(危険有害業務就業時)	" 第3項	○	
安全衛生教育(危険有害業務従事者)	"	○	○
職長教育	安60	○	
就業制限	安61	○	
中高年齢者等についての配慮	安62	○	○
事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助	安63	○	○
作業環境測定	安65	○	
作業環境測定結果の評価等	安65の2	○	
作業の管理	" 3	○	
作業時間の制限	" 4	○	
一般健康診断	安66第1項		○
特殊健康診断	" 第2項	○	
一般健康診断結果についての意見聴取	安66の4		○
健康診断(健康診断の結果に基づく作業転換等の措置)	" 5	○	○
一般健康診断の結果通知	" 6		○
医師等による保健指導	" 7		○
病者の就業禁止	安68	○	
健康の保持増進のための措置	安69	○	○
健康教育等	"	○	○
体育活動等についての便宜供与	安70	○	○
安全衛生改善計画等	安78	○	
機械等の設置、移転に係わる計画の届出、審査等	安88	○	
申告を理由とする不利益取扱禁止	安97	○	○
使用停止命令等	安98	○	
報告等	安100	○	○
法令の周知	安101	○	○
書類の保存等	安103	○	○
事業者が行う安全衛生施設の整備等に関する国の援助	安106	○	○
疫学的調査等	安108の2	○	○

(注) 基—労働基準法、安—労働安全衛生法を示す。

(参考資料・2) 安全衛生管理体制の整備(管理者等の選任)一覧表

選任すべき管理者等の名称 と設置すべき委員会の名称	根拠法令条文 (本文の参照ヘシ)	事業場の業種		
		施行令第2条1号の業種	同2号の業種	同3号の業種
		林業 鉱業 建設業 運送業 清掃業	製造業 電気業 ガス業 熱供給業 水道業 通信業 卸売、小売業 等	その他の業種
総括安全衛生管理者	法第10条 11頁II-(1)	100人以上の事業場	300人以上の事業場	1000人以上の事業場
安全管理者	法第11条 12頁II-(2)	50人以上の事業場		選任の義務はない
衛生管理者	法第12条 12頁II-(3)	50人以上全ての業種の事業場		
安全衛生推進者	法第12条の2 13頁II-(4)	10人以上50人未満の 事業場	10人以上50人未満の 事業場	選任の義務はない
衛生推進者	同	選任の義務はない	選任の義務はない	10人以上50人未満の 事業場
産業医	法第13条 14頁II-(5)	50人以上の全ての業種の事業場		
小規模事業場の健康管理	法第13条の2 15頁II-(6)	50人未満のすべての業種の事業場において、医学の専門知識を有する者に 労働者の健康管理を行う努力義務を課している。 (産業医の選任義務は有しないが、産業医、保健師等の活用を促している) ※小規模事業場においては、事業者自らが安全衛生管理者となる。		
作業主任者	法第14条 15頁II-(7)	特定の危険作業(29種類)の従業者のみ適用		
統括安全衛生責任者 元方安全衛生管理者 店舗安全衛生管理者 安全衛生管理者(請負人)	法第15条 " " 法第16条 16頁II-(8)	建設業及び同企業体に係わる工事、事業に適用		
安全委員会	法第17条 16頁IV-(1)	50人以上の事業場	100人以上の事業場	設置の義務はない
衛生委員会	法第18条 17頁IV-(2)	50人以上のすべての業種の事業場		
安全衛生委員会	法第19条 18頁IV-(3)	安全委員会と衛生委員会の両者を設置する場合、両者を統合した委員会として運営できる		
関係労働者の意見聴取	安衛則第23条の2 18頁IV-(4)	50人未満の全ての業種の事業場 (委員会を設置していない事業場は、安全・衛生に関し、労働者の意見を聞く為の機会を設ける義務を有す)		

(注) 上記の法とは「労働安全衛生法」を、安衛則とは「労働安全衛生規則」を示す。

第2章 安全作業の管理

第1項 安全作業に関する事業者の責務

労働災害は、機械、原材料、作業環境、作業方法などの様々な原因によって発生する。法は事業者に、その使用する労働者の危害を防止させる為の措置を講じさせるために、法第4章「労働者の危険又は健康障害を防止するための措置」を定めている。本章は、最低基準としての危害防止基準のみならず、より快適な作業環境の形成を促進する為の、作業環境の標準並びに具体的な技術上の指針を定めている。

I. 事業者の講すべき危険防止等の措置

- (1) 事業者は次の危険又は健康障害を防止する為必要な措置を講ずる義務を有する。
(法第20条～24条)
- ①機械、器具その他の設備による危険の防止 (法第20条の1)
 - ②爆発性、発火性、引火性の物等による危険の防止 (法第20条の2)
 - ③電気、熱その他のエネルギーによる危険の防止 (法第20条の3)
 - ④掘削、採石、荷役、伐木等の業務における作業方法から生ずる危険の防止
(法第21条)
 - ⑤墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊する場所等から生ずる危険の防止
(法第21条の2)
 - ⑥原材料、ガス、粉塵、酸欠、病原体等による健康障害の防止 (法第22条の1)
 - ⑦放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧等による健康障害の防止
(法第21条の2)
 - ⑧計器監視、精密工作等の作業による健康障害の防止 (法第22条の3)
 - ⑨排気、廃液又は残さい物による健康障害の防止 (法第22条の4)
 - ⑩建設物その他の作業場について、通路、床面、階段等の保全並びに換気、採光、
照明、保温、防湿、休養、避難及び清潔その他健康、風紀及び生命の維持
(法第23条)
 - ⑪作業行動から生ずる労働災害の防止 (法第24条)

(2) 具体的な措置

法は大まかな類型のみを規定し、具体的な措置及び技術上の指針は、法令(安衛則他)で定めている。(法第27条、同28条)

当業界の業務に関連するものを次に示す。尚本マニュアルでは項目のみを列記し、措置

及び指針の詳細は、パート2の“安全作業マニュアル”にその詳細を示すこととする。

①機械、器具その他の設備

- ・フォークリフト：フォークリフトの運転、操作、作業及び保守等の基準を規定

(安衛則第2編第1章の2第2款-第151条の16~26)

- ・高所作業車：高所作業車の運転、操作、作業基準及び保守等の基準を規定

(安衛則第2編第2章第2節の2-第194条の4~24)

②爆発性、発火性、引火性の物等

- ・火気等の管理：火気の取り扱い、管理等の規定

(安衛則第2編第4章第4節-第291条)

③電気、熱その他のエネルギー等

- ・電気による危険の防止：電気器具の取り扱い、配線等の電気工事に関する規定

(安衛則第2編第5章)

④墜落する恐れのある場所

- ・墜落等による危険の防止：高さ2メートル以上の高所作業に関する作業の基準並びに作業環境の基準の規定

(安衛則第2編第9章第1節-第518条~530条)

- ・通路、足場等：作業場内の通路並びに各種足場に関する規定

(安衛則第2編第10章-第540条~575条)

- ・作業構台：高さ2メートル以上の高所作業に係わる作業用構台に関する規定

(安衛則第2編第11章-第575条の2~8)

- ・移動式足場の安全基準に関する技術上の指針

(技術上の指針公示第6号-昭50. 10. 18)

- ・墜落による危険を防止する為のネットの構造等の安全基準に関する技術上の指針

(技術上の指針公示第8号-昭51. 8. 6)

- ・鋼管足場用の部材及び付属金具の規格

(労働省告示第103号-昭56. 12. 25)

- ・つり足場用のつりチェーン及びつりわくの規格(労働省告示第104号-昭56. 12. 26)

- ・合板足場板の規格

(労働省告示第105号-昭56. 12. 26)

- ・保護帽の規格

(労働省告示第66号-昭50. 9. 8)

- ・安全帯の規格

(労働省告示第67号-昭50. 9. 8)

⑤有害作業による健康障害の防止の為の衛生基準

- ・有害な作業環境：有害な光線等を取り扱う作業場における作業の基準に関する規定

(安衛則第3編第1章-第576条)

※注 異常気圧等の“等”の中には、レーザー光線、放電アーク、プラズマによる光線等の有害光線を含む。(昭47. 9. 18 基発第601号の1)

- ・保護具等：有害な作業及び作業環境における保護具に関する規定

(安衛則第3編第2章-第593条~598条)

⑥建設物、作業場等の衛生基準

- ・気積及び換気：屋内作業場の気積及び換気に関する規定 -----
(安衛則第3編第3章-第600条～601条)
- ・採光及び照明：作業場の作業面の照度の基準等に関する規定 -----
(安衛則第3編第4章-第604条～605条)
- ・温度及び湿度：屋内作業場における温度、湿度に関する基準 -----
(安衛則第3編第5章-第606条～607条)
- ・休養：休憩設備、仮眠設備等に関する規定 (安衛則第3編第6章-第613条～618条)
- ・清潔：作業場及び便所等の付帯施設の清潔保持に関する規定 -----
(安衛則第3編第7章-第619条～628条)
- ・食堂及び炊事場：食堂並びに給食を行う場合の炊事場等に関する規定 -----
(安衛則第3編第8章-第629条～632条)
- ・救急用具：救急用具の常備等の基準 ----- (安衛則第3編第9章-第633条～634条)
- ・事務室の環境管理／清潔／休養／救急用具：事務所の衛生管理基準を定めたもの
(事務所則第2～5章) ※第1章第4項P. 16～参照

⑦作業行動から生じる労働災害

本条は、例えば、重量物運搬の際に発生する腰痛病のように労働者の作業行動による災害防止のため、事業者に必要な措置を講ずることを義務づけたもの。

(3)緊急避難

事業者は、労働災害の発生の危険が迫った緊急時に、作業中止、退避等の必要な措置を講すべき義務を有する。又当該作業場所の安全が確認できるまで立ち入り禁止等の措置を行わなければならない。 (法第25条)

II. 労働者の責務

1)労働者の遵守義務

上記の事業者の講ずる措置に応じて、労働者は必要な事項を守る義務を課している。

(法第26条、安衛則第29条) ※注 P. 10 第4条①②参照

守らなければ労働者にも罰則(50万円以下の罰金)を課している。

本来、職場に於ける安全衛生管理は労働者の保護の為のものであり、労働者の協力がどうしても必要な事項については罰金付で協力を強制している。

しかしながら労働者が守るのは事業者が講じる措置であり、労働者のみに義務を負わせている訳ではない。双方が労働災害防止の当事者である。

法の円滑な履行の為には、先に述べた如く事業者の連続且つ継続した安全衛生管理と教育並びに適切な作業管理、作業環境管理が重要である。

2) 労働者の申告

法第97条は事業者が法令違反の事実のある場合、労働者は監督官庁に対して是正の措置を求める“申告する”権利を与えている。

事業者は申告した労働者に対して解雇、給与、昇進、職場配置等の不利益な取り扱いを禁じている。

又、労働者は処罰を求めて刑事訴訟法による告訴、告発が出来ることも当然である。

最近訴訟が増加していることから見てもこれらは起こりえる事である。法を遵守するのは当然であるが、日頃から良好且つ円満な労使関係を保つことも又大切である。

3) 労働者の就労拒否

労働者の就労拒否について安衛法上の規定はない。但し、労働省通達（昭47.9.18 基発602号）で次の通り規定している。

「客観的に災害の発生が差し迫っているときには、事業者の措置を待つまでもなく、労働者は自己の判断で作業現場から退避（緊急避難）出来る」

緊急退避は当然としても、労働者は危険を冒してまでも、且つ守らないことで罰則を受ける（罰金を払う）事まで覚悟しての就労義務はないと思われる。従い事業者は労働安全規約等を作成し双方の権利義務を明確にし問題を未然に防止出来るようにしておく事が望ましい。

III. 関係者の責務

法は事業者と労働者だけでなく、関係者にも労働災害防止のための責務を課している。当業界には直接関係しないものも多くここでは概要のみを示す。

1) 機械・器具・その他の設備の設計、製造、輸入する者等（法第3条2項）

※注 P.10 第3条②参照

2) 機械等の貸与者（法第33条、施行令10条、安衛則666条・667条）

移動式クレーン、建設機械等の所謂リース業者の責務

3) 建物等の貸与者（法第34条、施行令11条、安衛則670条他）

事務所、作業所の用に供される建築物。但し建築物の全部を一つの事業者が貸与を受けた場合は適用外。

4) 重量物を発送する者（法第35条）

一つの貨物が1トン以上の重量の物を発送する者は重量表示をする義務がある。

5) 注文者（法第31条の3）

発注する側の違法な指示を禁止するもの。

上記の通り安衛法は、事業者と労働者だけでなく多くの関係者にも責務を課している。特に発注者にも労働災害防止のための責務を課しており、受注者も対等の立場で安全

の優先を図ることが必要である。又逆の立場になることもあるが、この場合も当然のことながら安全の優先に配慮をしなければならない。

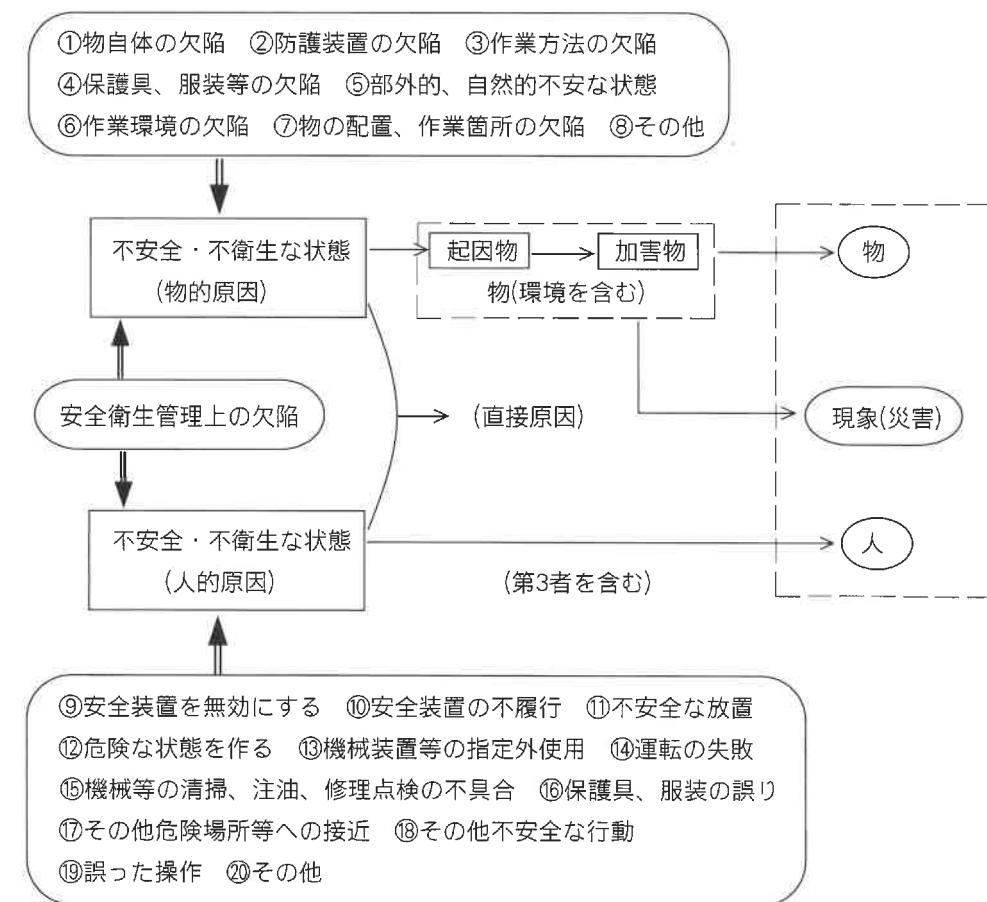
第2項 安全作業管理の実施

労働災害の発生要因は多岐にわたり存在するが、大別すると、不安全状態（物的要因）と不安全行動（人的要因）の二つである。

安全作業管理を実施するためには、災害要因と災害発生の仕組みを把握し、リスクマネジメントを十分に行なうことが災害要因の事前の排除、並びに事業者の安全配慮義務の履行に不可欠である。

I. 災害発生の仕組みと災害要因

図－2 災害発生の仕組みと災害要因の要約



前頁の災害発生の仕組みと要因については、当業界並びに各事業場(職場)毎の職場環境、作業環境、作業の実態に即した作業分析を行い、危険有害要因の洗い出しを行うとともに、「守るべき決め事」を明確にすることが大切である。

危険要因の洗い出しにあたっては、ハインリッヒの法則、及びバードの分析に見られるごとく、障害も損害もない事故(無損害事故)、いわゆるヒヤリ・ハット事故及び潜在的危険要因に留意することが特に重要である。

※注 ハインリッヒの法則、バードの分析

米国の保険会社が、多くの事故事例を調査した結果、一件の死亡又は重障害事故の背後には、極めて多くのヒヤリ・ハット事故(ハインリッヒの法則では300件)が発生している事実があることを明らかにしたもの。

II.安全作業管理の実施

(1) I.で記したとおり、「守るべき決め事」を策定し、事業者、管理監督者、従業員が危険に対する認識を共有すると共に、P D C Aサイクルによる連続的活動により、管理を徹底することが大切である。

「守るべき決め事」は“安全作業マニュアル”として、本マニュアルの継編(パート2)に示すこととし、本項では総論のみを次に記す。

※注 P D C Aとは、計画(Plan)→実施(Do)→評価(Check)→改善(Act)の連続的な活動を行うこと。

(2) 安全作業管理者は主催者、関連会社等との制作打ち合わせ段階から実施することが大切である。事前打ち合わせを徹底し、安全対策を講じて実施し、フォローすることが災害ゼロにつながることになる。

1) 制作打ち合わせ時に於ける安全に対してのミーティング

- ①主催者、制作、関連会社との安全対策、安全管理の相互確認を行う
- ②催事実施前に、災害予防、緊急時の対処、連絡方法について協議する

2) 定期的な安全衛生活動の実施

- ①日常業務における危険箇所の調査、洗い出し
- ②事前に想定される災害に対する対策及び予防方法の教育
- ③現場でのK Y (危険予知)、ミーティングの徹底。
- ④全社での安全衛生大会の実施(事前報告、取り組みの発表)

3) 安全管理責任者による定期的な現場パトロール

- ①危険作業への注意
- ②危険箇所の改善

第3項 災害発生時の緊急措置

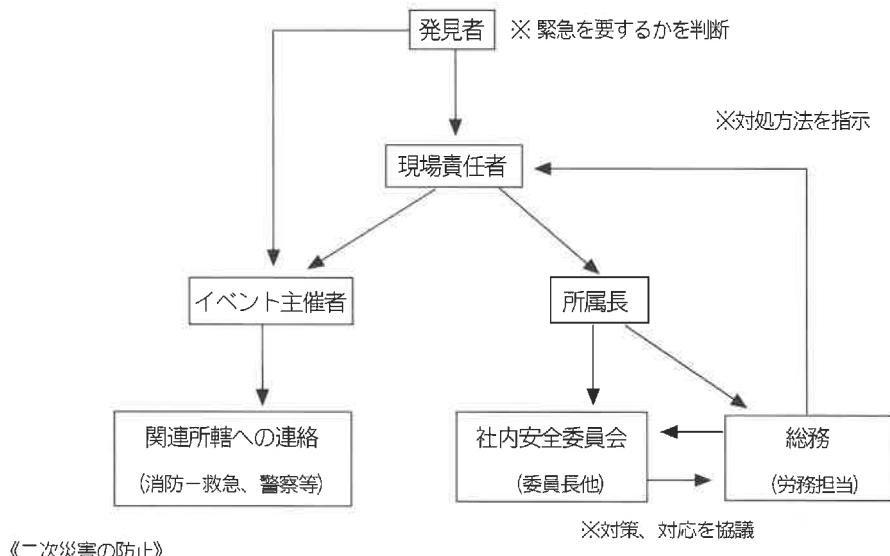
安全衛生管理は、連續且つ継続して行うことが、災害要因の事前の排除を可能にし、安全で快適な職場環境の形成と確保、並びに事業者の安全配慮義務に不可欠である。

このためには、本マニュアルに従って安全組織体制を整備して従業員全員に周知せしめると共に、P C D Aサイクルによる連続的活動を行うことが大切である。図－4に安全管理組織体制の参考例を示す。

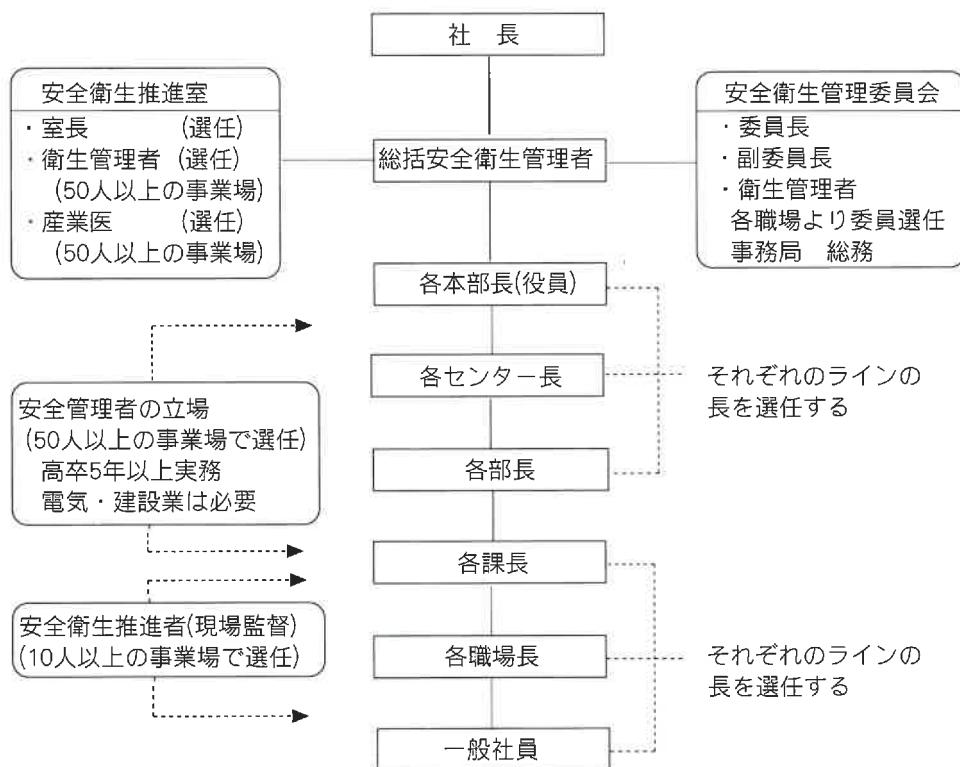
又、不慮の災害に備え、緊急時の応急対策と連絡網の整備も欠かせぬことである。図－3に参考例を示す。言うまでもないことであるが、人命尊重と迅速な措置を最優先した体制の整備が求められる。

各企業においては、各々の事業実態、環境に合わせて、組織及び体制の整備を行うことが重要である。

図－3 緊急連絡網（発生した災害が人命に危険を及ぼす場合）



図－4 安全組織体制



あとがき

厚生労働白書によれば、近年減少傾向にあるとは言え、平成13年度の労働災害は、全国で年間約1,800人の死亡災害、13万人以上の休業災害(4日以上の休業)が発生し、総計では約55万人に達する。

労働災害の要因である不安全状態と不安全行動は“ハインリッヒの法則”に示す如く職場の周辺に無数に存在している。当業界にとっても全く同様である。

安全で快適な魅力ある職場とすべく、安全委員会においては平成15年年度から定期的に委員会を開催し、安全衛生管理マニュアル(その1：事業者用)を作成した。

法律は労働者の安全と健康の確保について事業者に厳しい責務を課すと共に、十分なる配慮義務を求めている。事業者自らこの責務を理解頂くと共に、労働者の安全と健康は企業経営において最も優先されるべき事項の一つとして、認識を新たにして頂くことを目的にこのマニュアルを作成した。

安全、衛生活動は、組織として、又従業員個人として日常の業務の中で継続し、繰り返し行うことが極めて重要である。事業者と従業員が共通した認識で安全を最優先する「安全文化」を定着させ、災害ゼロの魅力ある業界づくりに資することが出来れば幸いである。

本マニュアルは、事業者・管理者が手元に置き、必要に応じて気軽に活用できるハンドブックとして編集した。多くの関係者に広く活用頂くことを念じている。

尚、その2として監督者、作業者向けの“安全作業管理マニュアル”的作成を行う予定である。各位の引き続いてのご協力をお願いいたしたい。

最後に、多忙にも拘らず本マニュアルの作成に携わった安全委員会のメンバー並びに関係各位のご協力に、心からの敬意を表すると共にお礼を申し上げる次第である。

平成16年4月

全国舞台テレビ照明事業協同組合

安全委員会委員長 大和田 恵 久

(株)アーライティングアンドテクノロジイ

〈安全委員会委員〉

森 口 健 倖綜合舞台

大 岸 一 博 倖東京舞台照明

片 野 豊 倖共立

遠 藤 文 雄 倖ハートス

井 上 正 美 倖エクサート松崎

横 山 碩 錠 倖アーライティングアンドテクノロジイ

〈同事務局〉

国 貞 貢 全照協事務局

参考文献

1. 安衛法便覧（労働基準調査会発行）
2. 最新労働安全衛生法〔第5版〕（井上浩著：中央経済社発行）
3. 労働衛生のハンドブック・平成15年度版（東京産業保健推進センター発行）
4. 労働災害防止計画・2003.4-2008.3（東京労働局発行）
5. 小規模企業のための産業保健マニュアル（東京産業保健センター発行）
6. 企業の安全配慮義務と従業員支援プログラム（小笠原耕司著：SMB C 経営懇話会発行）

『全照協・安全衛生管理マニュアル』 Part-1 事業者・管理者編

2004年6月15日 第2刷発行

発行－全国舞台テレビ照明事業協同組合
安全委員会

編集－プロデュースセンター

印刷－あかつき印刷