

墜落、飛来崩壊等による危険の防止、通路・足場・作業構台、土石流による危険の防止

	<p>3 必要な照度を保持するための光源は、定置式又は移動式（保線機械用車両等に設けられたものを含む。）の照明灯とし、必要に応じ局部照明を併用することも考慮すること。</p> <p>なお、懐中電灯は照度を保持するための光源には含まない。</p>
はしご道	<p>ア 丈夫な構造とすること。</p> <p>イ 踏さんを等間隔に設けること。</p> <p>ウ 踏さんと壁との間に適当な間隔を保たせること。</p> <p>エ はしごの転位防止のための措置を講ずること。</p> <p>オ はしごの上端を床から60cm以上突出させること。</p> <p>カ 坑内はしご道でその長さが10m以上のものは、5m以内ごとに踏だなを設けること。</p> <p>キ 坑内はしご道のこう配は、80°以内とすること。</p> <p>前記オ～キまでの規定は、潜函内等のはしご道については、適用しない。</p>
坑内に設けた通路等	<p>坑内に設けた通路又ははしご道で、巻上げ装置と労働者との接触による危険がある場合には、その場所に板仕切その他の隔壁を設ける。</p>
安全靴等の使用	<p>作業中の労働者に、通路等の構造又はその作業の状態に応じて、安全靴その他の適当な履物を定め、その履物を使用させる。</p> <p>労働者は、前記アの規定により定められた履物の使用を命じられたときは、その履物を使用する。</p>

6-2-2

足場

▶法20・26

(1) 材料等

▶安衛則559～563

材料等	<p>ア 足場の材料については、著しい損傷、変形又は腐食のあるものを使用しない。</p> <p>イ 足場に使用する木材については、強度上の著しい欠点となる割れ、虫食い、節、繊維の傾斜等がなく、かつ、木皮を取り除いたものでなければ、使用しない。</p>								
鋼管足場に使用する鋼管等	<p>ア 鋼管足場に使用する鋼管のうち、労働安全衛生法施行令別表8第1号から3号までに掲げる部材に係るもの以外については、JIS A8951（鋼管足場）に定める単管用足場鋼管の規格（以下「単管用足場鋼管規格」という。）又は次に定めるところに適合するものでなければ、使用しない。</p> <p>① 材質は、引張強さの値が370N/mm²以上であり、かつ、伸びが、次の表の左欄に掲げる引張強さの値に応じ、それぞれ同表の右欄に掲げる値となるものであること。</p> <table border="1" data-bbox="385 1396 1200 1647"> <thead> <tr> <th>引張強さ（単位 N/mm²）</th> <th>伸び（単位 %）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>370以上390未満</td> <td>25以上</td> </tr> <tr> <td>390以上500未満</td> <td>20以上</td> </tr> <tr> <td>500以上</td> <td>10以上</td> </tr> </tbody> </table> <p>② 肉厚は、外径の31分の1以上であること。</p> <p>イ 鋼管足場に使用する附属金具のうち、労働安全衛生法施行令別表8第2号から7号までに掲げる附属金具以外のものについては、その材質（衝撃を受けるおそれのない部分に使用する部品の材質を除く。）が、圧延鋼材、鍛鋼品又は鋳鋼品であるものでなければ、使用しない。</p>	引張強さ（単位 N/mm ² ）	伸び（単位 %）	370以上390未満	25以上	390以上500未満	20以上	500以上	10以上
引張強さ（単位 N/mm ² ）	伸び（単位 %）								
370以上390未満	25以上								
390以上500未満	20以上								
500以上	10以上								

	<p>労働安全衛生法施行令別表8 鋼管足場用の部材及び附属金具（第13条関係）</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 わく組足場用の部材 <ul style="list-style-type: none"> 1 建わく（簡易わくを含む。） 2 交さ筋かい 3 布わく 4 床付き布わく 5 持送りわく 二 布板一側足場用の布板及びその支持金具 三 移動式足場用の建わく（第一号の1に該当するものを除く。）及び脚輪 四 壁つなぎ用金具 五 継手金具 <ul style="list-style-type: none"> 1 わく組足場用の建わくの脚柱ジョイント 2 わく組足場用の建わくのアームロック 3 単管足場用の単管ジョイント 六 緊結金具 <ul style="list-style-type: none"> 1 直交型クランプ 2 自在型クランプ 七 ベース金具 <ul style="list-style-type: none"> 1 固定型ベース金具 2 ジャッキ型ベース金具 												
<p>構造</p>	<p>足場については、丈夫な構造のものでなければ、使用しない。</p>												
<p>最大積載荷重</p>	<p>ア 足場の構造及び材料に応じて、作業床の最大積載荷重を定め、かつ、これを超えて積載しない。</p> <p>イ 前記アの作業床の最大積載荷重は、つり足場（ゴンドラのつり足場を除く。）にあっては、つりワイヤロープ及びつり鋼線の安全係数が10以上、つり鎖及びつりフックの安全係数が5以上並びにつり鋼帯並びにつり足場の下部及び上部の支点の安全係数が鋼材にあっては2.5以上、木材にあっては5以上となるように定める。</p> <p>ウ 前記アの最大積載荷重を労働者に周知させる。</p>												
<p>作業床</p>	<p>ア 足場（一側足場を除く。）における高さ2m以上の作業場所には、次に定めるところにより、作業床を設ける。</p> <p>① 床材は、支点間隔及び作業時の荷重に応じて計算した曲げ応力の値が、次の表の左欄に掲げる木材の種類に応じ、それぞれ同表の右欄に掲げる許容曲げ応力の値を超えないこと。</p> <table border="1" data-bbox="408 1323 1223 1812"> <thead> <tr> <th>木材の種類</th> <th>許容曲げ応力 (単位 N/cm²)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>あかまつ、くろまつ、からまつ、ひば、ひのき、つが、べいまつ又はべいひ</td> <td>1,320</td> </tr> <tr> <td>すぎ、もみ、えぞまつ、とどまつ、べいすぎ又はべいつが</td> <td>1,030</td> </tr> <tr> <td>かし</td> <td>1,910</td> </tr> <tr> <td>くり、なら、ぶな又はけやき</td> <td>1,470</td> </tr> <tr> <td>アピトン又はカポールをフェノール樹脂により接着した合板</td> <td>1,620</td> </tr> </tbody> </table>	木材の種類	許容曲げ応力 (単位 N/cm ²)	あかまつ、くろまつ、からまつ、ひば、ひのき、つが、べいまつ又はべいひ	1,320	すぎ、もみ、えぞまつ、とどまつ、べいすぎ又はべいつが	1,030	かし	1,910	くり、なら、ぶな又はけやき	1,470	アピトン又はカポールをフェノール樹脂により接着した合板	1,620
木材の種類	許容曲げ応力 (単位 N/cm ²)												
あかまつ、くろまつ、からまつ、ひば、ひのき、つが、べいまつ又はべいひ	1,320												
すぎ、もみ、えぞまつ、とどまつ、べいすぎ又はべいつが	1,030												
かし	1,910												
くり、なら、ぶな又はけやき	1,470												
アピトン又はカポールをフェノール樹脂により接着した合板	1,620												

- ② つり足場の場合を除き、幅、床材間の隙間及び床材と建地との隙間は、次に定めるところによること。
 - a 幅は、40cm以上とすること。
 - b 床材間の隙間は、3cm以下とすること。
 - c 床材と建地との隙間は、12cm未満とすること。
 - ③ 墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのある箇所には、次に掲げる足場の種類に応じて、それぞれ次に掲げる設備（丈夫な構造の設備であって、たわみが生ずるおそれがなく、かつ、著しい損傷、変形又は腐食がないものに限る。以下「足場用墜落防止設備」という。）を設けること。
 - a わく組足場（妻面に係る部分を除く。） 次のいずれかの設備
 - (a) 交さ筋かい及び高さ15cm以上40cm以下の棧若しくは高さ15cm以上の幅木又はこれらと同等以上の機能を有する設備
 - (b) 手すりわく
 - b わく組足場以外の足場 手すり等及び中棧等
 - ④ 腕木、布、はり、脚立その他作業床の支持物は、これにかかる荷重によって破壊するおそれのないものを使用すること。
 - ⑤ つり足場の場合を除き、床材は、転位し、又は脱落しないように2以上の支持物に取り付けること。
 - ⑥ 作業のため物体が落下することにより、労働者に危険を及ぼすおそれのあるときは、高さ10cm以上の幅木、メッシュシート若しくは防網又はこれらと同等以上の機能を有する設備（以下「幅木等」という。）を設けること。ただし、上記③の規定に基づき設けた設備が幅木等と同等以上の機能を有する場合又は作業の性質上幅木等を設けることが著しく困難な場合若しくは作業の必要上臨時に幅木等を取り外す場合において、立入区域を設定したときは、この限りでない。
- イ 前記アの②のcの規定は、次の①・②のいずれかに該当する場合であって、床材と建地との隙間が12cm以上の箇所に防網を張る等墜落による労働者の危険を防止するための措置を講じたときは、適用しない。
- ① はり間方向における建地と床材の両端との隙間の和が24cm未満の場合
 - ② はり間方向における建地と床材の両端との隙間の和を24cm未満とすることが作業の性質上困難な場合
- ウ 前記アの③の規定は、作業の性質上足場用墜落防止設備を設けることが著しく困難な場合又は作業の必要上臨時に足場用墜落防止設備を取り外す場合において、次の措置を講じたときは、適用しない。
- ① 要求性能墜落制止用器具を安全に取り付けるための設備等を設け、かつ、労働者に要求性能墜落制止用器具を使用させる措置又はこれと同等以上の効果を有する措置を講ずること。
 - ② ①の措置を講ずる箇所には、関係労働者以外の労働者を立ち入らせないこと。
- エ 前記アの⑤の規定は、次の①・②のいずれかに該当するときは、適用しない。
- ① 幅が20cm以上、厚さが3.5cm以上、長さが3.6m以上の板を床材として用い、これを作業に応じて移動させる場合で、次の措置を講ずるとき。
 - a 足場板は、3以上の支持物に掛け渡すこと。
 - b 足場板の支点からの突出部の長さは、10cm以上とし、かつ、労働者が当該突出部に足を掛けるおそれのない場合を除き、足場板の長さの18分の1以下とすること。
 - c 足場板を長手方向に重ねるときは、支点の上で重ね、その重ねた部分の長さは、20cm以上とすること。
 - ② 幅が30cm以上、厚さが6cm以上、長さが4m以上の板を床材として用い、かつ、①のb及びcに定める措置を講ずるとき。

	<p>オ 前記ウの規定により作業の必要上臨時に足場用墜落防止設備を取り外したときは、その必要がなくなった後、直ちに当該設備を原状に復さなければならない。</p> <p>カ 労働者は、前記ウの場合において、要求性能墜落制止用器具の使用を命じられたときは、これを使用する。</p>
--	--

(2) 足場の組立て等

▶法14、安衛則564～568

<p>足場の組立て等の作業</p>	<p>ア つり足場、張出し足場又は高さが2m以上の構造の足場の組立て、解体又は変更の作業を行うときは、次の措置を講じる。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 組立て、解体又は変更の時期、範囲及び順序を作業に従事する労働者に周知させること。 ② 組立て、解体又は変更の作業を行う区域内には、関係労働者以外の労働者の立入りを禁止すること。 ③ 強風、大雨、大雪等の悪天候のため、作業の実施について危険が予想されるときは、作業を中止すること。 ④ 足場材の緊結、取りはずし、受渡し等の作業にあつては、労働者の墜落による危険を防止するため、次の措置を講ずること。 <ol style="list-style-type: none"> a 幅40cm以上の作業床を設けること。ただし、当該作業床を設けることが困難なときは、この限りでない。 b 要求性能墜落制止用器具を安全に取り付けるための設備等を設け、かつ、労働者に要求性能墜落制止用器具を使用させる措置を講ずること。ただし、当該措置と同等以上の効果を有する措置を講じたときは、この限りでない。 ⑤ 材料、器具、工具等を上げ、又は下ろすときは、つり綱、つり袋等を労働者に使用させること。ただし、これらの物の落下により労働者に危険を及ぼすおそれがないときは、この限りでない。 <p>イ 労働者は、前記アの④に規定する作業を行う場合において要求性能墜落制止用器具の使用を命ぜられたときは、これを使用する。</p>
<p>足場の組立て等作業主任者の選任及び職務</p>	<p>ア 労働安全衛生法施行令6条15号の足場の組立て等の作業については、足場の組立て等作業主任者技能講習を修了した者のうちから、足場の組立て等作業主任者を選任する。</p> <p>イ 足場の組立て等作業主任者に、次の事項を行わせる。ただし、解体の作業のときは、①の規定は、適用しない。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 材料の欠点の有無を点検し、不良品を取り除くこと。 ② 器具、工具、要求性能墜落制止用器具等及び保護帽の機能を点検し、不良品を取り除くこと。 ③ 作業の方法及び労働者の配置を決定し、作業の進行状況を監視すること。 ④ 要求性能墜落制止用器具等及び保護帽の使用状況を監視すること。 <p>労働安全衛生法施行令6条15号の作業 つり足場（ゴンドラのつり足場を除く。以下同じ。）、張出し足場又は高さが5m以上の構造の足場の組立て、解体又は変更の作業</p>
<p>点 検</p>	<p>ア 足場（つり足場を除く。）における作業を行うときは、その日の作業を開始する前に、作業を行う箇所に設けた足場用墜落防止設備の取り外し及び脱落の有無について点検し、異常を認めたときは、直ちに補修する。</p> <p>イ 強風、大雨、大雪等の悪天候若しくは中震以上の地震又は足場の組立て、一部解体若しくは変更の後において、足場における作業を行うときは、作業を開始する前に、次の事項について、点検し、異常を認めたときは、直ちに補修する。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 床材の損傷、取付け及び掛渡しの状態 ② 建地、布、腕木等の緊結部、接続部及び取付部の緩みの状態

	<p>⑥ 安全機能等を無効化する又は無視する可能性</p> <p>⑦ 作業手順の逸脱、操作ミスその他の予見可能な意図的・非意図的な誤使用又は危険行動の可能性</p>
リスク低減措置の検討及び実施	<p>ア 法令に定められた事項がある場合にはそれを必ず実施するとともに、次に掲げる優先順位でリスク低減措置内容を検討の上、実施する。</p> <p>① 危険な作業の廃止・変更等、設計や計画の段階から労働者の就業に係る危険性又は有害性を除去又は低減する措置</p> <p>② インターロック、局所排気装置等の設置等の工学的対策</p> <p>③ マニュアルの整備等の管理的対策</p> <p>④ 個人用保護具の使用</p> <p>イ アの検討に当たっては、リスク低減に要する負担がリスク低減による労働災害防止効果と比較して大幅に大きく、両者に著しい不均衡が発生する場合であって、措置を講ずることを求めることが著しく合理性を欠くと考えられるときを除き、可能な限り高い優先順位のリスク低減措置を実施する必要があるものとする。</p> <p>ウ なお、死亡、後遺障害又は重篤な疾病をもたらすおそれのあるリスクに対して、適切なリスク低減措置の実施に時間を要する場合は、暫定的な措置を直ちに講ずる。</p>
記録	<p>次に掲げる事項を記録する。</p> <p>① 洗い出した作業</p> <p>② 特定した危険性又は有害性</p> <p>③ 見積もったリスク</p> <p>④ 設定したリスク低減措置の優先度</p> <p>⑤ 実施したリスク低減措置の内容</p>

- memo.1 基本指針を踏まえ、特定の危険性又は有害性の種類等に関する詳細な指針が別途策定される。
- 2 別途策定されている詳細な指針として、「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」(平27・9・18基発0918第3別添2)及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」(平19・7・31基発0731001別添)がある。
- なお、本指針は、「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」(平11・4・30労告53)10条に定める「危険性又は有害性等の調査及び実施事項の決定」の具体的事項としても位置付けられている。
- 3 詳細は、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針について」(平18・3・10基発0310001)及び「リスクアセスメント等の実施に関する自主的な取組等の促進について」(平20・3・31基安発0331003・基安発0331003・基安化発0331003)を参照

7-1-5 危険性又は有害性等の調査等 (義務) ▶法57の3、安衛則34の2の7・34の2の8、平27・9・18基発0918第3別添2

(1) 義務規定 ▶法57の3、安衛則34の2の7・34の2の8

危険性又は有害性等の調査等の義務規定等	<p>ア 爆発性の物、発火性の物、引火性の物その他の労働者に危険を生ずるおそれのある物若しくはベンゼン、ベンゼンを含有する製剤その他の労働者に健康障害を生ずるおそれのある物で労働安全衛生法施行令別表9に定めるもの又は製造許可物質による危険性又は有害性等を調査しなければならない(法57の3①)。</p> <p>イ アの調査の結果に基づいて、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置を講ずるほか、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を講ずるように努める(法57の3②)。</p>
調査対象物の危険性又は有害性等の調査の実施時期等	<p>ア 上記の調査(主として一般消費者の生活の用に供される製品に係るものを除く。)は、次に掲げる時期に行うものとする(安衛則34の2の7①)。</p> <p>a 労働安全衛生法施行令18条各号に掲げる表示対象物及び労働安全衛生法57条の2第1項に規定する通知対象物(以下「調査対象物」という。)を原材料等として新規に採用し、又は変更するとき。</p>

有害要因による健康障害の防止

	<ul style="list-style-type: none"> b 調査対象物を製造し、又は取り扱う業務に係る作業の方法又は手順を新規に採用し、又は変更するとき。 c a及びbに掲げるもののほか、調査対象物による危険性又は有害性等について変化が生じ、又は生ずるおそれがあるとき。 <p>イ 調査は、調査対象物を製造し、又は取り扱う業務ごとに、次に掲げるいずれかの方法（調査のうち危険性に係るものにあつては、次のa又はc（aに係る部分に限る。）に掲げる方法に限る。）により、又はこれらの方法の併用により行わなければならない（安衛則34の2の7②）。</p> <ul style="list-style-type: none"> a 当該調査対象物が当該業務に従事する労働者に危険を及ぼし、又は当該調査対象物により当該労働者の健康障害を生ずるおそれの程度及び当該危険又は健康障害の程度を考慮する方法 b 当該業務に従事する労働者が当該調査対象物にさらされる程度及び当該調査対象物の有害性の程度を考慮する方法 c a及びbに掲げる方法に準ずる方法
<p>調査の結果等の周知</p>	<p>ア 調査を行ったときは、次に掲げる事項を、前記「調査対象物の危険性又は有害性等の調査の実施時期等」イの調査対象物を製造し、又は取り扱う業務に従事する労働者に周知させなければならない（安衛則34の2の8①）。</p> <ul style="list-style-type: none"> a 当該調査対象物の名称 b 当該業務の内容 c 当該調査の結果 d 当該調査の結果に基づき事業者が講ずる労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置の内容 <p>イ 上記アの規定による周知は、次に掲げるいずれかの方法により行うものとする（安衛則34の2の8②）。</p> <ul style="list-style-type: none"> a 当該調査対象物を製造し、又は取り扱う各作業場の見やすい場所に常時掲示し、又は備え付けること。 b 書面を、当該調査対象物を製造し、又は取り扱う業務に従事する労働者に交付すること。 c 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、当該調査対象物を製造し、又は取り扱う各作業場に、当該調査対象物を製造し、又は取り扱う業務に従事する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) 化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針

▶法57の3③

項目	指針の概要
趣旨	<p>本指針は、労働安全衛生法57条の3第3項の規定に基づき、化学物質、化学物質を含有する製剤その他の物で労働者の危険又は健康障害を生ずるおそれのあるものにリスクアセスメントを実施し、その結果に基づいて労働者の危険又は健康障害を防止するための必要な措置が各事業場において適切かつ有効に実施されるよう、一連の措置の基本的な考え方及び具体的な手順の例を示すとともに、実施上の留意事項を定めたものである。</p>
適用	<p>本指針は、労働安全衛生法57条の3第1項の規定に基づき行う「第57条第1項の政令で定める物及び通知対象物（以下「化学物質等」という。）」に係るリスクアセスメントについて適用し、労働者の就業に係る全てのものを対象とする。</p>
実施内容	<p>事業者は労働安全衛生法57条の3第1項に基づくリスクアセスメントとして、アからウまでに掲げる事項を、また、労働安全衛生規則34条の2の8に基づきオに掲げる事項を実施する。</p> <p>また、労働安全衛生法57条の3第2項に基づき、法令の規定による措置を講ずるほか、エに掲げる事項を実施するよう努める。</p> <p>ア 化学物質等による危険性又は有害性の特定</p>

	<p>イ アにより特定された化学物質等による危険性又は有害性並びに当該化学物質等を取り扱う作業方法、設備等により業務に従事する労働者に危険を及ぼし、又は当該労働者の健康障害を生ずるおそれの程度及び当該危険又は健康障害の程度（以下「リスク」という。）の見積り</p> <p>ウ イの見積りに基づくリスク低減措置の内容の検討</p> <p>エ ウの低減措置の実施</p> <p>オ リスクアセスメント結果の労働者への周知</p>
<p>実施体制等</p>	<p>ア 次に掲げる体制でリスクアセスメント及びリスク低減措置（以下「リスクアセスメント等」という。）を実施する。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 総括安全衛生管理者にリスクアセスメント等の実施を統括管理させること。選任されていない場合には、事業の実施を統括管理する者に統括管理させること。 ② 安全管理者又は衛生管理者にリスクアセスメント等の実施を管理させること。選任されていない場合には、職長その他の当該作業に従事する労働者を直接指導し、又は監督する者としての地位にあるものに管理させること。 ③ 化学物質等の適切な管理について必要な能力を有する者を「化学物質管理者」に指名し、②に掲げる者の下でリスクアセスメント等に関する技術的業務を行わせることが望ましいこと。 ④ 安全衛生委員会等においてリスクアセスメント等に関することを調査審議させ、リスクアセスメント等の実施を決定する段階で労働者を参画させること。 ⑤ リスクアセスメント等の実施に当たっては、化学物質管理者のほか、化学物質等に係る機械、化学設備等の専門的知識を有する者を参画させること。 ⑥ 上記のほか、より詳細な手法の導入又はリスク低減措置の技術的な助言を得るため、労働衛生コンサルタント等外部の専門家の活用を図ることが望ましいこと。 <p>イ 事業者は、アのリスクアセスメントの実施を管理する者、技術的業務を行う等に対し、リスクアセスメント等を実施するために必要な教育を実施する。</p>
<p>実施時期</p>	<p>ア 事業者は、労働安全衛生規則34条の2の7第1項に基づき、次の①から③までに掲げる時期にリスクアセスメントを行う。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 化学物質等を原材料等として新規に採用し、又は変更するとき。 ② 化学物質等を製造し、又は取り扱う業務に係る作業の方法又は手順を新規に採用し、又は変更するとき。 ③ 化学物質等の譲渡又は提供を受けた後に、当該化学物質等を譲渡し、又は提供をした者が当該化学物質等に係るSDSの危険性又は有害性に係る情報を変更し、その内容が事業者提供された場合等が含まれること。 <p>イ 事業者は、アのほか、次の①から③までに掲げる場合にもリスクアセスメントを行うよう努める。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 化学物質等に係る労働災害が発生した場合であって、過去にリスクアセスメント等の内容に問題がある場合 ② 前回のリスクアセスメント等から一定の期間が経過し、化学物質等に係る機械設備等の経年による劣化、労働者の安全衛生に係る知識経験の変化、新たな安全衛生に係る知見の集積等があった場合 ③ 既に製造し、又は取り扱っていた物質がリスクアセスメントの対象物質として新たに追加された場合など、当該化学物質等を製造し、又は取り扱う業務について過去にリスクアセスメント等を実施したことがない場合 <p>ウ 事業者が、アの①又は②に掲げる作業を開始する前に、リスク低減措置を実施することが必要であることを留意する。</p> <p>エ 事業者は、アの①又は②に係る設備改修等の計画を策定するときは、その計画策定段階においてもリスクアセスメント等を実施することが望ましい。</p>

有害要因による健康障害の防止

<p>リスクアセスメント等の対象の選定</p>	<p>ア 事業場における化学物質等による危険性又は有害性等を対象とする。 イ 対象の化学物質等を製造し、又は取り扱う業務ごとに行う。ただし、当該業務に複数の作業工程がある場合に、当該工程を1つの単位とする、同一場所における複数の作業を1つの単位とするなど、事業場の実情に応じ適切な単位で行うことも可能である。 ウ 元方事業者にあつては、混在作業によって生ずる労働災害を防止するため、当該混在作業についても対象とする。</p>
<p>情報の入手等</p>	<p>ア リスクアセスメント等の実施に当たり、次に掲げる情報に関する資料等を入手する。入手に当たっては、リスクアセスメント等の対象には、定常的な作業のみならず、非定常作業も含まれることに留意する。また、混在作業等にあつては、当該複数の事業者が同一の場所で作業を行う状況に関する資料等も含める。 ① リスクアセスメント等の対象となる化学物質等に係る危険性又は有害性に関する情報（SDS等） ② リスクアセスメント等の対象となる作業を実施する状況に関する情報（作業標準、作業手順書等、機械設備等に関する情報を含む。） イ アのほか、次に掲げる情報に関する資料等を必要に応じ入手する。 ① 化学物質等に係る機械設備等のレイアウト等、作業の周辺の環境に関する情報 ② 作業環境測定結果等 ③ 災害事例、災害統計等 ④ その他、リスクアセスメント等の実施に当たり参考となる資料等 ウ 情報の入手に当たり、次に掲げる事項に留意する。 ① 新たに化学物質等を外部から取得等しようとする場合には、譲渡し、又は提供する者から、当該化学物質等に係るSDSを確実に入手すること。 ② 化学物質等に係る新たな機械設備等を外部から導入しようとする場合には、当該機械設備等の製造者に対し、リスクアセスメントを実施することを求め、その結果を入手する。 ③ 化学物質等に係る機械設備等の使用又は改造等を行おうとする場合に、管理権原を有する者等が実施したリスクアセスメントの結果を入手する。 エ 元方事業者は、次に掲げる場合には、関係請負人に自ら実施したリスクアセスメント等の結果を関係請負人に提供する。 ① 複数の事業者が同一の場所で作業する混在作業における化学物質等による労働災害を防止するために元方事業者がリスクアセスメント等を実施したとき。 ② 化学物質等による危険性又は有害性がある場所において、複数の事業者が作業を行う場合であつて、元方事業者が当該場所に関するリスクアセスメント等を実施したとき。</p>
<p>危険性又は有害性の特定</p>	<p>化学物質等について、リスクアセスメント等の対象となる業務を洗い出した上で、ア及びイに即して危険性又は有害性を特定する。また、必要に応じ、ウに掲げるものについても特定することが望ましい。 ア GHS又はJISZ7252に基づき分類された化学物質等の危険性又は有害性（SDSを入手した場合には、当該SDSに記載されているGHS分類結果） イ 許容濃度又はTLV-TWA等の化学物質等のばく露限界が設定されている場合にはその値（SDSを入手した場合には、当該SDSに記載されているばく露限界） ウ ア又はイによって特定される危険性又は有害性以外の、負傷又は疾病の原因となるおそれのある危険性又は有害性。この場合、過去に化学物質等による労働災害が発生した作業、化学物質等による危険又は健康障害のおそれがある事象が発生した作業等により事業者が把握している情報があるときには、当該情報に基づく危険性又は有害性が必ず含まれるよう留意する。</p>
<p>リスクの見積り</p>	<p>ア リスク低減措置の内容を検討するため、労働安全衛生規則34条の2の7第2項に基づき、次に掲げるいずれかの方法（危険性に係るものにあつては、①又は③に掲げる方法に限る。）により、又はこれらの方法の併用によりリスクを見積もる。</p>

第2 長時間労働者に対する面接指導等

12-2-1 労働安全衛生法の規定による面接指導等

(1) 面接指導（義務）

面接指導の定義	問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう（法66の8）。
面接指導の実施	<p>ア 長時間労働者に対する面接指導</p> <p>a 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か月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者（後記イ及びウの対象者を除く。以下「面接指導要件」という。）であって、申出のあった労働者に対し、申出後遅滞なく医師による面接指導を行う（安衛則52の2①・52の3①③）。</p> <p>b 前記aの超えた時間の算定は、毎月1回以上、一定の期日を定めて行わなければならない（安衛則52の2②）。</p> <p>c 前記bの期日前1か月以内に労働安全衛生法66条の8第1項又は66条の8の2第1項に規定する面接指導を受けた労働者その他これに類する労働者であって面接指導を受ける必要がないと医師が認めたものは、面接指導の対象者から除くことができる（安衛則52の2①）。</p> <p>d 前記aの超えた時間の算定を行ったときは、速やかに、同項の超えた時間が1か月当たり80時間を超えた労働者に対し、当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報を通知しなければならない（安衛則52の2③）。</p> <p>e 産業医は、面接指導要件に該当する労働者に対して、申出を行うよう勧奨することができる（安衛則52の3④）。</p> <p>f 医師は、前記aの申出を行った労働者に対し、次に掲げる事項について確認する（安衛則52の4）。</p> <p>① 当該労働者の勤務の状況</p> <p>② 当該労働者の疲労の蓄積の状況</p> <p>③ 前号に掲げるもののほか、当該労働者の心身の状況</p> <p>イ 新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務従事者に対する面接指導</p> <p>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について、1か月当たり100時間を超える労働者に対し、医師による面接指導を行わなければならない。</p> <p>ただし、次の者はこの規定の対象から除外される。</p> <p>a 管理監督者等労働基準法41条各号に掲げる者</p> <p>b 労働基準法41条の2に規定する高度プロフェッショナル制度の対象者（法66の8の2、安衛則52の7の2①）</p> <p>ウ 高度プロフェッショナル制度対象者に対する面接指導</p> <p>労働基準法41条の2第1項の規定により労働する労働者であって、1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその超えた時間について、1か月当たり100時間を超える労働者に対し、医師による面接指導を行う。</p> <p>後記の「労働者の受診義務」、「結果の記録」、「医師からの意見聴取」、「事後措置」は、高度プロフェッショナル制度に係る事業者及び労働者について準用する。この場合において、「事後措置」中「就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等」とあるのは、「職務内容の変更、有給休暇（労働基準法39条の規定による有給休暇を除く。）の付与、健康管理時間が短縮されるための配慮等」と読み替える。（法66の8の4、安衛則）</p>

過重労働対策・メンタルヘルス対策

	<p>memo.1 健康管理時間とは、労働者が事業場内にいた時間（労使委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間）と事業場外において労働した時間との合計の時間をいう。</p> <p>2 前記イ及びウには罰則がある（法120）。 （労基法41の2①三）</p>
労働時間の把握	<p>ア 労働安全衛生法66条の8第1項又は66条の8の2第1項の規定による面接指導を実施するため、次のイの方法により、労働者（前記「面接指導の実施」ウの労働者を除く。）の労働時間の状況を把握する（法66の8の3）。</p> <p>イ 労働時間の状況の把握は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法による（安衛則52の7の3①）。</p> <p>ウ 事業者は、イに規定する方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するための必要な措置を講じる（安衛則52の7の3②）。</p>
労働者の受診義務	<p>ア 労働者は、事業者が行う面接指導を受ける義務がある。 ただし、他の医師の面接指導を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出することに替えることができる。 （法66の8②）</p> <p>イ 当該書面は、次の事項を記載したものとする（安衛則52の5）。</p> <ul style="list-style-type: none"> a 実施年月日 b 労働者の氏名 c 面接指導を行った医師の氏名 d 労働者の疲労の蓄積の状況 e その他労働者の心身の状況
結果の記録	<p>面接指導を行ったとき、又は前記「労働者の受診義務」アのただし書により結果を証明する書面を受理したときは、面接指導の記録を作成し、5年間保存する。 当該記録には、後記「医師からの意見聴取」の医師から聴取した意見等を記載する。（法66の8③、安衛則52の6）</p>
医師からの意見聴取	<p>面接指導を行ったとき、又は前記「労働者の受診義務」アのただし書により結果を証明する書面を受理したときは、遅滞なく、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について医師の意見を聴く（法66の8④、安衛則52の7）。</p>
事後措置	<p>前記「医師からの意見聴取」の医師の意見を勘案し、次の措置を講ずる（法66の8⑤）。</p> <p>ア その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数減少等の措置</p> <p>イ 当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告</p> <p>ウ その他の適切な措置</p>

(2) 面接指導又はこれに準ずる措置（努力義務）

▶法66の9、安衛則52の8

面接指導又はこれに準ずる措置の実施（努力義務）	<p>前記(1)により面接指導を行う労働者以外の労働者であって健康への配慮が必要なものについて、面接指導又はこれに準ずる措置を講ずるように努める。 労働基準法41条の2第1項の規定により労働する労働者以外の労働者に対して行う労働安全衛生法66条の9の必要な措置は、事業場において定められた当該必要な措置の実施に関する基準に該当する者に対して行うものとする。 （法66の9、安衛則52の8）</p>
-------------------------	--

- memo.1 面接指導の実施の事務に従事した者には守秘義務がある（法105）。
- 2 面接指導のためのツールとして、「長時間労働者への面接指導チェックリスト（医師用）」及び「長時間労働者への面接指導マニュアル（医師用）ーチェックリストの使い方ー」が（公財）産業医学振興財団の設置した委員会により作成され、同財団のホームページに掲載されている。
- 3 通達「労働安全衛生法等の一部を改正する法律（労働安全衛生法関係）の施行について」（平18・2・24基発0224003）

第14章 労働基準法等による規制

第1 労働時間制度

14-1-1

労働時間制度

▶労基法32～41の2・60・61・66

(1) 法定労働時間等

▶労基法32～32の5

法定労働時間	<p>ア 始業時刻から終業時刻（拘束時間）から休憩時間を差し引いた時間を1週40時間以内、1日8時間以内としなければならない（労基法32）。</p> <p>イ 商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く。）、保健衛生業、接客娯楽業のうち、常時10人未満の労働者を使用する事業場（以下「特例事業場」という。）は、労働基準法40条に基づき、例外として、1週44時間、1日8時間まで労働させることができる（労基則25の2①）。</p> <p>memo. 上記の規定の解釈は、次のとおりである。</p> <ol style="list-style-type: none"> 「1週」とは、就業規則その他に別段の定めがない限り、日曜日から土曜日までの暦週をいう（昭63・1・1基発1）。 「1日」とは、原則として、午前0時から午後12時までの暦日である。2暦日にわたる継続勤務で、例えば、午後6時から翌日の午前2時まで勤務した場合、その勤務は1勤務日として扱い、始業時刻の属する日の労働とする（昭63・1・1基発1）。 労働基準法32条の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではないと解するのが相当である（三菱重工長崎造船所事件 最判平12・3・9判時1709・122）。 作業開始前の作業服、保護具の装着について、使用者により義務づけられており、その指揮命令下にあるとして、労働時間に当たる（三菱重工長崎造船所事件 最判 同上）。 手待時間（作業と作業の間の待機時間）は労働時間である。 <p>ウ 旅客又は貨物の運送の事業において列車、気動車又は電車に乗務する労働者で予備の勤務に就くものについては、1か月以内の一定の期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない限りにおいて、1週間について40時間、1日について8時間を超えて労働させることができる（労基法40、労基則26）。</p>
1か月単位の変形労働時間制	<p>ア 事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定（以下「書面による労使協定」という。）により、又は就業規則その他これに準ずるものにより、1か月以内の一定の期間を平均し1週間当たりの労働時間が法定労働時間（40時間。特例事業場については44時間）を超えない定めをしたときは、その定めにより、特定された週において法定労働時間又は特定された日において8時間を超えて、労働させることができる（労基法32の2①）。</p> <p>イ 前記アの枠内で、特定の週において40時間を超えた労働時間の定めをし（例えば、48時間）、特定の日において8時間を超えた労働時間（例えば、9時間）、その定めた範囲内で週40時間若しくは1日8時間を超えて労働させても、時間外労働にはならない。</p> <p>ウ 特例事業場においては、書面による労使協定（労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）により、又は就業規則その他これに準ずるものにより、1か月以内の期間を平均し1週間当たりの労働時間が44時間を超えない定めをした場合においては、その定めにより、特定された週において44時間又は特定された日において8時間を超えて、労働させることができる（労基則25の2②）。</p> <p>エ 前記ア及びウの協定は労働基準法施行規則様式3号の2により所轄労働基準監督署長に届け出なければならない（労基法32の2②、労基則12の2の2②・25の3②）。</p>

フレックス タイム制	<p>ア 就業規則その他これに準ずるものにより、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定に委ねることとした労働者については、書面による労使協定により、次に掲げる事項を定めたときは、その協定で②の清算期間として定められた期間を平均し1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない範囲内において、労働基準法32条の規定にかかわらず、1週間において40時間又は1日8時間を超えて、労働させることができる（労基法32の3①、労基則12の3①）。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① フレックスタイム制の適用される労働者の範囲 ② 3か月以内の清算期間 ③ 清算期間における総労働時間 ④ 標準となる1日の労働時間 ⑤ 労働者が労働しなければならない時間帯を定める場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻 ⑥ 労働者がその選択により労働することができる時間帯に制限を設ける場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻 ⑦ 清算期間が1か月を超えるものである場合にあっては、書面による労使協定（労働協約による場合を除き、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）の有効期間の定め <p>イ 清算期間が1か月を超えるものである場合における前記アの規定の適用については、前記アの柱書の部分中「労働時間を超えない」とあるのは「労働時間を超えず、かつ、当該清算期間をその開始の日以後1か月ごとに区分した各期間（最後に1か月未満の期間を生じたときは、当該期間。以下アにおいて同じ。）ごとに当該各期間を平均し1週間当たりの労働時間が50時間を超えない」とする（労基法32の3②）。</p> <p>ウ 特例事業場においては、就業規則その他これに準ずるものにより、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定にゆだねることとした労働者については、書面による労使協定（労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）により、前記アの①～⑥に掲げる事項（②の清算期間は1か月以内の期間に限る。）を定めたときは、その協定で清算期間として定められた期間を平均し1週間当たりの労働時間が44時間を超えない範囲内において、1週間において44時間又は1日において8時間を超えて、労働させることができる（労基則25の2③）。</p> <p>エ 前記アの協定は労働基準法施行規則様式3号の3により所轄労働基準監督署長に届け出なければならない（清算期間が1か月以内の場合を除く。）（労基法32の3④、労基則12の3②）。</p> <p>オ 清算期間が1か月を超えるものであるときの当該清算期間中の前記アにより労働させた期間が当該清算期間より短い労働者について、当該労働させた期間を平均し1週間当たり40時間を超えて労働させた場合においては、その超えた時間の労働については、労働基準法37条の規定の例により割増賃金を支払わなければならない（労基法32の3の2）。</p>
1年単位の 変形労働時 間制	<p>ア 書面による労使協定により、次の①から⑤までに掲げる事項を定めたときは、その協定で②の対象期間として定められた期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において、当該協定で定めるところにより、特定された週において40時間又は特定された日において8時間を超えて、労働させることができる（労基法32の4①）。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 対象労働者の範囲 ② 対象期間（その期間を平均し、1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、1か月を超え1年以内） ③ 特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間） ④ 対象期間における労働日及び労働日ごとの労働時間（対象期間を1か月以上の期間ごとに区分することとした場合においては、当該区分による各期間のうち対象期間の初日の属する期間（以下「最初の期間」という。）における労働日及び当該労働日ごとの労働時間、最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間） ⑤ 協定の有効期間（労基則12の4①）

	<p>イ 前記アの④において、対象期間を1か月以上の期間ごとに区分し、当該区分による最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間を定めたときは、当該各期間の初日の少なくとも30日前に、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者の同意を得て、当該労働日数を超えない範囲内において当該各期間における労働日及び当該総労働時間を超えない範囲内において当該各期間における労働日ごとの労働時間を定めなければならない（労基法32の4②）。</p> <p>対象期間の労働日数の限度等は、次のとおり（労基法32の4③）。</p> <p>① 労働日数の限度（対象期間が3か月を超える場合は、対象期間について1年当たり280日）（労基則12の4③）</p> <p>② 労働時間の限度（1日の労働時間の限度は10時間、1週間の労働時間の限度は52時間）。この場合、対象期間が3か月を超えるとときは、次のa及びbのいずれにも適合しなければならない（労基則12の4④）。</p> <p>a 対象期間において、その労働時間が48時間を超える週が連続する場合の週数が3以下であること。</p> <p>b 対象期間をその初日から3か月ごとに区分した各期間（3か月未満の期間を生じたときは、当該期間）において、その労働時間が48時間を超える週の初日の数が3以下であること。</p> <p>③ 連続労働（連続して働かせることのできる日数は6日。ただし、前記ア③の特定期間として定められた期間においては、1週間に1日の休日確保できる日数（12日間））（労基則12の4⑤）</p> <p>ウ 前記アの協定は労働基準法施行規則様式4号により所轄労働基準監督署長に届け出なければならない（労基法32の4④、労基則12の4⑥）。</p> <p>エ 対象期間中の前記アにより労働させた期間が当該対象期間より短い労働者については、当該労働させた期間を平均し1週間当たり40時間を超えて労働させた場合においては、その超えた時間の労働については、労働基準法37条の規定の例により割増賃金を支払わなければならない（労基法32の4の2）。</p>
<p>1週間単位の非定型的変形労働時間制</p>	<p>ア 日ごとの業務に著しい繁閑の差が生ずることが多く、かつ、これを予測した上で就業規則その他これに準ずるものにより各日の労働時間を特定することが困難であると認められる小売業、旅館、料理店及び飲食店の事業であって、常時使用する労働者数が30人未満のものに従事する労働者については、書面による労使協定があるときは、1日について10時間まで労働させることができる（労基法32の5①、労基則12の5①②）。</p> <p>イ 1週間の各日の労働時間の通知は、少なくとも、当該1週間の開始する前に、書面により行わなければならない（労基法32の5②、労基則12の5③）。</p> <p>ウ 前記アの協定は労働基準法施行規則様式5号により所轄労働基準監督署長に届け出なければならない（労基法32の5③、労基則12の5④）。</p>

(2) 休憩・休日

▶ 労基法34・35

<p>休憩時間</p>	<p>ア 労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない（労基法34①）。</p> <p>イ 前記アの休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、書面による労使協定があるときは、この限りでない（労基法34②）。</p> <p>ウ 運送業、商業、金融業、映画・演劇業、郵便・電気通信業、保健衛生業、接客娯楽業等では一斉休憩の義務が除外されている（労基則31）。</p> <p>エ 運送業又は郵便若しくは信書便の事業において、列車、気動車、電車、自動車、船舶又は航空機に乗務する機関手、運転手、操縦士、車掌、列車掛、荷扱手、列車手、給仕、暖冷房乗務員及び電源乗務員（以下単に「乗務員」という。）で長距離にわたり継続して乗務</p>
-------------	--

	<p>するもの並びに屋内勤務者30人未満の日本郵便株式会社の営業所において郵便の業務に従事するものについては、休憩時間を与えないことができる（労基則32①）。</p> <p>また、上記の乗務員に該当しないものについて、その業務の性質上、休憩時間を与えることができないと認められる場合には、その勤務中における停車時間、折返しによる待合せ時間その他の時間の合計が法定の休憩時間に相当するときは、休憩時間を与えないことができる（労基則32②）。</p> <p>オ 休憩時間を自由に利用させなければならない。ただし、警察官、消防吏員、児童福祉施設等では、除外されている（労基法34③、労基則33）。</p> <p>カ 坑内労働においては、一斉付与、自由利用の原則が排除される（労基法38②）。</p>
<p>休日</p>	<p>労働者が権利として労働義務を負わない日であり、使用者は、毎週少なくとも1回又は4週間を通じ4日以上与えなければならない（労基法35）。</p>

(3) 時間外労働・休日労働

▶ 労基法33・36～38・139～142、36協定指針（平30・9・7厚労告323）、働き方改革整備法（平30・7・6法71）附則1・2

<p>災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等</p>	<p>ア 災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、労働基準監督署長の許可を受けて、その必要の限度において法定の労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、事態急迫のために事前の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない（労基法33①）。</p> <p>イ アのただし書の規定による届出があった場合において、労働基準監督署長が労働時間の延長又は休日の労働を不適当と認めるときは、その後にその時間に相当する休憩又は休日を与えるべきことを命ずることができる（労基法33②）。</p>
<p>時間外及び休日の労働</p>	<p>ア 書面による労使協定をし、これを労働基準監督署長に届け出た場合においては、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる（労基法36①）。</p> <p>イ 前記アの協定においては、次の事項を定める（労基法36②、労基則17①）。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 対象労働者の範囲 ② 対象期間（1年間に限る。④及び下記オの③において同じ。） ③ 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合 ④ 対象期間における1日、1か月及び1年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間（限度時間を超えない時間に限る。）又は労働させることができる休日の日数 ⑤ 協定の有効期間 ⑥ 前記②の1年の起算日 ⑦ 1か月について時間外・休日労働時間数が100時間未満で、かつ、対象期間の初日から1か月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1か月、2か月、3か月、4か月及び5か月の期間を加えたそれぞれの期間における時間外・休日労働時間の1か月当たりの平均時間が80時間を超えないものである旨 ⑧ 前記④の限度時間を超えて労働させることができる場合 ⑨ 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置 ⑩ 限度時間を超えた労働に係る割増賃金の率 ⑪ 限度時間を超えて労働させる場合における手続 <p>ウ 前記イの④の労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る（労基法36③）。</p> <p>上記の限度時間は、1か月について45時間及び1年について360時間（1年単位の変形労働時間制（労基法32の4）における対象期間として3か月を超える期間を定めて労働させる場合にあっては、1か月について42時間及び1年について320時間）とする（労基法36④）。</p>

- エ 前記アの協定においては、前記イの①から⑩までに掲げるもののほか、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に前記ウの限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、1か月について時間外・休日労働をさせることができる時間（前期イの④に関して協定した時間を含め100時間未満の範囲内に限る。）並びに1年について時間外・休日労働をさせることができる時間（前記イの④に関して協定した時間を含め720時間を超えない範囲内に限る。）を定めることができる。この場合において、前記アの協定に、併せて前記イの②の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が1か月について45時間（1年単位の変形労働時間制における対象期間として3か月を超える期間を定めて労働させる場合にあっては、1か月について42時間）を超えることができる月数（1年について6か月以内に限る。）を定めなければならない（労基法36⑤）。
- オ 前記アの協定で定めるところによって時間外・休日労働をさせる場合であっても、次の各号に定める要件を満たすものとしなければならない（労基法36⑥）。
- ① 坑内労働その他一定の健康上特に有害な業務について、1日について労働時間を延長して労働させた時間 2時間を超えないこと。
 - ② 1か月の時間外・休日労働時間数 100時間未満であること。
 - ③ 対象期間の初日から1か月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1か月、2か月、3か月、4か月及び5か月の期間を加えたそれぞれの期間における時間外・休日労働時間の1か月当たりの平均時間 80時間を超えないこと。
- 上記①の健康上特に有害な業務は、次のものとする（労基則18）。
- a 多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務
 - b 多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務
 - c ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務
 - d 土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務
 - e 異常気圧下における業務
 - f 削岩機、鋸 打機等の使用によって身体に著しい振動を与える業務
 - g 重量物の取扱い等重激なる業務
 - h ボイラー製造等強烈な騒音を発する場所における業務
 - i 鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗素、塩素、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、一酸化炭素、二硫化炭素、青酸、ベンゼン、アニリン、その他これに準ずる有害物の粉じん、蒸気又はガスを発散する場所における業務
 - j aからiまでのほか、厚生労働大臣の指定する業務
- カ 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、前記ア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（労基法36⑦）。
- 前記ア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は、当該協定で労働時間の延長及び休日の労働を定めるに当たり、当該協定の内容が上記の指針に適合したものとなるようにしなければならない（労基法36⑧）。
- 労働基準監督署長は、上記の指針に関し、前記ア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（労基法36⑨）。
- 上記の助言及び指導を行うに当たっては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない（労基法36⑩）。

上記の指針の概要は、次のとおりである。

- 労働基準法第36条第1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等に関する指針（平30・9・7厚労告323）

1 労使当事者の責務（指針2）

労使当事者は、労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、また、労働時間の延長は原則として限度時間を超えないものとされていることに留意して協定の締結を行うように努める。

2 使用者の責務（指針3）

使用者は、協定した時間の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法5条の規定に基づく安全配慮義務を負うことに留意する。また、「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」（平13・12・12基発1063厚生労働省労働基準局長通達）において、時間外・休日労働時間が1か月においておおむね45時間を超えて長くなるほど、業務と脳血管疾患及び虚血性心疾患（負傷に起因するものを除く。以下2において「脳・心臓疾患」という。）の発症との関連性が徐々に強まると評価できるとされていること及び発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間から6か月間までにおいて1か月当たりおおむね80時間を超える場合には業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いと評価できるとされていることに留意する。

3 業務区分の細分化（指針4）

労使当事者は、時間外・休日労働協定において労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる業務の種類について定めるに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならない。

4 限度時間を超えて延長時間を定めるに当たっての留意事項（指針5）

労使当事者は、時間外・休日労働協定において限度時間を超えて労働させることができる場合を定めるに当たっては、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければならない。「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは認められないことに留意する。

労使当事者は、時間外・休日労働協定において限度時間を超えて労働時間を延長して労働させることができる時間に係る割増賃金の率を定めるに当たっては、当該割増賃金の率を、労働基準法36条1項の規定により延長した労働時間の労働について同法37条1項の政令で定める率を超える率とするように努める。

5 1か月に満たない期間において労働する労働者の延長時間の目安（指針6）

労使当事者は、期間の定めのある労働契約で労働する労働者その他の1か月に満たない期間において労働する労働者について、時間外・休日労働協定において労働時間を延長して労働させることができる時間を定めるに当たっては、次表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の右欄に掲げる目安時間を超えないものとするように努める。

期 間	目安時間
1週間	15時間
2週間	27時間
4週間	43時間

備考 期間が次のいずれかに該当する場合は、目安時間は、当該期間の区分に応じ、それぞれに定める時間（その時間に1時間未満の端数があるときは、これを1時間に切り上げる。）とする。

a 1日を超え1週間未満の日数を単位とする期間 15時間に当該日数を7で除して得た数を乗じて得た時間

b 1週間を超え2週間未満の日数を単位とする期間 27時間に当該日数を14で除して得た数を乗じて得た時間

c 2週間を超え4週間未満の日数を単位とする期間 43時間に当該日数を28で除して得た数を乗じて得た時間（その時間が27時間を下回るときは、27時間）

6 健康福祉確保措置（指針8）

労使当事者は、限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置について、次に掲げるもののうちから協定することが望ましい。

- ① 労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施すること。
- ② 深夜労働の回数を1か月について一定回数以内とすること。
- ③ 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。
- ④ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。
- ⑤ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
- ⑥ 年次有給休暇についてまとめた日数を連続して取得することを含めてその取得を促進すること。
- ⑦ 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。
- ⑧ 労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。
- ⑨ 必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。

7 適用除外（指針9）

新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務（労基法36⑩の業務）に係る時間外・休日労働協定については、上記4（指針5）、5（指針6）、6（指針8）の規定は適用しない。

8 その他（指針附則）

- ① この告示は、平成31年4月1日から適用する。
- ② 労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（平10・12・28労告154）は、廃止する。

キ 前記ウ（労基法36③④）及びエ（労基法36⑤）並びにオ（オの②（労基法36⑥二）及びオの③（労基法36⑥三）に係る部分に限る。）の規定は、新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務については適用しない（労基法36⑩）。

ク 施行期日

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30・7・6法71。以下「働き方改革整備法」という。）により改正された労働基準法36条は、平成31年4月1日から施行される（働き方改革整備法附則1）。

中小事業主（下記memo.参照）の事業に係る時間外・休日労働協定（労基法139条2項に規定する事業、140条2項に規定する業務、141条4項に規定する者及び142条に規定する事業に係るものを除く。）については、2020年4月1日から労働基準法36条の改正規定を適用する。2020年3月31日を含む期間を定めている時間外・休日労働協定については、当該協定に定める期間の初日から起算して1年を経過する日までの間については、なお従前の例によることとし、改正前の労働基準法36条、労働基準法施行規則及び限度基準告示等が適用されるものである（働き方改革整備法附則3）。

memo. 中小事業主とは、その資本金の額又は出資の総額が3億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5,000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が300人（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）以下である事業主をいう。

時間外労働
の上限規制
の適用猶予

ア 工作物の建設等の事業（労基法139関係）

- ① 工作物の建設の事業（災害時における復旧及び復興の事業に限る。）その他これに関連する事業として厚生労働省令で定める事業（下記memo.参照）に関する労働基準法36条の規定の適用については、2024年3月31日までの間、前記「時間外及び休日の労働」ウ（労基法36③④）及びエ（労基法36⑤）並びにオ（オの②（労基法36⑥二）及びオの③（労基法36⑥三）に係る部分に限る。）の規定は適用しないこととし、同年4月1日以降、当分の間、災害時における復旧及び復興の事業に限り、前記「時間外及び休日の労働」オ（オの②（労基法36⑥二）及びオの③（労基法36⑥三）に係る部分に限る。）の規定は適用しない（労基法139①、労基則附則69、平30・9・7基発0907第1）。