

2020 年度実習生受入企業研修資料

安全衛生管理の基礎

〈 技能実習生の安全と健康確保のために！ 〉



Im アイム・ジャパン *Japan*

公益財団法人 国際人材育成機構

会員企業向け資料につき、他に流用・転用することは禁止させていただきます。

はじめに

外国人技能実習制度の適正な運用に当っては、「実習生の安全と健康の確保」が極めて重要となります。また、帰国後に実習生が母国においてその成果を十分に発揮するためには、実習現場において無事故無災害で実習を修了することが大切です。

このため、当機構においては、「安全は家族の願い みんなの願い」をスローガンとして「労働災害防止活動の目標」を策定し、毎年7月に行われる全国安全週間に併せ、受入企業の協力のもとに安全衛生活動を積極的に推進しているところであります。

しかしながら、実習現場においては依然として労働災害が発生しており、その中には後遺障害が残る災害や災害原因に法令違反のある事例も少なからずあります。

これらの労働災害を未然に防止するための関係法令は非常に多岐に亘っていますが、先ず、職場の安全衛生を確保するための関係法令を理解・遵守することが非常に重要となります。

このため、基本となる安全衛生の基礎的知識及び労働安全衛生法の骨子を小冊子にまとめました。実習生の職場から不幸な労働災害の撲滅の一助になれば幸いです。

2021年3月

目次

第1編 安全衛生管理の基本

第1章 安全衛生の基本知識	1
1 実習生の災害動向	
2 企業活動と安全衛生	
3 企業における安全衛生の位置づけ	
4 労働災害と責任	
5 労働災害と安全衛生	
6 安全第一の歴史	
7 労働災害の科学的管理と法則性	
第2章 自主的災害防止活動の具体的手法（事例）と動向	9
1 具体的手法の事例	
2 災害ゼロからリスクゼロへの新しい取り組み	
3 今後の安全衛生の取り組み	

第2編 労働安全衛生法

第1章 労働安全衛生法の概要	12
1 労働安全衛生法の制定と特徴	
第2章 労働災害防止の基本的対策（法第3章～7章の2）	13
1 機械・装置・設備の本質安全化	
2 安全衛生管理体制の確立	
3 安全衛生教育の実施	
4 特に危険な業務に対する就業制限業務	
5 機械等に対する安全確保	
6 健康の保持増進のための措置	
7 有害物質に関する情報の表示・交付制度	
第3章 実習生の受入職種と必須作業に係る安全衛生教育と資格	23
1 受入職種と安全衛生教育と資格 （免許・技能講習・特別教育）	
2 特別教育・技能講習のカリキュラム	

第3編 実習生の労働災害発生時における事務処理

第1章 受入企業における労働安全衛生法上の事務処理	25
1 受入企業における事務処理	
2 労災保険法の概要と保険給付	

第4編 安全衛生関係の不正行為事例

安全衛生関係の主な不正行為事例（概要）	29
---------------------	----

第1編 安全衛生管理の基本

第1章 安全衛生の基礎知識

1 実習生の労働災害の動向

技能実習生は、所定の技能や技術を習得して帰国後は母国産業の発展に役立つ人材になるべく日々励んでいます。しかし、例年のことながら実習生が実習中に労働災害に被災する例が多くみられます。因みに近年の年間発生件数(不休災害を含む)は、200件前後で推移しています。

最近の主な災害事例としては、次のとおりです。

- ①動力プレスの光線式安全装置の光軸がずれて、無効になっていたため、金型と製品に挟まれ全治1ヶ月の左手示指の挫滅・骨折
- ②亜鉛メッキ作業中、製品のメッキ液が垂れて長靴の中に入り、全治2ヶ月の熱傷
- ③鋳物砂用ミキサの清掃作業において、ミキサの運転を停止せずに行ったためプロペラに巻き込まれ、全治2ヶ月の右手示指粉碎骨折
- ④釘打機で作業中、誤って釘が左中指に当り全治2ヶ月の粉碎骨折
- ⑤枠組み足場解体作業において、鋼製床材が約4m落下し地上で作業中の実習生に激突、全治3ヶ月の右鎖骨骨折・右肋骨骨折

いずれの場合も、事前に基本的安全対策が行われていれば防止できたと思われる労働災害であり、法令違反の事案もあります。監理団体として受入企業と連携し、安全衛生活動の一層の推進と企業の自主的な労働災害防止活動の実施を図る必要があります。

2 企業活動と安全衛生

我が国においては長い間、労働者の注意力を喚起し、過失・怠慢を戒めることで事故や労働災害は防止できるとされてきましたが、近年では人間の特性・特質（ヒューマンエラー）は注意力のみでは克服困難とされています。人の側に失敗・過失があっても事故・労働災害にならない「フール・プルーフ」や機械が故障しても安全側に作動・機能する「フェール・セーフ」の考え方（5頁参照）及び労働災害の分析結果などを踏まえた科学的・本質的な安全衛生管理が必要になっています。

企業は、企業の発展・繁栄のために多種多様な事業活動や生産活動を展開していますが、その具体的実行者・作業員である労働者（従業員）の安全衛生を確保することは企業経営の上でも極めて重要な要素となります。

労働災害が発生すれば生産活動が停止・中止などを惹起し、社会からの信用・信頼を失いその損失は大きく、企業の存続にも関わる場合があります。

従って、企業防衛、社会的責任（CSR）の視点からも、従業員の安全衛生確保は企業経営と一体化した取り組みが必要になります。

なお、「衛生」は「産業保健」や「健康」と同主旨で用いられ、近時においては「健康確保」の語が多用される傾向にあります。

3 企業における安全衛生の位置づけ

「安全第一」、「安全最優先」を唱いながらも実際の作業現場では、安全衛生活動の取組みの低調や最優先でない企業も見受けられる厳しい現実があります。これらの理由としては、安全衛生活動は費用がかかり収益にも繋がらないという考えが多分にあります。

一方では、「安全はペイする」、「安全は儲かる」という事業者も多く存在します。

その主な理由は、安全衛生の取組みをすることで職場の活性化が進展し、生産停止回数減少、出勤率向上などから、生産向上と品質向上に大きく寄与し、結果として利益増大に結びついたという事実があります。

生産の3要素

資本＋土地＋労働者

企業存立の3要素

収益性＋従業員の安全衛生確保（⇒幸福）＋社会的責任

4 労働災害と責任

企業において労働災害が発生した場合は、立場・持ち場において様々な責任が生じます。また、技能実習制度においては実習実施者（以下「受入企業」という）及び監理団体に関して「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」（平成28年法律第89号）により違法行為に対する刑事罰、行政処分が各々規定されています。

更に、労働災害の発生状況については、受入企業に雇用されているすべての労働者（国籍・雇用形態・名称の如何を問わない）の労働災害動向も評価されますので、一層の安全衛生管理の向上と徹底が強く求められます。

(1) 刑事責任

①労働安全衛生法（両罰規定・懲役3年以下～300万以下の罰金刑）

・事業者の責任

法人、法人の代表者及び事業場において事業者の為に行為する其々の職責にある者（工場長・作業所長・部長・課長・作業主任者・職長などの管理監督者）に責務を課しています。

・労働者の責務

本来的には、労働者として保護される立場ですが、労働災害防止には実際の作業員である労働者の理解・協力がなければ、災害防止の効果が十分に発揮することができないことから、労働安全衛生法では各々の立場・持ち場における必要な責務を課しています。

一般作業員の責務

労働安全衛生法第26条では「・・・事業者の講ずる措置に応じて必要な事項を守らなければならない。」と定められており、必要な義務の違反に対しては労働安全衛生法第120条に罰金50万円以下の規定があります。

作業主任者の責務

労働安全衛生法第14条では「事業者は、法令の定めるところにより作業主任者を選任し、その者に当該作業に従事する労働者の指揮その他厚生労働省令で定める事項を行わせなければならない。」と定められており、事業者の責任を負う立場にもなります。

職長・管理監督者の責務

労働安全衛生法第60条では「・・・業種が政令で定めるもの・・・職長その他の作業中の労働者を直接指導又は監督する者（作業主任者を除く）に対し厚生労働省令で定める教育を行わなければならない。」と定められており、事業者の権限委譲の範囲でその責任を負う立場になります。

②刑法

過失傷害罪（刑法第209条 30万円以下の罰金又は科料）

業務上過失致死罪（刑法第210条 50万円以下の罰金）など

(2) 民事責任

損害賠償請求事件は不法行為責任・使用者責任（民法第 709 条）、工作物の占有者等の瑕疵責任（民法第 717 条）を根拠として訴えがなされていましたが、幾つかの判例を踏まえ、債務不履行による損害賠償（民法第 415 条）を根拠とした「安全配慮義務違反」で訴えることが多い傾向にあります。

その要旨は「事業者は、労働者に対して労務の提供に対する賃金の支払いのみならず、労働者の身体、生命に生ずる危険から労働者を保護する義務を有している。法令に定められていなくとも、設備、環境、作業方法の危険に対して必要と考えられる措置をしなければ、民事上の責任を免れることはできない。」とするものです。

なお、不法行為責任・使用者責任、工作物の占有者等の瑕疵責任の時効は 3 年ですが、債務不履行責任は時効が 10 年と長期間に亘ることとなります。

また、労働契約法（5 条）では、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」と定めています。

更に、メンタルヘルスにおいては、労働者本人からの積極的な申告が期待しがたいことを前提としたうえで、必要に応じてその業務を軽減するなど労働者の心身の健康への配慮に努める必要があります。（東芝うつ事件、最判平成 26 年 3 月 24 日）。

参考

労働契約法の安全配慮義務

「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」（5 条）。

判例上、使用者は契約上の義務として安全配慮義務を負うとされていた（最判昭和 50 年 2 月 25 日民集 29 卷 2 号 143 頁）が、民法には、その根拠となる明文の規定が存在しなかった。そこで、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として、使用者が安全配慮義務を負うことを明確にしたものである。又、長時間労働については、企業は労働者の長時間労働を抑制する措置をとることが要請されており、その際、現実に労働者が長時間労働を行っていることを認識し、あるいは容易に認識可能であったにもかかわらず、長時間労働による災害から労働者を守るための適切な措置をとらないことによって災害が発生すれば、安全配慮義務に違反したと評価されることは当然のことである（大庄ほか事件、最判平成 25 年 9 月 24 日）。

(3) 災害補償責任

労働者の過失責任の有無に関係なく、治療費と生活補償を使用者（事業者）に義務付けています。労働基準法では、使用者の無過失責任による災害補償について、労働者災害補償保険法により使用者の補償義務を国による強制保険制度で担保しています。

(4) 行政処分に対する責任

労働安全衛生法、消防法、高圧ガス保安法、建設業法などに基づき行政機関から機械・設備・装置などに対して許可取消・使用停止・変更命令・指名停止等の行政処分が問われます。

(5) 社会的責任

企業が CSR を推進する上で指針となるものとして、国際標準化機構の定めた ISO26000（「社会的責任に関する手引き」）が 2010 年に定められされ、日本においても 2012 年に「JIS Z 26000 - 社会的責任に関する手引」が制定されました。

（7つの原則 ①説明責任 ②透明性 ③倫理的行動 ④ステークホルダー ⑤法の支配 ⑥国際規範 ⑦人権尊重）

(6) 道義的責任

法的責任はないものの、道義的責任が発生する場合があります。（心理的負担が大）

5 労働災害と安全衛生

(1) 労働災害と安全衛生

労働災害と安全衛生については下欄の考え方があります。しかし、国は人間尊重の理念に基づき全員参加で安全衛生を先取りし、一切の労働災害を許さず「ゼロ災害」を究極の目標として活動しています。

労働災害と安全に対する諸説

- ・災害偶然論・・・「運が悪かった。」、「偶然だ。」
- ・災害不可避論・・・「いくら努力しても災害ゼロは困難だ。」
- ・災害不注意論・・・「十分に注意していれば災害は起こらない。」
- ・安全第一論・・・「安全はペイする。」、「安全は儲かる。」

安全第一論の考え方は、安全衛生の取組み・確保することで生産の停止・中止などがなくなり、出勤率も良くなり生産向上・品質向上に大きく寄与し、結果として利益増大に結びついたというものです。

因みに、高度経済成長期の昭和40年（1965年）頃の全産業の労災死亡者数は約6,300人を数えていましたが、近時、1,000人程度までに減少しています。

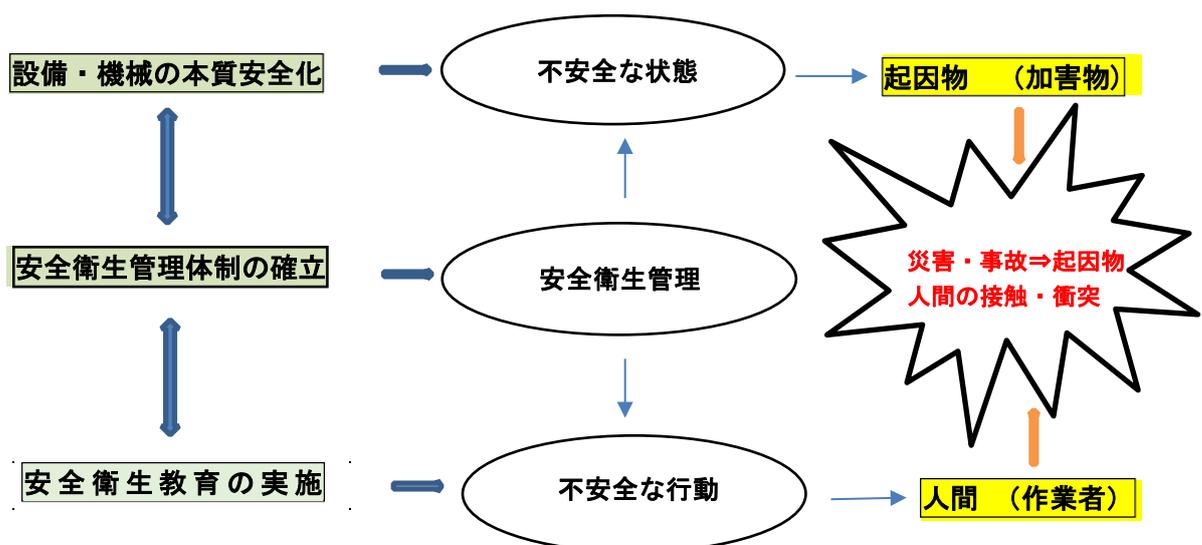
「安全第一」・「安全最優先」の取組みを行うことで着実に労働災害は減少させることが可能であることが数字で確認することができます。

本来、災害はあってはならないものです。弛みない努力で災害ゼロにしなければならないとする事業者と従業員の決意がその第一歩となります。

(2) 労働災害の原因と対策

災害原因と対策の相関関係の概略については、次のとおりチャートで示すことができます。

《発生原因と対策の相関関係の概略チャート》



(3) 不安全な行動・不安全な状態

近年の厚生労働省が発表した職場における休業4日以上の死傷病件数の分析結果においては、不安全な行動・不安全な状態の両方ないもの、言わば不可抗力と思われる災害の割合は約1.3%となっています。従って、安全衛生管理の取り組み方により労働災害は限りなくゼロに近づけることが可能なことを示しているといえます。

人間の特性・特質（ヒューマンエラー）として主な要素は、次のとおり考えられます。

① 人的要因

・人間の行動特性・・・「元より人間は失敗・ミスをする（ヒューマンエラー）」

② 心理的要因

・場面行動（突発行動）・忘却（忘れる）・無意識行動・考え事（雑念）・憶測判断（安全だろう判断）・錯覚（錯誤）・近道行為（省略・手抜き）・慣れ・性格・作業意欲（やる気）・厭きる（あきっぽい）など

③ 生理的（身体的）要因

・疲労・睡眠不足・身体機能の不応（知覚反応、動作反応）・アルコール
・疾病・加齢など

④ 外的（労働環境）要因

イ 施設・設備・機械の要因

・欠陥機械・設備等（安全装置不備、安全カバー不備、設備の欠陥など）

ロ 作業的要因

・作業姿勢・作業速度・作業強度・労働時間・休憩時間・照明・色彩
・騒音・温熱条件・気流条件など

⑤ 管理的要因

イ 学習・教育訓練の不足（知らない）

・教わっていない、教わったが忘れた、教わったが覚えなかった

ロ 知っているができない

・仕事の質が難しい、仕事の量が多すぎる、チーム編成が悪い

ハ 知っているがやらなかった

・能率が落ちる。面倒だから、急いでいたから、同僚もやっていた

ニ 管理・監督・指導の不十分

（◆検査、点検、整備の不備◆適正配置、人事管理の不備◆作業マニュアルの不備、欠陥◆健康管理の不足◆安全衛生管理体制の不備、欠陥、安全衛生管理計画の不備◆事業者・管理者の判断ミス及び責任感の不足、法令遵守（コンプライアンス）・企業風土の不足・欠如など）

参考

フール・プルーフ（Fool Proof）とフェール・セーフ（Fail Safe）

①フール・プルーフは人間が誤った行動をしても、安全側にしか機能しない設計思想で、人間は必ずミスをすることを前提としています。

事例1 洗濯機の蓋が閉じなければドラムが回転しない。

事例2 水がなければスイッチが入らない電気ケトル。

事例3 温度ヒューズ付きヘアードライヤーは一定温度以上に達すると停止する。

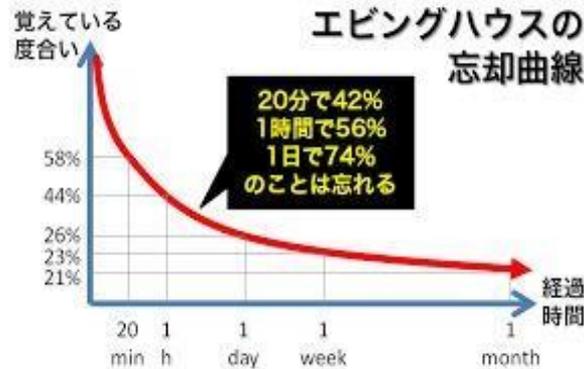
②フェール・セーフは機械、設備などが故障した場合にも、常に安全側にその機能が作用する設計思想で、機械などは必ず故障することを前提としています。

事例1 スライドによる危険防止の安全機構を組み込んだ安全プレスはいかなる場合も挟まれない。

事例2 踏切の遮断機は停電など何らかのトラブルがあると必ず下降する。

参考

ドイツの心理学者、ヘルマン・エビングハウスは、意味のない3つのアルファベットの羅列（られつ）を、被験者にたくさん覚えさせて、その記憶がどれくらいのスピードで忘れられていくかを実験し、調べました。その結果を、グラフ化したのが「エビングハウスの忘却曲線」です。（1885年出版）



エビングハウスの忘却曲線ポイント

1. 学習の意味、目的が明確・重要な場合、覚え易く逆な場合は忘れやすい。
2. 学習に時間をかけると、吸収できる情報量も増える
3. 一度目の学習より二度目以降の学習の方が簡単になる。復習を重ねるごとに忘れにくくなる
4. 一度にたくさん学ぶよりも、時間をかけて何度かに分けて学んだ方が、学習効率は上がる。
5. 学んだ直後から物忘れは始まる。最初は一気に忘れ、次第にゆっくりと忘れるようになる。

(4) 災害原因と分析の新しい流れ

① 4M方式

アメリカ合衆国における国家運輸安全委員会（National Transportation Safety Board、NTSB 1967年設立）は、輸送に関連する事故を調査し、原因を究明し、対策の研究・将来の事故防止をする目的で勧告等を行う独立国家機関ですが、事故調査の際の基本として4M方式に拠っています。

- ・Man（ヒューマンエラー、疲労、病気などの人的要因）
- ・Machine（機械・設備の欠陥、点検・整備不良などの機械要因）
- ・Media（情報不足、作業方法不適切、作業環境不良などの環境要因）
- ・Management（組織の欠陥、教育訓練不足などの管理要因）

② スイスチーズ・モデル方式

リスク（潜在危険）管理に関する概念の一つで、スイスチーズの内部に多数の穴が空いているが、穴の空き方が異なる薄切りにしたスイスチーズを何枚も重ねると、貫通する可能性は低くなる。同様にリスク管理においても、視点の異なる安全対策（防護壁）を何重にも組み合わせることで、事故・災害や不祥事が発生する危険性を低減させることができるとされています。（各穴が一直線上に並んだ時にリスクが貫通し、事故・災害が発生する。）

スイスチーズモデルでは、完璧な安全対策は存在しないと認識した上で、個々の安全対策（防護壁）が正しく機能するようチェックすることが重要となります。

この方式は、原子力発電所事故、航空機事故、列車事故、医療事故、情報セキュリティ事故などに広く活用されています。

参考

- ① スイスチーズ・モデル方式は「事故の原因を個人に限定せず、その原因は組織にある」を基本として、1990年に英国のジェームス・リーズが組織事故論を提唱したものである。
- ② 熟成の過程で発酵ガスが内部に閉じ込められて、最終的にできた固まりの中に、ガスでできた気泡が空洞となったチーズで、スライスすると、この空洞が穴状になるため、「穴あきチーズ」とも呼ばれています。

6 安全第一の歴史

安全第一 (safety-first) は、アメリカのUSスチール社で生まれた標語です。日本における安全第一の標語は、1912年(大正12年)に「安全専一」と訳され足尾銅山^{あんぜんせんいち}で導入されました。爾来、安全第一は安全管理のシンボリックな存在となっています。

しかしながら、近年過度な「安全第一」の意識が広がり、事業者・従業員が労働災害の際に「会社に迷惑がかかる」や「もう仕事が受注できなくなる」などの不安から、健康保険などを使用する「労災隠し」に至るケースも発生しています。

参考

労災隠しは労働安全衛生法第97条(労働者死傷病報告)の報告義務違反となり、同法第120条で50万円以下の罰金とする定めがあります。

参考

1900年代初頭、大不況が世界に広まり、アメリカの労働災害も劣悪な環境の中で多く発生していました。当時、世界有数の規模を誇っていた製鉄会社、USスチール社長のゲーリーは労働災害の多発に心を痛めていました。敬虔なキリスト教徒でもあった彼は人道的見地から、新工場建設に際し熟練工でなくとも操作できる機械の導入、当時の「生産第一、品質第二、安全第三」という会社の経営方針を抜本的に変革し、「安全第一、品質第二、生産第三」としました。この方針が実行されると労働災害は減少し、副次的に品質・生産も向上したことから標語はアメリカ全土に普及し、更に世界中に広まりました。

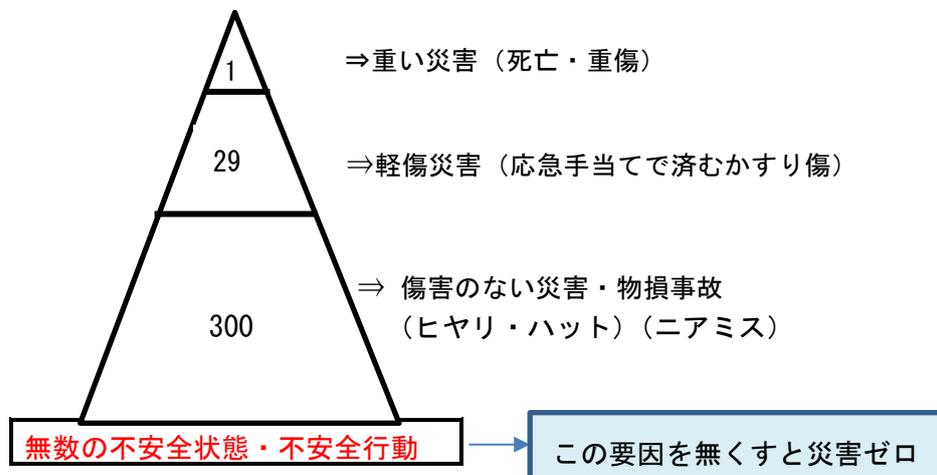
7 労働災害の科学的管理と法則性

労働災害は、偶然に発生するものではありません。発生原因を始めとする災害分析、事例検討を行い、法則性や本質的安全対策を見出し、科学的管理・科学的対策をすることが極めて重要であり、着実な災害防止に繋がります。

(1) ハインリッヒの法則

アメリカの安全技師ハインリッヒが1930年に55万件の災害分析を発表、古典的であるが現在も安全衛生管理のバイブル的存在として活用されている。また、多くの災害の分析結果から見ると98%は予防が可能な事案であると報告しています。

① 1:29:300の法則



②災害コストの算定法（ハインリッヒ方式）

直接費用（被災者への補償金）：間接費用（生産停止、財産の損失等）＝1：4

③災害因果の法則（ドミノ理論・ハインリッヒの5つの駒）

災害要因（5つの駒）の内、1つを除くことで連鎖は切断され災害・事故は発生しない。

（2）バードの法則（1：10：30：600の法則）

フランク・バードによる法則で、1969年に発表され、アメリカの21業種297社1,753,489件のデータを分析すると、重傷災害の起こる割合が1に対して、軽傷災害が起こる割合が10、物損が30、事故にはつながらなかった（ヒヤリした、ハットした場合）割合が600になるという分析結果です。

（3）危険の芽・潜在的要因とリスクマネジメント

ハインリッヒの法則やバードの法則は、重大災害が偶然運悪く起きた問題ではなく、同類の問題や危険の芽（不安全な行動・不安全な状態の潜在的要因）は膨大にあるということであり、事前にこれらに対して対策を講ずることが無事故・無災害に繋がるという先取りの安全衛生です。

事故・災害を氷山の一角として見ていたのでは、根本的問題は解決しないことを示していることから、リスクマネジメントを如何にするかが極めて重要なポイントとなります。

厚生労働省は、平成11年告示第53号で「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針（OSHMS・Occupational Safety and Health Management System指針）」を示し、新しい安全衛生管理の仕組みの推進を図っています。（注）リスクマネジメントの概要については10頁）

（4）安全衛生の国際化

主に個別の機械、部品、性能などについての国際的な規格として定められて来た国際標準化機構（ISO）規格は、品質マネジメントシステム（ISO9000）、環境マネジメントシステム（ISO14000）の登場により大きく変化しています。

また、国際労働機関（ILO）は、平成13年に労働安全衛生マネジメントシステムのガイドラインを公表し、経済の国際化が進展する中においては、安全衛生も企業の経営上の重要事項として積極的に取り組む必要があります。

（5）安全衛生の費用対効果

中央労働災害防止協会が平成11年に実施した「安全衛生対策の費用対効果に関する調査研究」では、「事業場が安全衛生対策に投じた費用の2.7倍程度の経済効果がある。」とされています。

（6）労働災害発生率の指標

労働災害の発生状況を数的に示すことで、事業場・企業の発生率などを比較することができ、更には安全衛生管理水準の比較にもなります。

主な指標は次のとおりです。

① 度数率＝死傷者数/延実労働時間数×1,000,000（100万時間当たりの頻度）

② 年千人率＝年間死傷者数/年間平均労働者数×1,000（千人当たりの割合）

③ 強度率＝労働損失日数/延労働時間数×1,000

（千時間当たりの損失日数で災害の重篤度を比較）

◆死亡災害7,500日、永久全労働不能障害1級～3級7,500日、永久一部労働不能4級5,500日以下5級～14級まで日数を定め、一時労働不能・暦日の休業日数に（300/365）を乗じた日数。

◆各等級は労働基準法別表2（身体障害等級及び災害補償表）の定め

④ 疾病年千人率＝年間疾病休業件数/在籍労働者数×1,000（千人当たりの割合）

第2章 自主的災害防止活動の具体的手法（事例）と動向

労働安全衛生法令上必要な管理活動は最低限必要な措置・対策を定めたものであり、災害ゼロは関係法令を踏まえて、創意工夫した自主的な活動が極めて重要になります。業界、団体、企業などにより様々な取り組みがなされています。

1 具体的手法の事例

- ① 整理・整頓（2S）運動
- ② 4S・5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）運動

参考

新しい手法のニュー5S運動（スキル・スピード・サイエンス・スピリット・セーフティー）

スキル：知識、技能、教養など **スピード**：速度、時間、時刻、納期順守など **サイエンス**：科学的手法、証明、見える化、記録など **スピリット**：心、メンタル、やる気、健全な向上心など **セーフティー**：災害防止対策、製品安全対策、危機管理対策など

③ 指差呼称

参考

指差呼称は、「意識レベルを上げ、確認の精度を向上させる有効な手段」とされ、発祥は、日本国有鉄道（現 JR）の蒸気機関車の運転士が、信号確認の為に安全動作でしたが、現在では運輸業、建設業、製造業、医療業など幅広い業界で行われています。ヒューマンエラーの発生確率が1/6に減少したというデータもあります。

- ④ KYT（危険予知訓練）
- ⑤ 1人KY
- ⑥ ヒヤリ、ハット運動
- ⑦ 危険の「見える化」運動
- ⑧ 声掛け運動
- ⑨ ほう・れん・そう運動（報告・連絡・相談）
- ⑩ 経営トップの「安全衛生方針」表明
- ⑪ TBM（ツールボックスミーティング）
- ⑫ SC5（エスシーファイブ/セーフティチェック5分間活動）
- ⑬ 安全当番制度
- ⑭ 安全衛生パトロール（職場巡回）
- ⑮ 災害事例研究会
- ⑯ ZD運動（ゼロデフェクト・無欠陥）
- ⑰ QCサークル活動
- ⑱ 安全施工サイクル運動
- ⑲ ゼロ災害運動
- ⑳ 「私の安全衛生」宣言運動
- ㉑ 「安全衛生」提案制度
- ㉒ 安全衛生コンクール（標語、ポスターなど）
- ㉓ 職場無災害表彰制度
- ㉔ 職場朝礼
- ㉕ 職場ラジオ体操
- ㉖ 全国安全週間（7月1日～7日）・全国労働衛生週間（11月1日～7日）
- ㉗ 年末年始無災害運動（12月1日～1月15日）
- ㉘ 交通安全運動
- ㉙ 心と体の健康づくり運動
- ㉚ 禁煙推進運動
- ㉛ 快適職場づくり運動
- ㉜ 国民安全の日（7月1日）

参 考

① **K Y T (危険予知訓練)**

危険に関する意見を仕事のグループで出し合い共有化、危険のポイントと行動目標を定め、危険に対する感受性や問題解決能力を高め、指差し呼称を行うことにより、集中力を高め安全を確認して行動するための手法です。事故や労災の先取り防止の方法として効果があります。

② **一人KY (一人危険予知)**

K Y T (危険予知訓練)はグループ活動ですが、これは危険のポイントを自分自身一人で行うもので、極めて簡便・効果的にできます。

③ **ヒヤリ・ハット運動**

重大な事故や災害には至らなかったが、発生の一手手前の事例をいい、文字通り「突発的な事象やミスにヒヤリした、ハットした」である。重大な事故や災害の発生は、その前段に多くのヒヤリ・ハットが発生している可能性があり、ヒヤリ・ハットの事例から、その対策を行うことで重大な事故や災害を予防する効果があります。

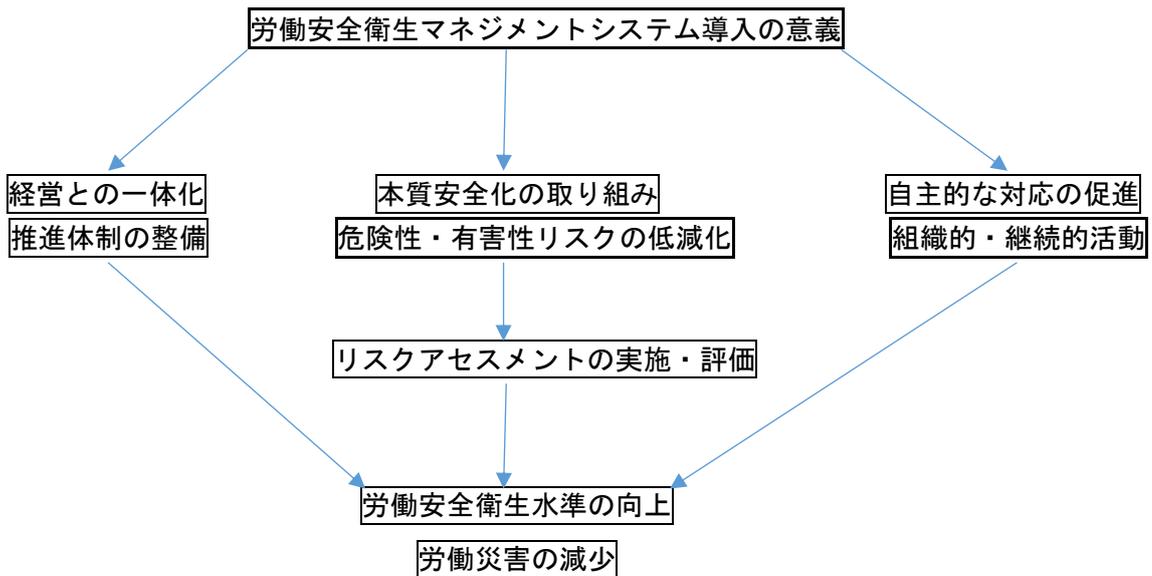
2 災害ゼロからリスクゼロへの新しい取り組み

労働災害は長期的には減少していますが、労災保険の新規受給者数は今なお年間 68 万人を数えています。リスクの低減化（究極はリスクゼロ・除去）は災害ゼロへの基本的対策であることから、平成 18 年に「事業者の行う危険有害性の調査及びその結果に基づく必要な措置の努力義務」が安全衛生法に第 28 条の 2 が新設（同 26 年に大幅改正）されました。自主的かつ継続的な取り組みをすると共に、潜在的な危険有害要因を未然に除去・低減させるためのリスクの評価と管理、すなわちマネジメントシステムが極めて重要になります。

(1) 労働安全衛生マネジメントの概念

労働安全衛生マネジメントは、労働災害の一層の減少を図るための新しい手法として、厚生労働省が「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」を示し積極的に推進しています。

システムの概略相互関係は、次のとおりです。



(2) リスクアセスメント（未然防止活動）の進め方

リスクアセスメントを進めるための基本的事項

手順

①危険性又は有害性の特定

機械・設備、原材料、作業行動や環境などについて危険性又は 有害性を特定する。危険性・有害性とは労働者に負傷や疾病をもたらす物、状況のことで、作業者が接近することにより危険な状態が発生することが想定されるものをいう。（危険性又は有害性は「ハザード」ともいいます。）

②危険性・有害性ごとのリスクの見積り

特定したすべての危険性・有害性についてリスクの見積りを行う。リスクの見積りは特定された危険性・有害性によって生ずるおそれのある負傷又は疾病の重篤度と発生可能性の度合の両者の組み合わせで行う。

③リスク低減のための優先度の設定・リスク低減措置内容の検討

危険性・有害性について、各々見積られたリスクに基づいて優先度を設定する。

④リスクの低減措置の実施

リスクの優先度の設定の結果に従い、リスクの除去や低減措置を実施する。リスク低減措置は、基本的に次の優先順位で検討、合理的に選択した方法を実施する。

イ 設計や計画の段階における危険な作業の廃止・変更など

ロ インターロック装置の設置などの工学的対策

ハ マニュアルの整備などの管理的対策

ニ 作業に応じた保護具の着用など

実施時期

①設備、原材料、作業方法などを新規に採用し、又は変更するなどリスクに変化が生じたときに実施

②機械設備等の経年劣化、労働者の入れ替わりなどを踏まえ、定期的にも実施

③既存の設備や作業については、計画的にも実施

3 今後の安全衛生の取組み

職場の安全衛生を確保するという事は、労働者の職場における死亡・負傷・疾病を防止することを意味していますが、家庭や地域社会での「不慮の事故」、「交通事故」、「学校事故」など社会全体の問題として広く捉えることも必要です。労働者個人も労働の場以外で被災者となり得るリスクが多分に存在することから、その周辺、とりわけ家庭・家族を含めて安全衛生の確保を考えることが大きな課題となっています。

更に、企業の管理下にある特異な事例としての「過労死」、「メンタルヘルス不全」、「セクシュアルハラスメント」、「パワーハラスメント」などの問題に対する取組みも極めて重要であります。

当機構では、『安全は家族の願い みんなの願い』をスローガンとして毎年7月（1日～7日）の全国安全週間に併せ各種取組みを実施しています。実習生が安全で健康に実習できるようアテンド業務や定期監査などを通じ、不正行為が惹起しないように日頃から受入企業と連携して、一層の安全衛生管理水準の向上を図る取組みを行うことが肝要です。

また、平成23年3月の東日本大震災を契機として、日本社会は「安全」に加えて「安心」を指向する流れも大きく加速していることから、職場の安全・衛生の取組みにおいても配慮が望まれるところです。

なお、新型コロナウイルス感染症は日本のみならず世界の新しい喫緊の課題として大きな

社会問題になっており、各職場、家庭等における感染拡大防止の徹底のほか有効なワクチンの開発や医療技術が切望される状況にあります。

第2編 労働安全衛生法

第1章 安全衛生法の概要

1 労働安全衛生法の制定と特徴

(1) 制定の経緯

戦後、我が国の産業経済の高度成長による産業の質的変革と労働災害の増大という現実直面し、労働基準法による規制以上に、抜本的な労働災害防止対策と効果的な措置の必要性から労働基準法第5章「安全及び衛生」を独立させ、昭和47年制定（昭和47年法律第57号）「労働安全衛生法」となりました。

その後も労働の機械化、自動化、新工法、新材料などの開発は目覚ましく、新しい型の災害や大規模災害、さらに過労死、メンタルヘルス不全による自殺などの発生も多発しています。

また、今なお労災保険の新規受給者（通勤災害等を含む）は約68万人を数える状況にあり、これらの労働災害の動向を踏まえて幾度にもわたり労働安全衛生法の改正が行われています。

なお、労災保険制度の発足した昭和22年7月以降の死亡者数は、約26万3700人と膨大な数に及んでいます。

(2) 特徴

労働安全衛生法は第1条の目的で次のように示しています。

- ① 危害防止基準の確立
- ② 責任体制の明確化
- ③ 自主的活動の促進による安全と健康の確保
- ④ 快適な職場環境の形成促進

を掲げ、最低基準を守ることのみならず、快適な職場環境の形成を努力義務として定めています。

構成は、全123か条で、刑罰をもって履行を強制する行政刑罰法規です。実行行為者を処罰するほか、法人に対しても罰金刑を科す労働基準法と同様の「両罰規定（法122条）」に特徴があります。

なお、労働災害の防止に関しては、直接の当事者であり、本来保護されるべき労働者に対しても災害防止の遵守義務違反に対し罰則規定（法26条違反罰金50万円以下）を設けている点も特筆されます。

労働安全衛生法は、本法のもとに、政令（労働安全衛生法施行令）及び省令（労働安全衛生規則・ボイラ則・クレーン則・ゴンドラ則・有機則・鉛則・四鉛則・特化則・高圧則・電離則・酸欠則・事務所則・粉じん則等、厚生労働大臣の定める告示（ボイラ・クレーン・保護帽・安全帯・研削盤・動力プレス・フォークリフト・防じんマスク・防毒マスク等の各構造規格）などから構成されている。

また、この他に職場の安全、国民の安全に関わる関係法令も多岐に渡り、これらと相俟って安全衛生が担保されることが求められます。

安全衛生法の法体系は膨大であるが、全体の概略は、「労働安全衛生法あらまし」のとおりです。

更に、労働者の安全と健康確保に密接に関係する事業場附属寄宿舎規程、建設業附属寄宿舎規程、女性労働基準規則、年少者労働基準規則は労働基準法のもとにあり、安全衛生確保に関する細目が定められています。

参考

① 労働安全衛生法と罰則（法 116 条～122 条）

罰則は、最高刑で 3 年以下の懲役又は 300 万円以下の罰金（第 116 条）から、50 万円以下の罰金（第 121 条）まで 6 種類が規定されています。

なお、製造時等検査、性能検査等に関しては、法 115 条の 2 で最高刑を 7 年以下の懲役と定めています。

② 両罰規定

第 122 条は、法人の代表者又は法人・人の従業者が違反行為をしたときは、その行為者を罰するほか、その法人・人に対しても罰金刑を科すると規定しています。

第 2 章 労働災害防止の基本的対策（法 3 章～7 章の 2）

1 機械・装置・設備の本質安全化

法定の安全装置・規格を確保するほか、各種指針・公示を踏まえた機械などの設計製造を行うことがメーカー・事業者に求められます。

なお、多数に上る指針・公示は、関係法令の新設や改正による規制では限度があることから、国は「安全配慮義務」を切り口として、また、「製造物責任法（PL法）」と相俟ってアメリカ形の裁判・訴訟社会を想定し、そのガイドラインを示すことで安全確保の新しい流れの創出を行いました。

2 安全衛生管理体制の確立（法 10 条～法 19 条の 3）

企業における安全衛生管理は、労働災害の原因と対策を有機的に結合させるための要であり、法令遵守のみならず企業の実態に応じた自主的な安全衛生管理体制作りが極めて大切です。

(1) 安全衛生管理体制と各種管理者

労働災害の発生件数は、事業場の規模及び業種によって状況は大きな差があります。製造業においては、労働者数 50 人未満の事業場で全体の約 2/3 を占め、労働者数 300 人未満で全体の約 9 割以上を占めています。

また、業種別における近年の千人率の高い順で、林業（27 人）、鉱業（8 人）、陸上貨物運送業（8 人）、建設業（5 人）、製造業（3 人）となっています。

これらのことから規模別・業種別の管理体制を定めています。

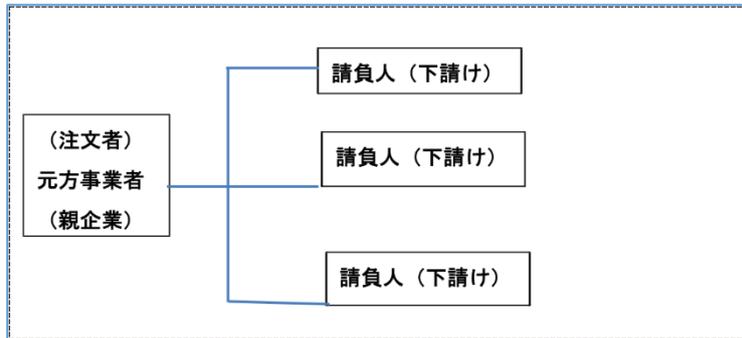
(2) 元方事業者・特定元方事業者に係る安全衛生管理体制

製造業において元請け（親企業）・下請け関係にある事業場では、元請けの構内・工場内で仕事を行い元請け・下請けの労働者が混在して作業する場合がありますことから、労働災害防止のための一体的な管理を行うための措置が必要となります。（法 30 条の 2）

また、建設業及び造船業では、同一現場・同一構内において複雑な重層請負関係の作業が混在して行われ、労働環境が屋外であることや現場状況が日々刻々と変化することなどから、災害率が高く、統一的・一元的な特段の安全管理体制を義務づけています。（法 30 条）

① 製造業の同一構内で元請け・下請けの労働者が混在して作業する場合の管理体制

一の場所で常時 50 人以上の労働者が作業する場合、元方事業者は作業間の連絡調整等の事項を統括管理する義務があります。(造船業は統括安全衛生責任者を選任する必要があります。) また、関係請負人は、前記の統括管理を行う者との連絡調整等を行う責任者を定める必要があります。

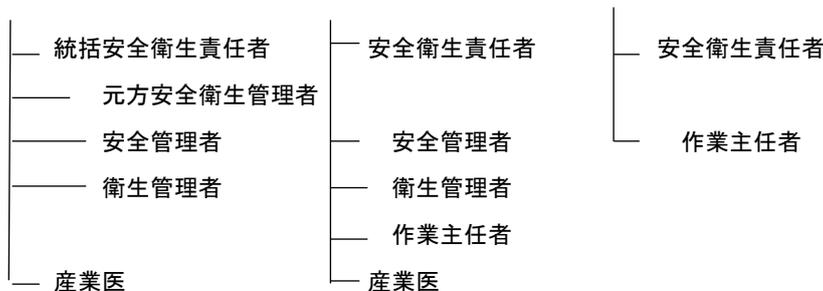


【作業間の連絡調整の具体的な実施事項・方法等】

- ①作業発注時に予め作業指示書に具体的な実施事項を記載した上で関係請負人に通知する。
- ②現場における作業開始前の打合せにおいて関係請負人に指示する。
- ③関係請負人との協議会の設置及び実施事項
 - ・安全衛生方針、目標、計画の策定
 - ・作業手順、点検基準の策定と実施
 - ・合図の統一、警報の統一
 - ・混在作業による労働災害防止のための作業場所の巡視
 - ・関係請負人の行う安全衛生教育に対する指導援助
 - ・危険有害性情報の提供
- ④仕事の注文者としての配慮
- ⑤適正な請負の遂行（偽装請負の禁止・排除）

② 建設業で 1 社が受注し、2 社以上に下請けさせた場合の現場の管理体制

発注者 → 元方事業者（受注者） → 一次下請け事業者 → 二次下請け事業者 → 以下複数社、……



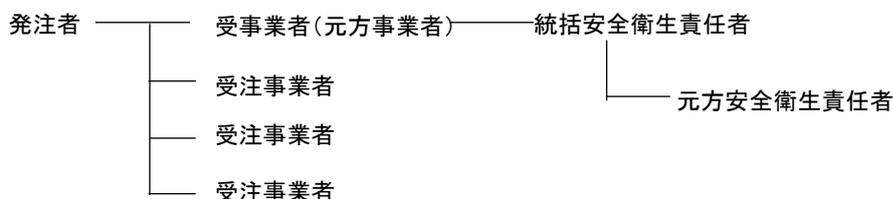
注

- ①統括安全衛生責任者選任義務は、隧道・橋梁工事など下請けを含めた全労働者が常時 30 人を超える場合
- ②上記①以外の場合は、下請けを含めた全労働者が常時 50 人を超える場合
- ③安全衛生責任者の選任義務は、統括安全衛生責任者選任が選任された工事現場のすべての下請け事業者

- ④元方安全衛生管理者の選任義務は、統括安全衛生責任者を選任した元方事業者
- ⑤安全管理者、衛生管理者、産業医の選任義務は、自社の労働者が50人を超える元方事業者及び各下請け事業者

③ 建設業で数社が共同で受注した場合の管理体制（共同企業体/ジョイントベンチャー/JV）

数社のうち、1社が特定元方事業者となり統括安全衛生責任者及び元方安全衛生責任者を選任する。その他の安全管理者等の選任については上記と同じ。



(3) 作業主任者の選任を要する業務

職場における特に危険有害な業務については、一定の専門的知識・技能・経験を有する資格者を選任し、職場の安全衛生管理が適正かつ確実に実施することが必要になります。

3 安全衛生教育の実施（法19条の2・法6章59条～63条）

実際の作業員である労働者の安全衛生を確保するためには、事業者は設備・機械の本質安全化を推進すると共に、本質安全化の困難な作業は教育訓練を行い、ヒューマンエラーを如何に無くすかということに尽きると云っても過言ではありません。また、労働者に対する教育・訓練は計画的・定期的に繰り返すことが重要です。

労働者の就業に当たっての一般的教育は、雇入れ時の教育、作業内容変更時の教育、特別教育、職長教育、能力向上教育などを定めています。

なお、「外国人の技能講習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成28年法律第89号）」の細目には、必須業務として安全衛生業務が義務とされており、実習計画に沿った適正な実習を行い労働災害防止に万全を期することが極めて重要です。

(1) 雇入れ時の教育（法第59条）

労働者を雇い入れた時に事業者が行う安全衛生教育で教育の内容は安衛則第35条に基づきのとおり規定されています。

- ①機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法
- ②安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及びこれらの取扱い方法
- ③作業手順
- ④作業開始時の点検
- ⑤当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防
- ⑥整理・整頓及び清潔の保持
- ⑦事故時等における応急措置及び退避
- ⑧そのほか当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項

参考

雇入れ時の教育時間について法令上の規定はないが、事業者は労働者が従事する業務を考慮して十分な安全衛生教育を行うことが大切です。
なお、本教育に限らず安全衛生教育は計画的に繰り返し実施すると共に、経験・経歴及び本人の特性を踏まえて行うことが極めて効果的です。

(2) 作業内容変更時の教育（法第 59 条第 2 項）

事業者は雇入れ教育と同内容の安全衛生教育を実施するよう規定されています。

(3) 特別教育（法第 59 条第 3 項）

危険有害な業務の種類については、安衛則第 36 条にさだめられ、必要な教育内容の科目・時間は安全衛生特別教育規程（昭和 47 年労働省告示 92 号～平成 25 年厚生労働省告示 363 号）に定められています。

なお、特別教育を行ったときは、実施記録を作成して、3 年間保存することが法令で定められています。）

実習生の関係業務で比較的多い特別教育の実施記録の事例

- ① アーク溶接等の業務の記録表
- ② 研削といし(グラインダー)の取替え等の業務の記録表
- ③ 動力プレス機械の金型等の取付け、取外し等の記録表
- ④ クレーン取扱い業務等の記録
- ⑤ 足場の組立て、解体等の業務の記録表
- ⑤ フルハーネス型墜落制止用器具の記録表

参考

現在、IM 実習生はアイムジャパンTCでアーク溶接又はクレーンの各特別教育の学科のみ修了済み、法定の実技は各実習先で実施することが必要で、その記録保存が義務付けされています。（フルハーネス型は、学科・実技共に修了済み）

また、足場の特別教育をアイムジャパンTCで行い全科目修了済みです。（実技不要です。）

(4) 職長教育（法 60 条）

一定の業種（安衛令 19 条）の新たに職務に就くこととなった職長その他の作業中の労働者を直接指揮・監督する者(作業主任者を除く)に対して、次の事項について各々定められた時間（計 12 時間）の教育(安衛則 40 条)を行う必要があります。

- ① 作業手順の定め方
- ② 労働者の適正な配置の方法
- ③ 指導及び教育の方法
- ④ 作業中における監督及び指示の方法
- ⑤ 危険性又は有害性等の調査の方法
- ⑥ 危険性又は有害性等の調査の結果に基づき講ずる措置
- ⑦ 危険性又は有害性等の調査の方法
- ⑧ 危険性又は有害性等の調査の結果に基づき講ずる措置
- ⑨ 設備、作業等の具体的な改善の方法
- ⑩ 異常時における措置

- ⑪ 災害発生時における措置
- ⑫ 作業に係る設備及び作業場所の保守管理の方法
- ⑬ 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

(5) 能力向上教育（法 19 条の 2）

生産技術の進歩、作業方法の変化などが進展する中においては、新たな危険有害要因に適切に対応できない場合もあることから、総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者その他労働災害防止のための業務に従事する就業制限業務従事者に対する教育を次のよう定めています。この規定は資格に有効期間の定めがないことから、能力向上教育より補完していると言えます。次の（6）の危険・有害業務従事者に対する安全衛生教育も同じ主旨です。

具体的な内容、時間、方法及び講師並びに教育の推進体制の整備等その適切かつ有効な実施のために必要な事項は、法第 19 条の 2 第 2 項の規定により「労働災害の防止のため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」が定められています。（平成元年 5 月 22 日公示第 1 号 最終改正平成 18 年 3 月 31 日公示第 5 号）

なお、能力向上教育の実施者は事業者であるが、事業者自らが行うほか、安全衛生団体等に委託して実施できるとされています。

◆安全衛生業務従事者に対する能力向上教育の種類（法 19 条の 2）

- | | |
|----|------------------------------------|
| 1 | 安全管理者能力向上教育（定期又は随時） |
| 2 | 安全衛生推進者能力向上教育（初任時） |
| 3 | ガス溶接作業主任者能力向上教育（定期又は随時） |
| 4 | 林業架線作業主任者能力向上教育（定期又は随時） |
| 5 | ボイラー取扱作業主任者能力向上教育（定期又は随時） |
| 6 | 木材加工用機械作業主任者能力向上教育（定期又は随時） |
| 7 | プレス機械作業主任者能力向上教育（定期又は随時） |
| 8 | 乾燥設備作業主任者能力向上教育（定期又は随時） |
| 9 | 採石のための掘削作業主任者能力向上教育（定期又は随時） |
| 10 | 船内荷役作業主任者能力向上教育（定期又は随時） |
| 11 | 足場の組立て等作業主任者能力向上教育（定期又は随時） |
| 12 | 木造建築物の組立て等作業主任者能力向上教育（定期又は随時） |
| 13 | 普通第一種圧力容器取扱作業主任者能力向上教育（定期又は随時） |
| 14 | 化学設備関係第一種圧力容器取扱作業主任者能力向上教育（定期又は随時） |
| 15 | 衛生管理者能力向上教育（初任時） |
| 16 | 衛生管理者能力向上教育（定期又は随時） |
| 17 | 特定化学物質作業主任者能力向上教育（定期又は随時） |
| 18 | 鉛作業主任者能力向上教育（定期又は随時） |
| 19 | 有機溶剤作業主任者能力向上教育（定期又は随時） |
| 20 | 店社安全衛生管理者能力向上教育（初任時） |

(6) 危険・有害業務従事者に対する安全衛生教育（法 60 条の 2）

法に基づく資格を有して、危険・有害業務に従事する者については、技術の進歩や災害事例などに対応した安全衛生教育を行うことを次のように定めています。

◆危険・有害業務従事者に対する安全衛生教育（法 60 条の 2）

1 揚貨装置運転士安全衛生教育
2 ボイラー取扱業務従事者安全衛生教育
3 ボイラー溶接業務従事者安全衛生教育
4 ボイラー整備士安全衛生教育
5 クレーン運転士安全衛生教育
6 移動式クレーン運転士安全衛生教育
7 ガス溶接業務従事者安全衛生教育
8 フォークリフト（最大荷重 1 トン以上）運転業務従事者安全衛生教育
9 車両系建設機械（整地・運搬・積込み用及び掘削用）運転業務従事者安全衛生教育
9 の 2 車両系建設機械（基礎工事用）運転業務従事者安全衛生教育
10 フォークリフト（最大荷重 1 トン未満）運転業務従事者安全衛生教育
11 機械集材装置運転士安全衛生教育
12 ローラー運転業務安全衛生教育
13 有機溶剤業務従事者安全衛生教育
14 チェーンソーを用いて伐木等の業務従事者安全衛生教育
15 玉掛け業務従事者安全衛生教育

4 特に危険有害な業務に対する就業制限業務（法 61 条・免許/限定免許/技能講習）

特に危険・有害な機械や作業などについては、安全衛生関係法令では専門的知識・技能を有する資格者（免許所持者、技能講習修了者）による作業指揮・監督者を定めています。

また、危険・有害な機械や作業については、直接に当該機械の取り扱い及び当該作業を行う者に対する就業制限（免許・限定免許・技能講習）を設けています。

更に、ハード面においては、一定の機械・設備等に関して検査・定期自主検査・特定自主検査など安全を担保するための必要な事項を定めています。

参考 1 クレーンに係る資格区分表

吊り上げ荷重・運転するクレーンの種類		運転者の資格	
5 トン以上	① クレーン（含む無線操作式）	免許所持者	
	② 床上運転式クレーン	限定免許所持者	
	③ 床上操作式クレーン	技能講習修了者	
④ 5 トン未満のクレーン（含む無線式）及び跨線テルハ（5 トン以上を含む）	特別養育修了者		
<p>* 免許所持者はクレーン①～④の運転ができます。</p> <p>* 限定免許所持者は②～④の運転ができます。</p> <p>* 技能講習修了者は③～④の運転ができます。</p> <p>* 特別養育修了者④の運転ができます。</p>			

無線操作式クレーンの資格

無線操作式クレーンに使用されている無線装置は、電波法第4条による免許を要しない無線局（免許不要局）の微弱無線局又は特定小電力無線局の電波が使用されている。このため性能証明・技術基準適合証明が必要であるが、無線装置の製造者が取得しているため、無線操作式クレーンの運転者は無線に関する資格は不要で本表の資格のみで足りる。

なお、無線装置を改造して使用すると法令違反になるので注意が必要です。

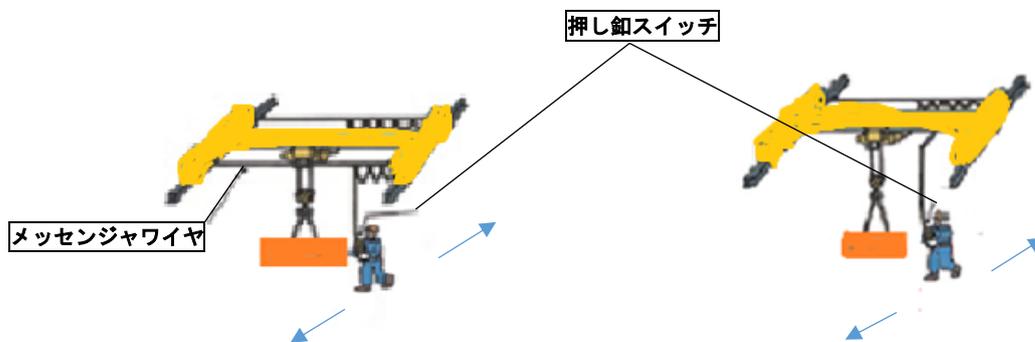
参考2

限定免許

床上運転式クレーンに限定したクレーン・デリック運転士免許を受けた者は、つり上げ荷重が5トン以上のクレーンで、床上で運転し、当該運転をする者が荷の移動と共に移動できない方式のクレーンの運転ができる。（押し釦はホイストに直結されていない）

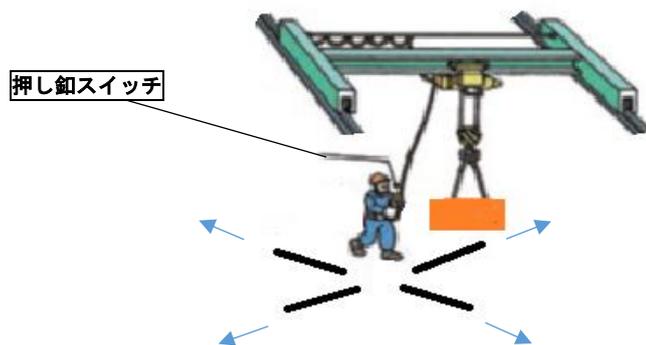
床上運転式クレーン（メッセンジャー方式）

床上運転式クレーン（定位置方式）



技能講習

床上操作式クレーンの技能講習を修了した者は、つり上げ荷重が5トン以上のクレーンで、床上で運転し、かつ、当該運転をする者が荷の移動と共に移動する方式のクレーン（床上操作式クレーン）の運転ができる。（押し釦はホイストに直結されている。）



注意

クレーンの運転資格を有していても、玉掛けの業務につくことはできない。（玉掛け技能講習修了者のみができる）

但し、昭和 53 年 9 月 30 日までに交付された、クレーン運転士免許、移動式クレーン免許、デリック運転士免許を受けた者は玉掛けの業務に就くことができます。

(昭和 53 年 9 月 29 日労働省令第 35 号第 3 条 (就業制限に関する経過措置))

参考 3 ガス溶接の定義

ガス溶接には加工材料の溶接のほか、溶断及び加熱の業務が含まれることに留意して下さい。

5 機械等に対する安全確保 (法 37 条～58 条) (法 88 条)

生産現場には、多種多様な機械・装置・設備などが設置されています。法では、これらの機械等を危険のレベルで大きく三分類し、①一般的な機械類②危険な機械類③特に危険な機械類に分け、安全確保のための措置・対策を定めています。

(1) 危険な機械等の三分類と安全基準

①に属する機械等は、動力によって駆動し、その動力伝導部分 (ベルト・チェーン・歯車・プーリー等) に接触・巻き込まれ・挟まれるおそれのあるものは全て含まれます。(法 43 条) (安衛則 25 条)

②に属する機械等は、小型ボイラー、小型圧力容器、小型クレーン、動力プレス、フォークリフト、ショベルローダ、高所作業車、エックス線装置、ガンマ線照射装置、ゴムロール機、防じんマスク、防毒マスク、保護帽、安全帯、潜水器、チェーンソー、鋼管足場、型枠支保工など多数に上りますが、いずれも厚生労働大臣が定める規格又は安全装置を具備する必要があり、個別検定と型式検定による国家検定が義務付けられています。(法 42 条・別表第 2・令 13 条 3 項・厚生労働省告示・法 44 条)

③に属する機械等は、構造上の要件を欠くと死亡災害や大規模災害を招くおそれがあるもので、その安全性を確保するため設計、製造の段階から一定の基準により行う必要があり「特定機械等」と位置付けされています。

具体的には、ボイラー、第一種圧力容器 (熱交換器・ストレージタンク、煮沸器など)、クレーン、移動式クレーン (トラッククレーン・鉄道クレーン・浮クレーンなど)、エレベータ、ゴンドラなどがあり、都道府県労働局長の製造許可を受ける必要があります。

なお、製造許可基準に基づき製造されたものは、単体毎に製造検査を受け合格したものが譲渡・貸与・設置することとなります。

また、設置・使用などに関しては事前の届出、落成検査、性能検査、変更検査などについて定めています。(法 37 条・別表 1・法 38 条～法 41 条) (法 88 条)

(2) 機械等に係る命令制度

構造規格や法令に違反している機械等については、当該機械を製造した者、輸入した者に対し厚生労働大臣・都道府県労働局長は、回収又は改善を命ずることができると規定されています。(法 43 条の 2)

(3) 定期自主検査・特定自主検査制度

法定の機械等については、安全を期するために定期自主検査を行いその結果を記録するように定めています。(法 45 条 1 項・令 15 条 1 項)

更に、その内の政令で定める機械等については、一定の資格を有する者による特定自主検査を義務付け、検査を実施したことが確認できるように検査標章の貼付を規定しています。(法 45 条 2・令 15 条 2 項・安衛則 135 条の 3 第 4 項ほか)

(4) 各種指針・ガイドラインによる機械・装置・設備の安全化

各種機械等の危険防止のためには、製造段階から法定の安全基準を確保することは元より、安全性の高い機械等を製造するために「法 28 条 1 項の規定に基づく技術上の指針に関する公示」があります。

- ・ 工作機械の構造の安全基準に関する技術上の指針
(昭和 50 年公示 3 号/平成 13 年公示 13 号)
- ・ コンベアの安全基準に関する技術上の指針 (昭和 50 年公示 5 号)
- ・ プレス機械の金型の安全基準に関する技術上の指針 (昭和 52 年公示 9 号)
- ・ 産業用ロボットの使用等の安全基準に関する技術上の指針 (昭和 58 年公示 13 号) などのほか多数が示されています。

6 健康の保持増進のための措置 (法 64 条～71 条)

職場における労働者の健康確保のためには、次の①～③の三つの管理が総合的に機能することが必要です。(労働衛生の三管理)

また、近年においては、これに加えて下記の④の労働衛生教育、⑤の総括管理を「労働衛生の五管理」とする場合や労働衛生を産業保健と称する場合もあります。

① 作業環境管理

法定の有害業務等を行う屋内作業場や事務所については、測定基準 (昭和 51 年労働省告示第 46 号～平成 25 年厚生労働省告示 326 号) により行い、作業環境を良好な状態に維持・改善をすることが必要です。

② 作業管理

労働者の有害物に対する暴露防止のための保護具の使用、有害物を排気するための局所排気装置の設置、疲労の蓄積、過度なストレスにならないように作業方法・作業時間の適正な管理を実施し職業性疾病の防止をすると共に、メンタルヘルスケア (ストレスチェック) も適切に行うことが重要です。

③ 健康管理

労働者の健康診断により健康状態を的確に把握し、異常所見者に対する適切な措置をすると共に生活習慣病の予防や健康の保持増進の措置も必要です。

④ 労働衛生教育

法定の教育及び健康確保のための教育を行うと共に、メンタルヘルスケアも実施する必要があります。

⑤ 総括管理

四管理を総合的な観点から点検、調整、連携を担い各々の管理が適正に機能させることが重要です。

なお、健康管理の基本となる健康診断は、一般健康診断と特殊健康診断に大別され、対象の業務、実施時期等について定められています。

〈注意 1〉

労働安全衛生法令上における特化物・有機溶剤・鉛・粉じん業務などの特殊健康診断における「常時従事する労働者」とは、「継続して当該業務に従事する労働者」のほか、「一定期間ごとに継続的に行われる業務であってもそれが定期的に反復される場合には該当する」とされています。従って、当該業務に従事する時間や頻度が少なくても、定期的に反復される業務であれば特殊健診の対象になります。

〈注意 2〉

◆ 法令による特殊健康診断の業務

- ①じん肺②高気圧作業③電離放射線④特定化学物質⑤石綿⑥鉛⑦四アルキル鉛
- ⑧有機溶剤⑨除染等業務従事者⑩歯科特殊健診

◆ 行政指導（勸奨）による特殊健康診断の業務

- ①VDT 作業②騒音作業③振動業務④重量物取扱い作業、介護・看護作業等腰部に負担のかかる作業など 29 種類があります。

7 有害物質に関する情報の表示・交付制度

現在、化学物質(化学品)は、10万種以上あるといわれておりますが、これらが人体に与える影響、取り分け労働の現場で使用・取扱う場合には、職業性疾病との関連を見極める必要があります。

このため、メーカーには化学物質に対する安全データシート(SDS・Safety Data Sheet)の作成・交付を義務付(法57条・57条の2)けされていますので、購入者・使用者は積極的にこの情報を活用し、適正な管理をすることが大切です。

さらに、これらの化学物質は、国際化の流れの中で人や環境に対する危険有害性を有するものも多く含まれることから、平成15年7月に国連(経済社会理事会)において、「化学品の分類および表示に関する世界調和システム(GHS)」が採択されました。

また、化管法(化学物質排出把握管理促進法)に基づくSDS制度にも留意する必要があります。

なお、国内法規対象物質、条約対象物質、各国有害性評価対象物質、環境毒性情報対象物質、健康毒性情報対象物質などについては、化学物質総合情報提供システム(CHRIIP・Chemical Risk Information Platform)によりいつでも・誰でも・無料で利用できます。

第3章 実習生の受入職種に関する必須業務と法定の安全衛生教育・資格

技能実習計画において行う受入職種（作業）においては、必須業務としての安全衛生業務があります。これは言うまでもなく実習生が実習中に死傷病を被らないように安全と健康（衛生）を確保することを目的として受入企業が義務として実施しなければならない業務（教育）です。

さらに、必須業務・周辺業務・関連業務においては労働安全衛生法で規定する特別教育、技能講習、免許が必要な業務があるので留意する必要があります。

なお、移行時の検定受験資格として必須の特別教育や技能講習がありますので特段の配慮が必要です。

1 受入職種と安全衛生教育・資格（免許・技能講習・特別教育）

当機構の受入実績のある主な職種は次のとおりです。

なお、雇い入れ時等の安全教育は全ての職種で必須業務となります。

(1) 雇い入れ時・作業内容の変更時の教育

労働安全衛生規則第35条第1項に定める事項

(2) 特別教育（労安全衛生規則第36条）及び技能講習（安全衛生法施行令第20条）

①金属プレス加工職種（金属プレス作業）

動力プレスの金型、安全装置の取付け、取り外し、調整の業務の特別教育

②溶接職種（手溶接・半自動溶接作業）

加工物をアーク溶接機・半自動アーク溶接機を用いて行う溶接作業の特別教育

③鉄工職種（構造物鉄工作業）グラインダーの研削業務（必要に応じて研削といし の取替え又は取替え時の試運転の業務を行う場合は特別教育必要）クレーン運 転業務、アーク溶接業務ガス溶接業務がある場合は、種類に応じた特別教育又 は技能講習

④配管職種（建築配管作業）管の接合作業（アーク溶接・可燃ガス及び酸素を用い るガス溶接）の種類に応じた特別教育又は技能講習

⑤コンクリート圧送施工職種（コンクリート圧送工事作業）コンクリートポンプの操 作作業の特別教育

⑥とび職種（とび作業）

- ・足場の組立て及び解体作業の特別教育
- ・ハーネス型制止用器具の特別教育

⑦建設機械施工職種

下記の機械の走行操作・施工作業について技能講習又は特別教育

イ 押土・整地・運搬作業用

（ブルドーザ、モーター・グレーダー、トラックターショベルなど）

➡機体重量3トン以上は技能講習

➡機体重量3トン未満は特別教育

ロ 掘削作業用

（パワーショベル、ドラックショベル（バックホー）、トレンチャーなど）

➡機体重量3トン以上は技能講習

➡機体重量3トン未満は特別教育

ハ 積込み作業

(トラクターショベル、ずり積機など)

- ➡機体重量 3 トン以上は技能講習
- ➡機体重量 3 トン未満は特別教育

ニ 締固め作業

(ロードローラー、タイヤローラー、ハンドガイドローラーなど)

- ➡機体重量に関係なく特別教育

2 特別教育・技能講習のカリキュラム

特別教育・技能講習のカリキュラムの根拠規定については、次のとおりです。

- (1) 労働安全衛生規則第 36 条に基づく特別教育のカリキュラムは、安全衛生特別教育規程（昭和 47 年 9 月 30 日労働省告示 92 号）により科目・範囲・時間などの細部が定められています。
- (2) 労働安全衛生規則第 36 条に基づかない特別教育（粉じん作業、酸素欠乏危険作業、小型ボイラー、クレーン取扱い業務、石綿使用建築物等解体等業務などは各々の規則に基づく特別教育規程に科目・範囲・時間などの細部が定められています。
- (3) 特別教育の講師についての資格要件は、法令上の定めはないが、講習科目について十分な知識・経験を有するものでなければならないとされています。（昭和 48 年基発第 145 号厚生労働省通達）
- (4) 企業が実施する方法と外部機関に委託する方法がありますが、いずれでも法定事項を満たせば問題はありません。
- (5) 特別教育の記録の保存については、労働安全衛生規則第 38 条に基づき、受講者・科目・時間・講師などの記録を作成して、3 年間保存する義務があります。

参考

労働安全衛生法における就業制限（免許・技能講習）と特別教育の関係については、法第 59 条で安全衛生教育を定め、同法第 61 条（令第 20 条 1 号～16 号）で就業制限として免許・技能講習を各々規定しています。
いわば危険・有害度が高い業務に応じた知識・技能を求め労働災害防止対策の重要な役割を果たしています。

第3編 実習生の労働災害発生時における事務処理要領

受入企業における安全衛生法上の事務処理

1 受入企業における事務処理

事業場において労働災害や特定の事故が発生した場合は、所轄労働基準監督署に遅滞なく報告する義務があります。(遅滞なくとは概ね1週間から10日以内)

(1) 労働者死傷病報告(安衛法100条1項・安衛則97条)

労働者が労働災害その他就業中又は事業場内若しくはその附属建設物内(寄宿舎)における負傷、窒息又は急性中毒により死亡し、又は休業したときは管轄の労働基準監督署報告する義務があります。(業務災害で休業ゼロの場合や通勤災害で休業する場合は、不要です。)

①休業が4日以上を負傷事故又は死亡事故の場合、管轄の労働基準監督署に「労働者死傷病報告(様式23号)」を遅滞なく提出します。

②休業が4日未満の場合、管轄の労働基準監督署に「労働者死傷病報告(様式24号)」を四半期分ごとの各々翌月の末日までに提出します。(1月～3月分を4月30日までに・4月～6月分を7月31日までに7月～9月分を10月31日までに・10月～12月分を1月31日までに)

参考

第97条 事業者は、労働者が労働災害その他就業中又は事業場内若しくはその附属建設物内における負傷、窒息又は急性中毒により死亡し、又は休業したときは、遅滞なく、様式第二十三号による報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

2 前項の場合において、休業の日数が四日に満たないときは、事業者は、同項の規定にかかわらず、一月から三月まで、四月から六月まで、七月から九月まで及び十月から十二月までの期間における当該事実について、様式第二十四号による報告書をそれぞれの期間における最後の月の翌月末日までに、所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

(2) 事故報告(安衛法100条1項・安衛則96条)

次の事故が発生した場合は、遅滞なく、様式第22号による報告書を所轄労働基準監督署長に提出する必要があります。

- ① 事業場又はその附属建設物内で、次の事故が発生したとき
 - イ 火災又は爆発の事故(次号の事故を除く。)
 - ロ 遠心機械、研削といしその他高速回転体の破裂の事故
 - ハ 機械集材装置、巻上げ機又は索道の鎖又は索の切断の事故
 - ニ 建設物、附属建設物又は機械集材装置、煙突、高架そう等の倒壊の事故
- ② 令第一条第三号のボイラー(小型ボイラーを除く。)の破裂、煙道ガスの爆発又はこれらに準ずる事故が発生したとき
- ③ 小型ボイラー、令第一条第五号の第一種圧力容器及び同条第七号の第二種圧力容器の破裂の事故が発生したとき
- ④ クレーン(クレーン則第二条第一号に掲げるクレーンを除く。)の次の事故が発生したとき
 - イ 逸走、倒壊、落下又はジブの折損
 - ロ ワイヤロープ又はつりチェーンの切断

*以下省略

(3) 未報告の場合の罰則(安衛法 100 条 1 項)

労働者死傷病報告(安衛則 97 条)及び事故報告(安衛則 96 条)の報告義務違反は、50 万円以下の罰金に処すると規定されています。

未報告は「労災隠し」として処罰の対象とされますので、受入企業と連携を密にした対応が特に必要です。

2 労災保険法の概要と保険給付

(1) 労災保険法の給付内容の概要(労働者災害補償保険法)

業務上災害又は通勤災害により、労働者が負傷した場合、疾病にかかった場合、障害が残った場合、死亡した場合等について、被災労働者又はその遺族に対し所定の保険給付を行うほか、労働福祉事業としての義肢等補装具の購入・修理、就学援護、災害防止活動援助、賃金立て替え制度などもあります。

なお、労働者死傷病報告の報告義務は労働安全衛生法に基づき、療養の給付・休業(補償)給付などは労働者災害補償保険法(労災保険法)に基づくものであり法令根拠が異なることに留意が必要です。

(2) 事業の適用範囲の概要(労働保険の保険料の徴収等に関する法律)

労働者を一人でも使用する事業(個人経営の農業、水産業で労働者数 5 人未満の場合、個人経営の林業で労働者を常時には使用しない場合を除きます。)は、強制適用事業として「労働保険の保険料の徴収等に関する法律」の適用を受け、労働保険加入(労災保険と雇用保険の総称)の手続きを行い(労働保険関係成立届の提出)、保険料を納付しなければなりません。

なお、建設業においては「請負事業の一括」制度により 2 次下請け以下の全ての下請け企業は元請企業の労災保険を使用(適用)することが原則(例外として下請け事業の分離制度)となります。

労災保険は、労働保険関係成立届の提出時に労働保険番号が付与されます。企業の所属労働者であれば誰でも、業務上災害又は通勤災害により負傷等をした場合は保険給付を受けることができます。

一方、雇用保険については、労働保険番号とは別に雇用保険事業所番号、雇用保険被保険者証(番号)が各々付与されます。

(3) 保険料率の概要

保険料率は事業の種類により異なり、労災保険料は全額事業主負担となりますが、雇用保険料は事業主負担分と労働者負担分があります。

なお、労災保険料率は災害のリスクに応じて、事業の種類ごとに定められています。しかしながら、事業の種類が同じでも企業の労働災害防止努力の違いなどにより災害発生率に差が生じます。

そこで、保険料負担の公平性と災害防止努力の一層の促進を目的として、その事業場の災害の多寡に応じて、一定の範囲内(基本:±40%、例外:±35%、±30%)で労災保険率又は労災保険料額を増減させる制度(メリット制)を設けています。メリット制の仕組みは、継続事業(一般の工場、事務所、商店)、一括有期事業(小規模な建設工事、立木の伐採の事業)、単独有期事業(ビル建設、橋梁建設、トンネル工事などの大規模な工事)で各々異なります。

(4) 労働保険の適用労働者

災保険の労働者とは、正社員のみならずパート、アルバイト等、事業者で使用され賃金を支給される人の全てが該当します。

一方、雇用保険の労働者は一定の制限があり、31日以上の雇用見込みがあること、1週間当たりの所定労働時間が20時間以上であることが条件となります。

なお、労働者の負傷、疾病等に対する保険制度としては、労災保険のほかに健康保険がありますが、健康保険法では、労災保険から給付がある業務災害以外の事由による疾病、負傷、死亡等に関して保険給付を行うと定められており、労災保険から給付がある業務上災害について健康保険による給付を受けること（健康保険被保険者証を提示して治療を受けるなど）はできません。

(5) 保険給付の種類と支給事由

保険給付の種類は事案により多数に上るほか、労災保険特有の特別支給金の制度もあり、業務外を対象とする社会保険と比較すると手厚い保険給付となっていると言えます。

(6) 業務上の負傷・死亡

業務上の負傷・死亡とは、事業主の支配下・管理下で業務遂行中に被災ことをいい、事案により次の3分類になります。

① **事業主の支配・管理下で業務に従事している場合**

(所定労働時間内や残業時間内に事業場内において業務に従事している場合が該当)

この場合の災害は、被災労働者の業務としての行為や事業場の施設・設備の管理状況などが原因となって発生するものと考えられるので、特段の事情がない限り、業務災害と認められます。

なお、次の場合には業務災害とは認められません。

- (イ) 労働者が就業中に私用（私的行為）を行い、又は業務を逸脱する恣意的行為をしていて、それらが原因となって災害を被った場合
 - (ロ) 労働者が故意に災害を発生させた場合
 - (ハ) 労働者が個人的な恨みなどにより、第三者から暴行を受けて被災した場合
- (二) 地震、台風など天災地変によって被災した場合（但し、事業場の立地条件に関して災害を被りやすい業務の事情があるときは、業務災害と認められます。）

② **事業主の支配・管理下にあるが業務に従事していない場合**

(昼休みや就業時間前後に事業場施設内にいる場合が該当)

入社して事業場施設内にいる限り、労働契約に基づき事業主の支配管下にあると認められますが、休憩時間や就業前後は実際に業務をしているわけではないので、行為そのものは私的行為です。

この場合、私的な行為によって発生した災害は業務災害とは認められませんが、事業場の施設・設備や管理状況などが原因で発生した災害は、業務災害と認められます。

なお、用便等の生理的行為などについては、事業主の支配下にあることに伴う行為として業務に付随する行為として取扱われますので、この場合には就業中の災害に準じて、業務災害として認められない場合を除いて、施設の管理状況等に起因して災害が発生したかというものと関係なく業務災害となります。

③ 事業主の支配にあるが管理下を離れて業務に従事している場合
(出張や社用での事業場施設外で業務に従事している場合が該当)

事業主の管理下を離れてはいるものの、労働契約に基づき事業主の命令を受けて仕事をしているわけですから事業主の支配下にあり、仕事の場所はどこであっても、積極的な私的行為を行うなど特段の事情がない限り業務に従事しているので、業務災害について特に否定すべき事情がない限り業務災害と認められます。

(7) 業務上の疾病・死亡について

業務上疾病とは、事業主の支配下にあり相当因果関係にある有害因子にばく露したことによって発症した疾病のことをいいます。

労働者が事業主の支配下にある状態において発症した疾病のことを意味しているわけではありません。

例えば、労働者が就業時間中に脳出血を発症したとしても、その発症原因に足り得る業務上の理由が認められない限り、業務と疾病との間には相当因果関係は成立しません。一方、就業時間外における発症であって、業務上の有害因子にばく露したことによって発症したものと認められれば業務と疾病との間に相当因果関係は成立し、業務上疾病と認められます。一般的に、労働者に発症した疾病について、次の3要件が満たされる場合には、原則として業務上疾病と認められます。

① 労働の場に有害因子が存在していること

この場合の有害因子は、業務に内在する有害な物理的因子、化学物質、身体に過度の負担のかかる作業態様、病原体等の諸因子を指します。

なお、いわゆる過労死・過労自殺は、長時間労働や過度のストレス（心理的負担）などが有害因子となり、心疾患・脳疾患・自殺などに至ります。これに対する事業者の責任に関しては、包括的な安全配慮義務（労働契約法5条で明示）、労働安全衛生法69条第1項の規定による労働者の健康の保持などの努力義務、同法66条の8・66条の9による長時間労働者に対する医師による面接指導等の結果に基づく事後措置（医師の意見に基づく医療機関の受診や勤務上の配慮）、労働基準法36条・37条の労働時間に関する義務があります。

② 健康障害を起こしうるほどの有害因子にばく露したこと

健康障害は、有害因子へのばく露によって起こりますが、当該健康障害を起こすのに足りるばく露があったかどうか重要です。

このようなばく露の程度は、基本的には、ばく露の濃度とばく露期間によって決まりますが、どのような形態でばく露を受けたかによっても左右されるので、これを含めたばく露条件の把握が必要となります。

③ 発症の経過及び病態

業務上の疾病は、労働者が業務に内在する有害因子に接触し、又はこれが侵入することによって起こるものなので、少なくともその有害因子へのばく露後開始後に発症したものでなければならないことは当然のことです。

しかし、業務上疾病の中には、有害因子へのばく露後、短期間で発症するものもあれば、相当長期間の潜伏期間を経て発症するものもあり、発症の時期はばく露した有害因子の性質・条件などによって異なります。

従って、発症の時期は、有害因子へのばく露中又はその直後のみに限定されるものではなく、有害因子の物質、ばく露条件等からみて医学的に妥当なものでなければなりません。

第4編 安全衛生関係の不正行為

安全衛生関係の主な不正行為事例の概要

受入企業における不正行為事案は、多岐に渡りますが、労働安全衛生法を中心とした労働基準監督署指摘の主なものは下表のとおりです。

安全管理者・衛生管理者・産業医・安全衛生推進者の選任・報告 (法11条・12条・13条・12条の2・100条1項)	①	安全管理者が選任されていない。 (令3条、安衛則4条)
	②	衛生管理者が選任されていない。 (令4条、安衛則7条)
	③	産業医が選任されていない。 (令5条、安衛則13条)
	④	安全衛生推進者が選任されていない。 (安衛則12条の3)
	⑤	労基署に衛生管理者の選任報告がされていない。 (安衛則7条2項)
作業主任者の選任 (法14条)	①	プレス機械作業主任者が選任されていない。 (安衛則16条別表第一、133条)
	②	プレス機械作業主任者の職務が遂行されていない。 (安衛則134条)
	③	作業主任者(プレス機械作業、有機溶剤作業、酸素欠乏危険作業、特定化学物質取扱い業務)の氏名等を掲示するなどにより周知していないこと。(安衛則18条)
安全衛生委員会 (法17~19条・103条)	①	毎月1回以上定期に開催されていない。 (安衛則23条1項)
	②	付議事項の災害の原因・再発防止対策がされていない。 (安衛則21条2号)
	③	議事の概要を労働者に周知していない。 (安衛則23条3項)
	④	議事の重要事項の記録がされていない。 (安衛則23条4項)
事業者の構ずべき措置等(工作機械・建設荷役機械・爆発・電気などの危険防止) (法20条)	①	クレーンの巻過ぎ防止装置が有効に機能していない。 (安衛則28条)
	②	プレスの安全装置が有効に機能していない。(安衛則28条)
	③	射出成形機の安全ドアが有効に機能していない。 (安衛則28条)

④	伝導歯車に覆いに囲い等が設けられていない。(安衛則 101 条)
⑤	プーリー、ベルトに覆いに囲い等が設けられていない。 (安衛則 101 条)
⑥	運転開始の合図を行わせなかった。(安衛則 104 条)
⑦	旋盤の加工物の飛来による危険の防止がされていない。 (安衛則 105 条項)
⑧	旋盤の加工物の飛来用保護メガネを使用させていない。 (安衛則 105 条 1 項ただし書き)
⑨	労働者が飛来用保護メガネの使用を命じられたが使用してない。 (安衛則 105 条 2 項)
⑩	フライス盤の掃除の際に、機械の運転を停止させなかった。 (安衛則 107 条)
⑪	ベルトコンベアーの掃除の際、機械の運転を停止させなかった。 (安衛則 107 条)
⑫	NC 旋盤の刃部の掃除の際に機械の運転を停止させなかった。 (安衛則 108 条)
⑬	手袋(軍手)着用してボール盤の穴明け作業中、巻き込まれた。 (安衛則 111 条)
⑭	帯のこ盤(金属・プラスチック用)の歯の覆い等がない。 (安衛則 114 条)
⑮	帯のこ盤(木材加工用)の歯の覆い等がない。(安衛則 124 条)
⑯	研削盤の砥石に覆いがない。(安衛則 117 条)
⑰	丸鋸盤(携帯木材加工用)の歯の接触予防装置がない。 (安衛則 123 条)
⑱	プレスに安全囲い等の危険防止措置がされていない。 (安衛則 131 条)
⑲	シャーに安全囲い等の危険防止措置がされていない。 (安衛則 131 条)
⑳	ビニールロール機のロールに囲い・ガイドロールなどが無い。 (安衛則 144 条)
㉑	鋳造型機に戸・両手押しボタンなどの危険防止措置がされてない。 (安衛則 147 条)
㉒	射出成形機に戸・両手押しボタンなどの危険防止措置がされてない。 (安衛則 147 条)

	⑳	扇風機に網・囲いなどが無い。 (安衛則 148 条)
	㉑	フォークリフトの作業計画が作成されていない。 (安衛則 151 条の 3)
	㉒	バックホーの作業計画が作成されていない。(安衛則 151 条の 3)
	㉓	フォークリフトを高所作業車の代用として使用している。 (安衛則 151 条の 14)
	㉔	フォークリフト用パレットが損壊している。 (安衛則 151 条の 19)
	㉕	ベルトコンベアーの非常停止装置が無い。 (安衛則 151 条の 78)
	㉖	溶解炉作業においてノロが飛来し火傷した。 (安衛則 255 条)
	㉗	手持型電灯の電球(ガラス製)に保護カバーが無い。 (安衛則 330 条)
	㉘	アーク溶接棒ホルダーの充電部の覆いが欠損している。 (安衛則 331 条)
	㉙	移動電線(キャップタイヤコード)を通路で使用している。 (安衛則 338 条)
	㉚	脚立の開き止め金具が損壊している。 (安衛則 528 条)
	㉛	作業に応じた履物(安全靴)を使用していない。 (安衛則 558 条)
	㉜	クレーンのフックの外れ止め装置が破損し、有効に機能していない。 (クレーン則 22 条の 2)
	㉝	玉掛け用ワイヤロープの素線切れが 10%を超えている。 (クレーン則 215 条)
	㉞	玉掛け用スリング(繊維ベルト)に著しい損傷がある。 (クレーン則 218 条)

事業者の構ずべき措置等(墜落・崩壊・掘削・砕石・伐木作業などの危険防止) (法 21 条)	①	高さ 2m 以上の箇所に作業床が設置されていない。(安衛則 518 条)
	②	高さ 2m 以上の開口部に墜落防止の囲いなどが無い。(安衛則 519 条)
	③	物の飛来・落下の危険があるのに保護帽を着用していない。 (安衛則 539 条)

<p>業者の構ずるべき措置等 (健康障害防止) (法 22 条)</p>	①	90 デシベル以上の騒音職場であるが、音源の遮蔽などの必要な措置がされてない。(安衛則 584 条)
	②	騒音業務従事者に耳栓などの保護具を使用させていない。(安衛則 595 条)
	③	粉じん発散場所に関係者以外の立入禁止をし、その旨の標示がない。(安衛則 585 条)
	④	粉じん作業者に防じんマスクを使用させていない。(安衛則 593 条、粉じん則 27 条)
	⑤	有機溶剤業務に有効な呼吸用保護具を使用していない。(安衛則 593 条、有機則 33 条)
	⑥	有機溶剤(第 1 種・第 2 種)業務に係る密閉・局所排気装置等の設備がない。(有機則第 5 条)
	⑦	有機溶剤業務に係る人体に及ぼす作用・取扱い注意等を掲示していない。(有機則第 24 条)
	⑧	特定粉じん発生源(金属研磨作業、鋳込み作業、アーク溶接等)に密閉・局所排気装置等の設備がない。(粉じん則第 4 条)

<p>事業者の構ずるべき措置等(就業場所の通路・床面・階段・照明・休養・避難・清潔など) (法 23 条)</p>	①	安全通路が設けられていない。(安衛則 540 条)
	②	作業場の床面に機械油がこぼれている。(安衛則 544 条)
	③	危険物等の作業場に避難用出入り口がない。(安衛則 546 条)
	④	安全通路に移動電線が横断している。(安衛則 544 条)
	⑤	安全通路に製品が置かれ支障がある。(安衛則 544 条)

<p>定期自主検査 (法 45 条 1 項)</p>	①	クレーンの定期自主検査を 1 年以内毎に一回定期に実施していない。(クレーン則 34 条)
	②	シャワーの定期自主検査を 1 年以内毎に一回定期に実施していない。(安衛則 135 条)
	③	プレス機械の作業開始前点検をしていない。(安衛則 136 条)
	④	フォークリフトの 1 月以内毎に一回定期に自主検査をしていない。(安衛則 151 条の 22)
	⑤	車両系建設機械(バックホー)の 1 月以内毎に一回定期に自主検査をしていない。(安衛則 169 条の 2)

特定自主検査 (法 45 条 2 項)	①	プレス機械の 1 年以内毎に一回定期に特定自主検査をしていない。 (安衛則 135 条の 3)
	②	フォークリフトの 1 年以内毎に一回定期に特定自主検査をしていない。 (安衛則 151 条の 24)
	③	不整地運搬車の 2 年以内毎に一回定期に特定自主検査をしていない。 (安衛則 151 条の 56)
	④	車両系建設機械 (バックホー) の 1 年以内毎に一回定期に特定自主検査をしていない。 (安衛則 169 条の 2)
	⑤	高所作業車の 1 年以内毎に一回定期に特定自主検査をしていない。 (安衛則 194 条の 26)

安全衛生教育 (安衛法 59 条 3 項)	①	特別の教育をせずに、研削と石の取り替え業務・試運転業務をしている。 (安衛則 36 条 1 号)
	②	特別教育をせずに、つり上げ荷重 5t 未満の床上操作式クレーン運転の業務をしている。 (安衛則 36 条 15 号)
	③	特別の教育をせずに、機体重量 3t 未満の車両系建設機械の運転業務をしている。 (安衛則 36 条 9 号)

就業制限 (安衛法 61 条 1 項)	①	吊り上げ荷重が 1 トン以上のクレーンの玉掛業務に無資格で従事している。 (安衛則 41 条・同則別表第 3・クレーン則 221 条)
	②	最大荷重 1 トンのフォークリフト運転業務に無資格で従事している。 (安衛則 41 条・同則別表第 3)
	③	機体重量 3 トン以上の車両系建設機械 (バックホー) の運転業務に無資格で従事している。 (安衛則 41 条・同則別表第 3)

作業環境測定 (安衛法 65 条)	①	有機溶剤取扱い業務 (トルエン) を行う屋内作業場について、6 ヶ月以内毎に 1 回、定期に作業環境測定を実施していない。 (令 21 条 10 号・有機則 28 条)
	②	特定化学物質取扱い業務 (クロム酸) を行う屋内作業場について、6 ヶ月以内毎に 1 回、定期に作業環境測定を実施していない。 (令 21 条 7 号・特化則 36 条)
	③	粉じんを著しく発散する屋内作業場取扱作業場 (鋳物砂型の型ばらし) について、6 ヶ月以内毎に 1 回、定期に作業環境測定を実施していない。 (令 21 条 1 号・粉じん則 25 条・26 条)

健康診断 (安衛法 66 条)	①	一般健康診断 1 年以内ごとに 1 回定期に健康診断を実施していない。 (安衛則 44 条)
	②	深夜業を含む業務に従事しているが、6 ヶ月に 1 回定期に健康診断実施していない。 (安衛則 45 条)
	③	有機溶剤業務に従事しているのに有機溶剤の特殊健康診断を 6 ヶ月毎に 1 回、定期に実施していない。 (有機則 29 条)

じん肺法 (じん肺法 8 条)	①	じん肺管理区分が管理 1 の労働者に対して、3 年に 1 回毎に定期のじん肺健康診断を実施していない。(じん肺法 8 条)
	②	じん肺に関する健康管理の状況報告(様式第 8 号)をしてない。(じん肺施行規則 37 条)
	注 1	当機構の実習生は粉じん作業に従事する場合、作業暦が無い場合、じん肺健康診断が除外される(じん肺施行規則第 9 条により適用除外される)が、結核罹患等の排除の観点及び受入れ企業の要請により雇い入れ時のじん肺健康診断を実施している。
	注 2	1 年 6 ヶ月以上常時粉じん作業に従事した場合、本人が求めたときは、離職時健康診断(特殊健康診断)をすることが定められている。(じん肺法 9 条の 2)