

安全衛生行政の動向について

新潟労働局労働基準部
健康安全課長 高橋英人

本日の内容

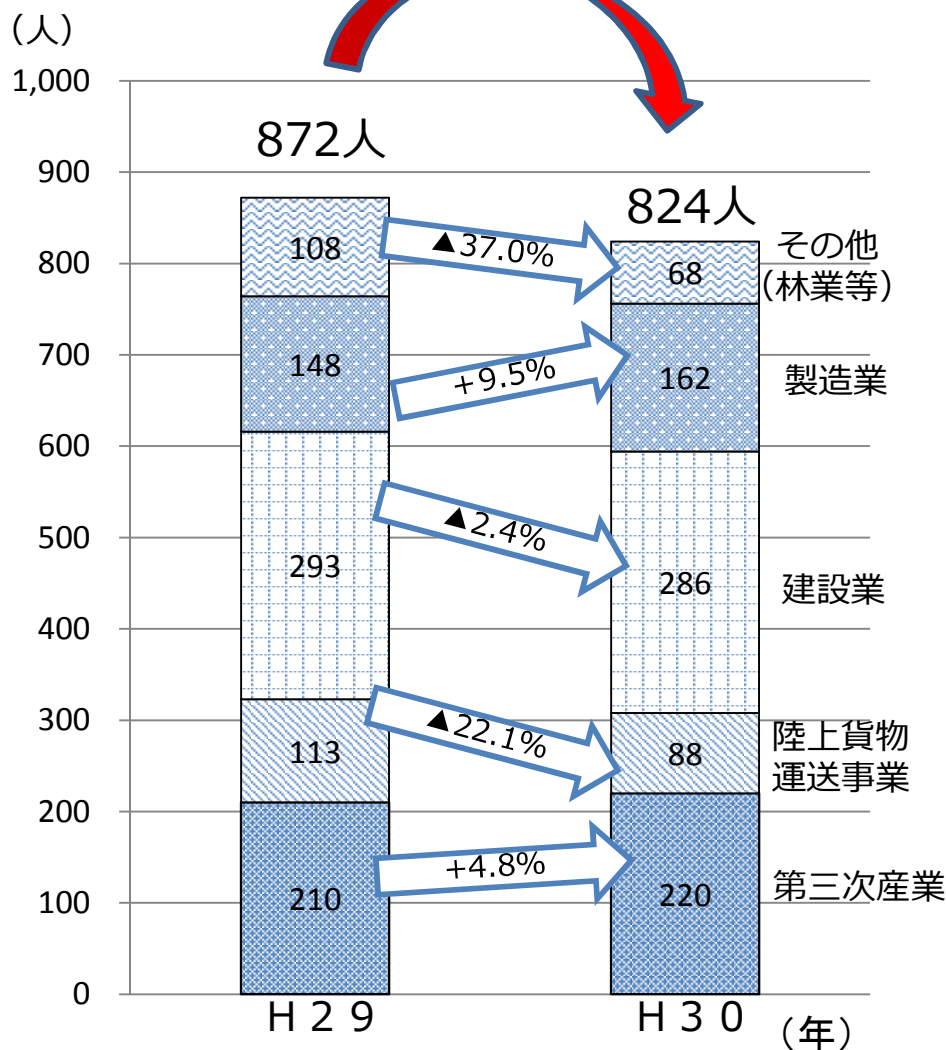
- 1 労働災害の発生状況
- 2 第13次労働災害防止計画
- 3 最近の安全衛生法等改正
 - ・働き方改革関連法
 - ・墜落制止用器具(安全帯)
 - ・小型移動式クレーンの構造規格
 - ・伐木等作業

平成30年 労働災害発生状況（全国平成31年1月速報値）

※ 平成30年1月1日から12月31日までに発生した労働災害について、1月7日までに報告があったものを集計したもの

死亡災害

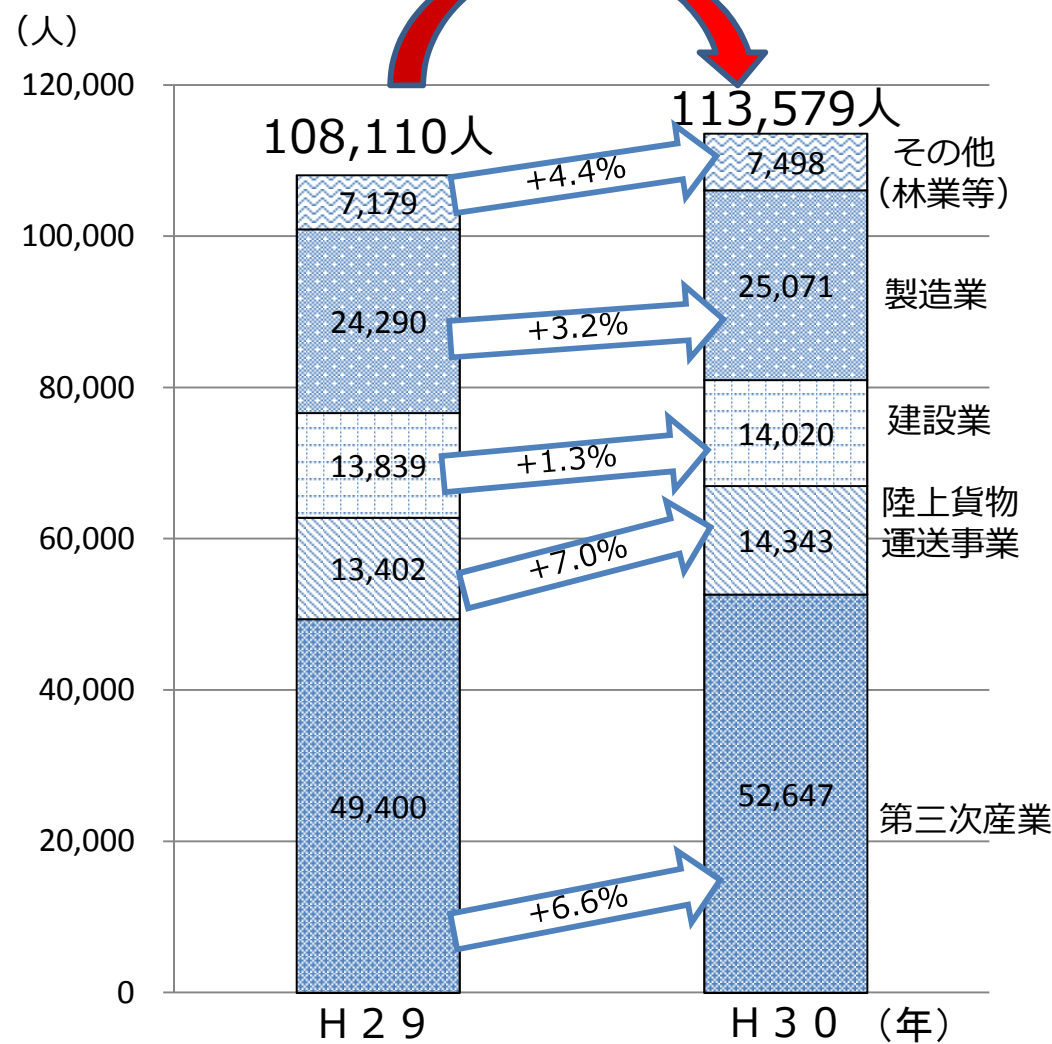
▲48人(▲5.5%)



出典：死亡災害報告

休業4日以上之死傷災害

+5,469人(+5.1%)

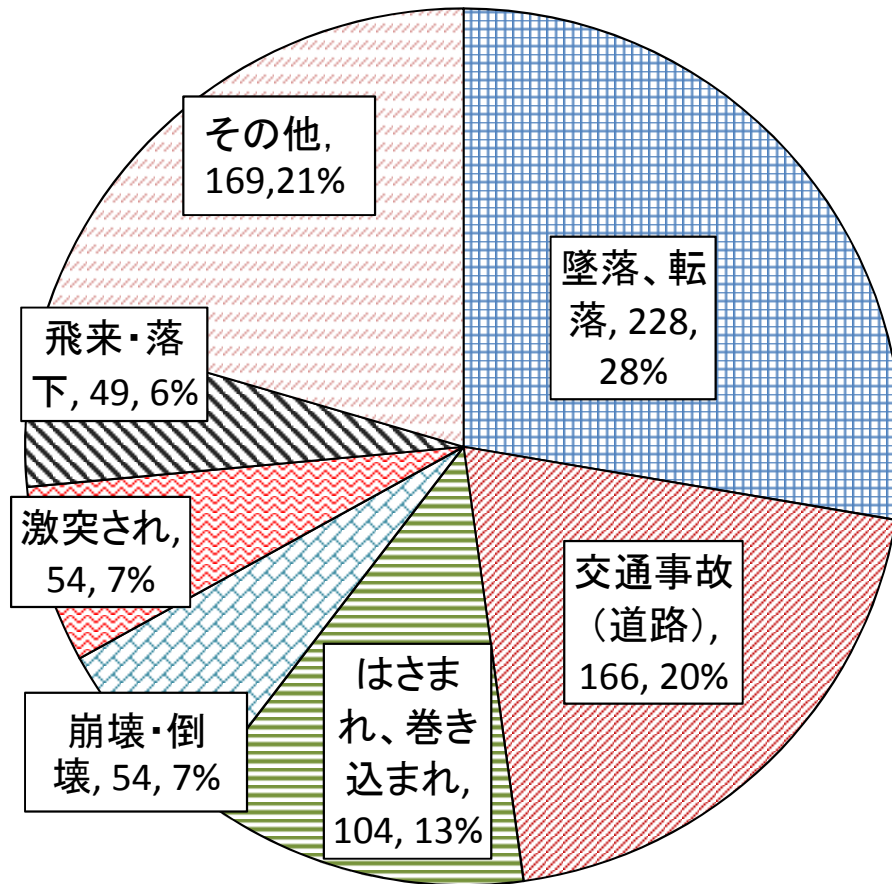


出典：労働者死傷病報告

平成30年事故の型別労働災害発生状況（全国平成31年1月速報値）

死亡災害

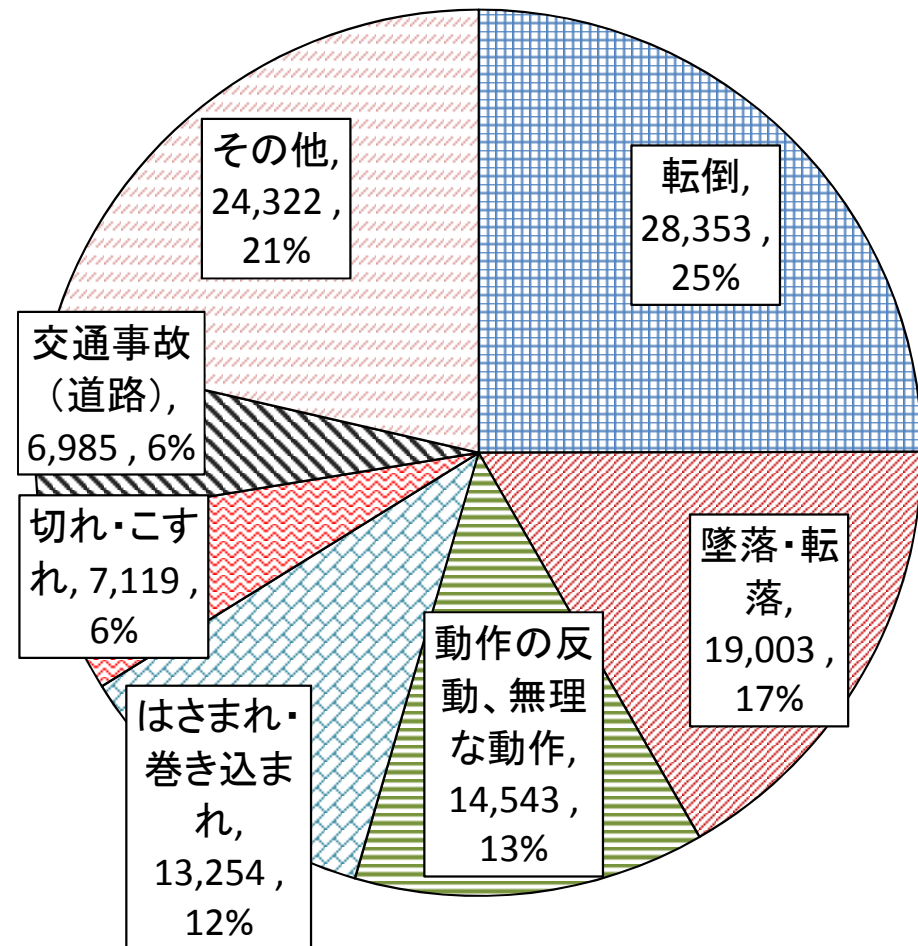
824人、前年同期比▲5.5%



出典：死亡災害報告

休業4日以上の死傷災害

113,579人、前年同期比+5.1%

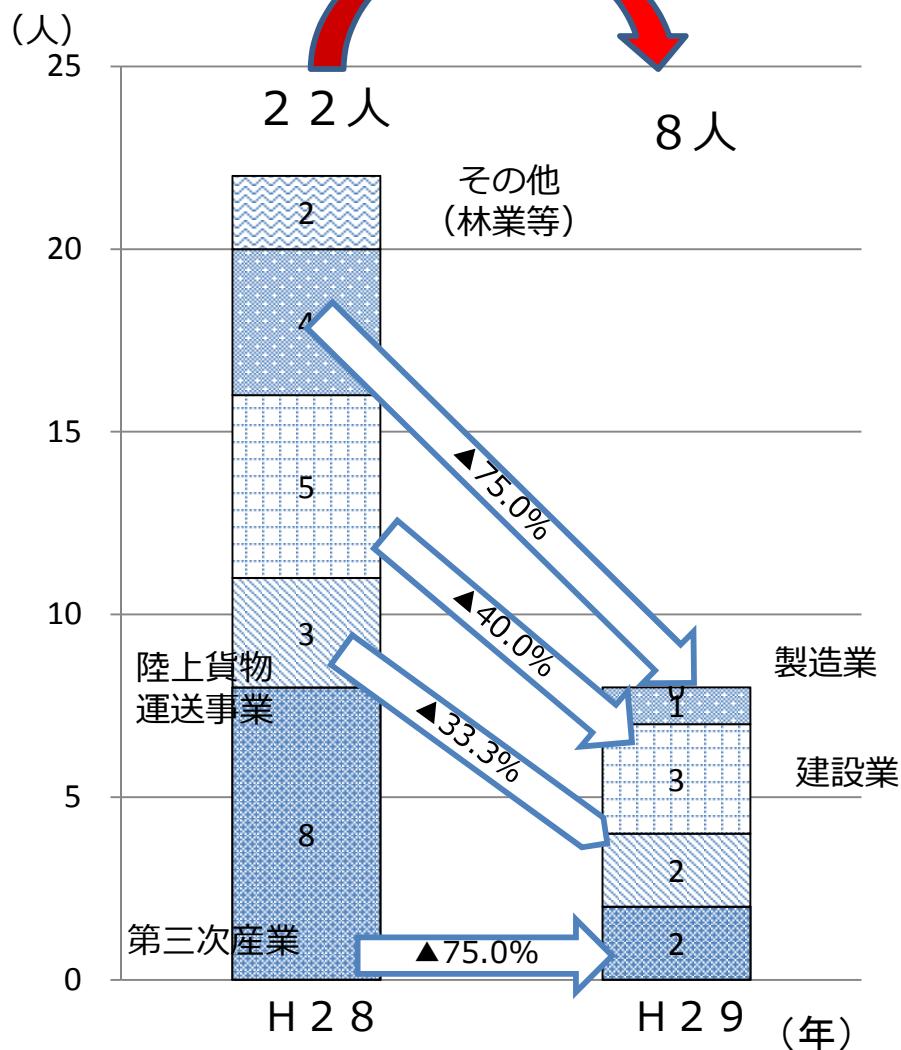


出典：労働者死傷病報告

平成29年 労働災害発生状況 (新潟県確定値)

死亡災害

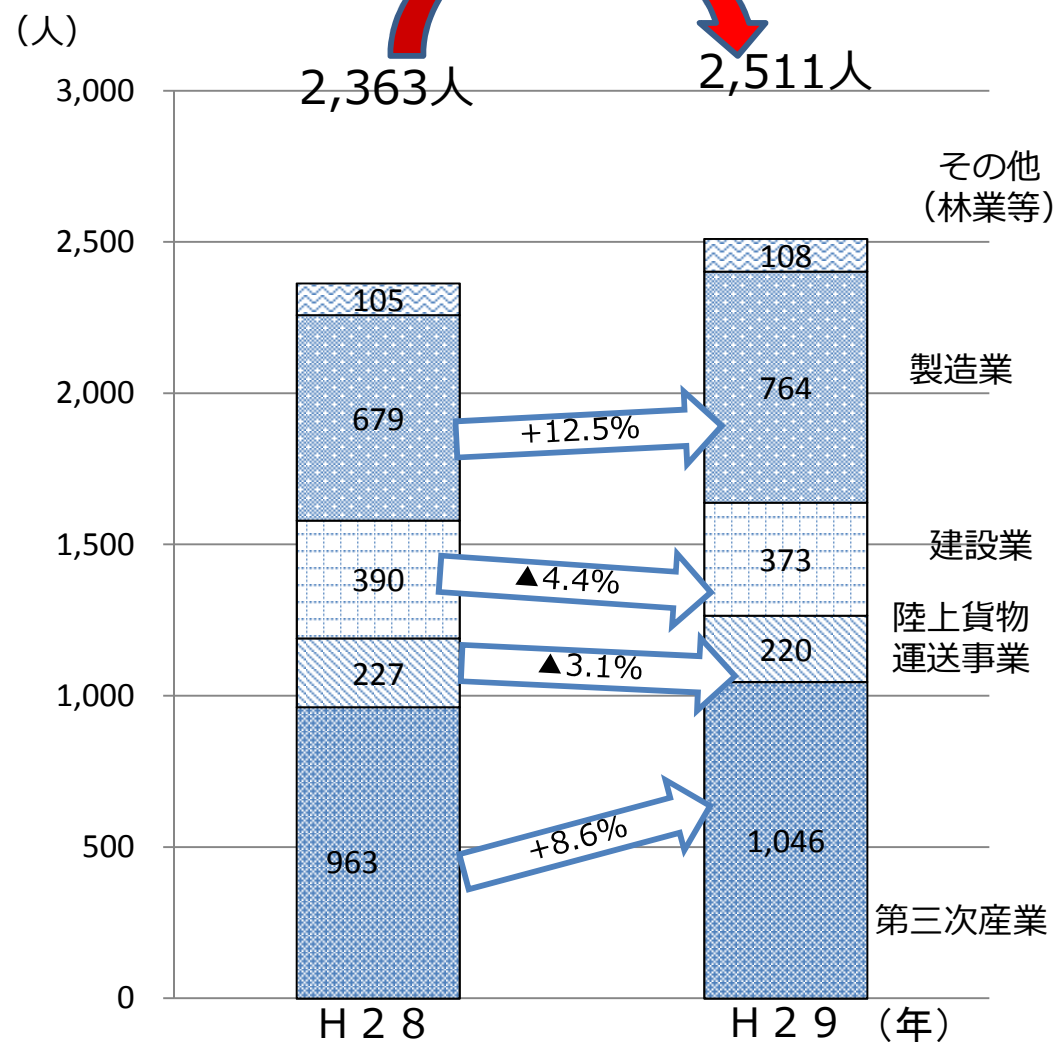
▲ 14人(▲63.6%)



出典：死亡災害報告

休業4日以上之死傷災害

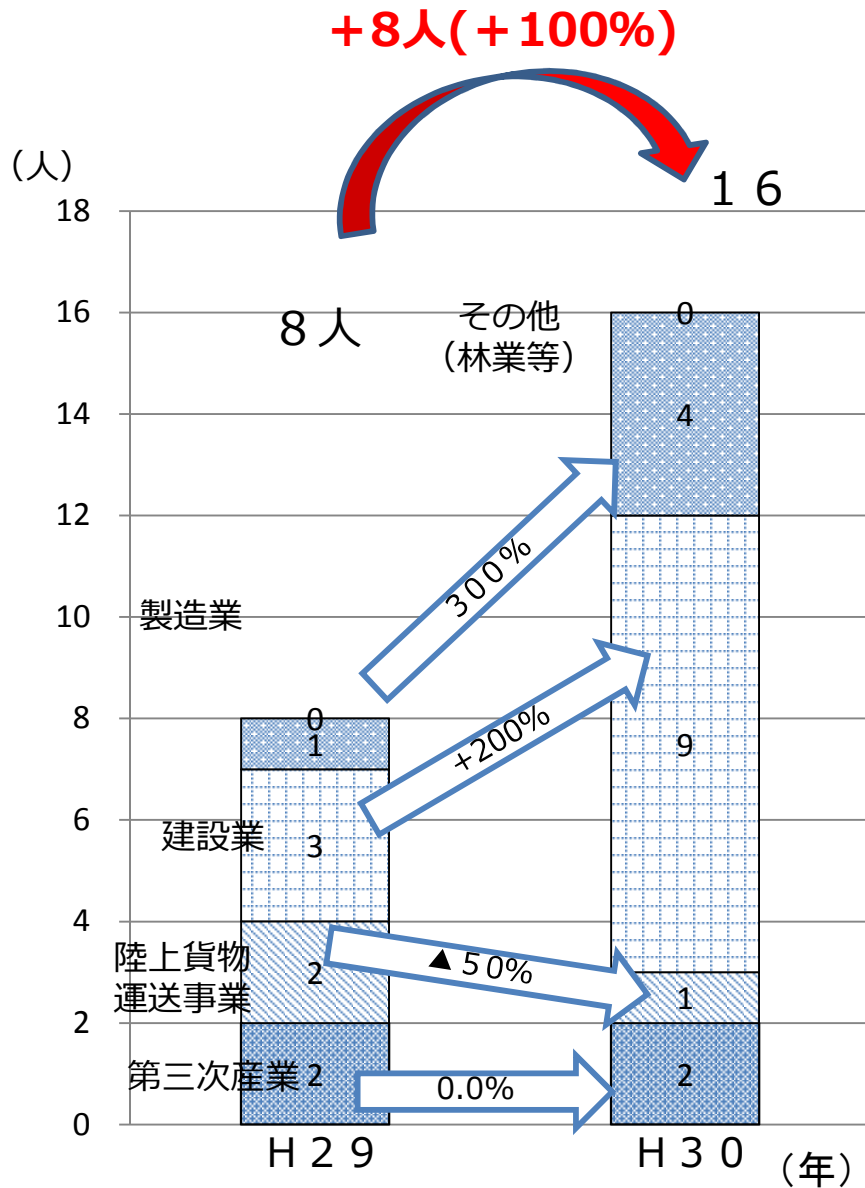
+ 148人(+6.3%)



出典：労働者死傷病報告

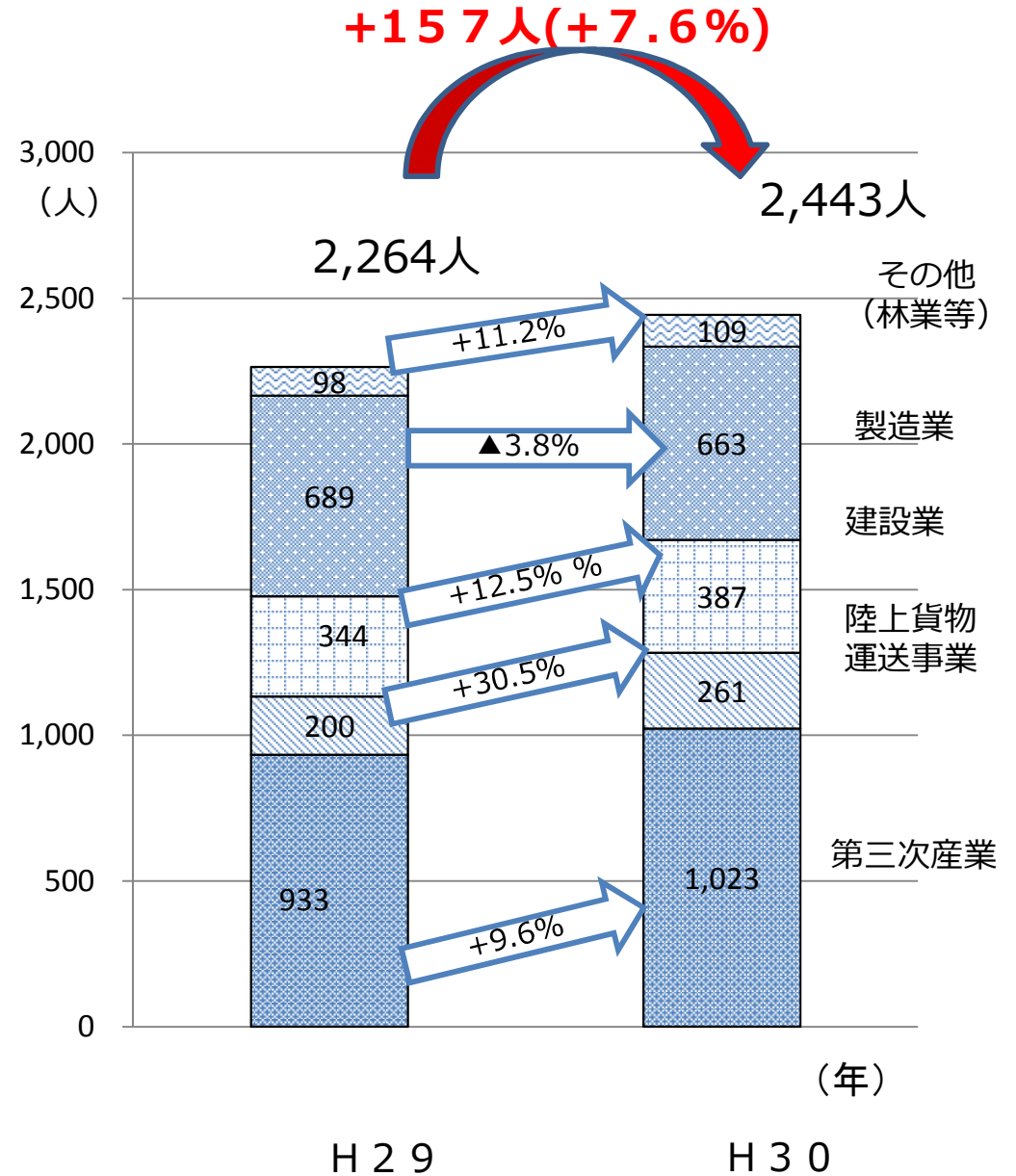
平成30年12月末 労働災害発生状況 (新潟県)

死亡災害



出典：死亡災害報告

休業4日以上之死傷災害



出典：労働者死傷病報告

平成30年 主な業種別死亡災害発生状況

新潟労働局

○製造業

No.	発生日	発生状況	事故の型	起因物
1	2月	コイル状の鋼材(φ1.3m)が仮置きされたラック内で作業中、倒れてきた鋼材9本(約1.6t)にはさまれた。	崩壊・倒壊	材料
2	8月	コンベアの補修のため、プーリーのカバーを外す際、モーター部の電線が破損し漏電したことにより感電した。	感電	金属加工用機械
3	9月	金属材料の表面処理のため、カゴに入った金属材料を処理層に自動的に漬ける装置において、カゴを移動させるための台車と柱の間に挟まれた。	はさまれ・巻き込まれ	その他の装置
4	10月	加熱炉から出た材料が落下し、それを戻そうと手バシを用いて持ち上げようとした時、着衣に引火し、全身に火傷を負った。	高温・低温の物との接触	材料

○建設業

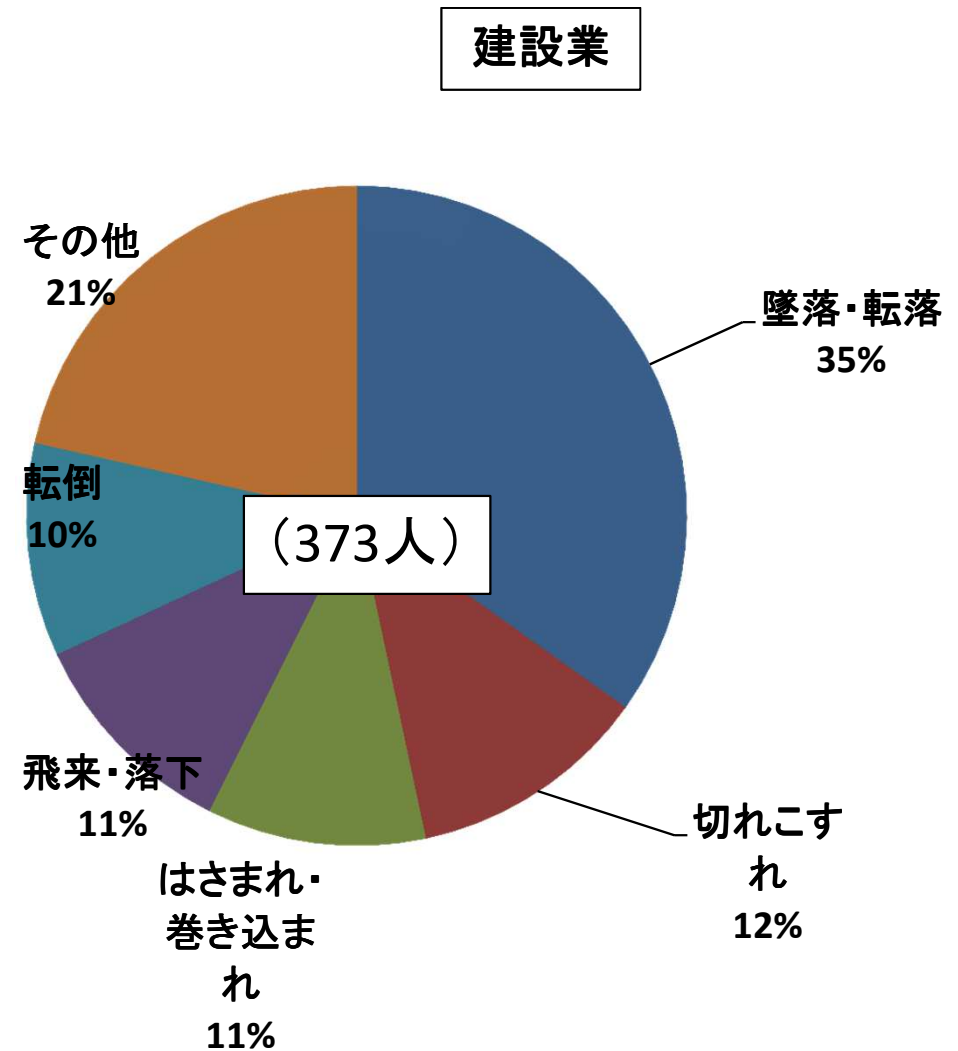
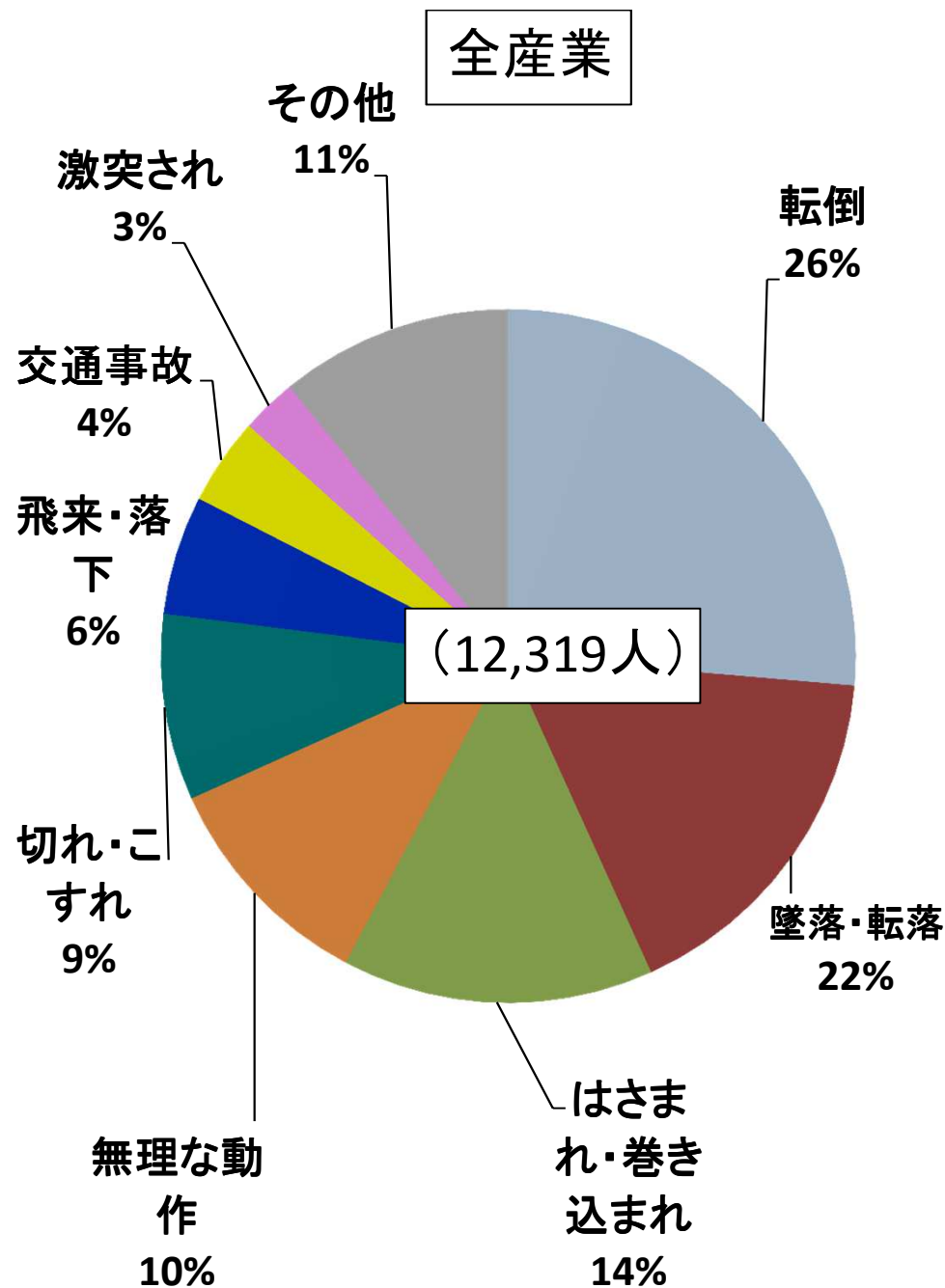
No.	発生日	発生状況	事故の型	起因物
1	1月	工場の屋根での荷下ろしを終え移動していたところ、足を滑らせ7.5メートル下の地上(敷鉄板)へ墜落した。 なお、屋根の端部には手すり及び中さんが設けてあったが、除雪のため幅木は取り外されており、被災者はその部分をすり抜けたもの。	墜落・転落	屋根
2	3月	住宅工事で作業中、風のため道路に散乱したゴミを片付けていたところ、近隣から飛んできたベニヤ板(1800×900)が当たった。	飛来・落下	環境等
3	3月	河川工事で水中ポンプを移動させるため玉掛け用ワイヤーロープをかけていたところ、倒壊してきたコンクリート構造物(落差工)の下敷きとなった。	崩壊・倒壊	構築物

4	3月	解体工事で引き抜いた基礎杭を水平につり下すため玉掛け用ワイヤーロープをかけようとしたところ、杭に付着していた砂が落ちてきて当たった。	飛来・落下	材料
5	6月	クレーン機能付きドラグショベルでロードマット(格子状の金属製敷板)を吊ったまま上り勾配の車路を走行していたところ、敷設済のロードマットで履帯(クローラ)が滑り、付近にいた被災者を巻き込み、路肩から約17m下に転落した。	激突され	移動式クレーン
6	6月	橋のメンテナンスのため、足場を組む作業を行っていた際に安全帯を掛けていた親綱のアンカーがはずれて約18m下の地面に転落した。	墜落・転落	足場
7	6月	スキー場の重機道を造る作業中、ブルドーザーでスキー場のコースを下ろうと、ゲレンデ内を約70m移動した後、コースを逸脱して崖から約50m滑落した。	墜落・転落	車両系建設機械
8	10月	一人で足場の解体作業中、足場から約5m下の地面へ墜落した。	墜落・転落	足場
9	12月	住宅のエアコン設置工事中、出血してうずくまっていたところを発見されたもの。現場に倒れていた三脚(全長2.7m)から墜落したものと推定される。	墜落・転落	はしご等

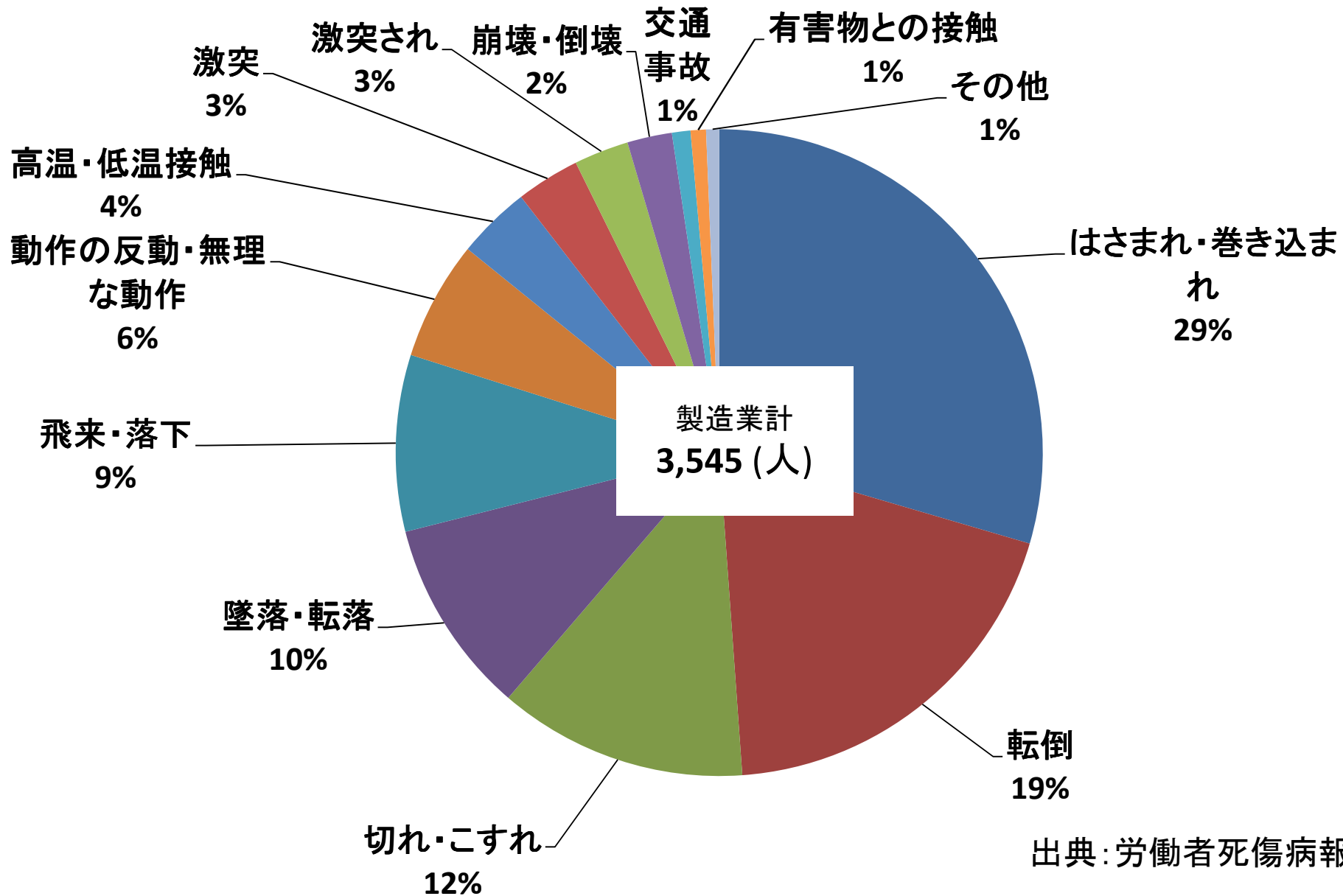
○その他(製造・建設以外)

No.	発生月	発生状況	事故の型	起因物
1	8月	業務でバイクを運転中、右折のためバイクを停車していたところ、後続の自動車に追突され、転倒して身体が投げされたところを対向車にはねられた。	交通事故	自動車
2	9月	荷主先の事業場において、荷主先労働者と共にフォークリフトで貨物自動車の荷台に鉄骨を積む作業を行っていた際、荷台に載せようとした鉄骨と共に荷台から墜落し、落下した鉄骨の下敷きとなったもの。	飛来・落下	フォークリフト
3	11月	2名でトラックの荷の積み込み作業を行っていた際、かご台車の枠の上に乗せてあった荷物が、かご台車が倒れ、荷が被災者に激突したもの。	崩壊・倒壊	人力運搬機

12次防期間中県内の労働災害発生状況(その1)

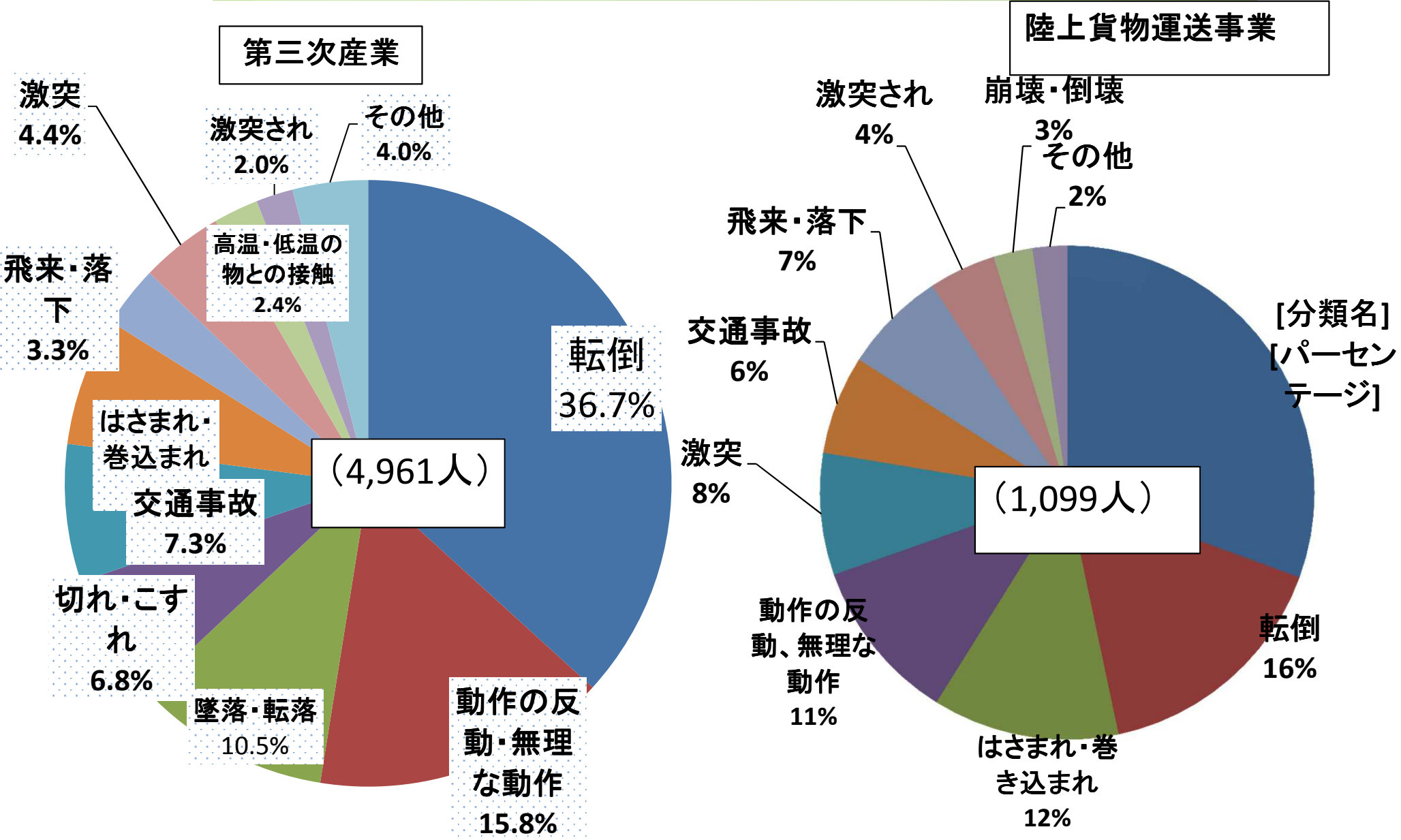


12次防期間中県内の労働災害発生状況(その2)



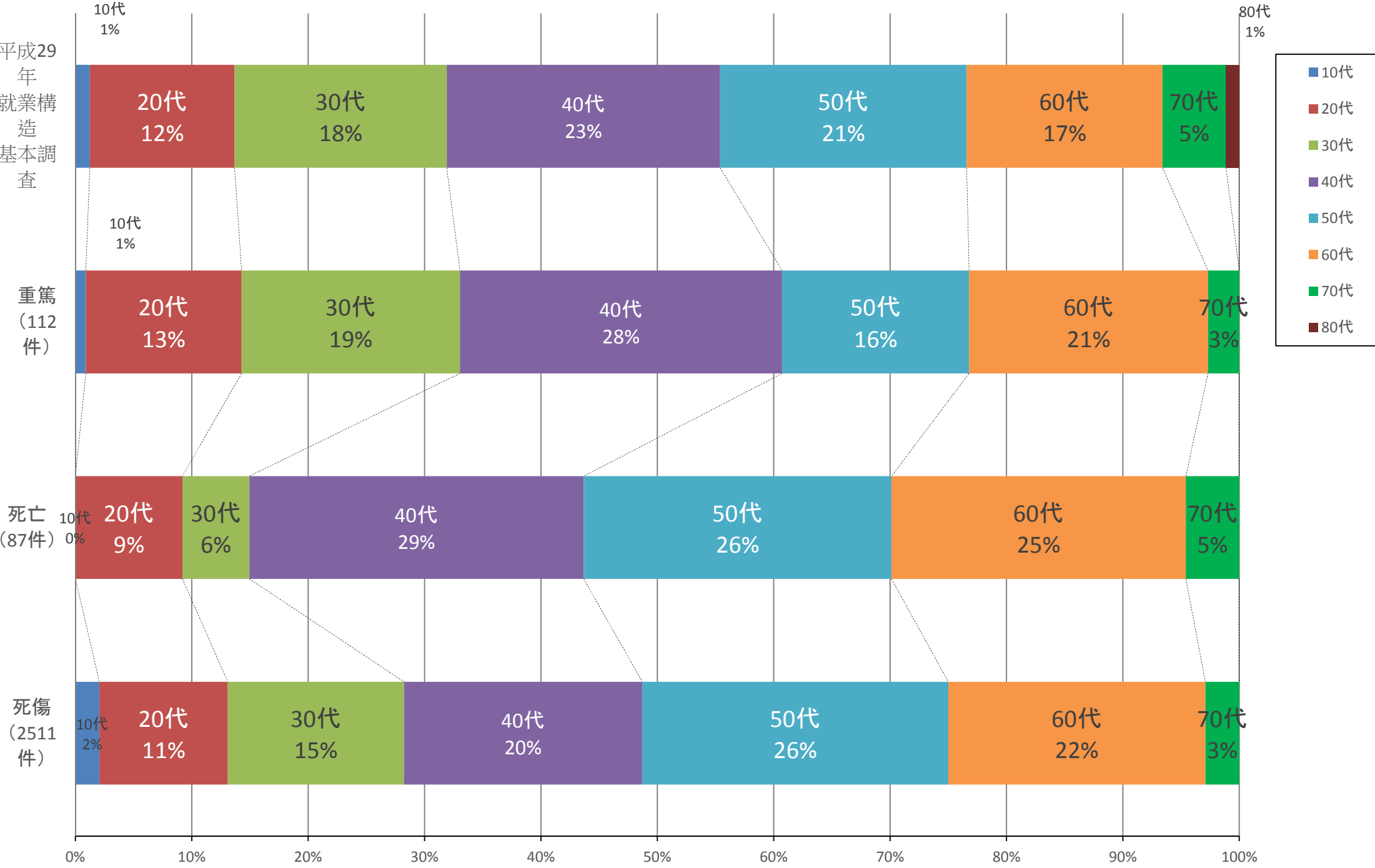
出典：労働者死傷病報告

12次防期間中県内の労働災害発生状況(その2)

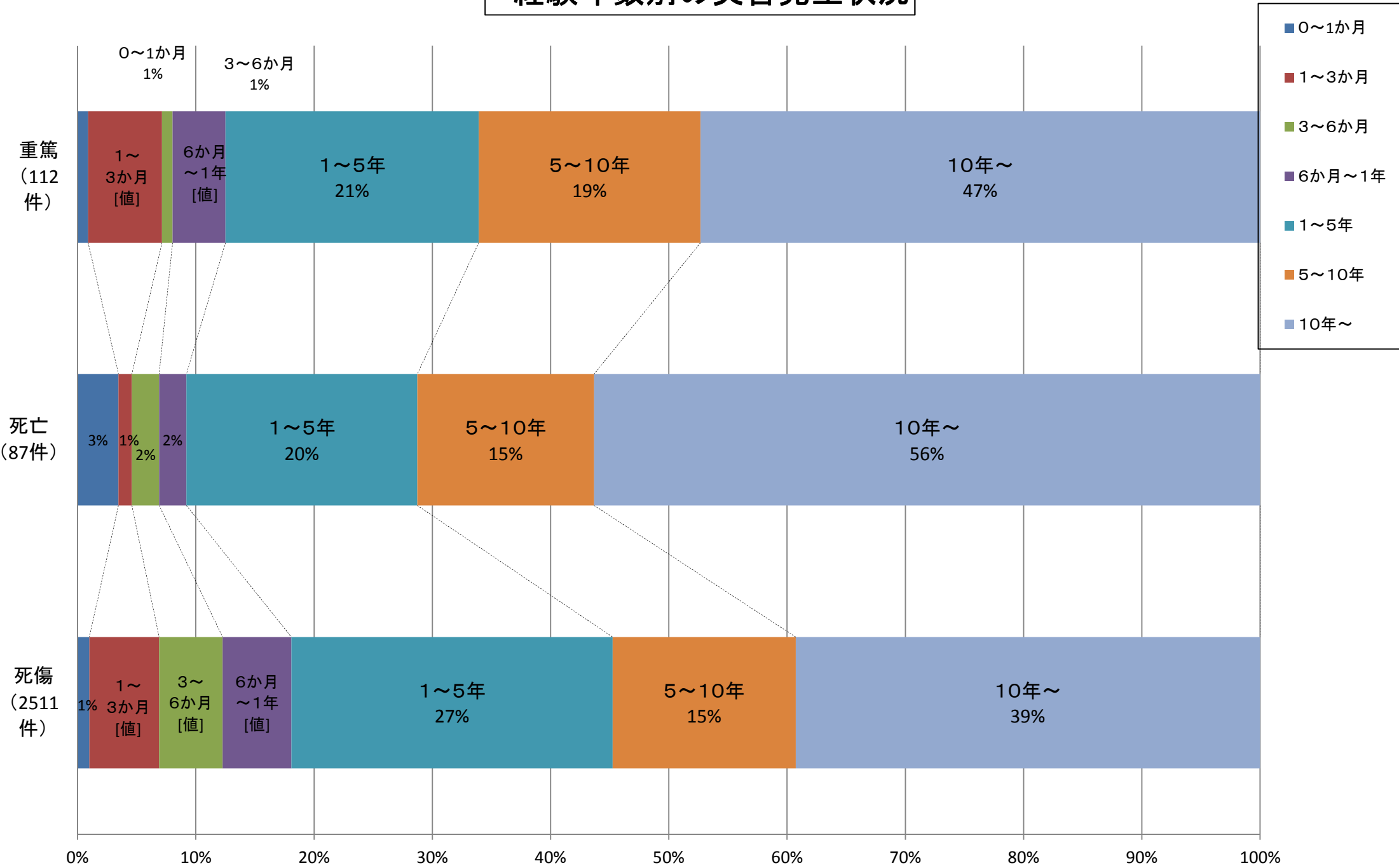


資料出所:労働者死傷病報告

年代別の災害発生状況



経験年数別の災害発生状況



第13次労働災害防止計画

近年の状況を見ると、労働災害による死亡者数こそ減少しているものの、いまだその水準は低いとはいえ、第三次産業の労働者数の急速な増加や労働力の高齢化もあって、労働災害による休業4日以上死傷者数に至っては、かつてのような減少は望めず、これまでとは異なった切り口や視点での対策が求められています。

また、過労死やメンタルヘルス不調が社会問題としてクローズアップされる中で、働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）を踏まえ、過労死研究の推進とその成果を活用しつつ、労働者の健康確保対策やメンタルヘルス対策等に取り組むことが必要になっているほか、治療と仕事の両立への取組を推進することも求められています。このほか、胆管がんや膀胱がんといった化学物質による重篤な健康障害の防止や、今後増加が見込まれる石綿使用建築物の解体等工事への対策強化も必要となっています。

その他、大規模な自然災害による被害からの復旧・復興工事や東京電力福島第一原子力発電所の廃炉作業における安全衛生の確保はもとより、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催を契機として、我が国全体の安全や健康への意識の底上げにつなげていくことも考えられます。

このような状況を踏まえ、労働災害を少しでも減らし、安心して健康に働くことができる職場の実現に向け、2018年度を初年度として、5年間にわたり、国、事業者、労働者等の関係者が目指す目標や重点的に取り組むべき事項を定めた「第13次労働災害防止計画」を策定しました。

1 死亡災害の撲滅を目指した対策の推進	6
2 過労死等の防止等の労働者の健康確保対策の推進	7
3 就業構造の変化及び働き方の多様化に対応した対策の推進	9
4 疾病を抱える労働者の健康確保対策の推進	12
5 化学物質等による健康障害防止対策の推進	13
6 企業・業界単位での安全衛生の取組の強化	16
7 安全衛生管理組織の強化及び人材育成の推進	17
8 国民全体の安全・健康意識の高揚等	17

計画が目指す社会

働く方々の一人一人がかけがえのない存在であり、それぞれの事業場において、一人の被災者も出さないという基本理念の下、働く方々の一人一人がより良い将来の展望を持ち得るような社会としていくためには、日々の仕事が安全で健康的なものとなるよう、不断の努力が必要です。

また、一人一人の意思や能力、そして置かれた個々の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択する社会への移行が進んでいく中では、従来からある単線型のキャリアパスを前提とした働き方だけでなく、正規・非正規といった雇用形態の違いにかかわらず、副業・兼業、個人請負といった働き方においても、安全や健康が確保されなければなりません。

さらに、就業構造の変化等に対応し、高年齢労働者、非正規雇用労働者、外国人労働者、障害者である労働者の安全と健康の確保を当然のこととして受け入れていく社会を実現しなければなりません。

計画期間

2018年度から2022年度までの5か年を計画期間としています。

計画の目標

- ① 死亡災害については、死亡者数を2017年と比較して、2022年までに15%以上減少
- ② 死傷災害（休業4日以上労働災害）については、死傷者数の増加が著しい業種、事故の型に着目した対策を講じることにより、死傷者数を2017年と比較して、2022年までに5%以上減少
- ③ 重点とする業種の目標
 - ・ 建設業、製造業及び林業については、死亡者数を2017年と比較して、2022年までに15%以上減少
 - ・ 陸上貨物運送事業、小売業、社会福祉施設及び飲食店については、死傷者数を2017年と比較して、2022年までに死傷年千人率で5%以上減少
- ④ 上記以外の目標
 - ・ 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上
 - ・ メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上
 - ・ ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上
 - ・ 化学品の分類及び表示に関する世界調和システム（GHS）による分類の結果、危険性又は有害性等を有するとされる全ての化学物質について、ラベル表示と安全データシート（SDS）の交付を行っている化学物質譲渡・提供者の割合を80%以上
 - ・ 第三次産業及び陸上貨物運送事業の腰痛による死傷者数を2017年と比較して、2022年までに死傷年千人率で5%以上減少
 - ・ 職場での熱中症による死亡者数を2013年から2017年までの5年間と比較して、2018年から2022年までの5年間で5%以上減少

2 過労死等の防止等の労働者の健康確保対策の推進

(1) 労働者の健康確保対策の強化

企業における健康確保措置の推進

- ・ 法定の健康診断やその結果を踏まえた就業上の措置のみならず、労働者の健康管理に関して、経営トップの取組方針の設定・表明等、企業の積極的な取組を推進。また、労働者は、自らも健康の保持増進に努める

産業医・産業保健機能の強化

- ・ 医師による面接指導や産業医・産業保健スタッフによる健康相談等が確実に実施されるようにし、労働者の健康管理を推進
- ・ 産業医等が医学専門的な立場から労働者の健康確保のためにより一層効果的な活動を行いやすい環境を整備
- ・ 産業医の質・量の確保、地域偏在等の問題の改善、産業医の選任義務がない小規模事業場における産業保健機能強化のための支援、産業医や看護職等の産業保健スタッフから構成されるチームによる産業保健活動の推進、産業医科大学による産業保健分野の人材育成の推進のために必要な方策について検討し、対策を講じる
- ・ 衛生委員会等の活動の活性化を図るため、産業医に衛生委員会等の参加を促すなどの取組を進め、必要に応じ、衛生委員会等の審議事項等の見直しを検討



2 過労死等の防止等の労働者の健康確保対策の推進

(3) 職場におけるメンタルヘルス対策等の推進

メンタルヘルス不調の予防

- ・ ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善について、好事例の収集・情報提供等の支援を行い、その取組を推進することで、事業場における総合的なメンタルヘルス対策の取組を推進
- ・ 産業保健総合支援センターによる支援等による小規模事業場におけるストレスチェック制度の普及を含めたメンタルヘルス対策の取組の推進
- ・ 労働者の心の健康の保持増進のための指針に基づく取組の推進。特に、事業場外資源を含めた相談窓口の設置を推進することにより、労働者が安心してメンタルヘルス等の相談を受けられる環境を整備

パワーハラスメント対策の推進

- ・ 有識者と労使関係者からなる検討会の結果を踏まえ、パワーハラスメント対策を推進

労働者の心の健康の保持増進のための指針

労働安全衛生法に基づき厚生労働大臣が公表した指針（平成18年・平成27年改正）

職場におけるメンタルヘルス対策の原則的な実施方法を定めるもの

メンタルヘルス対策の具体的取組

- 「衛生委員会」における調査審議
 - 「心の健康づくり計画」の策定
 - 「メンタルヘルス推進担当者」の選任
 - 教育研修の実施
 - ストレスチェックの実施
 - 職場環境の把握と改善
- 等



4つのケアの推進

- ・ セルフケア
- ・ ラインによるケア
- ・ 産業保健スタッフによるケア
- ・ 外部機関によるケア

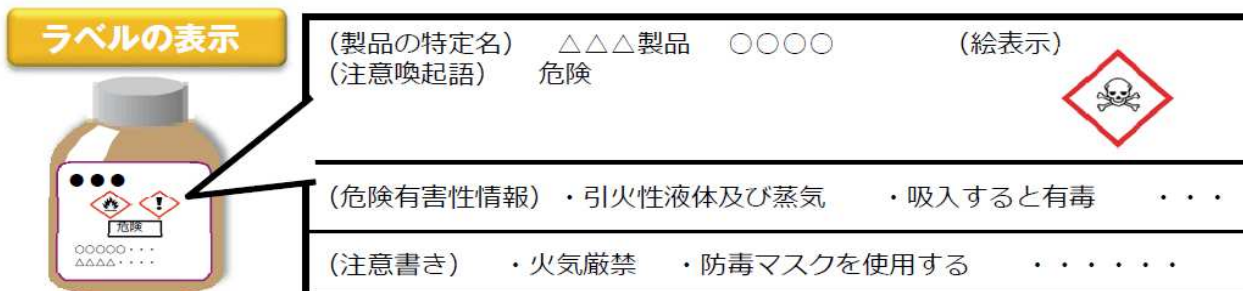
5 化学物質等による健康障害防止対策の推進

(1) 化学物質による健康障害防止対策

国際動向等を踏まえた化学物質による健康障害防止対策

- ・ ラベル表示やSDS交付の在り方について検討
- ・ 国による支援の充実など必要な環境整備を推進
- ・ 危険性又は有害性等が不明であることは安全又は無害であることを意味するものではないことから、危険性又は有害性等が判明していない化学物質が安易に用いられることのないようにするため、必要な対策を講じることを指導・啓発

ラベルの表示



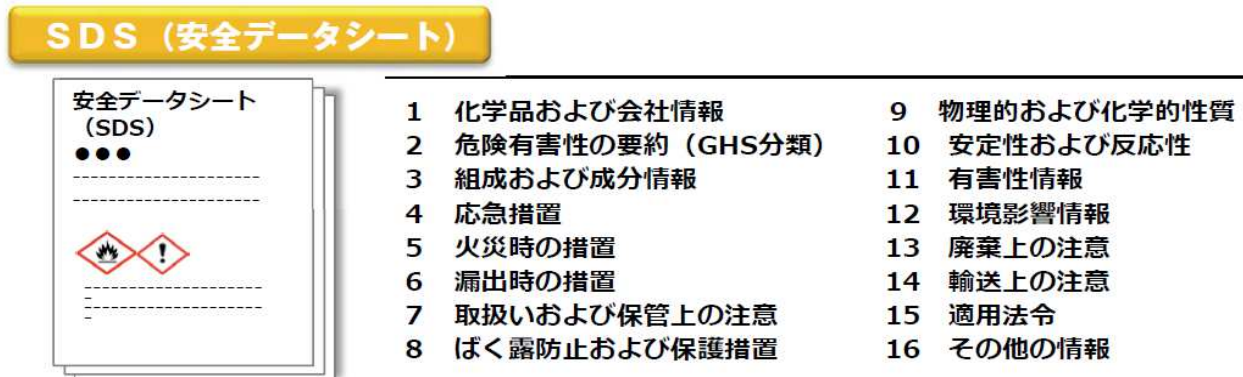
(製品の特定名) △△△製品 ○○○○ (絵表示)

(注意喚起語) 危険

(危険有害性情報) ・引火性液体及び蒸気 ・吸入すると有毒 . . .

(注意書き) ・火気厳禁 ・防毒マスクを使用する

SDS (安全データシート)



安全データシート (SDS)

- 1 化学品および会社情報
- 2 危険有害性の要約 (GHS分類)
- 3 組成および成分情報
- 4 応急措置
- 5 火災時の措置
- 6 漏出時の措置
- 7 取扱いおよび保管上の注意
- 8 ばく露防止および保護措置
- 9 物理的および化学的性質
- 10 安定性および反応性
- 11 有害性情報
- 12 環境影響情報
- 13 廃棄上の注意
- 14 輸送上の注意
- 15 適用法令
- 16 その他の情報

事業者間の取引時にSDSを提供し、化学物質の危険有害性や適切な取扱い方法などを伝達

(2) 石綿による健康障害防止対策

解体等作業における石綿ばく露防止

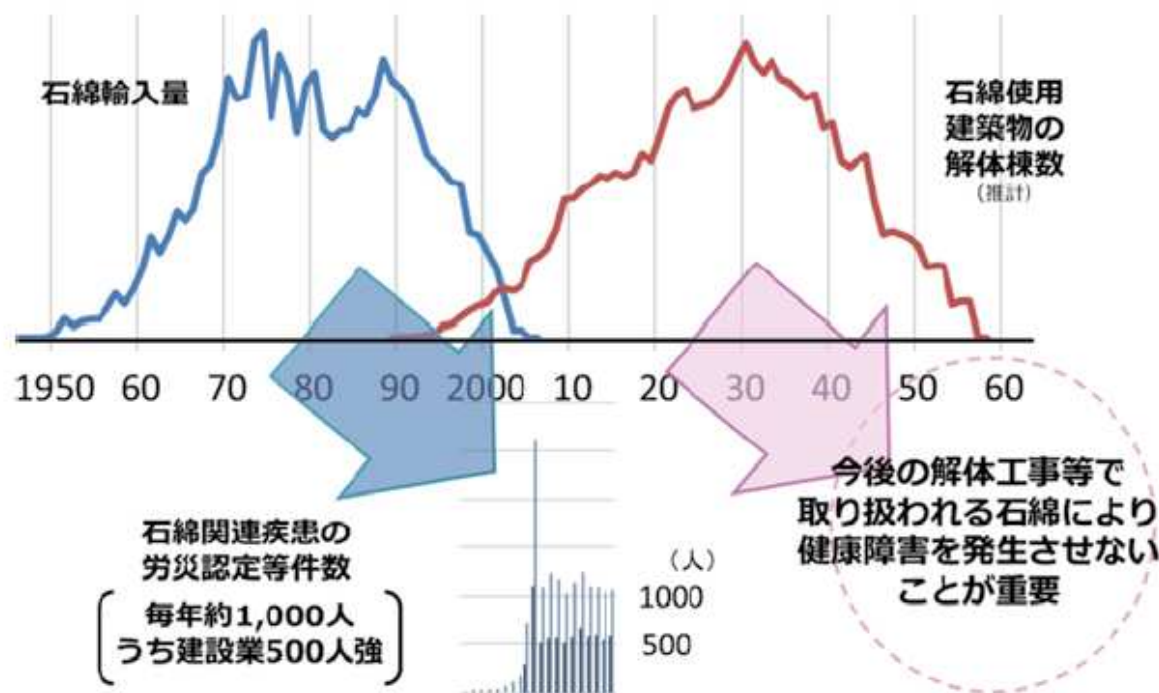
- ・ 石綿に関する届出対象の拡大等により、事業者による把握漏れ防止を徹底することに加え、石綿使用の有無の調査を行う者の専門性の確保等の方策について検討
- ・ 石綿ばく露防止措置を講じない施工者への対策を強化。解体工事等の発注者に求められる石綿ばく露防止対策への対応について検討 等

労働者の石綿等の化学物質の取扱履歴等の記録の保存

- ・ 事業廃止時も含め、個々の労働者のばく露の状況等の保存の推進

石綿対策はこれからが本番

- ・ 過去の石綿建材使用時の石綿ばく露により、毎年多くの方が労災認定されている
- ・ 石綿使用建築物の解体棟数は、今後、ピークに向けてさらに増加する見込み
- ・ 今後の建築物の解体工事では、労働者の石綿ばく露防止の徹底が一層重要



3 最近の安全衛生法関連の改正等について

事業主の皆さまへ

「働き方」が変わります!!

2019年4月1日から
働き方改革関連法が順次施行されます

Point
1

施行：2019年4月1日～ ※中小企業は、2020年4月1日～

時間外労働の上限規制が導入されます！

時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、
臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、
複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定する必要があります。

Point
2

施行：2019年4月1日～

年次有給休暇の確実な取得が必要です！

使用者は、10日以上の年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、
毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。

Point
3

施行：2020年4月1日～ ※中小企業は、2021年4月1日～

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の 不合理な待遇差が禁止されます！

同一企業内において、
正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間で、
基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されます。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。（雇用対策法）
※（衆議院において修正）中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。
（※）自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。（高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化）
※（衆議院において修正）高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。（労働安全衛生法）

2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

- ・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。
※（衆議院において修正）事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。（※）同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I：公布日（平成30年7月6日）

II：平成31年4月1日（中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日）

III：平成32年4月1日（中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日）

※（衆議院において修正）改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進(雇用対策法の改正)

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」(閣議決定)を定めることとする。

1 題名と目的規定等の改正

- 労働施策を総合的に講ずることにより、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実、労働生産性の向上を促進して、労働者がその能力を有効に発揮することができるようにし、その職業の安定等を図ることを法の目的として明記する。
- 法律の題名を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」とする。
- 労働者は、職務及び職務に必要な能力等の内容が明らかにされ、これらに即した公正な評価及び処遇その他の措置が効果的に実施されることにより、職業の安定が図られるように配慮されるものとするを加える。

2 国の講ずべき施策

- 労働者の多様な事情に応じた「職業生活の充実」に対応し、働き方改革を総合的に推進するために必要な施策として、現行の雇用関係の施策に加え、次のような施策を新たに規定する。
 - ▶ 労働時間の短縮その他の労働条件の改善
 - ▶ 雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保
 - ▶ 多様な就業形態の普及
 - ▶ 仕事と生活(育児、介護、治療)の両立

3 事業主の責務

- 事業主の役割の重要性に鑑み、その責務に、「職業生活の充実」に対応したものを加える。
 - ▶ 労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善など、労働者が生活との調和を保ちつつ意欲と能力に応じて就業できる環境の整備に努めなければならない。

4 基本方針の策定

- 国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働施策の総合的な推進に関する基本方針(閣議決定)を定める。
- 基本方針に盛り込む他省庁と連携すべき取組について、厚生労働大臣から関係大臣等に必要な要請を行うことができる。
- 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成するに当たっては、あらかじめ、都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。
- 国は、労働施策をめぐる経済社会情勢の変化を勘案し、必要があると認めるときは、基本方針を変更しなければならない。
(衆議院において修正)
- 国は、基本方針に定められた施策の実施について、中小企業における取組が円滑に進むよう、協議会の設置等の連携体制の整備に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

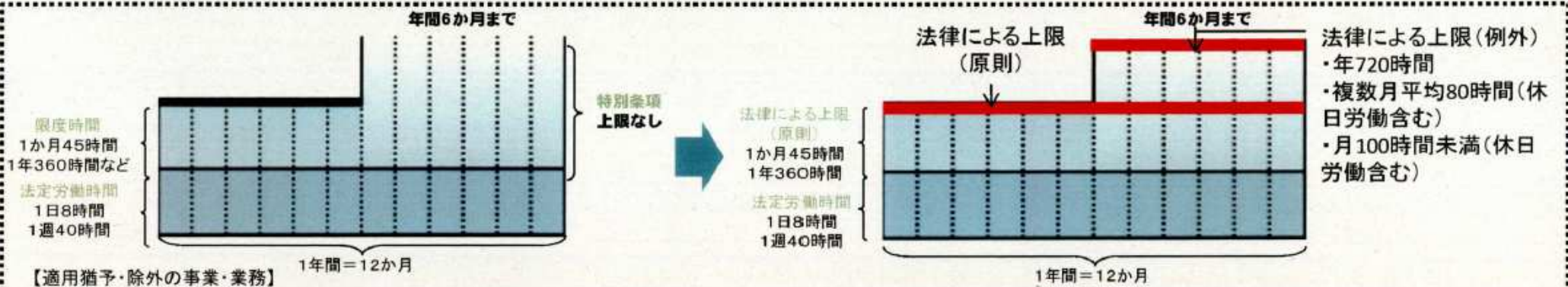
Ⅱ 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

(1) 長時間労働の是正

① 時間外労働の上限規制の導入

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。



【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。(ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。)
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 具体的な上限時間等は省令で定めることとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。(改正法施行5年後に、一般則を適用)
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

※行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第9項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮するものとする。(経過措置)

<参照条文:改正後の労働基準法第36条>

- 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。
- 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し 平成27年法案と同内容

- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。(平成35年4月1日施行)

③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得 平成27年法案と同内容

- ・使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)。

④ 労働時間の状況の把握の実効性確保

- ・労働時間の状況を省令で定める方法(※)により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

※省令で使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とすることを定める

(2) 多様で柔軟な働き方の実現

① フレックスタイム制の見直し

- ・フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する 平成27年法案と同内容

② 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設

- ・職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を実際に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。

平成27年法案
からの修正点

・健康確保措置として、年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化(選択的措置)。

- ・また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(※労働安全衛生法の改正)

(衆議院において修正)

- ・対象労働者の同意の撤回に関する手続を労使委員会の決議事項とする。

2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

○ 勤務間インターバル制度の普及促進

事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

○ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進 平成27年法案と同内容

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

(衆議院において修正)

- 事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めるものとする。

3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- 事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場) 等

- 事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場) 等

労働安全衛生法等の改正について

見直しの内容

- ① 労働時間の状況の客観的把握の義務付け
- ② 長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導の強化・拡充
- ③ 産業医・産業保健機能の強化
 - ・ 産業医の独立性・中立性の強化
 - ・ 労働者の健康管理等に必要な情報の産業医への提供等
 - ・ 産業医の勧告の実効性の確保
 - ・ 健康情報の取扱いルールの明確化・迅速化
 - ・ 労働者に対する健康相談の体制整備

施行期日

2019年4月1日

① 労働時間の状況の客観的把握の義務付け

(現在)

- 割増賃金を適正に支払うため、労働時間を客観的に把握することを通達で規定
→ **裁量労働制が適用される人などは、この通達の対象外**

【理由】

- ・ 裁量労働制の適用者は、みなし時間※に基づき割増賃金の算定をするため、通達の対象としない。
- ・ 管理監督者は、時間外・休日労働の割増賃金の支払義務がかからないため、通達の対象としない。

※「みなし(労働)時間」とは、実際の労働時間にかかわらず、あらかじめ定められた時間労働したものとみなすことをいいます。

(改正後)

健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、すべての人の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう法律で義務づけます。

労働時間の状況を客観的に把握することで、
長時間働いた労働者に対する、医師による面接指導※を確実に実施します。

※労働安全衛生法に基づいて、残業が一定時間を超えた労働者から申出があった場合、使用者は医師による面接指導を実施する義務があります。

労働時間の適正な把握について

- 労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者には、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務があります。

- **「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ガイドライン」**（平成29年）では、使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにしています。

「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ガイドライン」

 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/070614-2.html

- このガイドラインでは、管理監督者やみなし労働時間制が適用される労働者は対象外となっていますが、今回の法改正においては、長時間労働者に対する医師による面接指導の履行確保を図るため、労働安全衛生法を改正し、これらの方の労働時間の状況※についても、労働安全衛生規則に規定する方法で把握しなければならないこととなりました。

※労働時間の状況…いかなる時間帯にどのくらいの時間、労務を提供しうる状態にあったかという概念。

- 労働時間の状況の把握は、**タイムカードによる記録、PC等の使用時間の記録**等の客観的な方法や**使用者による現認**が原則となります。これらの方法をとることができず、**やむを得ない場合には、適正な申告を阻害しない等の適切な措置を講じた上で自己申告によることができます。**
- 事業者は、労働時間の状況の記録を作成し、**3年間保存**する必要があります。

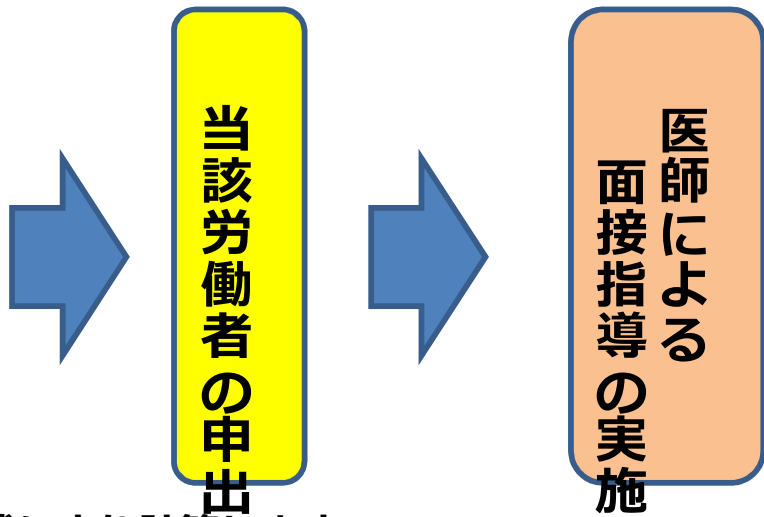
② 長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導の強化・拡充

【一般労働者、研究開発業務に従事する労働者の場合】

休憩時間を除き 1週間当たり40時間を超えて労働させた時間※が1か月当たり**80時間**を超えた労働者

かつ

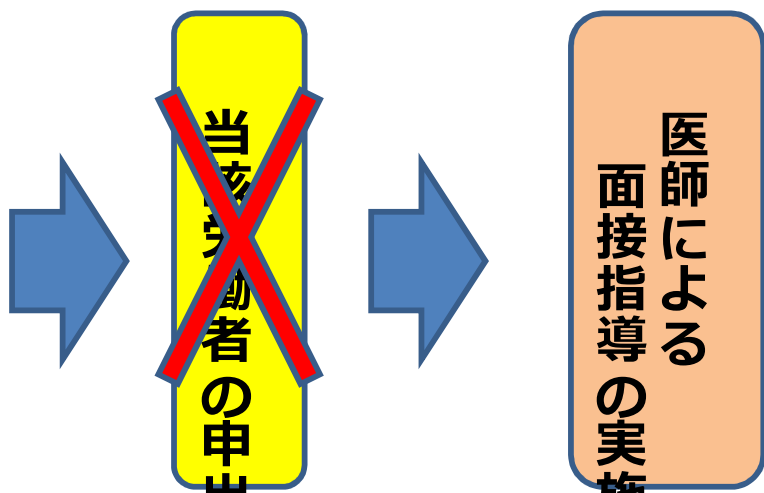
疲労の蓄積が認められる労働者



※ 1月当たりの時間外・休日労働の算定は、次の式により計算します。
1か月の総労働時間数（所定労働時間数+延長時間数+休日労働時間数） - （1か月の総暦日数/7） × 40

【研究開発業務に従事する労働者の場合】

休憩時間を除き 1週間当たり40時間を超えて労働させた時間※が1か月当たり**100時間**を超えた労働者



※ 高度プロフェSSIONAL制度の対象労働者については、現在厚生労働省において審議中です。

要件とならず

※
あり
労働者の受診義務

長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導のポイント

労働者に労働時間に関する情報を通知することが義務付けられます。

休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた時間が**1か月当たり80時間**を超えた労働者に対し、速やかに当該超えた時間に関する情報を通知しなければなりません。

さらに、**産業医に対しても**当該超えた時間に関する情報を提供しなければなりません。

※ この通知は、**管理監督者及びみなし労働時間制が適用される労働者を含め、すべての労働者に対して行う**必要があります。（なお、研究開発業務に従事する労働者で当該超えた時間が1か月当たり100時間を超えた労働者及び高度プロフェSSIONAL制度の対象労働者は除きます。）

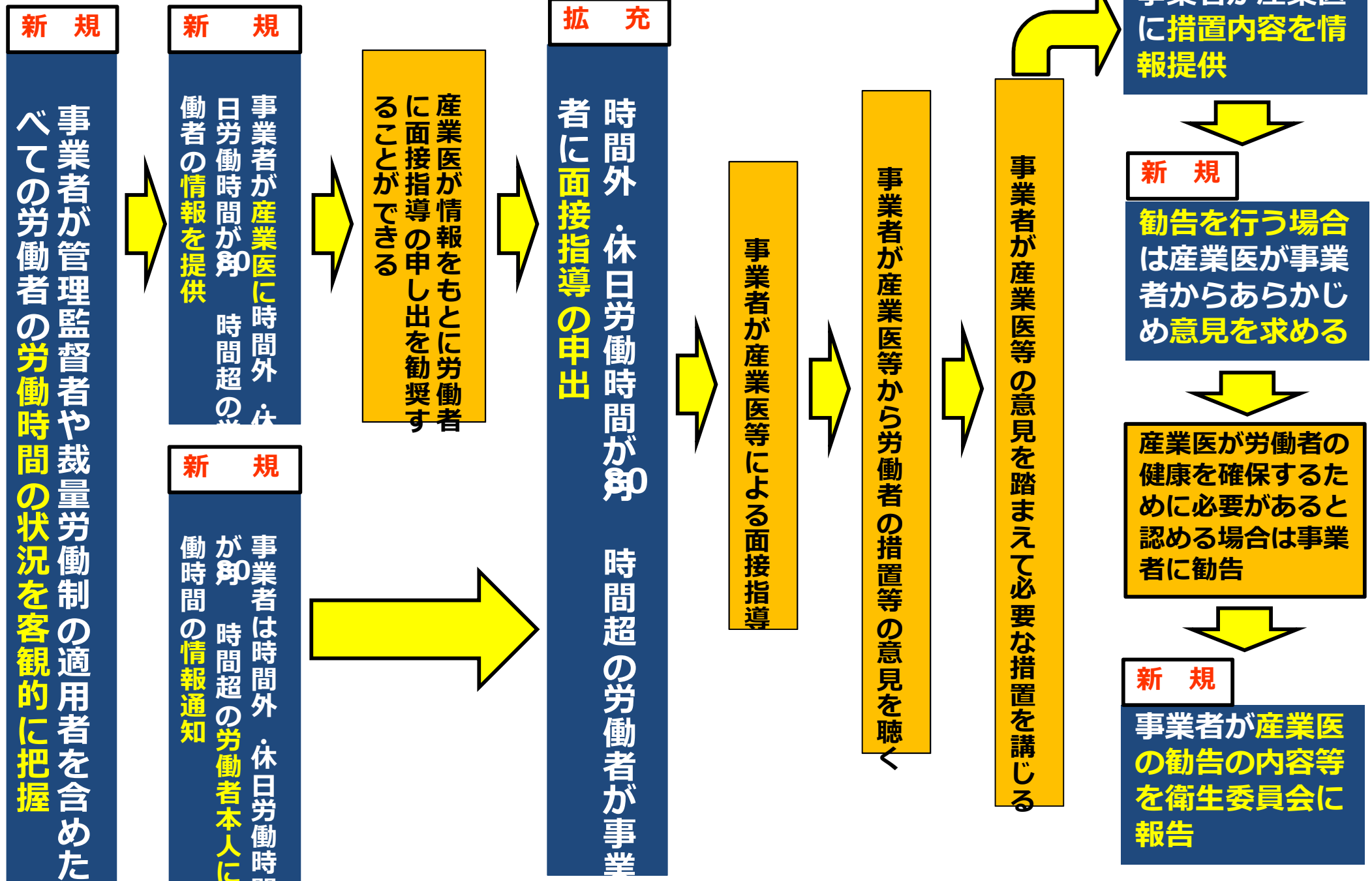
※ 1か月当たり80時間を超えない労働者についても、労働時間に関する情報について開示の求めがあれば、開示することが望まれます。

医師による面接指導の結果に基づき必要な措置を講ずる際の留意点

事業者は、医師による面接指導の結果（記録を作成して5年間保存）に基づいて措置を講ずる場合には、**医師の意見を聴き**、当該意見を勘案しなければなりません。

事業者は、医師の意見を勘案して必要があると認めるときは、就業場所の変更、職務内容の変更、有給休暇（年次有給休暇を除く。）の付与、労働時間の短縮、深夜業の回数減少等の措置を講じなければなりません。

長時間労働者に対する面接指導等の流れ



③ 「産業医・産業保健機能」の強化

① 産業医の活動環境の整備

産業医の独立性・中立性の強化

新たに労働安全衛生法に産業医の理念として、「**必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行う**」ことが規定され、産業医は独立性・中立性をもってその職務を行うことが法定化されました。

また、**産業医の権限**が明確にされるとともに、産業医は**必要な医学に関する知識及び能力の維持向上**に努めなければならないことも明確化されました。

【産業医の権限】

- ① 事業者または総括安全衛生管理者に対して意見を述べること。
- ② 労働者の健康管理等を実施するために必要な情報を労働者から収集すること。
- ③ 労働者の健康を確保するため緊急の必要がある場合において、労働者に対して必要な措置をとるべきことを指示すること。
- ④ 衛生委員会等に対して労働者の健康を確保する観点から、必要な調査審議を求めること。

長時間労働者等の健康確保対策の強化

事業者には、**産業医の勧告**を受けたときは、遅滞なく、**勧告の内容等を衛生委員会等に報告**しなければなりません。

事業者は、産業医等による労働者からの**健康相談**に応じ、適切に対応するために**必要な体制整備等を講ずる**ように努めなければなりません。

産業医の業務内容等の周知

産業医等を選任した事業者は、その事業場における**産業医等の業務の内容などを**常時作業場の見やすい場所に掲示し、または備え付けること等により**労働者に周知**させなければなりません。

労働者に周知させなければならない内容

- ① 産業医の業務の具体的な内容
- ② 産業医に対する健康相談の申出の方法
- ③ 産業医による労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの方法

労働者への周知の方法

- ① 常時作業場の見やすい場所に掲示し、または備え付けること
- ② 書面を労働者に交付すること
- ③ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること

② 労働者の健康管理等に必要な情報の産業医への提供等

(現在)

産業医は、労働者の健康を確保するために必要があると認めるときは、事業者に対して勧告することができます。



(改正後)

事業者から産業医への**情報提供**を充実・強化します。

事業者は、長時間労働者の状況や労働者の業務の状況など産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を提供しなければなりません。



産業医等を選任した事業者は、産業医に対し、**労働時間に関する情報等**を提供しなければなりません。

産業医に対して提供する情報

- ① **すでに講じた健康診断実施後の措置、長時間労働者に対する面接指導実施後の措置若しくはストレスチェックの結果に基づく面接指導実施後の措置または講じようとするこれらの措置の内容に関する情報**（これらの措置を講じない場合にあつては、その旨及びその理由）
- ② **休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月当たり80時間を超えた労働者の氏名及び当該労働者に関する作業環境、労働時間に関する情報、深夜業の回数及び時間数等の情報**
- ③ **①、②に掲げるもののほか、労働者の業務に関する情報であつて産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認められるもの**

③ 産業医の勧告の実効性の確保

(現在)

事業者は、産業医から勧告を受けた場合は、その勧告を尊重する義務があります。



(改正後)

産業医の活動と衛生委員会との関係を強化します。

事業者は、産業医から受けた勧告の内容を事業場の労使や産業医で構成する衛生委員会に報告することとしなければならないこととし、衛生委員会での実効性のある健康確保対策の検討に役立てます。

産業医の勧告が、その趣旨も含めて事業者十分に理解され、かつ、適切に共有されることにより、労働者の健康管理等のために有効に機能するよう、産業医は、**勧告をしようとするときは、あらかじめ、当該勧告の内容について事業者の意見を求めることとされました。**



事業者は産業医から勧告を受けた後遅滞なく、**当該勧告の内容及び講じた(講じようとする)措置の内容等を衛生委員会等に報告しなければなりません。**



併せて、事業者は衛生委員会等の意見及び当該意見を踏まえて講じた措置の内容を記録し、**3年間保存しなければなりません。**



④ 健康情報の取扱いルールの特化・迅速化

事業者が健康診断、面接指導、ストレスチェック等の結果等から、必要な労働者の心身の状態に関する情報を取得し、労働者の健康と安全を確保することが求められています。

➡ **労働者にとって機微な情報も含まれていることに注意が必要**

事業者は、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合を除き、これらの情報の収集し、保管し、または使用するに当たっては、**労働者の健康の確保に必要な範囲内で取扱う**ことが義務付けられました。

また、事業者はこれらの**情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない**ことが義務付けられるとともに、厚生労働大臣が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しました。



労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために 事業者が講ずべき措置に関する指針①

<指針の目的>

- 労働者が、不利益な取扱いを受けるという不安を抱くことなく、**安心して産業医等による健康相談等を受けられる**ようにする。
- 事業者が、必要な情報を取得して、**労働者の健康確保措置を十全に行える**ようにする。

<指針のポイント>

労働者の健康情報

- ①労働安全衛生法令に基づき事業者が直接取り扱うことができる健康情報は**労働者に周知**した上で取得
- ②労働安全衛生法令に基づき事業者が直接取り扱うことができない健康情報は、**本人同意**を得た上で取得

必要に応じて**健康情報を加工**

産業保健部門

(労働者の全健康情報を取得)

産業医



健康管理担当者

人事労務管理部門等



人事労務管理者



労働者の上司

労働者等の安全・健康確保の範囲内で健康情報を使用

事業場ごとの**取扱規程の策定・周知・運用**により、以上のスキームを実現

労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために 事業者が講ずべき措置に関する指針②

健康情報の分類

本人同意の取得等

① 労働安全衛生法令に基づき事業者が直接取り扱うこととされている健康情報

例) 健康診断の受診・未受診の情報、面接指導の申出の有無、健康診断の事後措置について医師から聴取した意見等

取り扱う目的及び取扱方法等について、**労働者に周知**した上で収集する。

② 労働安全衛生法令に基づき事業者が労働者本人の同意を得ずに収集することが可能である健康情報

例) 健康診断の結果（法定の項目）、面接指導の結果等

取り扱う目的及び取扱方法等について、**労働者に周知**した上で収集する。また、収集時に**労働者の十分な理解を得る**ことが望ましい。

（事業場の状況に応じて「**情報を取り扱う者を制限**」「**情報を加工**」等の適切な取扱いを取扱規程に定める。）

③ 労働安全衛生法令において事業者が直接取り扱うことについて規定されていない健康情報

例) 健康診断の結果(法定外項目)、保健指導の結果、健康相談の結果等

個人情報保護法に基づき、**労働者本人の同意**を得なければなりません。

⑤ 労働者に対する健康相談の体制整備

(現在)

事業者は、労働者の健康相談等を継続的かつ計画的に行う必要があります。(努力義務)



(改正後)

産業医等による労働者の健康相談を強化します。

事業者は、産業医等が労働者からの健康相談に応じるための体制整備に努めなければならないこととします。

事業者は、産業医等が労働者からの健康相談に応じ、**適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置**を講ずるように努めなければならないこととされました。(努力義務)



改正労働安全衛生法に関する留意点

事業場で定める必要な措置に係る基準の策定

事業場で定める基準の策定は、**衛生委員会等における調査審議の内容を踏まえて**決定するとともに、長時間労働に係る医学的知見を考慮し、以下の点に十分留意しましょう。

- ◆ 時間外・休日労働が月80時間を超えた全ての労働者に面接指導を実施するよう基準の策定に努めましょう。
- ◆ 時間外・休日労働が月45時間超の労働者について、健康への配慮が必要な者の範囲と措置について検討し、それらの者が措置の対象となるように基準を策定することが望まれます。

長時間労働者に対する面接指導等の実施に当たって

月80時間超の時間外・休日労働をさせた事業場またはそのおそれがある事業場等においては、衛生委員会等で調査審議のうえ、以下の事項を図りましょう。

- ◆ 面接指導の申出様式の作成、申出窓口の設定など申出手続を行うための体制の整備
- ◆ 労働者に対し、申出方法等の周知徹底

安全帯が「墜落制止用器具」に変わります！

1. 安全帯を「墜落制止用器具」に変更します

	安全帯	➡	墜落制止用器具
①	胴ベルト型（一本つり）	○➡	胴ベルト型（一本つり）
②	胴ベルト型（U字つり）	✖➡	×
③	ハーネス型（一本つり）	○➡	ハーネス型（一本つり）

②には墜落を制止する機能がないことから、改正後は①と③のみが「墜落制止用器具」として認められることとなります。

2. 墜落制止用器具は「フルハーネス型」を使用することが原則となります

3. 次の業務に「安全衛生特別教育」が必要です

高さが2m以上の箇所であって作業床を設けることが困難なところにおいて、墜落制止用器具のうちフルハーネス型のものを用いて行う作業に係る業務（ロープ高所作業に係る業務を除く。）

施行時期

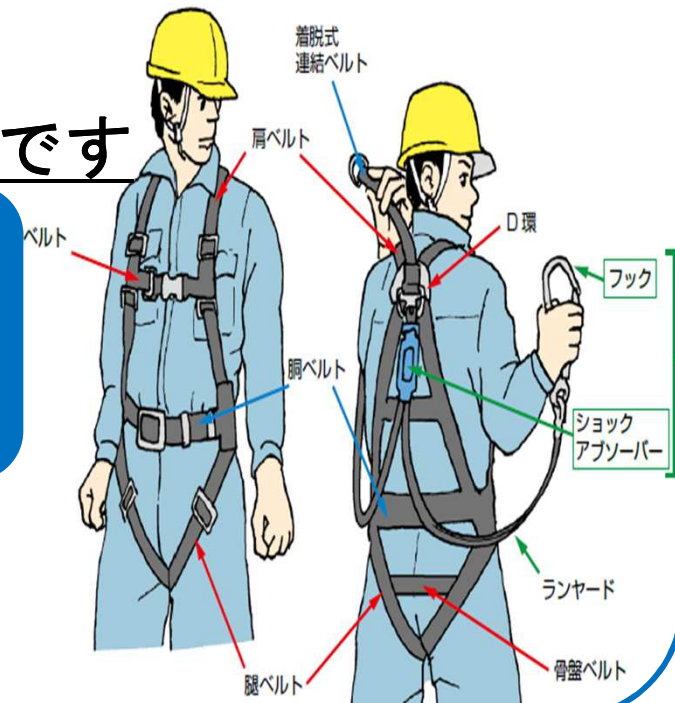
2019(平成31年)2月1日

経過措置

現行法令に基づく安全帯は

(猶予期間)

2022年1月1日まで使用可能



墜落制止用器具の規制について

1 労働安全衛生法施行令（政令）の改正内容

- 労働安全衛生法施行令第13条第3項第28号の「**安全帯（墜落による危険を防止するためのものに限る。）**」を「**墜落制止用器具**」に改める。
- 「墜落制止用器具」の範囲は、「安全帯」に含まれていた、① **胴ベルト型（一本つり）**、② **胴ベルト型（U字つり）** ③ **ハーネス型（一本つり）**のうち、②を除いたもの。

2 労働安全衛生規則（省令）の主な改正内容

- 墜落制止用器具は**フルハーネス型を原則とし**、墜落時にフルハーネス型の着用者が**地面に到達するおそれのある場合（注1）**等の対応として、**一定の条件（注2）に適合する胴ベルト型**を使用することを可能とする。
- 安衛則第36条を改正し、法第59条第3項の特別教育の対象となる業務に、「**高さが二メートル以上の箇所であつて作業床を設けることが困難なところにおいて、墜落制止用器具のうちフルハーネス型のものを用いて行う作業に係る業務（ロープ高所作業に係る業務を除く。）**」（注3）（注4）を追加する。

注1：胴ベルト型を使用可能とする高さについては、いかなる場合でも守らなければならない最低限の基準として、「**6.75メートル以下**」と告示（安全帯の規格（平成14年厚生労働省告示第38号）を全面改正して定める「墜落制止用器具の規格（以下「新規格」という。）」に規定する。

注2：胴ベルト型が満たすべき「**一定の条件**」については、新規格において規定する。

注3：作業床の設置が困難の場所での作業は、他の高所作業と比較して墜落の危険性が高いこと、さらに、フルハーネス型は胴ベルトと比較して適切な着用や使用方法が難しく、胴ベルトよりも高い箇所で使用されることが多いため。

注4：ロープ高所作業には、すでに特別教育が義務付けられているため、新たな特別教育の対象業務からは除く。

4 「墜落制止用器具」の規格について

- ① 基本的考え方
 - 原則として、ISO規格(ISO 10333) に整合させる。
 - 一部、日本人の体格等を踏まえた独自の基準を設定する。（フック、ランヤード、ショックアブソーバの引張強度等）
- ② 構造規格の性能要件化
 - 技術の進展に迅速に対応するため、規定内容を可能な限り性能要件化し、試験方法等の詳細はJIS規格を引用する。

5 政省令等の施行日及び主な経過措置

- 政省令等は、**平成31年2月1日**から施行する。
- 新規格に適合する墜落制止用器具の製造、譲渡、貸与又は使用：平成31年2月1日以降可能。
- 新規格に適合しない安全帯の製造：平成31年8月1日まで可能。
- 新規格に適合しない安全帯の譲渡、貸与又は使用：平成34年1月1日まで可能。
- 安衛則の経過措置により、旧規格のみに適合するハーネス型安全帯を用いて特別教育の対象作業を実施する場合であっても、**平成31年2月1日以降は、特別教育の実施が義務付けられる。**

移動式クレーンの製造者及び使用者の皆様へ

荷重計以外の過負荷防止装置の備え付けを義務化するなど

移動式クレーン構造規格が改正されました

移動式クレーンによる死亡災害は、年間約30件発生しています。

事故を防ぐとともに、移動式クレーンの構造に関する国際基準への整合を図るため、以下の点について、「移動式クレーン構造規格」（平成7年労働省告示第135号）が改正されましたので、ご留意ください。

- ① つり上げ荷重3トン未満の移動式クレーン等の、過負荷防止装置について
- ② 移動式クレーンの設計法について（限界状態設計法の追加）
- ③ 前方安定度の計算式について（計算式の変更）
- ④ その他（穴あけの方法の性能規定化、最新の日本工業規格への整合化 など）

①

つり上げ荷重3トン未満の移動式クレーン等について、荷重計以外の「過負荷を防止するための装置」を備えることが義務付けられます。（第27条）

対象：つり上げ荷重3トン未満、又はジブの傾斜角及び長さが一定である移動式クレーン

【改正前】荷重計は「過負荷を防止するための装置」として認められていました。



【改正後】荷重計は「過負荷を防止するための装置」として認められなくなり、**定格荷重制限装置※1、定格荷重指示装置※2などの装置を備えることが義務づけられます。**

＜経過措置＞ 平成31年3月1日前に製造された移動式クレーン、又は平成31年3月1日において現に製造している移動式クレーンの規格については、なお従前の例によることができます。

※1 **定格荷重制限装置**

定格荷重を超えた場合に、直ちに当該移動式クレーンの作動を自動的に停止する機能を有する装置

※2 **定格荷重指示装置**

定格荷重を超えるおそれがある場合に、当該荷の荷重が定格荷重を超える前に警音を発する機能を有する装置



- クレーン等の危険な機械等は、構造規格に適合しなければ譲渡、設置や使用ができないが、構造規格の改正時には、既存の機械等への適用が猶予されることが多い。
- 特に、資力の乏しい中小企業等においては、機械等の更新が進まず、既存不適合機械等を使用し続けるおそれ。
- このため、機械等の更新に要する費用の一部を補助する。（間接補助金）

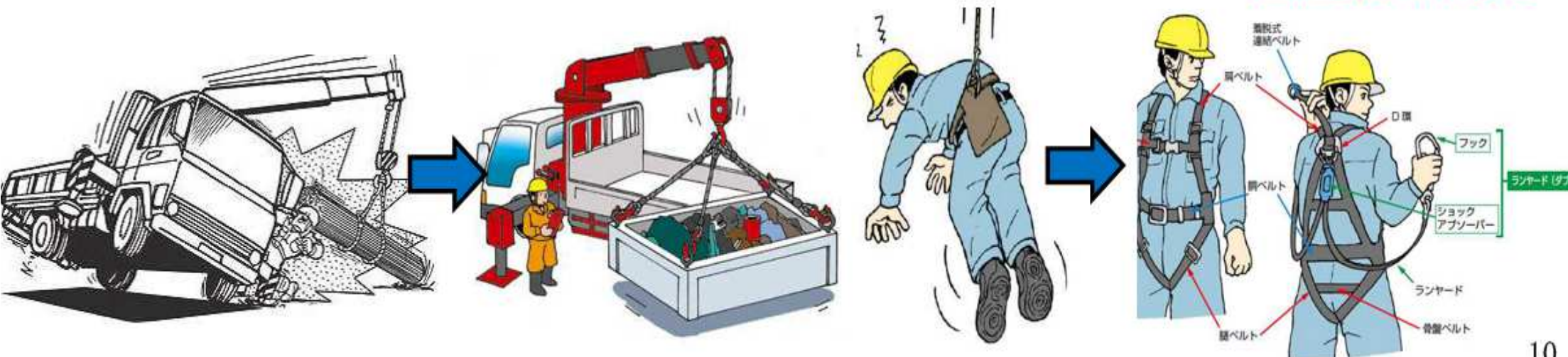


間接補助対象の費用

既存不適合機械等を最新構造規格に適合させるために要する費用

- ①改正移動式クレーン構造規格（平成31年3月1日適用）に規定する過負荷防止装置を備えていない既存の移動式クレーン（3t未満）の改修・買い換え等（上限20万円の1/2）
- ②改正安全帯の規格（平成31年2月1日）に適合していない既存の安全帯の買い換え（上限2.5万円の1/2）

※ 今後の労働災害防止の取り組み等を審査の上、競争的に交付決定



- AI・マシンインターフェイスの開発が進み、従来のプログラム制御による安全方策では対応できない産業用ロボットが出現



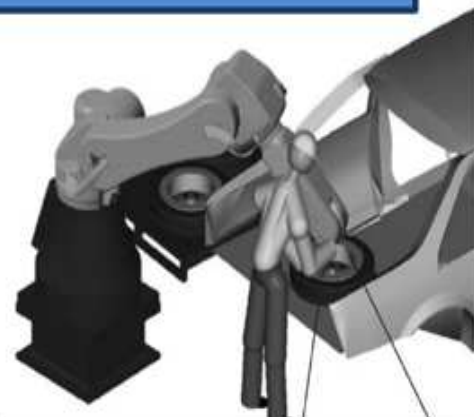
Deep Learning（深層学習）により取り出し成功率を向上させたバラ積みロボット

- GPS技術の能力向上等による自動走行・自律作業機械の導入により、付近の労働者が危険にさらされるおそれ



こうした技術革新を見越し、「人と機械の安全な協働の方策等」について樹立されていないと、労働災害が急増するおそれがある。

これらの技術革新を活用した機械について、どのようなものが開発されているか・どのように利用されているか、実態調査を行い、必要な安全対策の検討を行う必要がある。



人とロボットが安全に協働するための安全対策の樹立は急務 11

労働安全衛生規則の一部を改正する省令(案)について(概要)(その1)

1 改正の趣旨

「伐木等作業における安全対策のあり方に関する検討会報告書」(平成30年3月6日公表)を踏まえ、伐木及びかかり木の処理及び造材の作業における危険並びに車両系木材伐出機械を用いた作業による危険等を防止するため、事業者が講ずべき措置等について、労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号)の見直しを行う。

2 改正の概要

(1) チェーンソーによる伐木作業等の特別教育の統合。

※ 併せて、安全衛生特別教育規程(昭和47年労働省告示第92号)の見直しを行い、「伐木作業に関する知識」の科目(学科教育)及び「伐木の方法」の科目(実技教育)の範囲に、新たに「造材の方法」及び「下肢の切創防止用保護衣等の着用」を追加。

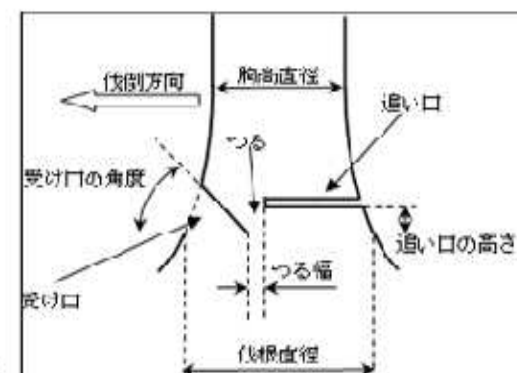
(2) 車両系木材伐出機械による作業、林業架線作業及び簡易林業架線作業の作業計画に示す事項に、労働災害が発生した場合の応急措置及び傷病者の搬送方法を追加。

(3) 伐木作業において受け口を作るべき立木の対象を、胸高直径が40cm以上のものから20cm以上のものへ拡大するとともに、伐根直径の4分の1以上の深さの受け口に加えて適当な深さの追い口を作ることとする。この場合において、技術的に困難である場合を除き、受け口と追い口の間には適当な幅の切り残しを確保することとする。

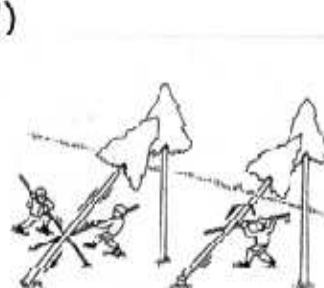
(図1参照)

(4) 事業者に対して、伐木作業におけるかかり木の速やかな処理を義務付けることとする。ただし、速やかに処理することが困難なときは、速やかに当該かかり木が激突することにより労働者に危険が生ずる箇所において、当該処理の作業に従事する労働者以外の労働者の立入りを禁止し、かつ、その旨を縄張・標識の設置等により明示した後、遅滞なく処理すれば足りること。(図2参照)

(5) 事業者は、かかり木の処理において、労働者に、かかり木にかかられている立木を伐倒させ、又はかかり木に激突させるためにかかり木以外の立木を伐倒(浴びせ倒し)させてはならず、また、労働者はこれを行ってはならないこととする。(図3、4参照)



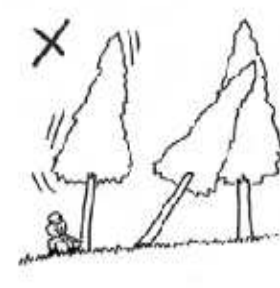
<図1> 胸高直径、受け口、追い口



<図2> かかり木の処理



<図3> かかられている木の伐倒



<図4> 浴びせ倒し

労働安全衛生規則の一部を改正する省令(案)について(概要)(その2)

- (6) 事業者は、伐木作業においては、当該立木の高さの2倍に相当する距離を半径とする円形の内側には、当該立木の伐倒の作業に従事する労働者以外の労働者を立ち入らせてはならないこととする。
- (7) 事業者は、かかり木の処理においては、かかり木が激突する危険が生ずるおそれのあるところには、当該かかり木の処理の作業に従事する労働者以外の労働者を立ち入らせてはならないこととする。
- (8) 修羅（しゅら）による集材又は運材の作業において、労働者を木材の滑路に立ち入らせない等の措置について、事業者に対する義務付けを廃止すること。（図5参照）
- (9) 事業者は、チェーンソーによる伐木作業等を行う労働者に下肢の切創防止用保護衣を着用させること、また、当該労働者に、当該切創防止用保護衣を着用することを義務づけること。（図6、7参照）
- (10) 木馬運材及び雪そり運材に係る規定を廃止すること。（図8、9参照）
- (11) その他所要の改正を行う。



<図5>修羅の例



労働者の下肢の切創防止用保護衣の例
<図6>防護ズボン



<図7>チャップス



<図8>木馬と木馬道の例



<図9>雪そり運材の例

3 施行期日等

- 公布日・告示日 2019（平成31）年2月（予定）
- 施行日・適用日 2（8）及び（10）：公布日
- 2（1）：2020（平成32）年8月（予定）
- 上記以外：2019（平成31）年8月（予定）



STOP! 転倒災害

あわてない 急ぐ時ほど落ち着いて

 新潟労働局・各労働基準監督署

ご安全に
ご健康に

ご清聴ありがとうございました。



新潟ゼロ災宣言運動

あわてない みんなで達成「ゼロ災害」

 新潟労働局・各労働基準監督署