

就業規則の ABC Scene: 19 「安全衛生及び災害補償」

▶ 従業員にとって重要な安全・健康・労災に関して漏れなく記載する！

(遵守事項)

第58条 会社は、労働者の安全衛生の確保及び改善を図り、快適な職場の形成のために必要な措置を講ずる。

- 2 労働者は、安全衛生に関する法令及び会社の指示を守り、会社と協力して労働災害の防止に努めなければならない。
- 3 労働者は安全衛生の確保のため、特に下記の事項を遵守しなければならない。
 - ① 機械設備、工具等の就業前点検を徹底すること。また、異常を認めたときは、速やかに会社に報告し、指示に従うこと。
 - ② 安全装置を取り外したり、その効力を失わせるようなことはしないこと。
 - ③ 保護具の着用が必要な作業については、必ず着用すること。
 - ④ 20歳未満の者は、喫煙可能な場所には立ち入らないこと。
 - ⑤ 受動喫煙を望まない者を喫煙可能な場所に連れて行かないこと。
 - ⑥ 立入禁止又は通行禁止区域には立ち入らないこと。
 - ⑦ 常に整理整頓に努め、通路、避難口又は消火設備のある所に物品を置かないこと。
 - ⑧ 火災等非常災害の発生を発見したときは、直ちに臨機の措置をとり、_____に報告し、その指示に従うこと。

(健康診断)

第59条 労働者に対しては、採用の際及び毎年1回（深夜労働に従事する者は6か月ごとに1回）、定期的に健康診断を行う。

- 2 前項の健康診断のほか、法令で定められた有害業務に従事する労働者に対しては、特別の項目について、定期的に健康診断を行う。
- 3 第1項及び前項の健康診断の結果必要と認めるときは、一定期間の就業禁止、労働時間の短縮、配置転換その他健康保持上必要な措置を命ずることがある。

(長時間労働者に対する面接指導)

第60条 会社は、労働者の労働時間の状況を把握する。

- 2 長時間の労働により疲労の蓄積が認められる労働者に対し、その者の申出により医師による面接指導を行う。
- 3 前項の面接指導の結果必要と認めるときは、一定期間の就業禁止、労働時間の短縮、配置転換そ

の他健康保持上必要な措置を命ずることがある。

(ストレスチェック)

第61条 労働者に対しては、毎年1回、定期的に、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を行う。

2 前項のストレスチェックの結果、ストレスが高く、面接指導が必要であると医師、保健師等が認めた労働者に対し、その者の申出により医師による面接指導を行う。

3 前項の面接指導の結果必要と認めるときは、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、必要な措置を命ずることがある。

(労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い)

第62条 事業者は労働者の心身の状態に関する情報を適正に取り扱う。

(安全衛生教育)

第63条 労働者に対し、雇入れの際及び配置換え等により作業内容を変更した場合、その従事する業務に必要な安全及び衛生に関する教育を行う。

2 労働者は、安全衛生教育を受けた事項を遵守しなければならない。

(災害補償)

第64条 労働者が業務上の事由又は通勤により負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合は、労基法及び労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）に定めるところにより災害補償を行う。

○「モデル就業規則」では、第10章として「安全衛生及び災害補償」を規定しています。こうした事項は、就業規則の相対的必須記載事項になりますので、これらの規定を置くときには、必ず就業規則に記載しなければなりません。

○「安全衛生」に関しては、労働者安全衛生法（安衛法）に諸規定が置かれ、使用者が講じなければならない措置を定めるとともに、従業員には労働安全の防止に努めることを義務づけています。

○「モデル規則」では、これらの事項を「遵守事項」として、58条に列挙しています。その内容をどのようにするかは、各事業所の事業内容や事業場内の設備等によって異なることになりますので、必要な事項をもれなく挙げておくことが必要です。

○59条に定める「健康診断」には、定期健康診断や特殊健康診断がありますが、これ

については、従業員の受診義務を定めるかどうかが問題となります。「モデル規則」では、そこまでは触れない例を挙げていますが、健診の実施が使用者に義務づけられ、また、罰則もあることから、受診義務は明記しておくことが必要です。さらに、受診拒否の場合には懲戒とする規定を設けることもあります。

- 一方、「再受診」は、使用者に義務づけられてはいませんが、健診と同様に受診義務や診断結果の報告義務を定めておくことも考えられます。ただ、再受診の拒否に対する懲戒処分までは難しいと思われます。
- また、健診や再受診以外の場合でも、疾病による欠勤や心身の不調が見られる場合に、会社が指定する医師の受診を命じることかできる旨を定めておくべきです。
- 「モデル規則」にはありませんが、今回の感染症の拡大で明らかになった課題として、病者の出勤停止の規定を整備しておくことがあります。安衛法で定める伝染性の疾病に加えて、感染症法で定める新型インフルエンザ等の疾病についても規定しておくことになります。
- 「感染の疑いがある者」や「濃厚接触者」の取扱いをどう規定するかは難しいところです。今回の事態を踏まえて、こうした場合には出勤停止にすることや会社への報告義務について定めておくことが考えられます。
- なお、出勤停止の間は「ノーワーク・ノーペイの原則」により、「無給」でよいことになりますが、これについては使用者の判断次第になります。
- 想定しない事態が発生した場合に、課題となった内容をそのままにしておくのではなく、その都度適切な措置を検討し、その結果を就業規則に反映しておくことが必要となります。