

行政院所屬各機關因公出國人員出國報告書

(出國類別：考察)

## 考察日本職業災害預防公益法人制度及 職業安全衛生管理系統發展

服務機關： 行政院勞工委員會

職 稱： 科長

姓 名： 林毓堂

出國地點： 日本

出國期間： 96年10月21日至10月27日

報告日期： 97年1月22日

## 摘要

日本於 40 年多前因面臨職業災害率攀高且政府人力及預算不足等問題，為加強職業災害預防工作，確保勞工工作安全與健康，爰制定「勞動災害防止團體法」，成立以防止職業災害為目的所組織之法人團體（又稱公益法人，如中央勞動災害防止協會、建設業勞動災害防止協會等），並規範及監督該等災害防止團體之防災運作。此外，並運用職災保險基金，補助、扶植該災害防止團體，以協助政府推動降災工作。經多年來之通力合作與努力，近幾年該國職業災害死亡百萬人率已下降至 25 人上下（我國 2006 年為 38 人），衍然已成典型的工安先進國家。

另者，日本為強化職場安全衛生管理，持續降低職業災害，早在國際勞工組織（ILO）公布職業安全衛生管理系統指引（ILO-OSH 2001）之前，於 1999 年即由厚生勞動省訂頒國家級之「勞動安全衛生管理系統相關指針」（我國則在 2007 年 8 月發布 TOSHMS 指引），並指定中央勞動災害防止協會負責推動該職業安全衛生管理系統（OSHMS）之驗證工作，及協助業者落實風險評估與控制等危害源頭管控機制，強化廠場之防災風險管理能力，實施迄今成效斐然。

我國自 90 年持續推動多項降災計畫及減災方案以來，減災成效顯著，但長期以來因事業單位欠缺系統化安全衛生管理機制，加上政府主管全國安全衛生政策規劃與法規制定之業務單位，尚須兼顧宣導、輔導及教育訓練等執行事項，以致人力嚴重不足，目前亦已面臨減災瓶頸與業務監督困難之問題。未來實應借鏡日本之減災作法，妥善運用職災預防專款，成立安全衛生公益法人推動職業災害預防工作。其次，則應要求或鼓勵事業單位導入國際職業安全衛生管理系統，從防災管理制度面予以檢討策進，方能有效解決現況問題，加速我國職業災害率之下滑。

## 目 錄

壹、前言	1
一、考察目的	1
二、考察重點	1
三、考察行程	1
貳、職業災害預防公益法人	3
一、勞動災害防止團體法簡介	4
二、勞動災害防止團體之改革狀況	7
參、職業安全衛生管理系統之發展	13
一、訂（修）定職業安全衛生管理系統相關指針	13
二、配合推動職業安全衛生管理系統之修法重點	16
三、日本導入職業安全衛生管理系統之成功經驗	17
肆、心得與建議	21
附錄	
附錄一、出席第 44 屆高壓氣體保安協會全國大會照片剪輯	25
附錄二、勞動災害防止團體法	26
附錄三、依據特別法律設立之民間法人一覽	38
附錄四、依據特別法律設立之民間法人營運指導監督基準	39
附錄五、職業災害補償保險之預算編列概況	47
附錄六、勞動安全衛生管理系統相關指針	51
附錄七、JISHA 方式適格 OSHMS 基準	55

## 圖目錄

圖 1	日本之公益法人制度·····	3
圖 2	職災保險法之勞動福祉事業概要·····	9
圖 3	2006 年職災防止團體補助金之分配概況·····	10
圖 4	日本 OSHMS 遵循 ILO 之進展狀況·····	14
圖 5	推動 OSHMS 之積極目的·····	15
圖 6	日本 OSHMS 指針之架構·····	16
圖 7	驗證機構實施 JISHA 方式 OSHMS 適格認定之業務流程·····	18
圖 8	通過 JISHA OSHMS 驗證家數·····	19
圖 9	我國「TOSHMS」刊登於日本「國際安衛資訊中心網站」·····	24

## 表 目 錄

表 1	歷年勞動福祉事業費編列情形·····	10
表 2	中災防歷年接受政府補助金額一覽表·····	11
表 3	導入 OSHMS 職災減少概況調查·····	19
表 4	導入 OSHMS 之事業單位規模調查·····	19
表 5	導入 OSHMS 之行業別調查·····	20
表 6	各國推動 OSHMS 之進程·····	22

## 壹、前言

### 一、考察目的

我國自 90 年持續推動 4 年職場降災計畫及 233 減災方案以來，減災成效雖然亮麗，但長期以來因事業單位欠缺系統化安全衛生管理機制，加上政府主管全國勞工安全衛生政策規劃與法規制定之業務單位，尚須兼顧安全衛生宣導、輔導及教育訓練等執行事項，以致人力嚴重不足，目前亦已面臨減災瓶頸與業務監督困難（如安衛教育訓練等）之問題，亟須借鏡工安先進國家之減災作法，從制度面予以檢討策進，方能有效解決國內現況問題，爰奉派前往與我國國情相近之日本實地考察，實際瞭解其如何結合民間安全衛生公益法人推動職業災害預防工作，以及近年來引進國際職業安全衛生管理系統（OSHMS）之發展狀況，以強化我國職災預防制度與對策。

### 二、考察重點

- （一）職業災害預防團體之成立背景、法源、經費來源及監督機制等。
- （二）職業災害預防團體之主要業務。
- （三）勞動安全衛生法規最新修法重點方向。
- （四）職業安全衛生管理系統之推動作法與效益。
- （五）蒐集安全衛生法規、基準、指引、研究報告等相關資料。

### 三、考察行程

本次考察行程前承蒙本會林前顧問熾昌悉心安排參訪行程，考察過程又惠蒙林前顧問之引領及姚前科長自強之鼎力協助，並全力襄助拜會活動，得以順利完成考察任務，特申謝忱，企盼考察所得，能提供政府推動減災相關業務之參考。本次考察行程十分緊湊，共拜會中央勞動災害防止協會、建設業勞動災害防止協會、高壓氣體保安協會、鍋爐協會、

起重機協會、高壓力技術協會、石油連盟及全國登錄教習機關協會等 8 個與安全衛生有關之法人團體，其中前三單位因長期與我國關係友好，故特就目前日本安全衛生發展交換意見，餘則均為禮貌性拜會。此外，10 月 26 日並代表本會勞工安全衛生處傅處長還然，出席高壓氣體保安協會舉辦之第 44 屆高壓氣體保安協會全國大會（如附錄一），詳細考察行程說明如次：

時間	行程及內容
10 月 21 日（週日）	◎台北→東京
10 月 22 日（週一）	◎資料蒐集與整理
10 月 23 日（週二）	◎拜會日本高壓力技術協會 ◎拜會日本起重機協會 ◎拜會中央勞動災害防止協會並交換意見
10 月 24 日（週三）	◎拜會石油連盟 ◎拜會日本鍋爐協會 ◎拜會高壓氣體保安協會並交換意見
10 月 25 日（週四）	◎拜會建設業勞動災害防止協會並交換意見 ◎拜會全國登錄教習機關協會
10 月 26 日（週五）	◎資料蒐集與整理 ◎出席高壓氣體保安協會全國大會
10 月 27 日（週六）	◎東京→台北

## 貳、職業災害預防公益法人

日本民法中的法人，以其設立之目的為標準，可分為營利法人和公益法人。根據民法第 33 條規定，法人非依該法或其他法律規定不得成立，而有關「公益法人」部分，第 34 條更規定，與祭祀、宗教、慈善、學術、技藝及其他公益有關，非以營利為目的，而以積極實現不特定多數人之利益為設置目的，經主管省廳許可後設立之社團及財團法人，部分學者將其定義為狹義的公益法人。目前日本全國公益法人數約有二萬六千個，部分公益法人並受主管省廳大臣或都府縣知事指定從事一定事務，稱之為「指定法人」。另外，關於私立學校、勞動災害防止團體、社會福利等設施、組織或醫院等醫療機構，在日本有個別的法律予以規範，分別受到文部省（相當我國的教育部）、厚生勞動省（相當我國的衛生署及勞工委員會）等之監督。一般將上述社會福利法人、學校法人、勞動災害防止法人等基於民法以外的特別法而成立之各種法人視為是廣義的公益法人（參考圖 1）。

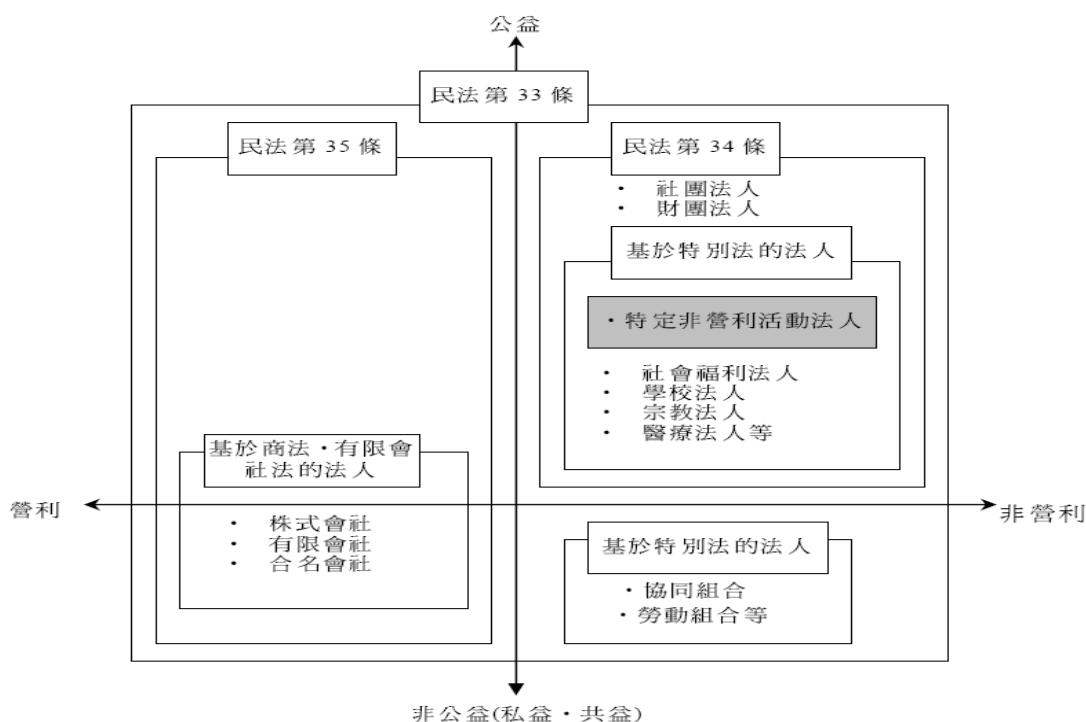


圖 1 日本之公益法人制度（資料來源：內閣府，2000）



## 一、勞動災害防止團體法簡介

日本早在 60 年代面臨職業災害率攀高，且政府人力及預算又不足之情況下，為有效結合民間防災資源促進職場安全衛生工作，於 1964 年（昭和 39 年）6 月 29 日即定有勞動災害防止團體法（如附錄二），以規範如何成立及監督相關勞動災害防止團體之防災運作。勞動災害防止團體法（以下簡稱團體法）主要重點如下：

（一）立法目的：基於勞動災害（我國稱「職業災害」）防止為事業經營者之責任與義務，為協助、指導該以促進事業主自主推動勞動災害防止為目的所成立之組織，特別制定該法。

（二）勞動災害防止團體之類別：該團體法明定，所稱勞動災害防止團體，全國唯有一個中央級之勞動災害防止協會為中央勞動災害防止協會，其次，尚包括其他經厚生勞動省認可之勞動災害防止協會。（第 8 條、第 16 條）

（三）勞動災害防止團體應為法人組織：勞動災害防止團體應依據政令向厚生勞動省登記，未登記者不得使用勞動災害防止團體之相關名稱（第 10 條）。厚生勞動省已於 1964 年（昭和 39 年）7 月及 8 月分別公告下列經認可之協會：

1. 建設業勞動災害防止協會
2. 陸上貨物運輸業勞動災害防止協會
3. 港灣貨物運輸業勞動災害防止協會
4. 林業及木材製造業勞動災害防止協會
5. 礦業勞動災害防止協會

（四）明定中央勞動災害防止協會之業務功能：（第 11 條）

1. 負責會員間協調、聯繫勞動災害防止事項：

（1）促進事業主確實實施勞動災害防止活動。

- (2) 提供教育訓練及技術支援。
  - (3) 提供技術方面的輔導及協助。
  - (4) 執行有關機械和器具之試驗及檢查。
  - (5) 辦理勞工有關技術之講習課程。
  - (6) 勞動資料或情報的蒐集及提供。
  - (7) 實施調查並公布。
  - (8) 執行其他必要事項。
2. 中央勞動災害防止協除上述業務外，得接受政府之委託，執行下列業務：
- (1) 安全衛生教育訓練指導員之養成及資質提昇業務。
  - (2) 化學物質等有危害勞工健康之虞之有害性檢查業務。
  - (3) 促進舒適職場環境等相關資訊之蒐集或提供。
  - (4) 依據民法 34 條（公益法人設立）之規定，於都道府県之區域內，推動有關促進事業單位建置舒適職場環境，並提供技術支援、諮詢等協助。
3. 中央勞動災害防止協會為辦理上述勞動災害防止有關技術業務，應選任具厚生労働省所定資格之安全管理士及衛生管理士執行之。（第 12 條）
4. 中央勞動災害防止協會之會員資格：（第 13 條）
- (1) 協會。
  - (2) 執行勞動災害防止活動之全國性事業主團體。
  - (3) 前 2 項以外，其他執行防災活動相關團體。
5. 中央勞動災害防止協會於提交相關文件給厚生労働省後，並經厚生労働大臣認可後成立。
6. 中央勞動災害防止協會置會長 1 人（綜理會務）、理事 5 人以上

(輔佐會務或必要時代理會長)及監事 2 人以上，並得向會員收取會費。

(五) 其他業種 (如建設業等) 勞動災害防止協會之權利義務：

1. 勞動災害防止協會應執行下列業務：(第 36 條)

(1) 制定勞動災害防止規程 (類似職業災害防止規章)。

(2) 提供會員防止勞動災害技術方面之輔導及協助。

2. 為執行上述業務，各勞動災害防止協會應：

(1) 執行機械及器具方面之試驗和檢查。

(2) 辦理勞工技術講習課程。

(3) 蒐集與提供勞動資料或資訊。

(4) 實施調查並公布。

(5) 上述業務之附帶事項。

3. 當厚生勞動大臣提出請求時，該勞動災害防止協會得提供上述服務予非會員。

4. 勞動災害防止規程應包括：(第 37 條)

(1) 有關適用範圍之事項。

(2) 有關勞動災害防止之機械、器具、設備及作業等實施方法，以及具體採行措施。

(3) 確保上述各項得以實施之相關事項。

5. 上述勞動災害防止規程應報經厚生勞動大臣認可後始生效力，各協會會員應確實遵守該勞動災害防止規程。(第 38 條、第 41 條)

(六) 監督

1. 勞動災害防止團體應於每年年度終了後一個月內提交各項財務報表予厚生勞動大臣。(第 51 條)

2. 當厚生勞動大臣認為勞動災害防止團體有違反本法或相關規定

時，得勸告改善，如仍未改善者得：(第 53 條)

(1) 停止其全部或一部分業務。

(2) 撤銷其設立許可。

(七) 補助：政府得視情況於勞工保險特別會計之職業災害預算額度內，酌予補助各勞動災害防止團體部分業務費。(第 54 條)

(八) 另依據厚生勞動省組織令第 64 條規定，上述中央勞動災害防止協會及各勞動災害防止協會等災害防止團體之組織及營運等有關事項，係受該省附屬機關勞動基準局安全衛生部之計畫課所監督。

## 二、勞動災害防止團體之改革狀況

### (一) 轉型成民營化之民間法人

日本戰後，一方面因國家機能擴大，另一方面因行政業務彈性運用之必要，針對非中央省廳所掌事業或事務，而係依法律直接設立或依特別法律而以特別設立行為所成立之法人，多被冠以「公社」、「公團」、「事業團」、「公庫」、「基金」、「銀行」等名稱，稱之特殊法人。其所執行事務原本須由國家自己實施，卻非由國家實施，亦不由民間實施，雖有各種歷史上或營運上原因，但其發展益發龐雜下，亦飽受官商勾結、責任不明、組織業務自我繁殖等批評。又為逃避以上述型態所遭詬病，嗣後復有由民間等利害關係人為發起人而自主、任意成立之法人，因須經主管機關認可，而所掌事業或事務內容，多具有公共性，被稱為認可法人，因多有由政府出資成立者，實質上與特殊法人無異。有關特殊法人等之整理及合理化，自 1975 年左右即已開始，隨近年中央政府之行政改革，亦作為檢討是否獨立行政法人化之對象之一。2001 年 6 月通過「特殊法人改革基本法」後，依據「事業維持之意義不高」、「經營顯著不符收益」、「民營化較有效率」等基準，分別進行廢止、民營化、民間法人化或獨立行政法人化之檢討。於 163

個特殊法人及認可法人中，除非不具有政策實施機能之 45 個共濟組合，其餘 118 個中，有 17 個被整併後廢止，45 個民營化，38 個整併為 36 個獨立行政法人。

目前日本依據特別法律設立之民間法人，包括上述依勞動災害防止團體法成立之中央勞動災害防止協會、建設業勞動災害防止協會、陸上貨物運輸業勞動災害防止協會、港灣貨物運輸業勞動災害防止協會、礦業勞動災害防止協會，以及依據高壓氣體保安法成立之高壓氣體保安協會等，共計 19 個法人團體（詳如附錄三），其由特殊法人或認可法人轉型成民間法人（民營化）之時程如下：

法人團體	民間法人化時間	主管省廳
中央勞動災害防止協會	2000 年（平成 12 年）6 月 19 日	厚生勞動省
建設業勞動災害防止協會	1989 年（平成元年）7 月 18 日	厚生勞動省
陸上貨物運輸業勞動災害防止協會	1989 年（平成元年）7 月 18 日	厚生勞動省
港灣貨物運輸業勞動災害防止協會	1989 年（平成元年）7 月 18 日	厚生勞動省
林業及木材製造業勞動災害防止協會	1989 年（平成元年）7 月 18 日	厚生勞動省
礦業勞動災害防止協會	1989 年（平成元年）7 月 18 日	厚生勞動省
高壓氣體保安協會	1986 年（昭和 61 年）10 月 1 日	經濟產業省

## （二）政府職災預防補助經費之縮減

有關厚生勞動省所管之勞動災害防止法人團體，其接受政府補助經費之法源依據，如不細究各相關法令之條文內容，實難窺其經費來源之全貌。藉本次考察機會，始予以釐清其中來龍去脈，除前述勞動災害防止團體法第 54 條外，相關規定尚分散在「勞工保險特別會計法」（第 4 條有關「勞動福祉事業」之歲出費用）及「職業災害補償保險法」（第 29 條明定「勞動福祉事業」包括「勞工安全衛生確保」

之事業)等法律中，而勞動災害防止團體之補助即為該安全衛生確保事業中之一項。簡而言之，上述各勞動災害防止協會所推動之業務，係屬「勞動福祉事業」中之「勞工安全衛生確保事業」(如圖 2)，厚生勞動省即依據該等法律，每年由勞工保險基金之職業災害保險收支結餘提撥一定額度，補助各勞動災害防止團體部分業務費。

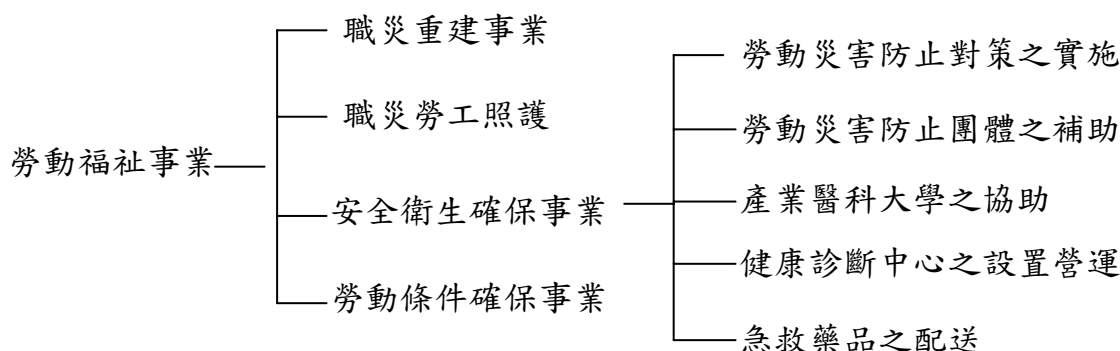


圖 2 職災保險法之勞動福祉事業概要

惟日本內閣會議於 2002 年 3 月決定「行政委託型公益法人改革實施計畫」後，針對接受政府委託或推薦而執行之事業或事務之公益法人進行檢討，其中接受政府補助金之相關法人則檢討是否廢止或縮減經費的措施。同年 4 月訂頒「依據特別法律設立之民間法人營運指導監督基準」(附錄四)，作為厚生勞動省加強對該等民間法人實施指導監督之依據。另 2005 年(平成 17 年)12 月 24 日內閣會議「行政改革之重要方針」決定略以：「為促進該等民間法人營運之效率化，有關一般管理費之補助應削減 10%，經常經費中之補助金及委託費，今後 5 年間亦應削減 10%。」。因此，近幾年來，日本在追求行政效率與精簡預算支出之大力改革下，政府已逐步縮減勞動福祉事業費及各職業災害防止團體之補助金額。例如「勞動福祉事業」費即由 2000 年的 1,534 億元減少至 2007 年的 999 億元，縮減幅度為 34.9% (如表 1)。

表 1 歷年勞動福祉事業費編列情形

年度	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
億元 (日幣)	1,534	1,508	1,431	1,383	1,284	1,222	1,111	999

根據 2006 年(平成 18 年)職業災害補償保險之預算編列概況(如附錄五)，職業災害保險收入共計 1 兆 368 億元，其中除 9,234 億元用於職業災害相關保險給付外，另有 1,111 億元用在「勞動福祉事業」之支出，其中「安全衛生確保事業」之支出約 330 億元，職災防止團體之補助金則約 25.4 億元，而中央勞動災害防止協會所接受之補助金約為 12.9 億元(占總補助金之 50.8%)，建設業勞動災害防止協會約為 3.7 億元(14.8%)，林業及製造業勞動災害防止協會約為 2.9 億元(11.6%)，陸上運輸業勞動災害防止協會 2.6 億元(10.2%)，港灣貨物運輸業勞動災害防止協會 2.3 億元(9.1%)，礦業勞動災害防止協會 1 億元(3.9%)(如圖 3)。此外，中央勞動災害防止協會近 5 年接受之政府補助金亦從 2002 年的 34.9 億元縮減至 2006 年的 12.9 億元(減幅達 63%)(表 2)，每年接受政府委託推動安全衛生業務則約為 30 億元。

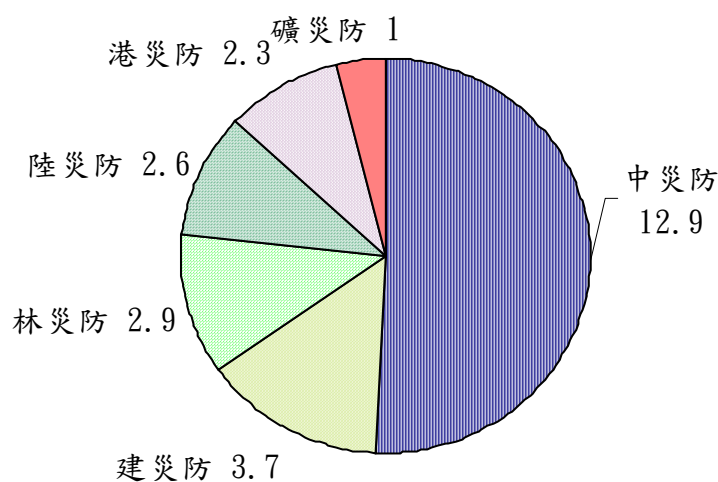


圖 3 2006 年職災防止團體補助金之分配概況 (單位：億元)

表 2 中災防歷年接受政府補助金額一覽表

年度	2002 年	2003 年	2004 年	2005 年	2006 年
億元 (日幣)	34.9	32.6	29.2	13.9	12.9

足見，日本政府對職業災害預防團體之補助，由設置階段的全額補助轉為部分補助，近年並年年縮減補助金額，無非期盼各勞動災害防止法人團體能逐漸負起獨立自主營運之責任，強化其事業經營之效能，而無須再倚賴政府之補助費。此恰可作為我國未來推動成立職業災害預防法人團體之重要參考。

### (三) 勞動災害防止團體之主要業務

依照勞動災害防止團體法及各勞動災害防止法人團體之定款(章程)規定，中央勞動災害防止協會及各業別勞動災害防止協會，每年均必須參酌職業災害環境情勢，編列預算及制定事業計畫陳報厚生勞動省承認，修正時亦同。以下謹就日本成立最早(1964年)，並以促進事業主、雇主團體推行勞動災害防止活動，及協助指導各事業單位落實安全衛生措施為成立目的之中央勞動災害防止協會(Japan Industrial Safety and Health Association, JISHA)，其目前主要推動業務(參考其平成19年度事業計畫)摘述如下：

#### 1. 推動職業安全衛生管理系統(OSHMS)

- (1) 推展風險評估及職業安全衛生管理系統等相關事業。
- (2) 協助(支援)推動化學物質風險評估事業。
- (3) 協助(支援)推動機械設備風險評估事業。

#### 2. 健康確保與舒適職場環境之推進

- (1) 策進心理健康及過負荷勞動防範對策。
- (2) 推動勞工身心健康促進等事業。



- (3) 促進舒適之職場環境。
- 3. 加強安全衛生教育事業
  - (1) 推動符合時勢需要之安全衛生教育。
  - (2) 透過全國安全衛生大會促進產業安全衛生水準向上提昇
- 4. 零災害運動之普及擴大。
- 5. 擴展安全衛生技術服務事業。
- 6. 針對中小事業提供多樣化之協助支援。
- 7. 因應安衛環境時勢實施調查研究及其成果之應用
  - (1) 實施勞動安全衛生情勢分析與調查研究。
  - (2) 推動職業疾病預防等勞工健康障害防止事業。
- 8. 協助支援產業與企業因應國際化之衝擊
  - (1) 促進與國外安全衛生團體之交流
  - (2) 協助海外企業處理有關安全衛生問題。
  - (3) 強化所屬國際安全衛生中心之業務。

2007年4月，中央勞動災害防止協會共有124個正式團體會員，包括上述5個業別勞動災害防止協會、56個全國性事業主團體、48個都道府縣勞動基準協會及15個安全衛生團體；另贊助會員共有5,000個事業單位。該協會於全國計有7個地區中心，2個分支所，並分別於東京及大阪二地，設有安全衛生教育中心及勞動衛生專門機構與資訊中心。

### 參、職業安全衛生管理系統之發展

日本為持續降低工作場所災害事故，於 2003 年（平成 15 年）由國家公布第 10 次（2003 年至 2007 年，每期 5 年）勞動災害防止計畫，定立「減低職場風險，確保所有勞工安全與健康」之計畫主軸後，即有系統地規劃推展事業單位自律性/自主性安全衛生活動，將國際職業安全衛生管理系統（OSHMS）引進日本國內並積極地推行，以確實降低職場災害風險。

事實上，日本於 1999 年（平成 11 年）4 月即由勞動省（現為「厚生勞動省」）以告示第 53 號發布「勞動安全衛生管理系統相關指針」（可譯成「職業安全衛生管理系統指引」，簡稱 OSHMS），並於同年 6 月由勞動省安全課編撰「勞動安全衛生管理系統指針之解說」，提供給事業單位應用，文中採用淺顯易懂的解說方式，以期能協助事業單位導入安全衛生管理系統，並廣泛應用。

但近年來，日本職業災害死傷人數似出現上下波動之趨勢，嗣經調查職業災害發生率較高之事業單位，發現其存在諸多問題，例如：事業經營階層並未以身作則支持安全管理活動、高層投入安全管理之人員、經費等資源不足、安衛技術人員退休而出現斷層、工程技術逐漸多樣化與複雜化、未確實評估設備及作業危險性，以及防災措施未有效落實等。為有效解決上述問題，繼續降低職場上之傷亡人數，爰從法規面與制度面重新檢討，並於 2006 年（平成 18 年）採取一系列防災具體措施，其中最重要的即針對 OSHMS 相關制度與配套措施予以強化。茲就目前日本所訂頒之 OSHMS 相關指針及法規之修正等配套措施介紹如次：

#### 一、訂（修）定職業安全衛生管理系統相關指針

日本近年針對 OSHMS 有關之指針及解說，共發出下列多件告示或通達：

- \* 2006.3.10 修正發布「勞動安全衛生管理系統相關指針」(告示)
- \* 2006.3.17 關於勞動安全衛生管理系統相關指針(通達)
- \* 2006.3.10 關於「危險性或有害性調查(風險評估)相關指針」(通達)
- \* 2006.3.30 關於「化學物質危險性或有害性調查(風險評估)相關指針」(通達)
- \* 2007.7.31 關於「機械等安全基準相關指針」
- \* 2002.7.4 關於「陸上運輸業勞動安全衛生管理系統相關指針」(通達)
- \* 1999.11.30 關於「建設業勞動安全衛生管理系統相關指針」(告示)

上述厚生勞動省於2006年最新修訂「勞動安全衛生管理系統相關指針」，即相當於ILO-OSH(2001)所定位之國家級OSHMS指引。另外，厚生勞動省將OSHMS之推廣分別交付給各地都道府縣勞動基準局長辦理，並且依照ILO-OSH建議之架構，請中央勞動災害防止協會、建設業勞動災害防止協會及陸上運輸業勞動災害防止協會協助，分別訂定各業別相關指針或驗證基準，其發展狀況詳如圖4所示。而目前我國已於96年8月13日發布與ILO接軌之國家級指引-「臺灣職業安全衛生管理系統指引」(TOSHMS)，未來應比照日本進一步發展行業別之OSHMS指引。

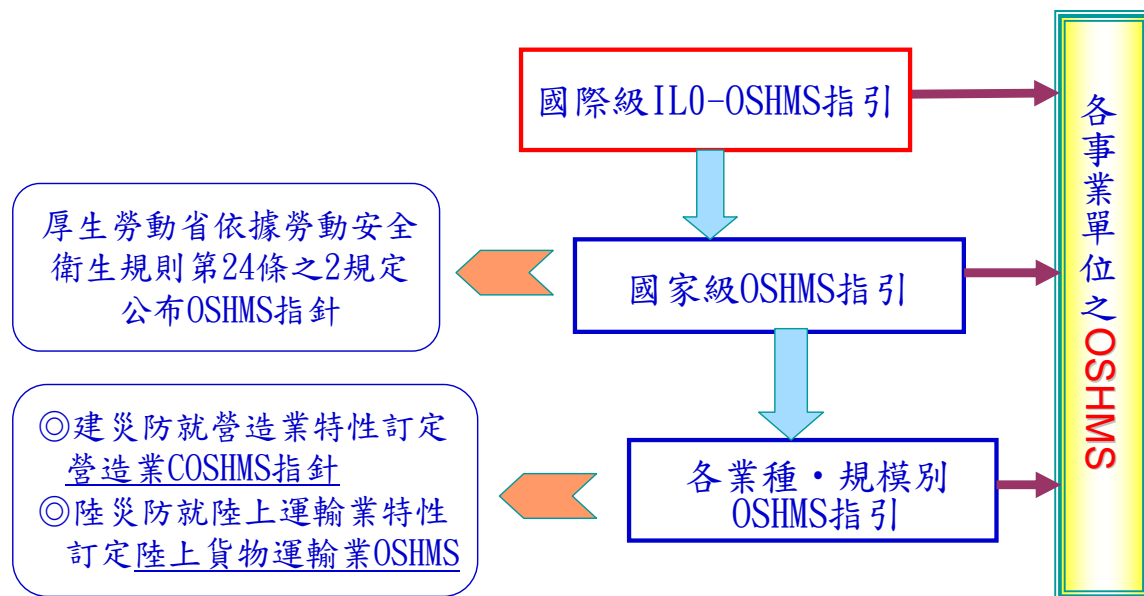


圖4 日本 OSHMS 遵循 ILO 之進展狀況

以下進一步就日本「勞動安全衛生管理系統相關指針」之主要目的、內容重點及特色等予以說明：

- (一) 指針目的：透過員工參與及協力，推動一連串促進自主性安全衛生之活動，以防止職業災害，增進勞工健康及建構舒適工作環境，進而促進職場安全衛生水準向上提昇（如圖 5）。

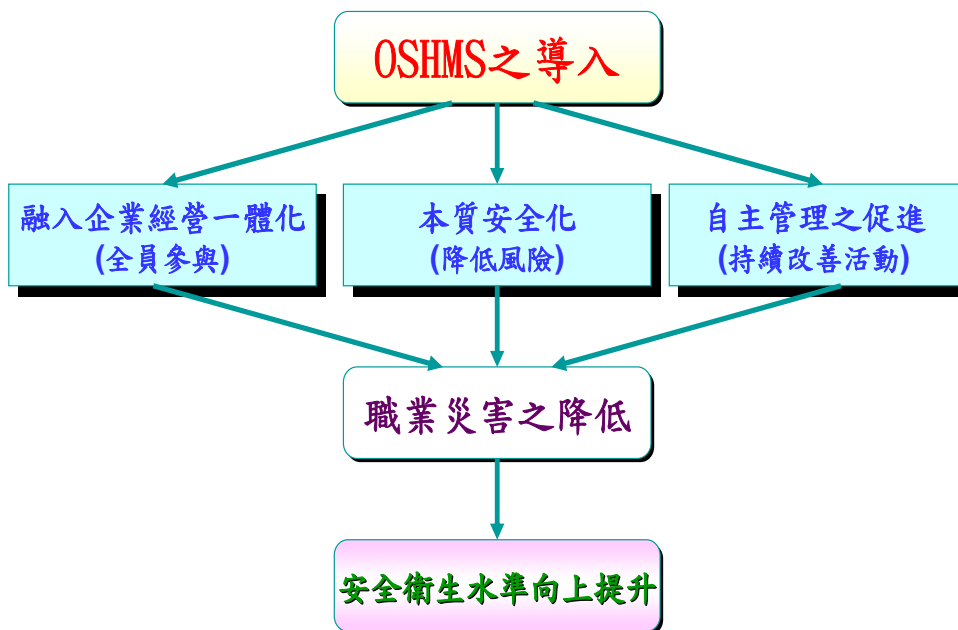


圖 5 推動 OSHMS 之積極目的（中災防）

- (二) 指針之架構：該指針共計 18 條（附錄六），主要重點為：

第 1、2 條	目的	第 11 條	安全衛生目標之設定
第 3 條	定義	第 12 條	安全衛生計畫之制訂
第 4 條	適用	第 13 條	安全衛生計畫之實施等
第 5 條	安全衛生政策之表明	第 14 條	緊急應變之對應等
第 6 條	勞工意見之反映	第 15 條	日常點檢及改善等
第 7 條	體制之整備	第 16 條	職業災害原因之調查
第 8 條	文件化	第 17 條	系統監查（審查、稽核）
第 9 條	紀錄	第 18 條	系統之修正（持續改善）
第 10 條	危險性或有害性調查（風險評估）及採取措施		

- (三) OSHMS 指針之特色

1. 基於高階主管之安全衛生政策宣示，將安全衛生管理融入企業經營的系統化管理體系。
2. 透過規劃 (Plan)、實施 (Do)、查核 (Check) 及改進 (Action) 的循環過程，實現安全衛生管理目標。
3. 以「文件化、紀錄化」，確實且有效的推展安全衛生活動。
4. 藉由風險評估及因應對策之實施，亦即從源頭風險管控制程、原料、設備及作業之安全，促進本質安全化。

有關日本勞動安全衛生管理系統指針之基本架構、推動流程以及各要項間之關係，詳如圖 6 所示。

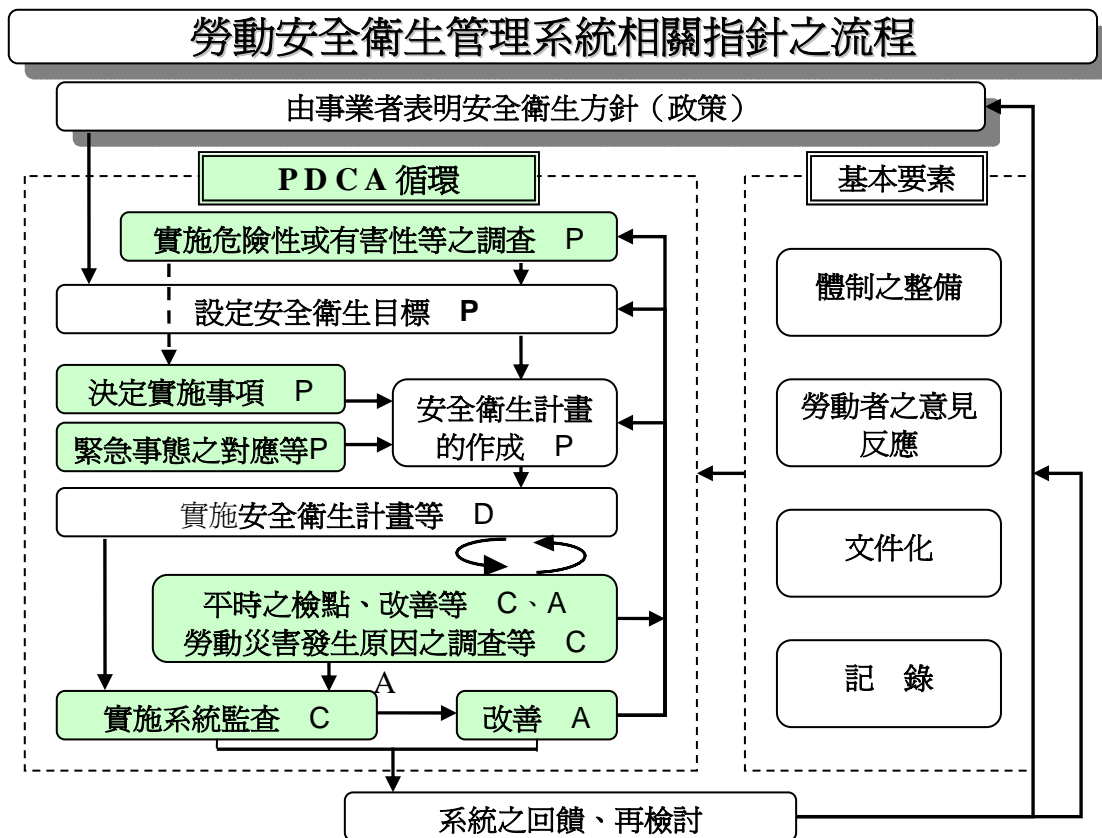


圖 6 日本 OSHMS 指針之架構 (中災防 2007)

## 二、配合推動職業安全衛生管理系統之修法重點

日本為配合推動 ILO-OSH (2001) 及新修訂「勞動安全衛生管理系統相關指針」，於 2006 年 (平成 18 年) 密集修正勞動安全衛生法及

相關附屬法規勞動安全衛生規則，主要修正重點如下：

- (一) 實施風險評估 (risk assessment)：對於設備、原料或作業行為 (含新設、移轉、變更等) 會引起危害性者，應事先予以調查，依據調查結果採取控制措施。(法 28 條之 2)
- (二) 推動 OSHMS 之誘因：通過 OSHMS 認可者，免除其於設備或建築物進行設置、移動、變更前提報安全計畫書之義務。(法 88 條)
- (三) 充實管理人員素質：自 2006 年 10 月 1 日起事業單位安全管理人員，均須接受風險評估相關課程 9 小時以上者始得擔任。(細則 5 條)
- (四) 強化安全衛生管理體制：
  1. 增訂 OSHMS 指針之法源依據：明定厚生勞動省得發布 OSHMS 指針，內容包括安衛政策、風險評估與必要措施、目標、安衛計畫之 PDCA 等項目。(安衛規則 24 條之 2)
  2. 增加安全管理單位及人員有關 OSHMS 之執行事項。(安衛規則 21-23 條)

### 三、日本導入職業安全衛生管理系統之成功經驗

承上所述，厚生勞動省依據勞動安全衛生規則第 24 條之 2 規定，訂定國家級職業安全衛生管理系統相關指針，主要希望在雇主與勞工之通力合作下，藉由該管理系統之引進，訂定系列之程序，進行持續性地自主安全衛生活動，以達到安全衛生水準向上提升。中央勞動災害防止協會(JISHA)則依據該管理系統相關指針，於 2003 年制定公布 JISHA OSHMS 驗證基準 (原文：JISHA 方式適格 OSHMS 基準，又稱適格認定基準，詳參附錄七)，供製造業等一般行業據以推行，同時提供 OSHMS 之驗證服務，有關事業單位提出驗證申請，以及驗證機構 (亦稱評價認定機關) 實施 JISHA 方式 OSHMS 適格認定之業務流程，詳如圖 7 所示，目前經中

災防認可之驗證機構計有豐田安全衛生管理公司、高壓氣體保安協會、日本 DNV 驗證公司、日通綜合研究所公司等 4 家。另日本營造安全衛生協會亦依據上述國家級職業安全衛生管理系統相關指針，訂定公布建設業職業安全衛生管理系統指引（Construction OSHMS，簡稱 COSHMS），鼓勵營造業總公司及工地現場導入 OSHMS，實施風險評估，以降低營造工作場所職災風險。

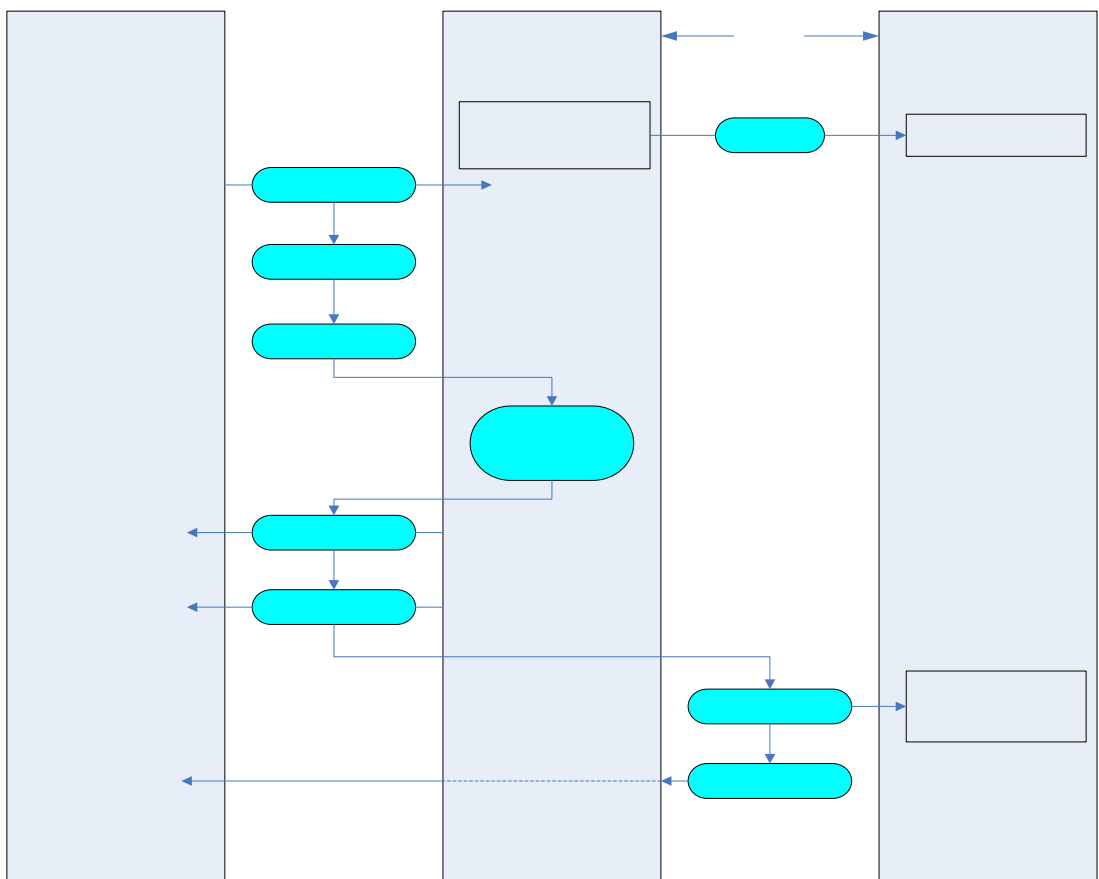


圖 7 驗證機構實施 JISHA 方式 OSHMS 適格認定之業務流程

中央勞動災害防止協會自 2003 年推動 OSHMS 驗證業務以來，至 2007 年 8 月止，通過 JISHA OSHMS 驗證之家數共 215 家事業單位，且有逐年增加趨勢（圖 8）；另通過建設業勞動災害防止協會之 COSHMS 驗證者共 40 家事業單位。至於導入 OSHMS 之效益評估部分，根據日本厚生勞動省於 2005 年 10 月實施「勞動安全衛生基本調查」結果顯示，企業導入 OSHMS

事業單位

後其職業災害(含虛驚事故)大幅減少者之比例高達 86.7%，顯示 OSHMS 之推動，確實對職業災害防止具有正面效果。另外，有接受第三者驗證者佔 36.6%，如以事業單位規模分析，則以 300 人以上大型事業單位導入比例較高；如以行業別區分，則依序為水電燃氣業、營造業、運輸業及製造業等佔多數(如表 3 至表 5 所示)，此乃因目前有中央勞動災害防止協會、建設業勞動災害防止協會及陸上運輸業勞動災害防止協會等團體之積極推動所致。

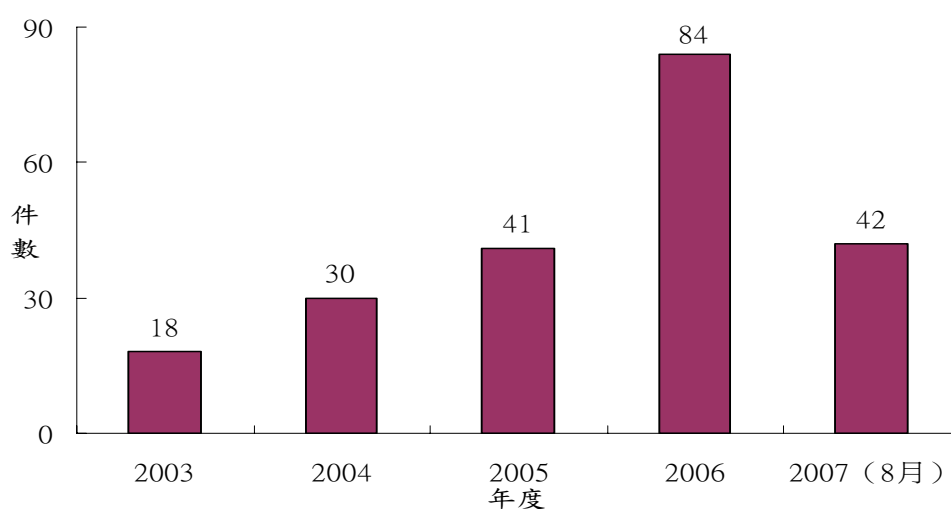


圖 8 通過 JISHA OSHMS 驗證家數 (資料來源：中災防)

表 3 導入 OSHMS 職災減少概況調查 (資料來源：中災防)

合計	職災、虛驚事故減少	職災、虛驚事故未減少	接受第三者驗證	未接受第三者驗證
百分比	86.7%	13.3%	36.6%	63.4%

表 4 導入 OSHMS 之事業單位規模調查 (資料來源：中災防)

規模 (人數)	1000 以上	500-999	300-499	100-299	50-99	49 以下
導入比例	37.2%	23.3%	18.9%	12.5%	9.9%	13.3%
未導入比例	62.8%	76.7%	81.1%	87.5%	90.1%	86.7%

註：上述導入 OSHMS 者，包括未申請驗證之單位。



表 5 導入 OSHMS 之行業別調查 (資料來源：中災防)

規模 (人數)	水電燃氣業	營造業	製造業	運輸業	服務業	批發零售業
導入比例	35.4%	19.1%	6.0%	9.8%	6.6%	4.3%

再者，根據厚生勞動省於 2003 年 11 月，針對全國 1,269 家製造業僱用勞工人數在 300 人以上之大型事業單位，實施管理制度推動與職災發生情形之比較調查結果顯示，導入 OSHMS 且持續實施自主安全衛生管理者，年職災千人率平均為 3.91，而完全未推動 OSHMS 相關活動者，則年職災千人率平均達 6.15，二者相差約 1.7 倍。顯然，由日本近年推動 OSHMS 之成果及廠商個案成功經驗得知，推動 OSHMS 除可有效降低職業傷病，減少保險給付、補償支出等直接成本外，對於提升產業生產力及競爭力、降低企業間接費用、企業形象提升及勞資雙方之協調性增進等，亦有實質之助益。

#### 肆、心得與建議

- 一、根據 2007 年日本勞工保險特別會計（類似我國勞保職災勞工保護專款之會計）改革最新評估報告顯示，近幾十年來透過職災保險專款之有效運用，以及勞動災害防止協會等團體，配合政府推動職災預防對策及相關措施，除已有效降低職業災害外，連帶也大幅降低事業主之職業災害保險費率，由 1989 年的 1.13% 下降至 2006 年的 0.7%。由此可知，我國目前刻正規劃運用勞工保險職業災害預防專款，作為加強辦理職災預防業務，不但能有效促使職業災害持續降低外，未來亦能持續降低雇主之勞保職災費率，實為「投資工安，勞動平安」之最佳驗證。
- 二、承上，本會自 96 年起運用職業災害預防專款辦理職災預防計畫，已達 1 億元以上之金額，98 年度起更可能成長至 4 億以上之規模，惟目前係採由勞保局補助或依政府採購法逐案委託不特定之民間機構辦理，並由各業務單位規劃監督，然職災預防輔導、驗證或查核等業務具高度專業化及持續性之需求，由民間機構辦理卻有人才難以久任、專業能力不足、技術經驗無法傳承或衍生利益糾葛等影響公共利益之虞；另者，目前各計畫均由業務單位監督掌控，雖可提升執行力，但業務單位預算倍增（約占公務預算之 2 至 4 倍），在員額未相對增加之情況下，其執行效果仍有限度。而鄰近國家日本及韓國，均早已運用職災專款成立職業安全衛生法人機構，業務運作純熟。今後，實應借鏡日本及韓國善用職災預防公益法人之機制，運用職業災害預防專款補助成立類似公法人之「臺灣職業安全衛生法人」（可比照日本中災防 JISHA 及韓國 KOSHA，稱之為 TOSHA），以有效執行政府運用專款委託辦理職災預防業務。

- 三、日本近年推行「行政改革」之重要理念，是將行政機關政策之擬訂規劃機能與執行機能區隔，並將不具公權力之執行性業務委由具有法人資格之「獨立行政法人」辦理，其中非營利目的者則委由「公益法人」(職災防止團體)執行，並導入評鑑制度以達效率、質量之提升。我國未來如成立「職業安全衛生法人」，仍應參考日本之作法訂定該法人之營運指導監督基準，除能促使其提升營運績效外，亦可逐年減少政府之補助額度。
- 四、英國於 1996 年公布「安全衛生管理系統指引」(BS8800)後，世界各國均已相繼導入系統化之安全衛生管理系統(詳如表 6)，致力於降低工作環境之職災風險，而我國推動 OSHMS 雖然起步較晚，直至 2007 年始發布 TOSHMS 指引，然其實質內容卻已融入 ILO-OSH (2001) 與 OHSAS18001 (2007) 之精髓要項，及時跟上國際安全衛生之發展潮流。

年度	各國制定公布之 OSHMS 標準或指引
1996	英國「安全衛生管理系統指引」(BS8800)
1997	澳洲「職業安全衛生管理系統指引」(AS/NZS4804)
1998	中國大陸「職業安全衛生管理系統指引」
1999	DNV、BSI 等驗證機構「OHSAS 18001」(2007 年改版)
	韓國「職業安全衛生管理系統指引」(KOSHA18001)
	泰國「職業安全衛生管理系統標準」(TIS18001)
	日本「勞動安全衛生管理系統指針」(2006 年改版)
2001	ILO「職業安全衛生管理系統指引」(ILO-OSH)
2002	歐盟各國導入「職業安全衛生管理系統」
2003	馬來西亞「職業安全衛生管理系統標準」(MS722:2003)
2004	愛爾蘭「職業安全衛生管理系統指引」
	新加坡「職業安全衛生管理系統標準」(SS506)
2005	美國「職業安全衛生管理系統標準」(ANSI/ASSE Z10)
2007	臺灣「職業安全衛生管理系統指引」(TOSHMS)

表 6 各國推動 OSHMS 之進程

- 五、日本目前已遵循 ILO-OSH (2001) 之架構，除訂頒國家級 OSHMS

指針外，並訂有製造業、營造業、貨物運輸業等業別之 OSHMS 指針或驗證基準，而我國目前已訂頒國家級 TOSHMS 指引及一般行業驗證規範，未來應持續開發營造業及中小企業等不同業別或規模別之 OSHMS 指引，以契合國際職業安全衛生管理系統發展趨勢。

六、中災防所發展適用於一般行業之 JISHA OSHMS 認定基準，已被 ILO 歸類為遵循 ILO-OSH (2001) 架構之製造業 OSHMS 指引 (OSHMS guidelines for manufacturing, 詳見 ILO 網站之「SafeWork」網頁)，然其自 2003 年推動驗證服務以來，每年申請並通過 OSHMS 驗證之事業單位家數始終未逾百家，經檢討可能為誘因不足及法令未有配套措施所致，嗣經 2006 年法規修正增加誘因後，相信今後申請驗證之需求量將可望增加。而我國目前已配合勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法之修正，增訂多項推動 TOSHMS 之誘因，未來如能再透過職業安全衛生法之修法，免除法定報備、申請審查或檢查等義務，將更能促使激勵事業單位推動制度化及系統化之管理系統，落實風險管理。

七、鑑於中災防一向與我友好，長期以來對我國職場防災制度之建立與減災技術之提升助益頗深，而該會之「國際安衛資訊中心網站」(www.jicosh.gr.jp)，更提供包含台灣在內共 60 個國家之工安資訊 (含日、英文)。是以，藉此次拜訪機會，特別提供有關本會 TOSHMS 指引之中、英文等相關資訊，期供該國各界參考，當場並獲允將 TOSHMS 指引譯成日文，登載於該國際安衛資訊中心網站，供其國內、外人士瀏覽參考。嗣歸國後不久，該中心已將我國 TOSHMS 指引詳載於該網站首頁 (圖 9)，成功將本會最新工安政策行銷至日本，提高國際能見度。藉此，特別要感謝本會林前顧問熾昌及中災防 OSHMS 推進中心田中信介課長之鼎力相助。

国際安全衛生センター  
Japan International Center for Occupational Safety and Health

English

Google Custom Search

サイト検索

国際安全衛生センタートップ > 国別情報(目次) > 台湾:関係法案 > 労働安全衛生マネジメントシステムガイドライン

**資料** 台湾労働安全衛生マネジメントシステムガイドライン  
Guidelines of Occupational safety and health management systems for Taiwan

中華民國96年(2007年)8月13日労安1字第0960145500号文書  
(速報作成 国際安全衛生センター)

掲載日:2007.11.01

1. 目的

「台湾労働安全衛生マネジメントシステムガイドライン」(以下「本ガイドライン」と略称する)は、組織の事業者と労働者が共同で労働安全衛生マネジメントシステムを構築し、自律管理を強化して、労働安全衛生の実績を継続的に改善しながら、労働災害を減らして、労働者の安全と健康を守っていくことの指導を旨とする。

2. 適用範囲

本ガイドラインは労働安全衛生マネジメントシステムを築く必要のある組織および築こうと考えている組織に適用される。

3. 名詞と定義

3.1 能動的監督

危害やリスクの予防とコントロール措置について検査し、労働安全衛生マネジメントシステムの手順を実施して、定められた準則に合わせ継続的な活動を行うこと。

3.2 考査

システム化され、独立して更新化される過程で評価を経て、定期的に評価し、定められた準則

海外安全衛生情報

- 安全衛生法令
- 安全関係
- 衛生関係
- 安全衛生一般
- 業種別情報
- 災害統計
- 安全衛生情報誌
- 安全衛生用語集
- 安全衛生リンク集

センター紹介

情報事業

研修事業

交流掲示板

お問い合わせフォーム

アンケートにご協力お願いします

第18回

圖 9 我國「TOSHMS」刊登於日本「國際安衛資訊中心網站」

附錄一 出席第44屆高壓氣體保安協會全國大會照片剪輯



## 第一章 総則

(目的)

**第一条** この法律は、労働災害の防止を目的とする事業主の団体による自主的な活動を促進するための措置を講じ、もつて労働災害の防止に寄与することを目的とする。

(定義)

**第二条** この法律において「労働災害」とは、[労働安全衛生法](#)（昭和四十七年法律第五十七号）[第二条第一号](#)に規定する労働災害をいう。

この法律において「指定業種」とは、厚生労働大臣が、労働災害の発生率その他の事情を考慮し、労働政策審議会の意見をきいて指定する業種をいう。

**第三条** 削除

**第五条** 削除

**第六条** 削除

**第七条** 削除

## 第二章 労働災害防止団体

### 第一節 通則

(種類)

**第八条** この法律による労働災害の防止を目的として組織された団体（以下「労働災害防止団体」という。）は、次に掲げるものとする。

- 一 中央労働災害防止協会（以下「中央協会」という。）
- 二 労働災害防止協会（以下「協会」という。）

(人格、住所等)

**第九条** 労働災害防止団体は、法人とする。

労働災害防止団体の住所は、その主たる事務所の所在地にあるものとする。

労働災害防止団体でないものは、その名称中に労働災害防止協会という文字を用いてはならない。

[民法](#)（明治二十九年法律第八十九号）[第四十四条](#)（法人の不法行為能力等）の規定は、労働災害防止団体に準用する。

(登記)

**第十条** 労働災害防止団体は、政令で定めるところにより、登記しなければならない。

前項の規定により登記しなければならない事項は、登記の後でなければ、これをもつて第三者に対抗することができない。

### 第二節 中央労働災害防止協会

(業務)



**第十一条** 中央協会は、労働災害の防止に関し、会員間の連絡及び調整を図るほか、次の業務を行なうものとする。

- 一 事業主、事業主の団体等が行なう労働災害の防止のための活動を促進すること。
- 二 教育及び技術的援助のための施設を設置し、及び運営すること。
- 三 技術的な事項について指導及び援助を行なうこと。
- 四 機械及び器具について試験及び検査を行なうこと。
- 五 労働者の技能に関する講習を行なうこと。
- 六 情報及び資料を収集し、及び提供すること。
- 七 調査及び広報を行なうこと。
- 八 その他必要な業務を行なうこと。

中央協会は、前項の業務のほか、国からの委託を受けて、次の業務を行うことができる。

- 一 安全衛生教育に従事する指導員の養成及び資質の向上を図るための業務を行うこと。
- 二 化学物質等で労働者の健康障害を生ずるおそれのあるものの有害性の検査のための業務を行うこと。
- 三 快適な職場環境の形成に関する情報及び資料の収集及び提供並びに広報その他の啓発活動を行うこと。
- 四 [民法第三十四条](#)（公益法人の設立）の規定により設立された法人であつて、都道府県の区域内において事業者に対する快適な職場環境を形成するための措置に係る技術的な事項についての指導及び援助その他の快適な職場環境の形成の促進に関する業務を行うものに対して、相談、助言その他の援助を行うこと。

第一項第三号の業務は、指定業種に属する事業以外の事業の事業主及びその事業主の団体に対して行なうものとする。

中央協会は、第一項の業務を行なうにあつては、[労働安全衛生法](#) に基づいて策定された労働災害防止計画に即応するように努めなければならない。

（安全管理士及び衛生管理士）

**第十二条** 中央協会は、前条第一項の業務のうち労働災害の防止に関する技術的な事項に係るものを行なわせるため、安全管理士及び衛生管理士を置かなければならない。

前項の安全管理士及び衛生管理士は、厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから選任しなければならない。

（会員の資格）

**第十三条** 中央協会の会員の資格を有するものは、次に掲げる法人その他の団体とする。

- 一 協会



- 二 全国的な事業主の団体で労働災害の防止のための活動を行なうもの
- 三 前二号に掲げるもののほか、労働災害の防止のための活動を行なう団体で定款で定めるもの

(加入)

**第十四条** 協会は、すべて中央協会の会員となる。

中央協会は、前条第二号及び第三号の法人その他の団体が中央協会に加入しようとするときは、正当な理由がないのにその加入を拒み、又はその加入について不当な条件をつけてはならない。

(会費)

**第十五条** 中央協会は、定款で定めるところにより、会員から会費を徴収することができる。

(設立)

**第十六条** 中央協会は、全国を通じて一個設立することができるものとする。

(発起人)

**第十七条** 中央協会を設立するには、その会員になろうとする五以上の法人その他の団体が発起人となることを要する。

(創立総会)

**第十八条** 発起人は、定款を作成し、これを会議の日時及び場所とともにその会議開催日の一月前までに公告して、創立総会を開かなければならない。

定款の承認その他設立に必要な事項の決定は、創立総会の議決によらなければならない。

創立総会の議事は、会員の資格を有する法人その他の団体でその会日までに発起人に対して会員となる旨を申し出たものの二分の一以上が出席して、その出席者の議決権の三分の二以上で決する。

[民法第六十五条](#) 及び [第六十六条](#) (表決権)の規定は、創立総会の議決に準用する。

(設立の認可)

**第十九条** 発起人は、創立総会の終了後遅滞なく、定款及び厚生労働省令で定める事項を記載した書面を厚生労働大臣に提出して、設立の認可を受けなければならない。

(成立の時期等)

**第二十条** 中央協会は、主たる事務所の所在地において設立の登記をすることによつて成立する。

中央協会は、成立の日から二週間以内に、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

(定款)

**第二十一条** 中央協会の定款には、次の事項を記載しなければならない。

- 一 目的

- 二 名称
- 三 業務
- 四 主たる事務所の所在地
- 五 会員の資格に関する事項
- 六 会員の加入及び脱退に関する事項
- 七 会員の権利及び義務に関する事項
- 八 会費に関する事項
- 九 役員に関する事項
- 十 参与に関する事項
- 十一 総会に関する事項
- 十二 会計に関する事項
- 十三 事業年度
- 十四 公告の方法

定款の変更は、厚生労働大臣の認可を受けなければ、その効力を生じない。

(役員)

**第二十二条** 中央協会に、役員として、会長一人、理事五人以上及び監事二人以上を置く。

会長は、中央協会を代表し、その業務を総理する。

理事は、定款で定めるところにより、会長を補佐して会務を掌理し、会長に事故があるときはその職務を代理し、会長が欠員のときはその職務を行なう。

監事は、中央協会の業務及び経理の状況を監査し、その監査の結果を総会に報告する。

(役員の任免及び任期)

**第二十三条** 役員は、定款で定めるところにより、総会において選任し、又は解任する、ただし、設立当時の役員は、創立総会において選任する。

会長の任期は、三年以内において定款で定める期間とし、理事及び監事の任期は、二年以内において定款で定める期間とする。ただし、設立当時の会長の任期は、一年六月以内において創立総会で定める期間とし、設立当時の理事及び監事の任期は、一年以内において創立総会で定める期間とする。

役員は、再任されることができる。

(監事の兼職の禁止)

**第二十四条** 監事は、会長、理事又は中央協会の職員を兼ねてはならない。

(代表権の制限)

**第二十五条** 中央協会と会長との利益が相反する事項については、会長は、代表権を有しない。この場合には、定款で定めるところにより、監事が中央協会を代表する。

(決算関係書類の提出等)

**第二十六条** 会長は、通常総会の開催日の一週間前までに、事業報告書、貸借対照表、収支決算書及び財産目録を監事に提出し、かつ、これらを主たる事務所に備えて置かなければならない。

会長は、監事の意見書を添えて前項に規定する書類を通常総会に提出し、その承認を求めなければならない。

前項の監事の意見書については、これに記載すべき事項を記録した電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によつては認識することができない方式で作られる記録であつて、電子計算機による情報処理の用に供されるものとして厚生労働省令で定めるものをいう。）の添付をもつて、当該監事の意見書の添付に代えることができる。この場合において、会長は、当該監事の意見書を添付したものとみなす。

（参与）

**第二十七条** 中央協会に、参与を置く。

参与は、中央協会の業務の運営に関する重要な事項に参与する。

参与は、労働災害の防止に関し学識経験がある者のうちから、会長が委嘱する。

前三項に定めるもののほか、参与に関し必要な事項は、定款で定める。

（総会の招集）

**第二十八条** 会長は、定款で定めるところにより、毎事業年度一回通常総会を招集しなければならない。

会長は、必要があると認めるときは、臨時総会を招集することができる。

（総会の議決事項）

**第二十九条** 次の事項は、総会の議決を経なければならない。

- 一 定款の変更
- 二 事業計画及び収支予算の決定又は変更
- 三 解散
- 四 会員の除名
- 五 その他定款で定める事項

（総会の議事）

**第三十条** 総会の議事は、総会員の二分の一以上が出席して、その出席者の議決権の過半数で決する。ただし、前条第一号、第三号及び第四号の事項に係る議事は、総会員の二分の一以上が出席して、その出席者の議決権の三分の二以上の多数で決する。

（総会に関する**民法**の準用）

**第三十一条** [民法第六十一条第二項](#)（臨時総会招集請求権）、第六十二条（総会の招集）、第六十四条（総会の議決事項）、第六十五条及び第六十六条（表決権）の規定は、中央協会の総会に準用する。

（解散）

**第三十二条** 中央協会は、次の理由によつて解散する。

- 一 総会の議決
- 二 破産手続開始の決定
- 三 設立の認可の取消し

中央協会は、前項第一号の規定により解散したときは、解散の日から二週間以内に、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

(清算人)

**第三十三条** 清算人は、前条第一項第一号の規定による解散の場合には総会において選任し、同条同項第三号の規定による解散の場合には厚生労働大臣が選任する。

**第三十四条** 清算人は、財産処分の方法を定め、総会の議決を経て厚生労働大臣の認可を受けなければならない。

総会が前項の議決をしないとき又はすることができないときは、清算人は、厚生労働大臣の認可を受けて、財産処分の方法を定めなければならない。

残余財産は、労働災害の防止のための活動を行なう団体に帰属させなければならない。

(解散及び清算に関する[民法](#)の準用等)

**第三十五条** [民法第七十条](#)（法人についての破産手続の開始）、第七十三条、第七十五条、第七十六条、第七十八条から第八十一条まで、第八十二条（解散に係る部分を除く。）及び第八十三条（清算）並びに[非訟事件手続法](#)（明治三十一年法律第十四号）[第三十五条第二項](#)及び[第三十六条](#)から[第四十条](#)まで（法人の清算の監督）の規定は、中央協会の解散及び清算に準用する。

中央協会の解散及び清算を監督する裁判所は、中央協会の業務を監督する官庁に対し、意見を求め、又は調査を囑託することができる。

前項に規定する官庁は、同項に規定する裁判所に対し、意見を述べることができる。

### 第三節 労働災害防止協会

(業務)

**第三十六条** 協会は、次の業務を行なうものとする。

- 一 労働災害防止規程を設定すること。
- 二 会員に対して、労働災害の防止に関する技術的な事項について指導及び援助を行なうこと。

協会は、前項の業務のほか、当該指定業種に係る労働災害の防止に関し、次の業務を行なうことができる。

- 一 機械及び器具について試験及び検査を行なうこと。
- 二 労働者の技能に関する講習を行なうこと。
- 三 情報及び資料を収集し、及び提供すること。
- 四 調査及び広報を行なうこと。

五 前各号の業務に附帯する業務を行なうこと。

協会は、前二項の業務のほか、厚生労働大臣の要請があつたときは、当該指定業種に属する事業の事業主及びその事業主の団体で会員でないものに対して第一項第二号の業務を行なうことができる。

第十一条第四項及び第十二条の規定は、協会に準用する。この場合において、第十一条第四項中「第一項」とあり、第十二条第一項中「前条第一項」とあるのは、「第三十六条第一項から第三項まで」と読み替えるものとする。

(労働災害防止規程)

**第三十七条** 労働災害防止規程には、次の事項を定めるものとする。

- 一 適用範囲に関する事項
  - 二 労働災害の防止に関し、機械、器具その他の設備、作業の実施方法等について講ずべき具体的な措置に関する事項
  - 三 前号の事項の実施を確保するための措置に関する事項
- 協会が労働災害防止規程に違反した会員に対する制裁の定めをする場合には、これに関する事項は、労働災害防止規程に定めなければならない。

(労働災害防止規程の認可)

**第三十八条** 労働災害防止規程は、厚生労働大臣の認可を受けなければその効力を生じない。その変更についても、同様とする。

厚生労働大臣は、前項の認可の申請に係る労働災害防止規程が次の各号のいずれにも適合すると認めるときでなければ、同項の認可をしてはならない。

- 一 内容が法令に違反しないこと。
- 二 設定又は変更の手続が法令及び定款に違反しないこと。
- 三 不当に差別的でないこと。
- 四 労働者の利益を不当に害するおそれがないこと。

厚生労働大臣は、労働災害防止規程が前項各号のいずれかに適合しなくなつたと認めるときは、当該協会に対してその労働災害防止規程を変更すべきことを命じ、又は第一項の認可を取り消さなければならない。

厚生労働大臣は、第一項の認可に関する処分又は前項の規定による変更の命令若しくは認可の取消しをしようとするときは、労働政策審議会の意見を聞かなければならない。

(労働災害防止規程の廃止の届出)

**第三十九条** 協会は、労働災害防止規程を廃止したときは、遅滞なく、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

(関係労働者等の意見の聴取)

**第四十条** 協会は、労働災害防止規程を設定しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、関係労働者を代表する者及び労働災害の防止に関し学識経験がある者の意見を聞かなければならない。これを変更し、又は廃止しようとするときも、同様とする。

(会員の順守義務等)

**第四十一条** 会員は、労働災害防止規程を守らなければならない。

会員である事業主の事業に係る就業規則は、労働災害防止規程に反するものであつてはならない。

前二項の規定は、労働災害防止規程が会員の事業について適用される労働協約と抵触するときは、その限度においては、適用しない。

(会員)

**第四十二条** 協会の会員の資格を有するものは、当該指定業種に属する事業の事業主及びその事業主の団体とする。

第十四条第二項及び第十五条の規定は、協会に準用する。

(設立)

**第四十三条** 協会は、指定業種ごとに設立することができるものとする。

協会は、事業主である会員が当該指定業種に属する事業に常時使用する労働者の総数が、当該指定業種に属するすべての事業に常時使用される労働者の総数に厚生労働省令で定める率を乗じて得た数をこえることとなるときでなければ、設立することができない。

(発起人)

**第四十四条** 協会を設立するには、その会員になろうとする二十人以上のものが発起人となることを要する。

(設立に関する準用)

**第四十五条** 第十八条から第二十条までの規定は、協会の設立に準用する。

(定款)

**第四十六条** 協会の定款には、次の事項を記載しなければならない。

- 一 目的
- 二 名称
- 三 業務
- 四 主たる事務所の所在地
- 五 会員の資格に関する事項
- 六 会員の加入及び脱退に関する事項
- 七 会員の権利及び義務に関する事項
- 八 会費に関する事項
- 九 役員に関する事項
- 十 参与に関する事項
- 十一 総会及び総代会に関する事項
- 十二 会計に関する事項
- 十三 事業年度
- 十四 公告の方法

第二十一条第二項の規定は、協会の定款の変更に準用する。

(役員等)

**第四十七条** 協会に、役員として、会長一人、理事五人以上及び監事二人以上を置く。

協会に、参与を置く。

第二十二条第二項から第四項まで及び第二十三条から第二十六条まで並びに第二十七条第二項から第四項までの規定は、協会の役員及び参与に準用する。

(総会)

**第四十八条** 会長は、定款で定めるところにより、毎事業年度一回通常総会を招集しなければならない。

会長は、必要があると認めるときは、臨時総会を招集することができる。

次の事項は、総会の議決を経なければならない。

- 一 定款の変更
- 二 事業計画及び収支予算の決定又は変更
- 三 労働災害防止規程の設定、変更又は廃止
- 四 解散
- 五 会員の除名
- 六 その他定款で定める事項

第三十条並びに[民法第六十一条第二項](#)（臨時総会招集請求権）、第六十二条（総会の招集）、第六十四条（総会の決議事項）、第六十五条及び第六十六条（表決権）の規定は、協会の総会に準用する。この場合において、第三十条中「前条第一号、第三号及び第四号」とあるのは、「第四十八条第三項第一号及び第三号から第五号まで」と読み替えるものとする。

(総代会)

**第四十九条** 会員の総数が三百人をこえる協会は、定款で定めるところにより、総会に代わるべき総代会を設けることができる。

総代は、定款で定めるところにより、会員のうちから選挙されなければならない。

総代の定数は、その選挙の時ににおける会員の総数の十分の二（会員の総数が千人をこえる協会にあつては、二百人）を下つてはならない。

総代の任期は、三年以内において定款で定める期間とする。

総会に関する規定は、総代会に準用する。ただし、総代会においては、解散の議決をすることができない。

総代会においては、総代の選挙（補欠の総代の選挙を除く。）をすることができない。

(解散及び清算に関する[民法](#)の準用等)

**第五十条** 第三十二条から第三十四条まで並びに[民法第七十条](#)（法人についての破産手続の開始）、第七十三条、第七十五条、第七十六条、第七十八条から第八十一条まで、第八十二条（解散に係る部分を除く。）及び第八十三条（清



算)並びに[非訟事件手続法第三十五条第二項](#)及び[第三十六条](#)から[第四十条](#)まで(法人の清算の監督)の規定は、協会の解散及び清算に準用する。

協会の解散及び清算を監督する裁判所は、協会の業務を監督する官庁に対し、意見を求め、又は調査を囑託することができる。

前項に規定する官庁は、同項に規定する裁判所に対し、意見を述べることができる。

#### 第四節 監督

(決算関係書類の提出)

**第五十一条** 労働災害防止団体は、毎事業年度、通常総会の終了の日から一月以内に、事業報告書、貸借対照表、収支決算書及び財産目録を厚生労働大臣に提出しなければならない。

労働災害防止団体は、前項の規定により同項に規定する書類を厚生労働大臣に提出するときは、当該書類に関する監事の意見書を添付しなければならない。

(報告等)

**第五十二条** 厚生労働大臣は、この法律の適正かつ円滑な実施を確保するため必要があると認めるときは、労働災害防止団体に対して、その業務に関し必要な報告を命じ、又はその職員に、労働災害防止団体の事務所に立ち入り、帳簿、書類その他の必要な物件を検査させることができる。

前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証票を携帯し、関係者に提示しなければならない。

第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

(勧告等)

**第五十三条** 厚生労働大臣は、労働災害防止団体の運営がこの法律若しくはこの法律に基づく命令若しくは定款に違反し、又は著しく不当であると認めるときは、その労働災害防止団体に対してこれを是正すべきことを勧告し、及びその勧告によつてもなお改善されない場合に次の各号のいずれかに掲げる処分をすることができる。

- 一 業務の全部又は一部の停止を命ずること。
- 二 設立の認可を取り消すこと。

厚生労働大臣は、協会が第四十三条第二項に規定する要件を欠くに至つたと認めるときは、その設立の認可を取り消すことができる。

#### 第五節 補則

(補助)

**第五十四条** 政府は、労働災害防止団体に対して、労働保険特別会計の労災勘定の予算の範囲内において、その業務に要する費用の一部を補助することができる。

(関係行政庁との連絡)



**第五十五条** 労働災害防止団体は、その業務を行なうにあつては、関係行政庁と密接に連絡するものとする。

(秘密保持義務)

**第五十六条** 安全管理士及び衛生管理士又はこれらの職にあつた者は、その職務に関して知り得た秘密を漏らし、又は盗用してはならない。

労働災害防止団体の役員若しくは職員又はこれらの職にあつた者でその職務に関して前項の秘密を知り得たものも、同項と同様とする。

### 第三章 雑則

(鉱山に関する特例)

**第五十七条** [鉱業法](#)（昭和二十五年法律第二百八十九号）[第四条](#)に規定する鉱業に係る業種の指定に関しては、第二条第二項中「厚生労働大臣」とあるのは「厚生労働大臣及び経済産業大臣」と、「労働政策審議会」とあるのは「労働政策審議会及び中央鉱山保安協議会」とする。

[鉱業法第四条](#)に規定する鉱業に係る協会に関しては、第二章（労働災害防止規程に係る部分及び第五十二条を除く。）中「厚生労働大臣」とあるのは「厚生労働大臣及び経済産業大臣」と、「厚生労働省令」とあるのは「厚生労働省令、経済産業省令」と、第五十二条中「厚生労働大臣」とあるのは「厚生労働大臣又は経済産業大臣」とする。

(適用除外)

**第五十八条** この法律は、国及び地方公共団体が行う事業については、適用しない。

第二章（労働災害防止規程に係る部分に限る。）の規定は、[鉱山保安法](#)（昭和二十四年法律第七十号）[第二条第二項](#)及び[第四項](#)の規定による鉱山における保安（衛生に関する通気及び災害時の救護を含む。）に関しては、適用しない。

この法律は、[船員法](#)（昭和二十二年法律第百号）の適用を受ける船員に関しては、適用しない。

### 第四章 罰則

**第五十九条** 第五十六条の規定に違反した者は、六月以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

**第六十条** 第五十二条第一項の規定により報告を命ぜられて、報告せず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による立入検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者は、三十万円以下の罰金に処する。

**第六十一条** 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

**第六十二条** 次の各号のいずれかに該当する場合には、その違反行為をした労働災害防止団体の発起人、役員又は清算人は、二十万円以下の過料に処する。

- 一 この法律に基づいて労働災害防止団体が行うことができる業務以外の業務を行つたとき。
  - 二 第十条第一項の政令に違反して登記することを怠つたとき。
  - 三 第十四条第二項（第四十二条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反したとき。
  - 四 第三十四条（第五十条第一項において準用する場合を含む。）の認可を受けないで財産処分をしたとき。
  - 五 第三十五条第一項又は第五十条第一項において準用する民法の規定による公告をせず、又は不正の公告をしたとき。
  - 六 第三十五条第一項又は第五十条第一項において準用する民法の規定による破産手続開始の申立てをしなかつたとき。
  - 七 第五十一条第一項に規定する書類を同項に規定する期間内に提出しなかつたとき。
  - 八 定款、事業報告書、貸借対照表、収支決算書又は財産目録に記載すべき事項を記載せず、又は不実の記載をしたとき。
- 第六十三条** 第九条第三項の規定に違反したもの（法人その他の団体であるときは、その代表者）は、十万円以下の過料に処する。

## 特別の法律により設立される民間法人

特別の法律により設立される民間法人とは、民間の一定の事務・事業について公共上の見地からこれを確実に実施する法人を少なくとも一つ確保することを目的として、特別の法律により設立数を限定して設立され、国が役員を任命せず、かつ、国又はこれに準ずるもの出資がない民間法人（地方公共団体が設立主体となる法人を除く。）のことをいいます。

日本消防検定協会	日本電気計器検定所	鉱業労働災害防止協会
消防団員等公務災害補償等共済基金	郵便貯金振興会	中央職業能力開発協会
農林中央金庫	危険物保安技術協会	中央労働災害防止協会
東京中小企業投資育成株式会社	陸上貨物運送事業労働災害防止協会	軽自動車検査協会
名古屋中小企業投資育成株式会社	建設業労働災害防止協会	小型船舶検査機構
大阪中小企業投資育成株式会社	林業・木材製造業労働災害防止協会	
高压ガス保安協会	港湾貨物運送事業労働災害防止協会	(計 19法人)

(注) 「特殊法人等整理合理化計画」(平成13年12月19日閣議決定)において、新たに民間法人化することとされた特殊法人等は以下のとおり。

社会保険診療報酬支払基金	日本税理士会連合会	漁業共済組合連合会
日本勤労者住宅協会	厚生年金基金連合会	日本商工会議所
自動車安全運転センター	石炭鉱業年金基金	全国中小企業団体中央会
日本公認会計士協会	全国社会保険労務士会連合会	全国商工会連合会
日本行政書士会連合会	漁船保険中央会	日本弁理士会
日本司法書士会連合会	全国農業会議所	
日本土地家屋調査士会連合会	全国農業協同組合中央会	(計 19法人)

特別の法律により設立される民間法人の運営に関する指導監督基準

平成14年4月26日  
閣議決定

特別の法律により設立される民間法人について、所管大臣がその設立根拠法等に基づいて指導監督を行う場合には、別に法令で定める場合を除き、下記の基準に沿って行うことを基本とする。

記

1. 本基準の対象

本基準は、民間の一定の事務・事業について公共上の見地からこれを確実に実施する法人を少なくとも一つ確保することを目的として特別の法律により設立数を限定して設立され、国が役員を任命せず、かつ、国又はこれに準ずるものの出資がない民間法人（地方公共団体が設立主体となる法人を除く。以下単に「法人」という。）を対象とする。

2. 事業

法人の事業は、法人の民間法人としての性格を損わない範囲内で、その事務・事業を自立的かつ適正に行わせるとの観点から、少なくとも次の事項に適合していなければならない。

- (1) 法人の事業の経常的運営に要する経費は、事業による自己収入で賄われ、国又はこれに準ずるものからの補助金等（補助金、負担金、交付金、補給金及び委託費をいう。以下同じ。）に依存していないこと。

また、真にやむを得ない理由から当該補助金等を受けている場合においても、経常収益に占める補助金等の割合の低減化を図るとの観点から、補助事業の段階的廃止、法人に本来予定されている事務・事業の遂行に支障のない範囲内で行う自主事業による自己収入の拡大等所要の措置に努めていること。

- (2) 法人が制度的に独占となる事務・事業を行っている場合には、当該事務・事業が当該法人の従たる事務・事業にとどまっていること。また、当該事務・事業の独占によって法人の事務・事業全体が実態上独占とならないよう、所要の是正措置が講じられ

ていること。

ただし、社団的性格の法人が、当該法人の構成員の費用負担によって構成員を対象に行う共益的な事務・事業であって、当該事務・事業の運営について構成員による統制が確保されている場合には、この限りでない。

- (3) 法人が制度的に独占となる事務・事業を行っている場合には、法令又は定款等に基づき行為規制を課す等独占の弊害を克服するための十分な措置が講じられていること。

また、制度的には独占となっていない事務・事業でも、実態上独占となっている場合には、必要に応じ行為規制を課す等法人の事務・事業が独占の弊害を生まないよう十分な措置が講じられていること。

- (4) 法人に本来予定されている事務・事業において手数料等の対価を徴収する場合には、その対価の額が適正なものとなっており、かつ、その対価の額及び算定根拠がインターネットで公表されていること。また、当該事務・事業について区分経理又はこれに準じた管理が行われ、その収支状況がインターネットで公表されていること。

なお、法人が、法令の規定に基づいて検査、認定、資格付与等（以下「検査等」という。）の事務・事業を行っている場合には、その手数料等の対価の額は、各府省によって決定されていること。また、法人が当該事務・事業以外に対価を伴う自主事業を行っている場合にも、当該法人の健全な運営に必要な額以上の利益が生じていないこと。

- (5) 法人が、法令の規定に基づいて検査等の事務・事業を行う場合には、所管官庁において、その検査等の基準が客観的に明確なものとされていること

- (6) 法人に本来予定されている事務・事業の一部を外注する場合には、特定の事業者に限られるような仕組みとなっていないこと。

- (7) 法人の事務・事業が公正に行われることを担保するため必要な措置が講じられていること。特に、法人の役職員については、その事務・事業の内容に応じ、国家公務員に準じた規律に服することとするなど、その事務・事業の公正性を担保する上で必要と認められる職務規程等が定められていること。

### 3. 機関

法人の機関は、設立目的の達成等のため、法人の健全かつ適正な管理運営を確保する

との観点から、少なくとも次の事項に適合していなければならない。

(1) 役員（監査役員を除く。以下本項目において同じ。）

- ① 役員の定数は、法人の事業規模、事業内容等法人の実態に照らして適正な数となっており、上限と下限を定める場合でもその幅が大きすぎないこと。
- ② 役員については、法人が行う事務・事業を適正かつ効率的に運営することができる者が、制度上及び実態上、公正かつ自主的に選任されていること。
- ③ 役員の任期については、原則として2年を基準として設定されていること。また、役員の在任年齢について、独立行政法人、公益法人等における取扱いを踏まえ、適切な規程が整備されていること。
- ④ 役員のうち、特定の企業の関係者（役員、使用人、大株主等）又は所管する官庁の出身者が占める割合は、それぞれ役員現在数の3分の1以下となっていること。  
また、同一の業界の関係者が占める割合は、役員現在数の2分の1以下となっていること。特に、当該同一の業界の関係者が、法人の事務・事業に関わる業界の関係者である場合には、その数と所管する官庁の出身者の数との合計が、法人の役員現在数の2分の1を上回らないこと。  
ただし、特定の業種の事業者又は事業者団体に係る共益的事業を主たる事業とする法人については、この限りでないものとし、この場合には、役員（監査役員を含む。）に、当該業種の関係者又は所管する官庁の出身者以外の者を登用していること。
- ⑤ 役員の報酬等（報酬及び退職金をいう。以下同じ。）は、当該法人の資産及び収支の状況並びに国家公務員の給与・退職手当や民間の役員の報酬等の水準と比べて不当に高額に過ぎることなく、社会一般の情勢に適合したものとなっていること。また、法人及び所管官庁において、その支給基準が一般の閲覧に供されるとともに、インターネットにより公表されていること。
- ⑥ 役員会については、役員の大数の意思が適正に反映されるように、その成立要件、議決要件等が定められていること。

(2) 監査役員

- ① 監査役員は、会計監査を含む法人の事務・事業の全般的な監査を行うものであり、適正な監査機能を発揮する上で十分な体制とするとともに、可能な限り関係府省以外の者及び外部の者を登用していること。
- ② 監査役員は理事を兼ねていないこと。
- ③ 監査役員に関し、前記(1)－②、③及び⑤を準用すること。

(3) 社団的性格の法人の総会等

との観点から、少なくとも次の事項に適合していなければならない。

(1) 役員（監査役員を除く。以下本項目において同じ。）

- ① 役員の定数は、法人の事業規模、事業内容等法人の実態に照らして適正な数となっており、上限と下限を定める場合でもその幅が大きすぎないこと。
- ② 役員については、法人が行う事務・事業を適正かつ効率的に運営することができる者が、制度上及び実態上、公正かつ自主的に選任されていること。
- ③ 役員の任期については、原則として2年を基準として設定されていること。また、役員の在任年齢について、独立行政法人、公益法人等における取扱いを踏まえ、適切な規程が整備されていること。
- ④ 役員のうち、特定の企業の関係者（役員、使用人、大株主等）又は所管する官庁の出身者が占める割合は、それぞれ役員現在数の3分の1以下となっていること。  
また、同一の業界の関係者が占める割合は、役員現在数の2分の1以下となっていること。特に、当該同一の業界の関係者が、法人の事務・事業に関わる業界の関係者である場合には、その数と所管する官庁の出身者の数との合計が、法人の役員現在数の2分の1を上回らないこと。  
ただし、特定の業種の事業者又は事業者団体に係る共益的事業を主たる事業とする法人については、この限りでないものとし、この場合には、役員（監査役員を含む。）に、当該業種の関係者又は所管する官庁の出身者以外の者を登用していること。
- ⑤ 役員の報酬等（報酬及び退職金をいう。以下同じ。）は、当該法人の資産及び収支の状況並びに国家公務員の給与・退職手当や民間の役員の報酬等の水準と比べて不当に高額に過ぎることなく、社会一般の情勢に適合したものとなっていること。また、法人及び所管官庁において、その支給基準が一般の閲覧に供されるとともに、インターネットにより公表されていること。
- ⑥ 役員会については、役員の大数の意思が適正に反映されるように、その成立要件、議決要件等が定められていること。

(2) 監査役員

- ① 監査役員は、会計監査を含む法人の事務・事業の全般的な監査を行うものであり、適正な監査機能を発揮する上で十分な体制とするとともに、可能な限り関係府省以外の者及び外部の者を登用していること。
- ② 監査役員は理事を兼ねていないこと。
- ③ 監査役員に関し、前記(1)－②、③及び⑤を準用すること。

(3) 社団的性格の法人の総会等

- ① 組合等の社団的性格の法人の総会等については、その構成員の多数の意思が適正に反映されるように、その成立要件、議決要件等が定められていること。
- ② 社団的性格の法人の構成員が多数であったり全国に散在する等の場合であっても、構成員の意思が正当に反映されるような措置がとられていること。

#### (4) 評議員会等

- ① 法人の運営に関する重要事項の審議を行う評議員会等（評議員会、経営委員会等法人外部の者を含めた第三者的性格を有する機関をいう。以下同じ。）において、法人の業務実績の評価が行われていること。
- ② 評議員会等の構成員は、公正な手続により選任されていること。
- ③ 評議員会等の構成員は、原則として役員を兼ねていないこと。やむを得ず評議員が役員を兼ねる場合においても、その割合は、評議員会等を実質的に支配するに至らない程度にとどまっていること。
- ④ 評議員会等及びその構成員に関し、前記(1)－①、③及び⑥を準用するとともに、特定の企業又は所管する官庁の出身者及び同一の業界関係者が占める割合は、評議員会を実質的に支配するに至らない程度にとどまっていること。

ただし、特定の業種の事業者又は事業者団体に係る共益的事業を主たる事業とする法人については、この限りでないものとし、この場合には、評議員会等の構成員に、当該業界関係者又は所管する官庁の出身者以外の者を登用していること。

## 4. 財務及び会計

法人は、設立目的の達成等のため、健全な事業活動を継続するために必要な確固とした財政的基礎を有するとともに、その財政状態及び経営成績を明らかにするため、適切な会計処理が行われなければならない。したがって、その財務及び会計については、少なくとも以下の事項に適合していなければならない。

- (1) 企業会計原則その他法人の特性に応じ一般的かつ標準的な会計基準に従い、適切な会計処理が行われていること。
- (2) 法人の余裕金（財産）は、事務・事業の安定的な運営を確保するため、過度なリスクを負うことのないよう適切な運用が行われていること。
- (3) 法人が長期借入（返済期限が1年以上の借入をいう。）を行う場合には、確実な返済計画を策定する等法人の活動に支障をもたらすことのないよう十分留意されていること。



と。

- (4) 引当金・特別法上の引当金等は、事務・事業の適切かつ継続的な実施に必要な程度となっており、その明細及び増減状況が毎年公表されていること。
- (5) 収支決算額がおおむね50億円以上の法人については、所管官庁からの要請に基づき、公認会計士による監査を受けるよう努めていること。

## 5. 株式の保有等

法人の株式の保有等については、公共上の見地から特別の法律により設立されているという法人の性格にかんがみ、関連組織のいたずらな拡大を抑制するとの観点から、少なくとも以下の事項に適合していなければならない。

- (1) 法人は、法定の資金供給業務として行う場合及び財産の管理運用である場合を除き、公益法人、株式会社等への基金拠出又は出資を、原則として行っていないこと。
- (2) 法人が真にやむを得ず、あるいは法定の資金供給業務又は財産の管理運用として、公益法人、株式会社等への基金拠出又は出資（間接出資分を含め法人による出資比率・議決権比率が20パーセント以上のものに限る。）を行っている場合には、毎事業年度の事業報告書に当該公益法人、株式会社等の概要（名称、所在地、資本金、事業内容、役員の状況、従業員数、持株比率及び法人との関係）が具体的に記載されていること。  
また、法人の委託先で、その収入に占める当該法人からの収入の割合が3分の2以上となっているものがある場合においても、これと同様とする。

## 6. 情報公開

法人の業務及び財務等に関する情報の開示は、法人の公共的性格にかんがみ、その透明性を確保するとの観点から、少なくとも以下の事項に適合していなければならない。

- (1) 法人は、次の業務及び財務等に関する資料を主たる事務所に5年間備えておき、一般の閲覧に供していること。また、インターネットによりこれらを公表していること。
  - ① 定款
  - ② 役員名簿（注）
  - ③ 組合員等名簿（組合等の場合）

- ④ 事業報告書・附属説明書類
- ⑤ 損益計算書又は収支計算書
- ⑥ 貸借対照表
- ⑦ 法律上作成が義務づけられている財産目録及び決算報告書
- ⑧ 監事の意見書
- ⑨ 事業計画書
- ⑩ 収支予算書

(注) 常勤・非常勤の別及び退職公務員については、その最終官職名（官房付等で退職した者については、その前職名を含む。）を付記すること

(2) 所管官庁においては、その所管する法人について、(1)に規定する資料を備えておき、これらについて閲覧の請求があった場合には、これを閲覧させていること。また、所管官庁は、ホームページに、次に掲げる事項を記載した所管する法人の一覧表を掲載するとともに、所管法人がホームページを開設している場合には、一覧表からの簡便なアクセスを可能とする措置を講じていること。

- ① 名称
- ② 所管する部局（担当局担当課等）の名称
- ③ 主たる事務所の所在地及び電話番号
- ④ 設立年月日
- ⑤ 代表者の職名及び氏名
- ⑥ 主な目的及び事業

(3) 所管官庁においては、その所管する法人について、次に掲げる事項を各府省のホームページに掲載していること。

- ① 最新の業務及び財務等に関する資料
- ② 制度的又は実態的に独占となっている事務・事業を行っている法人については、当該事務・事業の内容及び根拠法令名
- ③ 補助金等の交付を受けている法人については、当該補助金等の名称及び金額、交付対象事業の内容並びに補助金等全体の金額及び年間収入に対する割合

(4) 法人は、その役員に就いている退職公務員の状況を公表するとともに、その子会社又は一定規模以上の委託先の役員に就いている退職公務員及び当該法人の退職者の状況を把握し、公表するよう努めていること。

## 7. 基準の運用に当たって所管府省に求められる措置等

(1) 所管官庁は、その所管する法人について、その設立根拠法等に基づく指導監督を行う場合には、別に法令で定める場合を除き、本基準に基づき適時・適切な指導監督を徹底することを基本とし、毎年度その指導監督の状況及び結果を公表すること。また、総務省は、公表されたものを取りまとめて整理すること。

ただし、特定の業種の事業者又は事業者団体に係る共益的事業を主たる事業とする法人で、制度的に独占となる事務・事業を行っておらず、かつ、経常的運営に要する経費がすべて自己収入で賄われているものについては、本基準にかかわらず、その特性を踏まえた適切な指導監督を行うことができるものとする。

(2) 所管官庁は、その所管する法人の事務・事業について改善すべき点がないか毎年見直しを行い、その状況を公表すること。特に、法令の規定に基づく検査関連制度「については、事業者による自己確認への移行の可能性について毎年見直しを行うこと。

また、所管官庁は、社会経済情勢の変化を踏まえ、当該法人の事務・事業の必要性、補助金等の政策的必要性、当該法人の設立の根拠となる特別の法律の必要性等について、法人の特性に応じ、行政機関が行う政策の評価に関する法律（平成13年法律第86号）第3条に規定する政策評価の結果を活用しつつ、おおむね3～5年を目途に定期的に全般的な見直しを行い、その結果に基づき、当該特別の法律の改廃を含め所要の措置を講ずるとともに、その状況を公表すること。

## 8. 経過措置

(1) 特殊法人等改革基本法（平成13年法律第58号）別表に掲げる特殊法人等については、「特殊法人等整理合理化計画」（平成13年12月19日閣議決定）に基づく民間法人化が行われるまでの間は、本基準は適用しない。

(2) 所管官庁は、本基準に適合しない法人に対しては、当該法人に対する本基準の適用後原則として3年以内に本基準に適合するように指導すること。

(3) 本基準7-(2)に定める見直しについては、いずれも初回の見直しを平成17年度末までの集中改革期間（特殊法人等改革基本法第1条に規定するものをいう。）内に実施すること。

附録五

平成18年度 労働保険特別会計 労災勘定 予算概要

区 分	平成17年度	平成18年度	比 較		備 考
	予 算 額	予 定 額	増	減 額	
	百万円	百万円	百万円		対前年度比
<b>歳 入 予 算 額</b>	<b>1,389,444</b>	<b>1,368,477</b>	<b>△</b>	<b>20,967</b>	<b>98.5%</b>
(内 訳)					
他 勘 定 より 受 入	1,051,844	1,032,229	△	19,615	98.1%
一 般 会 計 より 受 入	1,281	1,242	△	39	97.0%
未 経 過 保 険 料 受 入	23,488	23,861		373	101.6%
支 払 備 金 受 入	186,474	185,300	△	1,174	99.4%
運 用 収 入	105,611	102,673	△	2,938	97.2%
独立行政法人労働安全 衛生総合研究所納付金	0	7		7	—
雑 収 入	20,746	23,165		2,419	111.7%
<b>歳 出 予 算 額</b>	<b>1,176,895</b>	<b>1,165,441</b>	<b>△</b>	<b>11,454</b>	<b>99.0%</b>
(内 訳)					
給 付 費	928,353	923,458	△	4,895	99.5%
業 務 取 扱 費	53,903	55,621		1,718	103.2%
労 働 福 祉 事 業 費	122,211	111,130	△	11,081	90.9%
他 勘 定 へ 繰 入	62,428	65,232		2,804	104.5%
予 備 費	10,000	10,000		0	100.0%

## 労働福祉事業費一覧

区 分	平成17年度	平成18年度	比 較 増△減額	備 考
	予 算 額	予 定 額		
	百万円	百万円	百万円	
I 社会復帰促進事業	20,878	18,844	△ 2,034	
1. 補装具・アフターケア等経費	5,819	5,671	△ 148	補装具及び社会復帰保養費 2,156百万円 → 2,139百万円  特殊疾病アフターケア実施費 3,615百万円 → 3,481百万円
2. 被災労働者社会復帰経費	761	860	99	CO中毒患者に係る特別対策事業経費 156百万円 → 299百万円
3. 独立行政法人労働者健康福祉機構施設整備費等	14,298	12,313	△ 1,985	独立行政法人労働者健康福祉機構施設整備費補助金 13,035百万円 → 11,945百万円 既設労災病院等の施設整備等
II 被災労働者等援護事業	24,443	23,245	△ 1,198	
1. 労災就学等援護経費等	2,881	2,838	△ 43	労災就学援護経費 2,794百万円 → 2,747百万円  労災就労保育援護経費 69百万円 → 76百万円
2. 高齢被災労働者等援護経費	7,439	6,445	△ 994	労災特別介護施設運営経費 ・委託先 (財) 労災ケアセンター 4,092百万円 → 3,209百万円  在宅介護支援経費 ・委託先 (財) 労災年金福祉協会 90百万円 → 89百万円  労災年金等相談体制整備費 ・委託先 (財) 労災年金福祉協会 1,896百万円 → 1,832百万円

区 分	平成17年度	平成18年度	比 較 増△減額	備 考
	予 算 額 百万円	予 定 額 百万円		
3. 労災診療費の貸付事業実施費等	14,123	13,962	△ 161	労災診療費支払体制等整備経費 ・委託先 (財)労災保険情報センター  (1) 労災診療費審査事務等委託費 3,884百万円 → 3,760百万円  (2) 労災診療被災労働者援護事業補助事業費 10,239百万円 → 10,202百万円 〔 労災診療援護貸付原資 〕 9,126百万円 → 9,119百万円
Ⅲ 安全衛生確保事業	33,830	33,028	△ 802	
1. 労働災害防止対策推進費等	26,151	26,024	△ 127	アスベスト対策の適正な実施  ・建築物の解体時等の飛散防止の徹底(一部新規) 276百万円 → 722百万円  ・製造・新規使用等の早期の全面禁止 22百万円 → 28百万円  ・過去に石綿作業に従事した労働者の健康管理の充実強化(一部新規) 10百万円 → 234百万円  産業保健活動の推進  ・地域産業保健センターの整備事業(一部新規) 2,412百万円 → 2,431百万円  労災かくし対策の推進(一部新規) 7百万円 → 22百万円

区 分	平成17年度	平成18年度	比 較 増△減額	備 考
	予 算 額 百万円	予 定 額 百万円		
2. 産業医学振興経費	7,679	7,004	△ 675	産業医科大学運営費等
<b>IV 労働条件確保事業</b>	<b>31,522</b>	<b>24,689</b>	<b>△ 6,833</b>	
1. 未払賃金立替私事業実施費	25,458	19,168	△ 6,290	未払賃金立替私事業費補助金 24,971百万円 → 18,728百万円
2. 勤労者財産形成促進事業実施費	705	661	△ 44	勤労者財産形成促進事業費補助金 693百万円 → 657百万円
3. 中小企業退職金共済助成費等	5,359	4,860	△ 499	中小企業退職金共済掛金助成費 2,208百万円 → 2,046百万円
<b>V 独立行政法人労働者健康福祉機構運営費等</b>	<b>11,538</b>	<b>11,324</b>	<b>△ 214</b>	独立行政法人労働者健康福祉機構運営費交付金 独立行政法人労働者健康福祉機構に対し、療養施設、健康診断施設及び労働者の健康に関する業務を行う者に対して研修、情報の提供、相談その他の援助を行うための施設の設置及び運営等を行うことにより労働者の業務上の負傷又は疾病に関する療養の向上及び労働者の健康の保持増進に関する措置の適切かつ有効な実施を図るための交付金
<b>合 計</b>	<b>122,211</b>	<b>111,130</b>	<b>△ 11,081</b>	

## 附録六

### 労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針

労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）第二十四条の二の規定に基づき、労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針を次のとおり定めたので、同条の規定に基づき公表する。

#### 労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針

（目的）

**第一条** この指針は、事業者が労働者の協力の下に一連の過程を定めて継続的に行う自主的な安全衛生活動を促進することにより、労働災害の防止を図るとともに、労働者の健康の増進及び快適な職場環境の形成の促進を図り、もって事業場における安全衛生の水準の向上に資することを目的とする。

**第二条** この指針は、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号。以下「法」という。）の規定に基づき機械、設備、化学物質等による危険又は健康障害を防止するため事業者が講ずべき具体的な措置を定めるものではない。

（定義）

**第三条** この指針において次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

一 労働安全衛生マネジメントシステム 事業場において、次に掲げる事項を体系的かつ継続的に実施する安全衛生管理に係る一連の自主的活動に関する仕組みであつて、生産管理等事業実施に係る管理と一体となつて運用されるものをいう。

イ 安全衛生に関する方針（以下「安全衛生方針」という。）の表明

ロ 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置

ハ 安全衛生に関する目標（以下「安全衛生目標」という。）の設定

ニ 安全衛生に関する計画（以下「安全衛生計画」という。）の作成、実施、評価及び改善

二 システム監査 労働安全衛生マネジメントシステムに従つて行う措置が適切に実施されているかどうかについて、安全衛生計画の期間を考慮して事業者が行う調査及び評価をいう。

（適用）

**第四条** 労働安全衛生マネジメントシステムに従つて行う措置は、事業場を一の単位として実施することを基本とする。ただし、建設業に属する事業の仕事を行う事業者については、当該仕事の請負契約を締結している事業場及び当該事業場において締結した請負契約に係る仕事を行う事業場を併せて一の単位として実施することを基本とする。

（安全衛生方針の表明）

**第五条** 事業者は、安全衛生方針を表明し、労働者及び関係請負人その他の関係者に周知させるものとする。



安全衛生方針は、事業場における安全衛生水準の向上を図るための安全衛生に関する基本的考え方を示すものであり、次の事項を含むものとする。

- 一 労働災害の防止を図ること。
- 二 労働者の協力の下に、安全衛生活動を実施すること。
- 三 法又はこれに基づく命令、事業場において定めた安全衛生に関する規程（以下「事業場安全衛生規程」という。）等を遵守すること。
- 四 労働安全衛生マネジメントシステムに従って行う措置を適切に実施すること。

（労働者の意見の反映）

**第六条** 事業者は、安全衛生目標の設定並びに安全衛生計画の作成、実施、評価及び改善に当たり、安全衛生委員会等（安全衛生委員会、安全委員会又は衛生委員会をいう。以下同じ。）の活用等労働者の意見を反映する手順を定めるとともに、この手順に基づき、労働者の意見を反映するものとする。

（体制の整備）

**第七条** 事業者は、労働安全衛生マネジメントシステムに従って行う措置を適切に実施する体制を整備するため、次の事項を行うものとする。

- 一 システム各級管理者（事業場においてその事業の実施を統括管理する者及び生産・製造部門、安全衛生部門等における部長、課長、係長、職長等の管理者又は監督者であつて、労働安全衛生マネジメントシステムを担当するものをいう。以下同じ。）の役割、責任及び権限を定めるとともに、労働者及び関係請負人その他の関係者に周知させること。
- 二 システム各級管理者を指名すること。
- 三 労働安全衛生マネジメントシステムに係る人材及び予算を確保するよう努めること。
- 四 労働者に対して労働安全衛生マネジメントシステムに関する教育を行うこと。
- 五 労働安全衛生マネジメントシステムに従って行う措置の実施に当たり、安全衛生委員会等を活用すること。

（明文化）

**第八条** 事業者は、次の事項を文書により定めるものとする。

- 一 安全衛生方針
- 二 システム各級管理者の役割、責任及び権限
- 三 安全衛生目標
- 四 安全衛生計画
- 五 第六条、次項、第十条、第十三条、第十五条第一項、第十六条及び第十七条第一項の規定に基づき定められた手順

事業者は、前項の文書を管理する手順を定めるとともに、この手順に基づき、当該文書を管理するものとする。

(記録)

**第九条** 事業者は、安全衛生計画の実施状況、システム監査の結果等労働安全衛生マネジメントシステムに従って行う措置の実施に関し必要な事項を記録するとともに、当該記録を保管するものとする。

(危険性又は有害性等の調査及び実施事項の決定)

**第十条** 事業者は、法第二十八条の二第二項に基づく指針に従って危険性又は有害性等を調査する手順を定めるとともに、この手順に基づき、危険性又は有害性等を調査するものとする。

事業者は、法又はこれに基づく命令、事業場安全衛生規程等に基づき実施すべき事項及び前項の調査の結果に基づき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決定する手順を定めるとともに、この手順に基づき、実施する措置を決定するものとする。

(安全衛生目標の設定)

**第十一条** 事業者は、安全衛生方針に基づき、次に掲げる事項を踏まえ、安全衛生目標を設定し、当該目

標において一定期間に達成すべき到達点を明らかとするとともに、当該目標を労働者及び関係請負人その他の関係者に周知するものとする。

- 一 前条第一項の規定による調査結果
- 二 過去の安全衛生目標の達成状況

(安全衛生計画の作成)

**第十二条** 事業者は、安全衛生目標を達成するため、事業場における危険性又は有害性等の調査の結果等に基づき、一定の期間を限り、安全衛生計画を作成するものとする。

安全衛生計画は、安全衛生目標を達成するための具体的な実施事項、日程等について定めるものであり、次の事項を含むものとする。

- 一 第十条第二項の規定により決定された措置の内容及び実施時期に関する事項
- 二 日常的な安全衛生活動の実施に関する事項
- 三 安全衛生教育の内容及び実施時期に関する事項
- 四 関係請負人に対する措置の内容及び実施時期に関する事項
- 五 安全衛生計画の期間に関する事項
- 六 安全衛生計画の見直しに関する事項

(安全衛生計画の実施等)

**第十三条** 事業者は、安全衛生計画を適切かつ継続的に実施する手順を定めるとともに、この手順に基づき、安全衛生計画を適切かつ継続的に実施するものとする。

事業者は、安全衛生計画を適切かつ継続的に実施するために必要な事項について労働者及び関係請負人その他の関係者に周知させる手順を定めるとともに、

この手順に基づき、安全衛生計画を適切かつ継続的に実施するために必要な事項をこれらの者に周知させるものとする。

（緊急事態への対応）

**第十四条** 事業者は、あらかじめ、労働災害発生の急迫した危険がある状態（以下「緊急事態」という。）が生ずる可能性を評価し、緊急事態が発生した場合に労働災害を防止するための措置を定めるとともに、これに基づき適切に対応するものとする。

（日常的な点検、改善等）

**第十五条** 事業者は、安全衛生計画の実施状況等の日常的な点検及び改善を実施する手順を定めるとともに、この手順に基づき、安全衛生計画の実施状況等の日常的な点検及び改善を実施するものとする。

事業者は、次回の安全衛生計画を作成するに当たって、前項の日常的な点検及び改善並びに次条の調査等の結果を反映するものとする。

（労働災害発生原因の調査等）

**第十六条** 事業者は、労働災害、事故等が発生した場合におけるこれらの原因の調査並びに問題点の把握及び改善を実施する手順を定めるとともに、労働災害、事故等が発生した場合には、この手順に基づき、これらの原因の調査並びに問題点の把握及び改善を実施するものとする。

（システム監査）

**第十七条** 事業者は、定期的なシステム監査の計画を作成し、第五条から前条までに規定する事項についてシステム監査を適切に実施する手順を定めるとともに、この手順に基づき、システム監査を適切に実施するものとする。

事業者は、前項のシステム監査の結果、必要があると認めるときは、労働安全衛生マネジメントシステムに従って行う措置の実施について改善を行うものとする。

（労働安全衛生マネジメントシステムの見直し）

**第十八条** 事業者は、前条第一項のシステム監査の結果を踏まえ、定期的に、労働安全衛生マネジメントシステムの妥当性及び有効性を確保するため、安全衛生方針の見直し、この指針に基づき定められた手順の見直し等労働衛生マネジメントシステムの全般的な見直しを行うものとする。

## 附録七

### J I S H A方式適格O S H M S基準

平成15年3月31日施行

平成16年5月6日改正（平成16年10月1日適用）

平成18年7月20日改正（平成18年8月1日適用）

#### 1 安全衛生方針の表明

- (1) 事業者の安全衛生方針が表明されていること。
- (2) 安全衛生方針には、次の事項が含まれていること。
  - ア 事業者自らの安全衛生の基本的な考え方
  - イ 労働災害の防止を図ること。
  - ウ 労働者の協力の下に、安全衛生活動を実施すること。
  - エ 労働安全衛生法又はこれに基づく命令、事業場において定めた安全衛生に関する規程等を遵守すること。
  - オ 労働安全衛生マネジメントシステムに従って行う措置を適切に実施すること。
- (3) 安全衛生方針は、次により作成されていること。
  - ア 健康づくりに向けての方向を明示すること。
  - イ 事業場の安全衛生活動の実績等を踏まえたものであること。
- (4) 安全衛生方針は、安全衛生活動の実態の変化、システム監査結果等に応じて、見直されていること。
- (5) 安全衛生方針は、労働者、関係請負人その他の関係者に周知され、理解されていること。

#### 2 労働者の意見の反映

- (1) 安全衛生目標の設定等次の事項に当たり、安全衛生委員会等の活用等労働者の意見を反映する手順が定められていること。
  - ア 安全衛生目標の設定
  - イ 安全衛生計画の作成
  - ウ 安全衛生計画の実施
  - エ 安全衛生計画の実施に関する評価及び改善
- (2) 2の(1)の手順に基づき、労働者の意見が反映されていること。

#### 3 体制の整備

- (1) 事業場における安全衛生管理に係る組織、役割が明確にされている等、安全衛生管理体制が整備されていること。
- (2) 事業者、管理者、職長等に安全衛生対策の推進に関するそれぞれの役割が理解されていること。
- (3) システム各級管理者について、次の事項が行われていること。
  - ア システム各級管理者が指名されていること。
  - イ システム各級管理者の代表者（事業場においてその事業の実施を統括管理する者）及びそれ以外のシステム各級管理者の役割、責任及び権限が定められ

ていること。

ウ システム各級管理者にそれぞれの役割が理解されていること。

エ システム各級管理者の役割、責任及び権限が労働者、関係請負人その他の関係者に周知されていること。

(4) 労働安全衛生マネジメントシステムに係る人材及び予算が確保されていること。

(5) 労働者に対して労働安全衛生マネジメントシステムに関する教育が実施されていること。

(6) 3の(5)の教育には、労働安全衛生マネジメントシステムの意義、労働安全衛生マネジメントシステムを運用する上での遵守事項や留意事項、システム各級管理者の役割が含まれていること。

(7) 労働安全衛生マネジメントシステムに従って行う措置の実施に当たり、安全衛生委員会等が活用されていること。

#### 4 明文化

(1) 次の事項が文書により定められていること。

ア 安全衛生方針

イ システム各級管理者の役割、責任及び権限

ウ 安全衛生目標

エ 安全衛生計画

オ 労働安全衛生マネジメントシステムにおける手順

(ア) 安全衛生目標の設定並びに安全衛生計画の作成、実施、評価及び改善に当たり、安全衛生委員会等の活用等労働者の意見を反映する手順

(イ) 文書を管理する手順

(ウ) 労働安全衛生法又はこれに基づく命令、事業場安全衛生規程等に基づき実施すべき事項を決定する手順

(エ) 機械、設備、化学物質、作業行動等の危険性又は有害性等を調査する手順

(オ) 危険性又は有害性等の調査結果に基づき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決定する手順

(カ) 安全衛生計画を適切かつ継続的に実施する手順

(キ) 安全衛生計画を適切かつ継続的に実施するために必要な事項を労働者、関係請負人その他の関係者に周知させる手順

(ク) 機械、設備、化学物質等の取扱いに関する事項のうち必要な事項を労働者に周知させる手順

(ケ) 安全衛生計画の実施状況等の日常的な点検及び改善を実施する手順

(コ) 労働災害、事故等が発生した場合の原因の調査並びに問題点の把握及び改善を実施する手順

(サ) システム監査を実施する手順

カ 緊急事態が発生した場合に労働災害を防止するための措置

- (2) 4の(1)の文書を管理する手順が定められていること。
- (3) 4の(2)の手順には、4の(1)の文書の保管、改訂、廃棄が含まれていること。
- (4) 4の(2)の手順に基づき、4の(1)の文書が管理されていること。
- (5) 文書は必要に応じ、関係者が最新の文書を閲覧できること。

## 5 記録

- (1) 労働安全衛生マネジメントシステムに従って行う措置の実施等に関し、必要な事項が記録され、保管されていること。
- (2) 5の(1)の記録には、次の事項が含まれていること。
  - ア 安全衛生計画の実施状況
  - イ 安全衛生計画の実施に関する評価及び改善状況
  - ウ 特定された危険性又は有害性等の調査結果
  - エ 安全衛生教育の実施状況
  - オ 労働災害、事故等の発生状況
  - カ システム監査の結果
- (3) 記録について、保管責任部署が定められていること。
- (4) 記録について、保管の期間が定められていること。
- (5) 記録は必要に応じ、関係者が閲覧できること。

## 6 危険性又は有害性等の調査及び実施事項の決定等

(労働安全衛生法等の遵守)

- (1) 労働安全衛生法又はこれに基づく命令、事業場安全衛生規程等に基づき実施すべき事項を決定する手順が定められていること。
- (2) 6の(1)の手順に基づき、実施すべき事項が決定されていること。
- (3) 6の(2)により決定された事項を速やかに実施するか、又は安全衛生計画に盛り込んでいること。

(危険性又は有害性等の調査及び実施事項の決定)

- (4) 機械、設備、化学物質、作業行動等の危険性又は有害性等を調査する手順が定められていること。
- (5) 6の(4)の手順には、次の事項が含まれていること。
  - ア あらかじめ定めた危険性又は有害性の分類があること。
  - イ リスクを見積ること。
- (6) 6の(4)の手順に基づき、危険性又は有害性等が調査されていること。
- (7) 6の(6)の調査は、次により実施されていること。
  - ア その作業に従事する労働者が関与していること。
  - イ 必要な場合には専門的知識を有する者の助言等を得ていること。
- (8) 6の(6)で調査された危険性又は有害性等の調査結果に基づき、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決定する手順が定められていること。

- (9) 6の(8)の手順には、次の事項が含まれていること。
  - ア リスク低減の対象とするリスクの優先度を決定する方法
  - イ リスクを低減する措置の優先度の設定
- (10) 6の(8)の手順に基づき、実施すべき措置が決定されていること。
- (11) 6の(10)の措置の決定は、次により実施されていること。
  - ア その使用部門の管理監督者等が参加していること。
  - イ 必要な場合には専門的知識を有する者の助言等を得ていること。
- (12) 6の(10)により決定された措置を速やかに実施するか、又は安全衛生計画に盛り込んでいること。
- (13) 機械、設備、化学物質、作業行動等に係わる残留リスクの内容と対処方法が関係者に周知されていること。

## 7 安全衛生目標の設定

- (1) 安全衛生目標が設定されていること。
- (2) 安全衛生目標は、次により設定されていること。
  - ア 安全衛生方針に基づいたものであること。
  - イ 一定期間内に達成すべき到達点が示されていること。
  - ウ 達成の度合いが客観的に評価できるようにできるだけ数値で設定されていること。
  - エ 危険性又は有害性等の調査結果を踏まえたものであること。
  - オ 過去の安全衛生目標の達成状況を踏まえたものであること。
  - カ 労働災害の発生状況を踏まえたものであること。
  - キ より高い安全衛生水準の達成を目指したものであること。
- (3) 安全衛生目標は、労働者、関係請負人その他の関係者に周知されていること。
- (4) 関係部署(部門、職場等)ごとの安全衛生目標が設定されていること。
- (5) 7の(4)の関係部署ごとの安全衛生目標は、7の(1)の安全衛生目標を踏まえ、かつ、当該部署の実状に即して設定されていること。

## 8 安全衛生計画の作成

- (1) 安全衛生計画が作成されていること。
- (2) 安全衛生計画は、安全衛生目標の達成を意図したものであること。
- (3) 安全衛生計画は、次の事項に基づき作成されていること。
  - ア 危険性又は有害性等の調査結果
  - イ 過去における安全衛生計画の実施状況
  - ウ 安全衛生目標の達成状況
  - エ 日常的な点検・改善の結果
  - オ 労働災害、事故等の原因の調査結果
  - カ システム監査の結果
- (4) 安全衛生計画には、次の事項が含まれていること。

- ア 危険性又は有害性等の調査結果に基づいて実施する措置及びその実施時期
  - イ 労働安全衛生法又はこれに基づく命令、事業場安全衛生規程等に基づいて実施する事項及びその実施時期
  - ウ 危険予知活動、4 S 活動、ヒヤリ・ハット報告活動、安全衛生改善提案活動、健康づくり活動等の日常的な安全衛生活動の実施
  - エ 実施事項の担当部署又は担当者
  - オ 予算措置
  - カ 安全衛生教育の内容及びその実施時期
  - キ 関係請負人に対する措置の内容及びその実施時期
  - ク 安全衛生計画の期間に関する事項
- (5) 機械、設備、化学物質等を新規に導入する場合等、安全衛生計画の期間中に状況が変化した場合には、必要に応じ安全衛生計画を見直すことが定められていること。
- (6) 8の(4)のカの安全衛生教育について、そのカリキュラムが定められていること。
- (7) 関係部署ごとの安全衛生計画が作成されていること。
- (8) 8の(7)の関係部署ごとの安全衛生計画は、8の(1)の安全衛生計画を踏まえ、かつ、当該部署の実状に即して作成されていること。
- (9) 安全衛生計画は、労働者、関係請負人その他の関係者に周知されていること。
- (10) 関係部署の安全衛生計画は、関係者に周知されていること。
- 9 安全衛生計画の実施等
- (安全衛生計画の実施)
- (1) 安全衛生計画を適切かつ継続的に実施する手順が定められていること。
- (2) 9の(1)の手順には、次の事項が含まれていること。
- ア 安全衛生計画に基づく活動等を実施するに当たっての具体的内容の決定方法
  - イ 経費に関すること
- (3) 9の(1)の手順に基づき、安全衛生計画が実施されていること。
- (4) 8の(5)の定めに基づき、安全衛生計画が見直されていること。
- (5) 安全衛生計画の実施に当たり、状況の変化等があった場合は、必要に応じて調整が行われていること。
- (6) 安全衛生計画を適切かつ継続的に実施するために、必要な事項を労働者、関係請負人その他の関係者に周知させる手順が定められていること。
- (7) 9の(6)の手順に基づき、必要な事項が労働者、関係請負人その他の関係者に周知されていること。



- (機械、設備、化学物質等の取扱いに関する書面の入手)
- (8) 機械、設備、化学物質等の譲渡又は提供を受ける場合、これらの取扱いに関する事項を記載した書面等が入手されていること。
- (9) 9の(8)の事項のうち、必要な事項を労働者に周知させる手順が定められていること。
- (10) 9の(9)の手順に基づき、必要な事項が労働者に周知されていること。
- (機械、設備、化学物質等の取扱いに関する書面の交付)
- (11) 機械、設備、化学物質等を譲渡又は提供する場合は、これらの取扱いに関する事項を記載した書面等を交付していること。
- (安全衛生教育)
- (12) 新規採用者、危険有害作業従事者、管理・監督者に対して教育が実施されていること。
- (作業手順書の整備)
- (13) 作業手順書が整備されているとともに、その中に安全衛生に関する事項が含まれていること。
- (14) 作業手順書に必要な応じて作業従事時に装着する保護具について定められていること。
- (関係請負人の安全衛生の確保)
- (15) 関係請負人に関する危険性又は有害性等についての情報が提供されていること。
- (16) 関係請負人が実施する安全衛生教育に対する支援が行われていること。
- (17) 9の(16)の安全衛生教育には、労働安全衛生マネジメントシステムに関する教育が含まれていること。
- (18) 関係請負人の安全衛生活動状況が定期的に報告されていること。
- (日常的な安全衛生活動)
- (19) 次の日常的な安全衛生活動が実施されていること。
- ア 危険予知活動
  - イ 4S(整理、整頓、清潔、清掃)活動
  - ウ ヒヤリ・ハット報告活動
  - エ 安全衛生改善提案活動
  - オ 作業開始時等のミーティング
  - カ 安全衛生パトロール
- (20) 日常的な安全衛生活動は、次により実施されていること。
- ア 関係部署の関係者が日常的な安全衛生活動に参加していること。
  - イ 事業場及び関係部署は、活動状況を把握して評価していること。
- 10 緊急事態への対応
- (1) あらかじめ緊急事態が生ずる可能性が評価されていること。
- (2) 緊急事態が発生した場合に労働災害を防止するための措置が定められてい

- ること。
- (3) 10の(2)の措置には、次の事項が含まれていること。
- ア 被害を最小限に食い止め、かつ、拡大を防止するための措置
  - イ 消火及び避難の方法
  - ウ 被災した労働者の救護の方法
  - エ 消火設備、避難設備及び救助機材の配備
  - オ 緊急事態発生時の各部署の役割及び指揮命令系統の設定
  - カ 緊急連絡先の設定
  - キ 二次災害の防止対策
  - ク 避難訓練の定期的な実施
- (4) 10の(2)に基づき、適切に対応されていること。
- (5) 10の(2)の措置について、関係労働者に周知されていること。
- 11 日常的な点検、改善等
- (1) 安全衛生計画の実施状況等の日常的な点検及び改善を実施する手順が定められていること。
- (2) 11の(1)の手順には、次の事項が含まれていること。
- ア 安全衛生計画の進行の管理及びその方法並びに実施責任者
  - イ 安全衛生目標の達成状況の把握及びその方法並びに実施責任者
  - ウ 問題点の原因調査及びその改善並びにそれらの実施責任者
  - エ 改善結果の確認及びその方法並びに実施責任者
- (3) 11の(1)の手順に基づき、安全衛生計画の実施状況等の日常的な点検及び改善が実施されていること。
- (4) 次回の安全衛生計画を作成するに当たって、安全衛生計画の実施状況等の日常的な点検及び改善の結果が反映されていること。
- 12 労働災害発生原因の調査等
- (1) 労働災害、事故等が発生した場合の原因の調査並びに問題点の把握及び改善を実施する手順が定められていること。
- (2) 12の(1)の手順には、次の事項が含まれていること。
- ア 原因調査及び実施責任者
  - イ 改善方法、改善結果の確認及び実施責任者
- (3) 労働災害、事故等が発生した場合には、12の(1)の手順に基づき、これらの原因の調査並びに問題点の把握及び改善が実施されていること。
- (4) 労働災害の原因調査は、災害の原因となった直接要因だけでなく、その災害等の背景要因も含めて調査されていること。
- (5) 次回の安全衛生計画を作成するに当たって、労働災害、事故等の原因の調査並びに問題点の把握及び改善の結果が反映されていること。
- 13 システム監査
- (1) システム監査を実施する手順が定められていること。

- (2) 13の(1)の手順には、次の事項が含まれていること。
  - ア 定期的なシステム監査の計画の作成
  - イ システム監査の範囲
  - ウ 定期的な実施（安全衛生計画の期間中に少なくとも1回は実施すること。）
- (3) 13の(1)の手順に基づき、システム監査が実施されていること。
- (4) システム監査の実施には、次の事項が含まれていること。
  - ア 安全衛生目標の達成状況の把握
  - イ 問題点の把握
- (5) システム監査は、文書、記録等の調査、システム各級管理者との面談、作業場等の視察により実施されていること。
- (6) システム監査の実施者には、必要な能力を有し、公平かつ客観的な立場にある者が選任されていること。
- (7) システム監査の結果、システム監査報告書に改善の必要がある旨の記載がある場合には、労働安全衛生マネジメントシステムに従って行う措置の実施について改善が行われていること。

#### 14 労働安全衛生マネジメントシステムの見直し

システム監査の結果を踏まえ、定期的に、労働安全衛生マネジメントシステムの妥当性及び有効性を確保するため、事業者による労働安全衛生マネジメントシステムの全般的な見直しが行われていること。

#### 15 労働安全衛生マネジメントシステムの運用による効果

労働安全衛生マネジメントシステムの運用により、安全衛生方針の実現、安全衛生目標の達成など、安全衛生水準の向上が見られること。