

# 全国厚生労働関係部局長会議

平成31年 1月18日

厚生労働省労働基準局

# 目次

配付資料要旨	3
1 働き方改革関連法の周知のご協力について	6
2 過労死等防止対策の推進について	10
3 墜落制止用器具について	14
4 最低賃金の引上げに向けた中小企業に対する生産性向上のための 支援について	23
5 無期転換ルールの本格化に向けた取組について	28

# 配付資料要旨①

## 1 働き方改革関連法の周知のご協力について

- 平成30年6月に、「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」が成立したところであるが、この円滑な施行のためには、広く全国の企業経営者等の方々に法の内容を知っていただくことが重要。
- 厚生労働省では、法の内容をよりわかりやすく周知するために、順次新しい周知資料を作成し、厚生労働省ホームページ等で公開しているところ。
- 地方公共団体におかれては、平成31年4月以降の法施行に向けて、企業経営者の方々が集まる会議等での配布、自治体広報誌の掲載等を通じて引き続き働き方改革関連法の周知に御協力をお願いしたい。
- 周知に当たっては、各都道府県労働局と連携を図っていただくようお願いする。

## 2 過労死等防止対策の推進について

- 現在、「過労死等防止対策推進法」及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づき調査研究、啓発、相談体制の整備、民間団体の活動に対する支援の取組を推進している。
- この法律および大綱において、住民が過労死等を防止することの重要性について自覚し、過労死等の防止に対する関心と理解を深められるよう、地方公共団体は国と協力しつつ、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するよう努めなければならないこととされており、引き続き、毎年11月の「過労死等防止啓発月間」を中心に、地域の実情に応じた住民に対する啓発や教育活動を通じた啓発などの取組を積極的に取り組んでいただくようお願いする。
- また、地方公務員を任用する立場から、職員が過重労働により健康障害を生じることがないように、職員管理を担当する総務部局や人事委員会等とも連携して、長時間労働の是正等の過労死等防止対策を講じていただくようお願いする。

## 配付資料要旨②

### 3 墜落制止用器具について

- いわゆる「安全帯」の安全性の向上と適切な使用等を図るため、関係政省令等の一部改正を行い、本年2月1日から施行予定。
- 主な改正内容は ①安全帯の名称を「墜落制止用器具」に変更したこと②墜落制止用器具は資料の図にあるような「フルハーネス型」の使用を原則としたこと ③フルハーネス型の墜落制止用器具を使用して一定の高所作業を行う労働者に対し、特別教育の実施を義務付けたこと、の3点である。
- なお、経過措置として、改正前の旧構造規格に基づく安全帯（胴ベルト型・フルハーネス型）は、2022年1月1日まで使用可能となっている。
- 労働安全衛生法は、一般職の地方公務員にも適用される。地方公共団体におかれては、高所作業に従事する職員の労働災害防止のため、改正法令の遵守をお願いする。

### 4 最低賃金の引上げに向けた中小企業に対する生産性向上のための支援について

- 最低賃金については、「働き方改革実行計画」等において、年率3%程度を目途として引き上げ、全国加重平均が1,000円となることを目指すとされ、平成28年度から年率3%超の引上げが続いており、平成30年度は時給で換算するようになった平成14年以降、最高の26円の引上げとなった。
- 厚生労働省では、最低賃金引上げに向けた支援として、事業場内最低賃金（事業場内で最も低い賃金）を一定額以上引き上げた中小企業・小規模事業者に対し、生産性向上のための設備投資（機械設備、POSシステム等の導入）や人材育成に係る研修、業務改善のためのコンサルティングなどにかかった費用の一部を助成する業務改善助成金を行っている。
- 中小企業・小規模事業者の生産性向上等に当たっては、産業振興施策等を行う地方公共団体との連携を図ることがより効果的と考えられる。
- 地方公共団体におかれては、可能な範囲で、必要に応じて都道府県労働局とも連携を図りつつ、地方公共団体が実施する中小企業支援のセミナーの場など様々な機会を捉えて、最低賃金の引上げに向けた中小企業に対する生産性向上のための支援策を周知いただきたい。

### 5 無期転換ルールの本格化に向けた取組について

- 平成25年4月に施行された改正労働契約法第18条に基づく無期転換ルール（有期雇用労働者の申込みにより有期労働契約から無期労働契約に転換する仕組み）により、施行から5年を迎えた平成30年4月以降、無期転換の申込みが本格化している。
- 契約更新が多い4月にかけて、無期労働契約に転換する労働者や、新たに無期転換申込権が発生する労働者が見込まれるが、使用者側の対応方針が未定の場合、早急に検討を促す必要があるため、各種周知啓発を行っている。
- また、無期転換申込権の発生を前に、無期転換ルールの適用を意図的に避けることを目的とした雇止めや契約期間中の解雇、無期転換後の労働条件の引下げ等が懸念されるため、都道府県労働局では、必要に応じて啓発指導を行っている。
- 国家公務員、地方公務員は無期転換ルールの対象外となるが、「任用」ではなく、「労働契約」によって雇用している有期契約労働者の方や外郭団体に勤務している方は対象となるため、総務担当の関係部局とも連携の上、引き続き管内の外郭団体、市町村等への周知に御協力いただきたい。
- 無期転換ルールについては、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）で相談に対応しているため、都道府県の労政主管部局に雇止めや労働条件の不利益変更などの相談が寄せられた場合は、必要に応じて都道府県労働局と連携を図りつつ、適切な対応をお願いしたい。

# 1 働き方改革関連法の周知のご協力について

事業主の皆さまへ

# 「働き方」が変わります!!

2019年4月1日から  
働き方改革関連法が順次施行されます

Point  
1

施行：2019年4月1日～ ※中小企業は、2020年4月1日～

## 時間外労働の上限規制が導入されます！

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

⇒時間外労働ができる時間数を設定し、労働基準監督署に届け出ていただく際の様式と記載例を  
厚生労働省HPにアップしました。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html)

Point  
2

施行：2019年4月1日～

## 年次有給休暇の確実な取得が必要です！

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

⇒時季指定の仕方など、具体的な付与の仕組みを整理した資料を厚生労働省HPにアップしました。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html)

Point  
3

施行：2020年4月1日～ ※中小企業は、2021年4月1日～

## 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の 不合理な待遇差が禁止されます！

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

「働き方」に関する詳細・お悩みは【相談窓口】へ  
改正法の詳細は厚生労働省HP『「働き方改革」の実現に向けて』をご覧ください。  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

# 相談窓口のご案内

法律  
について

- 働き方改革関連法に関する相談については、以下の相談窓口をご活用ください。

<p><b>労働基準監督署</b> 労働時間相談・支援コーナー</p>	<p>時間外労働の上限規制や年次有給休暇などに関する相談に応じます。 ▶検索ワード：労働基準監督署 <a href="http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/">http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</a></p> 
<p><b>都道府県労働局</b> 【パートタイム労働者、有期雇用労働者関係】 雇用環境・均等部（室） 【派遣労働者関係】 需給調整事業部（課・室）</p>	<p>正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消に関する相談に応じます。 ▶検索ワード：都道府県労働局 <a href="http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/">http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</a></p> 

課題  
解決の  
支援

- 働き方改革の推進に向けた課題を解決するために、以下の相談窓口をご活用ください。

<p><b>働き方改革 推進支援センター</b></p>	<p>働き方改革関連法に関する相談のほか、労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：働き方改革推進支援センター <a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html">http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html</a></p> 
<p><b>産業保健総合支援 センター</b></p>	<p>医師による面接指導等、労働者の健康確保に関する課題について、産業保健の専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：産業保健総合支援センター <a href="https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/sodan/tabid/122/Default.aspx">https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/sodan/tabid/122/Default.aspx</a></p> 
<p><b>よろず支援拠点</b></p>	<p>生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：よろず支援拠点 <a href="https://yorozu.smrj.go.jp/">https://yorozu.smrj.go.jp/</a></p> 
<p><b>商工会 商工会議所 中小企業団体中央会</b></p>	<p>経営改善・金融・税務・労務など、経営全般にわたって、中小企業・小規模事業者の取組を支援します。 ▶検索ワード：全国各地の商工会WEBサーチ <a href="http://www.shokokai.or.jp/?page_id=1754">http://www.shokokai.or.jp/?page_id=1754</a>  ▶検索ワード：全国の商工会議所一覧 <a href="https://www5.cin.or.jp/ccilist">https://www5.cin.or.jp/ccilist</a>  ▶検索ワード：都道府県中央会 <a href="https://www.chuokai.or.jp/link/link-01.htm">https://www.chuokai.or.jp/link/link-01.htm</a></p>   
<p><b>ハローワーク</b></p>	<p>求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。 ▶検索ワード：ハローワーク <a href="http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/">http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</a></p> 
<p><b>医療勤務環境改善支援 センター</b></p>	<p>医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的なサポートをします。 ▶検索ワード：いきサポ <a href="https://iryou-kinmukankyoku.mhlw.go.jp/information/">https://iryou-kinmukankyoku.mhlw.go.jp/information/</a></p> 

その他

その他の相談窓口

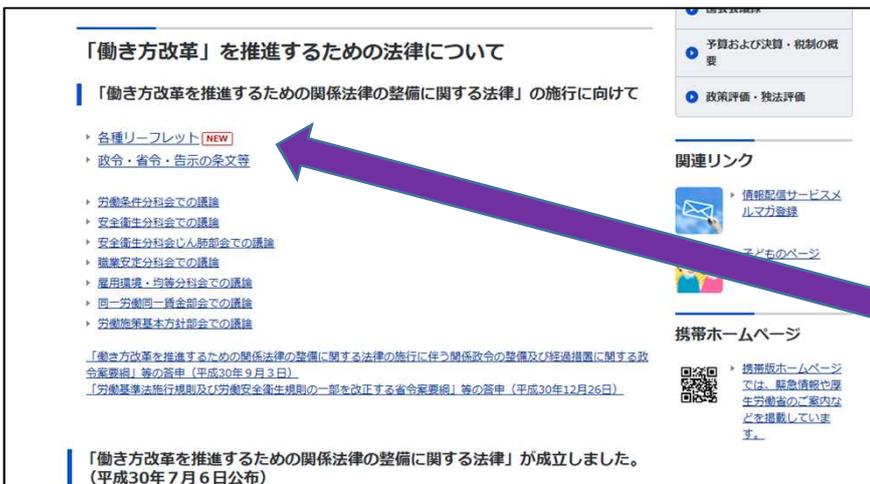
# 働き方改革関連法の資料掲載先

【厚生労働省ホームページ】

<https://www.mhlw.go.jp/index.html>



① 「『働き方改革』の実現に向けて」をクリック



② 「『働き方改革』の実現に向けて」が表示されていることを確認し、ここをクリック



③ 「各種リーフレット」をクリック

④ このページにリーフレット、様式等の関連資料が掲載されています。

## 2 過労死等防止対策の推進について

# 過労死等の防止のための対策について

- 過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）に基づき、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するため、過労死等の防止のための対策に関する大綱を作成（平成27年7月24日策定（閣議決定）、平成30年7月24日変更（閣議決定））

## 1. 大綱で定める対策

- 大綱には、過労死等防止対策推進法第8条から第11条までに規定された**四つの対策**を主に記載。

### <過労死等の防止のための対策>

調査研究等  
(同法第8条)

啓発  
(同法第9条)

相談体制の整備等  
(同法第10条)

民間団体の活動に対する支援  
(同法第11条)

実施主体：国

実施主体：国・**地方公共団体**

## 2. 地方公共団体に取り組む重点対策（大綱の第5の1）

- 国が行う対策に協力するとともに、この対策を参考に、地域の産業の特性等の実情に応じて取組を進めるよう努める。対策に取り組むに当たっては、国と連携して地域における各主体との協力・連携に努める。
- 地方公務員を任用する立場からの対策を推進し、それぞれの職種の職務の実態を踏まえた対策を講ずるよう努める。

### ○ 啓発

- 住民が過労死等に対する理解を深めるとともに、その防止の重要性を自覚し、関心と理解を深めるため、住民に対する啓発を行うよう努める。
- 若年者に対する労働条件に関する知識の付与について、国と協働して、大学等での啓発とともに、中学校・高等学校等において、生徒に対して労働に関する指導の充実に努める。
- 地域の産業構造や労働時間等の実態に合わせて、企業等に対する啓発を行うとともに、年次有給休暇の取得促進について、地域のイベント等に合わせた計画的な取得を働きかけるとともに、地域全体の気運の醸成に努める。
- 過重労働による健康障害の防止、職場におけるメンタルヘルス対策、ハラスメントの予防について、国と協働して、周知・啓発を行うよう努める。

### ○ 相談体制の整備等

- 国等が設置する相談窓口との連携に努める。

### ○ 民間団体の活動に対する支援

- 民間団体に取り組むシンポジウムへの協力・後援等の支援を行うよう努める。

# (参考) 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」 (平成30年7月24日) の概要

## 第1 はじめに

- 1 これまでの取組
- 2 現状と課題

## 第2 過労死等の防止のための対策の基本的考え方

- 1 調査研究等の基本的考え方
- 2 啓発の基本的考え方
- 3 相談体制の整備等の基本的考え方
- 4 民間団体の活動に対する支援の基本的考え方

## 第3 過労死等防止対策の数値目標

- 1 週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下 (2020年まで)  
※特に長時間労働が懸念される週労働時間40時間以上の雇用者の労働時間の実情を踏まえつつ、この目標の達成に向けた取組を推進
- 2 勤務間インターバル制度について、
  - ・勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満
  - ・勤務間インターバル制度を導入している企業割合を10%以上 (2020年まで)
- 3 年次有給休暇の取得率を70%以上 (2020年まで)  
※特に、年次有給休暇の取得日数が0日の者の解消に向けた取組を推進
- 4 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上 (2022年まで)
- 5 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、相談先がある労働者の割合を90%以上 (2022年まで)
- 6 ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上 (2022年まで)

## 第5 国以外の主体が取り組む重点対策

- 1 地方公共団体
- 2 事業主等
- 3 労働組合等
- 4 民間団体
- 5 国民

## 第4 国が取り組む重点対策

関係行政機関が連携して以下に取り組む。あわせて地方公共団体に対し地方公務員に係る対策の推進を働きかける。

- 1 労働行政機関等における対策
  - (1) 長時間労働削減に向けた取組の徹底  
※ 地方公務員の勤務条件について、職員に過重労働の疑いがある場合は人事委員会等が監督指導の徹底
  - (2) 過重労働による健康障害の防止対策
  - (3) メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策
- 2 調査研究等  
(自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界を重点業種・職種として実施)
- 3 啓発
  - (1) 国民に向けた周知・啓発の実施
  - (2) 大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施
  - (3) 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施
  - (4) 過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発の実施
  - (5) 勤務間インターバル制度の推進
  - (6) 働き方の見直しに向けた企業への働きかけの実施及び年次有給休暇の取得促進
  - (7) メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施
  - (8) 職場のハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施
  - (9) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進  
(上記重点業種・職種に加え、宿泊業等について取組を記載)
  - (10) 若年労働者、高齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進
  - (11) 公務員に対する周知・啓発等の実施
- 4 相談体制の整備等
- 5 民間団体の活動に対する支援

## 第6 推進上の留意事項

- 1 推進状況のフォローアップ
- 2 対策の見直し
- 3 大綱の見直し

# (参考) 平成30年版過労死等防止対策白書

## 第4章 過労死等をめぐる調査・分析結果

### 教職員

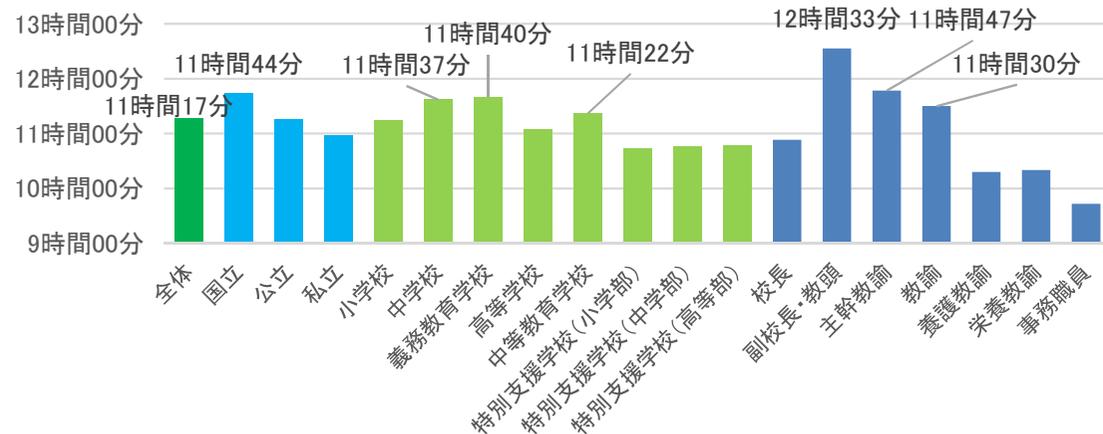
#### 労災及び地方公務員の公務災害支給決定（認定）事案の分析

- 脳・心臓疾患事案の発症に係る長時間労働の要因は、中学校教員及び高等学校教員では担任、部活動に関連する業務が多い（地方公務員（19件（高校4件、中学15件））において、担任16件（高校4件、中学12件）、部活動顧問18件（高校4件、中学14件）（複数該当））。
- 精神障害事案の発病に関与したと考えられる業務によるストレス要因は、教員では保護者対応等の「住民等との公務上での関係」が多い（地方公務員（23件）において、「住民等との公務上での関係」が13件）。

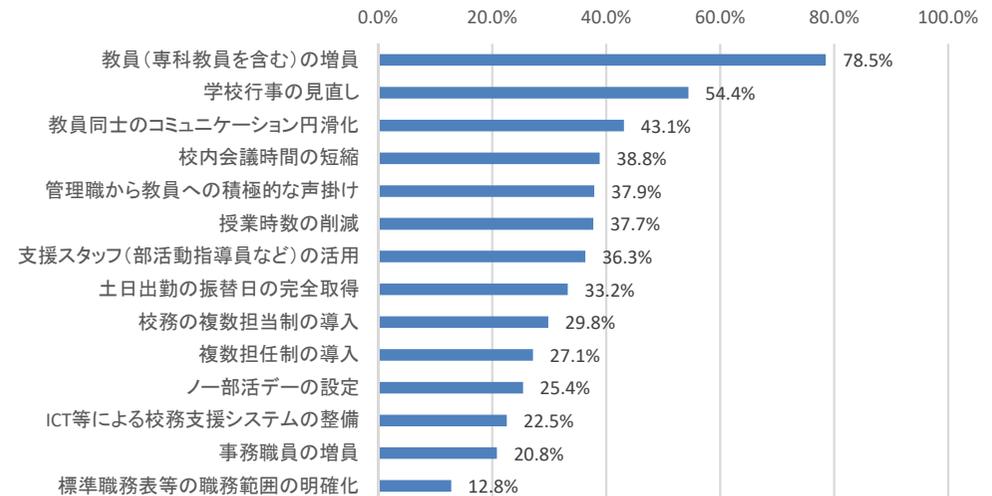
#### 労働・社会面の調査

- 一日の平均勤務時間は、学校種別では中学校で長く（11時間37分）、職名別では副校長・教頭で長い（12時間33分）。
- ストレスや悩みの内容は、長時間勤務の多さ（43.4%）、職場の人間関係（40.2%）の他に、保護者・PTA等への対応（38.3%）が多い。また、中学校においては部活動も多い（42.0%）。
- 学校における過重勤務防止に向けて必要だと感じる取組は、教員の増員（78.5%）、学校行事の見直し（54.4%）の他にコミュニケーションに関するものが多く（管理職から教員への積極的な声かけ37.9%、教員同士のコミュニケーションの円滑化43.1%）、校長が取り組んでいる取組は、校内会議時間の短縮（39.1%）、学校行事の見直し（28.2%）の他にコミュニケーションに関するもの（管理職から教員への積極的な声かけ34.0%、教員同士のコミュニケーションの円滑化25.0%）が多い。

一日あたりの平均勤務時間（教職員調査・通常期）



過重労働防止に向けて必要だと感じる取組（教職員調査・主なもの）



### 3 墜落制止用器具について

# 安全帯が「墜落制止用器具」に変わります！

～ 安全・安心な作業のため、適切な器具への買い換えをお願いします ～

厚生労働省は、建設業等の高所作業において使用される「安全帯」について、以下のような改正を行うとともに、安全な使用のためのガイドラインを策定しました。

## 今回の改正等のポイント

### 1. 安全帯を「墜落制止用器具」に変更します (安衛令(注1)の改正)

「安全帯」の名称を「墜落制止用器具」に改めます。  
「墜落制止用器具」として認められる器具は以下のとおりです。

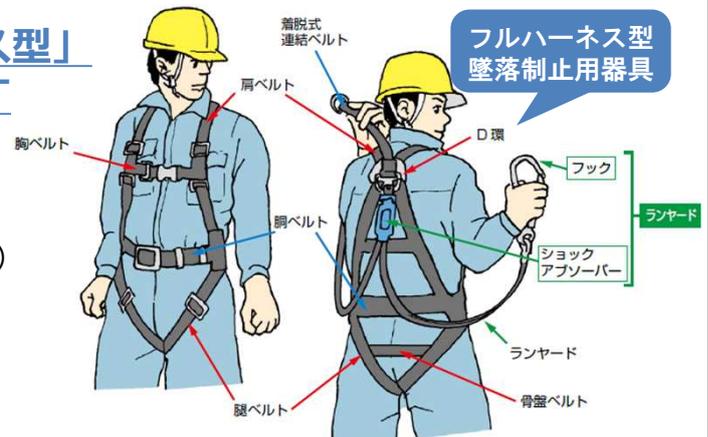
	安全帯		墜落制止用器具	
①	胴ベルト型 (一本つり)	○→	胴ベルト型 (一本つり)	②には墜落を制止する機能がないことから、改正後は①と③のみが「墜落制止用器具」として認められることとなります。
②	胴ベルト型 (U字つり)	×→	×	
③	ハーネス型 (一本つり)	○→	ハーネス型 (一本つり)	

※ 「墜落制止用器具」には、従来の安全帯に含まれていたワークポジショニング用器具であるU字つり用胴ベルトは含まれません。なお、法令用語としては「墜落制止用器具」となりますが、建設現場等において従来からの呼称である「安全帯」「胴ベルト」「ハーネス型安全帯」といった用語を使用することは差し支えありません。

### 2. 墜落制止用器具は「フルハーネス型」を使用することが原則となります

(安衛則(注2)等の改正、ガイドライン(注3)の策定)

墜落制止用器具はフルハーネス型が原則となりますが、フルハーネス型の着用者が墜落時に地面に到達するおそれのある場合(高さが6.75m以下)は「胴ベルト型(一本つり)」を使用できます。



### 3. 「安全衛生特別教育」が必要です

(安衛則・特別教育規程(注4)の改正)

以下の業務を行う労働者は、特別教育(学科4.5時間、実技1.5時間)を受けなければなりません。

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

(注1)労働安全衛生法施行令 (注2)労働安全衛生規則 (注3)墜落制止用器具の安全な使用に関するガイドライン (注4)安全衛生特別教育規程

事業主の皆さまは、このリーフレット等を参考に、安全・安心な作業環境、ルールづくりを徹底してください。作業員の皆さまも、定められたルールに従い、適切な器具の使用をお願いいたします。

政令等の改正について P 2 ~

ガイドラインについて P 4 ~

# 政令等の改正について

## 【改正の背景】

建設業等の高所作業において使用される胴ベルト型安全帯は、墜落時に内臓の損傷や胸部等の圧迫による危険性が指摘されており、国内でも胴ベルト型の使用に関わる災害が確認されています。また、国際規格等では、着用者の身体を肩、腰部、腿などの複数箇所保持するフルハーネス型安全帯が採用されています。

このため、厚生労働省では、現行の安全帯の規制のあり方について検討を行う専門家検討会を開催し、その結果※を踏まえ、安全帯の名称を「墜落制止用器具」に改め、その名称・範囲と性能要件を見直すとともに、特別教育を新設し、墜落による労働災害防止のための措置を強化しました。また、墜落制止用器具の安全な使用のためのガイドラインも策定しています。

なお、墜落制止用器具の構造規格については、2019(平成31)年1月頃に告示する予定です。

※ 墜落制止用の個人用保護具に関する規制のあり方に関する検討会報告書(平成29年6月13日・厚生労働省取りまとめ)

## 「墜落制止用器具」への名称変更(安衛令第13条)

安衛令第13条第3項第28号を改正し、「安全帯(墜落による危険を防止するためのものに限る。)」を「墜落制止用器具」に改めます。また、本改正後「墜落制止用器具」として認められるのは、「胴ベルト型(一本つり)」と「ハーネス型(一本つり)」のみとなり、「胴ベルト型(U字つり)」の使用は認められません。

## 墜落による危険の防止(安衛則第130条の5等)

安衛則、ボイラー則、クレーン則、ゴンドラ則及び酸欠則を改正し、次の規定について「安全帯」を「墜落による危険のおそれに応じた性能を有する墜落制止用器具(要求性能墜落制止用器具)」に改めます。

- ① 「安全帯」を労働者に使用させることを事業者が義務付けることを内容としている規定及び当該規定と関係する規定
- ② 作業主任者等に「安全帯」の使用状況の監視や機能の点検等を義務付けることを内容とする規定

★ 墜落による危険のおそれに応じた性能を有する墜落制止用器具の選定要件について → 5 ページ参照  
2019(平成31)年1月に改正される予定の「安全帯の規格」と、本紙掲載の「ガイドライン」において規定されます。

## 経過措置(猶予期間)

安全帯の規制に関する政省令・告示の改正は、下の表のようなスケジュールで公布・告示され、施行・適用される予定です。フルハーネス型を新たに購入される事業者は、購入の時期にご留意下さい。

**現行の構造規格に基づく安全帯(胴ベルト型・フルハーネス型)を使用できるのは2022(平成34)年1月1日までとなります。**

	2018(平成30)年				2019(平成31)年				2020(平成32)年				2021(平成33)年				2022(平成34)年以降
	1月	4月	7月	10月	1月	4月	7月	10月	1月	4月	7月	10月	1月	4月	7月	10月	
政令改正	★公布				★施行日(2月1日)												★完全施行日(1月2日～)
省令改正	★公布				★施行日(2月1日)												
改正法令に基づく墜落制止用器具の使用					使用可能(2019(平成31)年2月1日～)												
現行法令に基づく安全帯の使用が認められる猶予期間	使用可能(2022(平成34)年1月1日まで)																×
安全帯の規格改正(予定)					★適用日①(2月1日) ★適用日②(8月1日)												
改正構造規格に基づく墜落制止用器具の製造・販売	製造可能				製造・販売可能(2019(平成31)年2月1日～)												
現行構造規格に基づく安全帯の製造・販売が認められる猶予期間	製造・販売可能								販売可能								×
特別教育規程の改正	★告示				★適用日(2月1日)												

## 特別教育（安衛則第36条、特別教育規程第24条）

安衛法第59条第3項の特別教育の対象となる業務に、「高さが2メートル以上の箇所であって作業床を設けることが困難なところ(★)において、墜落制止用器具のうちフルハーネス型のものを用いて行う作業に係る業務（ロープ高所作業に係る業務を除く。）」が追加されます。

特別教育の対象となる業務を行う者は、**下表Ⅰ～Ⅴの科目（学科4.5時間、実技1.5時間）**を受講する必要がありますが、例外として、以下の場合は一部の科目を省略することができます。

### 【受講を省略できる条件】

フルハーネス型墜落制止用器具の使用等に関して十分な知識及び経験を有すると認められる者については、下記のとおり学科・実技の一部の科目を省略することが可能です。

- ① 適用日時点において(★)の場所で**フルハーネス型を用いて行う作業に6月以上従事した経験**を有する者は、**Ⅰ、Ⅱ、Ⅴを省略**できます。
- ② (★)の場所で**胴ベルト型を用いて行う作業に6月以上従事した経験**を有する者は、**Ⅰを省略**できます。
- ③ **ロープ高所作業特別教育受講者**又は**足場の組立て等特別教育受講者**は、**Ⅲを省略**できます。

なお、適用日(2019(平成31)年2月1日)より前に、改正省令による特別教育の科目の全部又は一部について受講した者については、当該受講した科目を適用日以降に再度受講する必要はありません。

### 特別教育の内容

学科科目	範 囲	時 間
<b>Ⅰ 作業に関する知識</b>	①作業に用いる設備の種類、構造及び取扱い方法 ②作業に用いる設備の点検及び整備の方法 ③作業の方法	1 時間
<b>Ⅱ 墜落制止用器具（フルハーネス型のものに限る。以下同じ。）に関する知識</b>	①墜落制止用器具のフルハーネス及びランヤードの種類及び構造 ②墜落制止用器具のフルハーネスの装着の方法 ③墜落制止用器具のランヤードの取付け設備等への取付け方法及び選定方法 ④墜落制止用器具の点検及び整備の方法 ⑤墜落制止用器具の関連器具の使用方法	2 時間
<b>Ⅲ 労働災害の防止に関する知識</b>	①墜落による労働災害の防止のための措置 ②落下物による危険防止のための措置 ③感電防止のための措置 ④保護帽の使用方法及び保守点検の方法 ⑤事故発生時の措置 ⑥その他作業に伴う災害及びその防止方法	1 時間
<b>Ⅳ 関係法令</b>	安衛法、安衛令及び安衛則中の関係条項	0.5時間

実技科目	範 囲	時 間
<b>Ⅴ 墜落制止用器具の使用方法等</b>	①墜落制止用器具のフルハーネスの装着の方法 ②墜落制止用器具のランヤードの取付け設備等への取付け方法 ③墜落による労働災害防止のための措置 ④墜落制止用器具の点検及び整備の方法	1.5時間

# ガイドラインのポイント

厚生労働省は、墜落制止用器具の適切な使用による一層の安全対策の推進を図るため、今回の、一連の安全帯に関する規制の見直し等を一体的に示した「墜落制止用器具の安全な使用に関するガイドライン」を策定しました。主なポイントは以下のとおりです。

※ ガイドラインの全文は7・8ページに掲載しています。

## 適用範囲

- このガイドラインは、墜落制止用器具を使用して行う作業に適用する。

## 用語

### ● 自由落下距離

作業者がフルハーネス又は胴ベルトを着用する場合における当該フルハーネス又は胴ベルトにランヤードを接続する部分の高さからフック等の取付設備等の高さを減じたものにランヤードの長さを加えたものをいう。

(右図のA)

### ● 落下距離

作業者の墜落を制止するときに生ずるランヤード及びフルハーネス又は胴ベルトの伸び等に自由落下距離を加えたものをいう。

(右図のB)

### ● 垂直親綱

鉛直方向に設置するロープ等による取付設備。

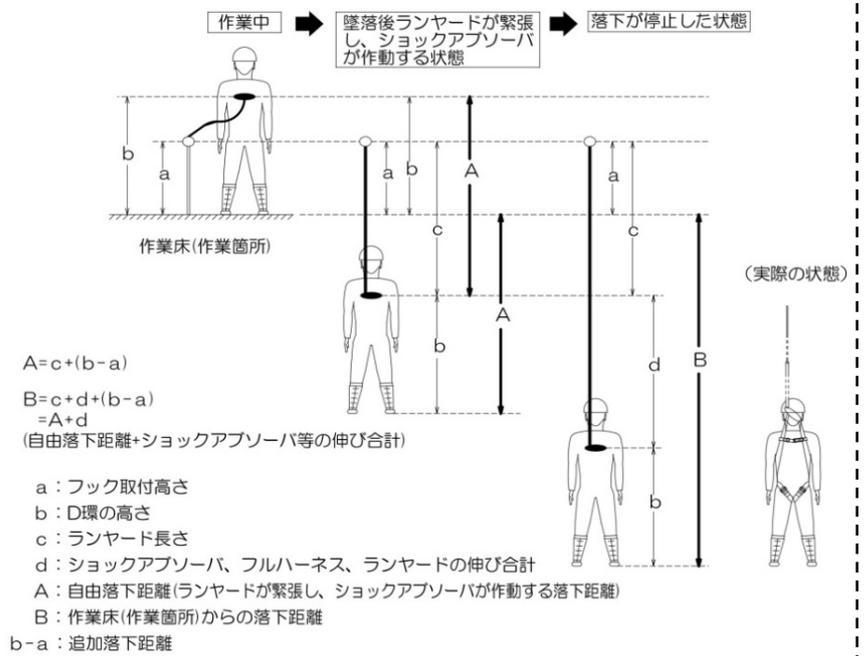
### ● 水平親綱

水平方向に設置するロープ等による取付設備。

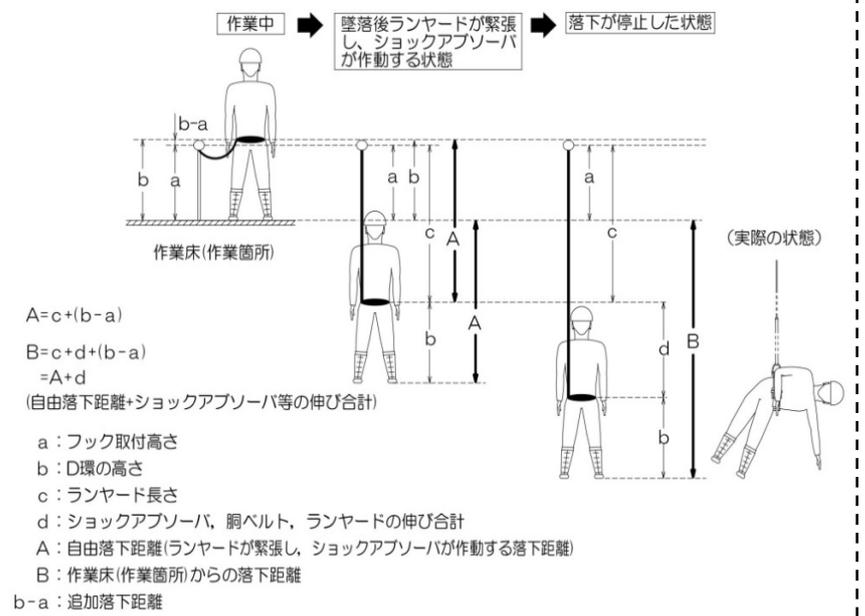
### ● ワークポジショニング作業

ロープ等の張力により、U字つり状態などで作業者の身体を保持して行う作業。

### 【フルハーネス型の落下距離等】



### 【胴ベルト型の落下距離等】



## 要求性能墜落制止用器具の選定

- 「墜落による危険のおそれに応じた性能を有する墜落制止用器具(要求性能墜落制止用器具)」の選定要件は以下のとおりです。これらの要件は、2019(平成31)年1月に改正される予定の「安全帯の規格」とガイドラインにおいて規定されます。

### 「墜落による危険のおそれに応じた性能を有する墜落制止用器具」の選定要件

※ 次ページに掲載のガイドライン抜粋もご参照ください。

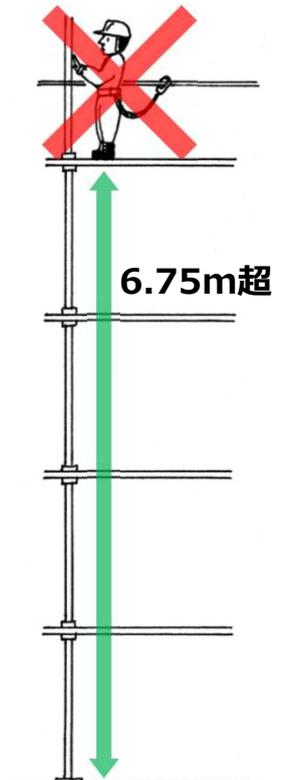
#### 要件① 6.75mを超える箇所では、フルハーネス型を選定

2m以上の作業床がない箇所又は作業床の端、開口部等で囲い・手すり等の設置が困難な箇所の作業での墜落制止用器具は、フルハーネス型を使用することが原則となります。

ただし、フルハーネス型の着用者が地面に到達するおそれのある場合(高さが6.75m以下)は、胴ベルト型(一本つり)を使用することができます。

※ 一般的な建設作業の場合は5mを超える箇所、柱上作業等の場合は2m以上の箇所では、フルハーネス型の使用が推奨されます。

※ 柱上作業等で使用されるU字つり胴ベルトは、墜落制止用器具としては使用できません。U字つり胴ベルトを使用する場合は、フルハーネス型と併用することが必要となります。



#### 要件② 使用可能な最大重量に耐える器具を選定

墜落制止用器具は、着用者の体重及びその装備品の重量の合計に耐えるものでなければなりません。

(85kg用又は100kg用。特注品を除く。)



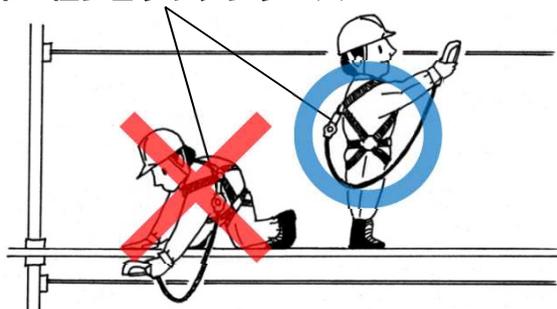
(100kg用が適切な者)

#### 要件③ ショックアブソーバは、フック位置によって適切な種別を選択

ショックアブソーバを備えたランヤードについては、そのショックアブソーバの種別が取付設備の作業箇所からの高さ等に応じたものでなければなりません。(腰より高い位置にフックを掛ける場合は第一種、足元に掛ける場合は第二種を選定します。)

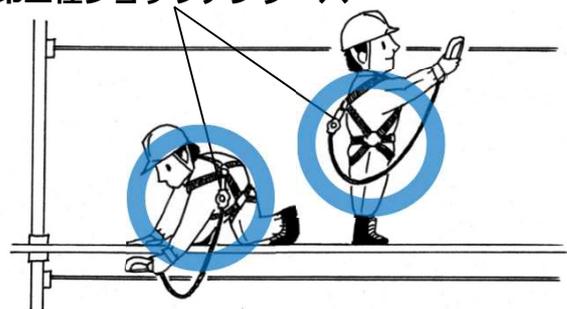
フック位置が腰より高い場合

第一種ショックアブソーバ



フック位置が腰より低い場合

第二種ショックアブソーバ



## 【 墜落制止用器具の選定要件（ガイドライン抜粋） 】

### ○ 墜落制止用器具の選定

- ・ 墜落制止用器具は、フルハーネス型を原則とすること。ただし、墜落時に着用者が地面に到達するおそれのある場合の対応として、胴ベルト型の使用が認められること。
- ・ 胴ベルト型を使用することが可能な高さの目安は、フルハーネス型を使用した場合の自由落下距離＋ショックアブソーバの伸び＋1m(＝6.75m)以下としなければならないこと。

### ○ 一般的な建設作業等(ワークポジショニング作業を伴わない場合)

- ・ 腰の高さ以上にフック等をかけて作業できる場合には第一種ショックアブソーバ※1を、足下にフック等をかけて作業する場合は、フルハーネス型を選定するとともに第二種ショックアブソーバを選定すること。

※1 ショックアブソーバとは、墜落を制止するときに生ずる衝撃を緩和するための器具をいう。第一種ショックアブソーバは自由落下距離1.8mで墜落を制止したときの衝撃荷重が4.0kN以下であるものを、第二種ショックアブソーバは自由落下距離4.0mで墜落を制止したときの衝撃荷重が6.0kN以下であるものをいう。

- ・ ランヤードは、標準的な条件における落下距離を確認し、適切なものを選定すること。
- ・ 墜落制止用器具には、使用可能な最大質量(85kg又は100kg。特注品を除く。)が定められているので、器具を使用する者の体重と装備品の合計の質量が使用可能な最大質量を超えないように器具を選定すること。
- ・ 胴ベルト型が使用可能な高さの目安は、建設作業等におけるフルハーネス型の一般的な使用条件※2を想定すると、**5m以下**とすべきであること。これよりも高い箇所で作業を行う場合は、フルハーネス型を使用すること。

※2 ランヤードのフック等の取付高さ:0.85m、ランヤードとフルハーネスを結合する環の高さ:1.45m、ランヤード長さ:1.7m、ショックアブソーバ(第一種)の伸びの最大値:1.2m、フルハーネス等の伸び:1m程度。

### ○ 柱上作業等(ワークポジショニング作業を伴う場合)

- ・ ワークポジショニング用器具を使用して作業を行う際には、墜落制止用器具を併用する必要があること。
- ・ ワークポジショニング作業は、通常、フック等を頭上に取り付けることが可能であることから、**フルハーネス型を選定**すること。ただし、頭上にフック等を掛けられる構造物がないことによりフルハーネス型の着用者が地面に到達するおそれのある場合は、胴ベルト型の使用も認められること。

## 使用方法

- 取扱説明書を確認し、安全上必要な部品が揃っているか確認し、緩みなく確実に装着すること。
- 墜落制止用器具の取付設備は、ランヤードが外れたり、抜けたりするおそれのないもので、墜落制止時の衝撃力に耐えるものであること。
- 墜落後にフック等に曲げの力が掛かることによる脱落・破損を防ぐためフック等の主軸と墜落時に掛かる力の方向が一致するよう取り付けること。
- 垂直親綱に墜落制止用器具のフック等を取り付ける場合は、親綱に取り付けたグリップ等の取付設備にフック等をかけて使用すること。取付設備の位置は、ランヤードとフルハーネス等を結合する環の位置より下にならないようにして使用すること。
- 水平親綱は、ランヤードとフルハーネス等を結合する環より高い位置に張り、それに墜落制止用器具のフック等を掛けて使用すること。

## 点検・保守・保管、廃棄基準

- 墜落制止用器具の点検・保守及び保管は、責任者を定める等により確実に言い、管理台帳等にそれらの結果や管理上必要な事項を記録しておくこと。
- 一度でも落下時の衝撃がかかったものは使用しないこと。また、点検の結果、異常があったもの、摩耗・傷等の劣化が激しいものは使用しないこと。

墜落制止用器具の安全な使用に関するガイドライン  
(平成30年6月22日付け基発0622第2号)

第1 趣旨

高さ2メートル以上の箇所で作業を行う場合には、作業床を設け、その作業床の端や開口部等には囲い、手すり、覆い等を設けて墜落自体を防止することが原則であるが、こうした措置が困難なときは、労働者に安全帯を使用させる等の措置を講ずることが事業者者に義務付けられている。

今般、墜落による労働災害の防止を図るため、平成30年6月8日に労働安全衛生法施行令(昭和47年政令第318号。以下「安衛令」という。)第13条第3項第28号の「安全帯(墜落による危険を防止するためのものに限る。)」を「墜落制止用器具」と改めた上で、平成30年6月19日に労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号。以下「安衛則」という。)等及び安全衛生特別教育規程(昭和47年労働省告示第92号)における墜落・転落による労働災害を防止するための措置及び特別教育の追加について所要の改正が行われ、平成31年2月1日から施行される。

本ガイドラインはこれらの改正された安衛令等と相まって、墜落制止用器具の適切な使用による一層の安全対策の推進を図るため、改正安衛令等に規定された事項のほか、事業者が実施すべき事項、並びに労働安全衛生法(昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。)及び関係法令において規定されている事項のうち、重要なものを一体的に示すことを目的とし、制定したものである。

事業者は、本ガイドラインに記載された事項を確実に実施することに加え、より現場の実態に即した安全対策を講ずるよう努めるものとする。

第2 適用範囲

本ガイドラインは、安衛令第13条第3項第28号に規定される墜落制止用器具を使用して行う作業について適用する。

第3 用語

1 墜落制止用器具を構成する部品等

- (1) フルハーネス型墜落制止用器具 墜落を制止する際に身体の荷重を肩、腰部及び腿等複数箇所において支持する構造の部品で構成される墜落制止用器具をいう。
- (2) 胴ベルト型墜落制止用器具 身体の腰部に着用する帯状の部品で構成される墜落制止用器具をいう。
- (3) ランヤード フルハーネス又は胴ベルトと親綱その他の取付設備(墜落制止用器具を安全に取り付けるための設備をいう。)等を接続するためのロープ又はストラップ(以下「ランヤードのロープ等」という。)及びコネクタ等からなる器具をいう。ショックアブソーバ又は巻取り器を接続する場合は、当該ショックアブソーバ等を含む。
- (4) コネクタ フルハーネス、胴ベルト、ランヤード又は取付設備等を相互に接続するための器具をいう。
- (5) フック コネクタの一種であり、ランヤードの構成部品の一つ。ランヤードを取付設備又は胴ベルト若しくはフルハーネスに接続された環に接続するためのかざ形器具をいう。
- (6) カラビナ コネクタの一種であり、ランヤードの構成部品の一つ。ランヤードを取付設備又は胴ベルト若しくはフルハーネスに接続された環に接続するための環状の器具をいう。
- (7) ショックアブソーバ 墜落を制止するときに生ずる衝撃を緩和するための器具をいう。第一種ショックアブソーバは自由落下距離1.8メートルで墜落を制止したときの衝撃荷重が4.0 キロニュートン以下であるものをいい、第二種ショックアブソーバは自由落下距離4.0メートルで墜落を制止したときの衝撃荷重が6.0 キロニュートン以下であるものをいう。
- (8) 巻取り器 ランヤードのストラップを巻き取るための器具をいう。墜落を制止するときにランヤードの繰り出しを瞬時に停止するロック機能を有するものがある。
- (9) 補助ロープ 移動時において、主となるランヤードを掛け替える前に移動先の取付設備に掛けることによって、絶えず労働者が取付設備と接続された状態を維持するための短いロープ又はストラップ(以下「ロープ等」という。)をいう。
- (10) 自由落下距離 作業者がフルハーネス又は胴ベルトを着用する場合における当該フルハーネス又は胴ベルトにランヤードを接続する部分の高さからフック又はカラビナ(以下「フック等」という。)の取付設備等の高さを減じたものにランヤードの長さを加えたものをいう(図1及び図2のA)。
- (11) 落下距離 作業者の墜落を制止するときに生ずるランヤード及びフルハーネス若しくは胴ベルトの伸び等に自由落下距離を加えたものをいう(図1及び図2のB)。

2 ワークポジショニング作業関連

- (1) ワークポジショニング作業 ロープ等の張力により、U字つり状態などで作業者の身体を保持して行う作業をいう。
- (2) ワークポジショニング用ロープ 取付設備に回しがけるロープ等で、伸縮調節器を用いて調整したロープ等の張力によってU字つり状態で身体の作業位置を保持するためのものをいう。
- (3) 伸縮調節器 ワークポジショニング用ロープの構成部品の一つ。ロープの長さを調節するための器具をいう。
- (4) 移動ロープ 送電線用鉄塔での建設工事等で使用される、鉄塔に上部が固定され垂らされたロープをいう。

3 その他関連器具

- (1) 垂直親綱 鉛直方向に設置するロープ等による取付設備をいう。
- (2) 水平親綱 水平方向に設置するロープ等による取付設備をいう。

(※図1・図2省略)

第4 墜落制止用器具の選定

1 基本的な考え方

- (1) 墜落制止用器具は、フルハーネス型を原則とすること。ただし、墜落時にフルハーネス型の墜落制止用器具を着用する者が地面に到達するおそれのある場合は、胴ベルト型の使用が認められること。
- (2) 適切な墜落制止用器具の選定には、フルハーネス型又は胴ベルト型の選択のほか、フック等の取付設備の高さに応じたショックアブソーバのタイプ、それに伴うランヤードの長さ(ロック付き巻取り器を備えるものを含む。)の選定

が含まれ、事業者がショックアブソーバの最大の自由落下距離や使用可能な最大質量等を確認の上、作業内容、作業箇所の高さ及び作業者の体重等に応じて適切な墜落制止用器具を選択する必要があること。

- (3) 胴ベルト型を使用することが可能な高さの目安は、フルハーネス型を使用すると仮定した場合の自由落下距離とショックアブソーバの伸びの合計値に1メートルを加えた値以下とする必要があること。このため、いかなる場合にも守らなければならない最低基準として、ショックアブソーバの自由落下距離の最大値(4メートル)及びショックアブソーバの伸びの最大値(1.75メートル)の合計値に1メートルを加えた高さ(6.75メートル)を超える箇所で作業する場合は、フルハーネス型を使用しなければならないこと。

2 墜落制止用器具の選定(ワークポジショニング作業を伴わない場合)

- (1) ショックアブソーバ等の種別の選定
  - ア 腰の高さ以上にフック等を掛けて作業を行うことが可能な場合には、第一種ショックアブソーバを選定すること。
  - イ 鉄骨組み立て作業等において、足下にフック等を掛けて作業を行う必要がある場合は、フルハーネス型を選定するとともに、第二種ショックアブソーバを選定すること。
  - ウ 両方の作業を混在して行う場合は、フルハーネス型を選定するとともに、第二種ショックアブソーバを選定すること。

(2) ランヤードの選定

- ア ランヤードに表示された標準的な条件(ランヤードのフック等の取付高さ(a):0.85メートル、ランヤードとフルハーネスを結合する環の高さ(b):1.45メートル。以下同じ。)の下における落下距離を確認し、主に作業を行う箇所の高さに応じ、適切なランヤードを選定すること。
- イ ロック機能付き巻取り式ランヤードは、通常のランヤードと比較して落下距離が短いため、主に作業を行う箇所の高さが比較的低い場合は、使用が推奨されること。
- ウ 移動時におけるフック等の掛替え時の墜落を防止するため、二つのフック等を相互に使用する方法(二丁掛け)が望ましいこと。

- エ フルハーネス型で二丁掛けを行う場合、二本の墜落制止用のランヤードを使用すること。

- オ 胴ベルト型で二丁掛けを行う場合、墜落制止用のランヤードのフック等を掛け替える時のみに使用するものとして、補助ロープを使用することが認められること。補助ロープにはショックアブソーバを備えないものも含まれるが、その場合、作業時に使用されることがないように、長さを1.3メートル以下のものを選定すること。

(3) 体重に応じた器具の選定

墜落制止用器具には、使用可能な最大質量(85kg又は100kg。特注品を除く。)が定められているので、器具を使用する者の体重と装備品の合計の質量が使用可能な最大質量を超えないように器具を選定すること。

(4) 胴ベルト型が使用可能な高さの目安

建設作業等におけるフルハーネス型の一般的な使用条件(ランヤードのフック等の取付高さ:0.85メートル、ランヤードとフルハーネスを結合する環の高さ:1.45メートル、ランヤード長さ:1.7メートル(この場合、自由落下距離は2.3メートル)、ショックアブソーバ(第一種)の伸びの最大値:1.2メートル、フルハーネス等の伸び:1メートル程度)を想定すると、目安高さは5メートル以下とすべきであること。これよりも高い箇所で作業を行う場合は、フルハーネス型を使用すること。

3 墜落制止用器具の選定(ワークポジショニング作業を伴う場合)

ワークポジショニング作業に使用される身体保持用の器具(以下「ワークポジショニング用器具」という。)は、実質的に墜落を防止する効果があるが、墜落した場合にそれを制止するためのバックアップとして墜落制止用器具を併用する必要があること。

(1) ショックアブソーバの種別の選択

ワークポジショニング作業においては、通常、足下にフック等を掛ける作業(はなため、第一種ショックアブソーバを選定すること。ただし、作業内容に足下にフック等を掛ける作業が含まれる場合は、第二種ショックアブソーバを選定すること。

(2) ランヤードの選定

- ア ランヤードに表示された標準的な条件の下における落下距離を確認し、主に作業を行う箇所の高さに応じ、適切なランヤードを選定すること。
- イ ロック機能付き巻取り式ランヤードは、通常のランヤードと比較して落下距離が短いため、主に作業を行う箇所の高さが比較的低い場合は、使用が推奨されること。
- ウ 移動時のフック等の掛替え時の墜落を防止するため、二つのフック等を相互に使用する方法(二丁掛け)が望ましいこと。また、ワークポジショニング姿勢を保ちつつ、フック等の掛替えを行うことも墜落防止に有効であること。

- エ 二丁掛けを行う場合、二本の墜落制止用のランヤードを使用することが望ましいが、二本のうち一本は、ワークポジショニング用のロープを使用することも認められること。この場合、伸縮調整器により、必要最小限のロープの長さで使用すること。

(3) 体重に応じた器具の選定

墜落制止用器具には、使用可能な最大質量(85kg又は100kg。特注品を除く。)が定められているので、器具を使用する者の体重と装備品の合計の質量が使用可能な最大質量を超えないように器具を選定すること。

(4) フルハーネス型の選定

ワークポジショニング作業を伴う場合は、通常、頭上に構造物が常に存在し、フック等を頭上に取り付けることが可能であるので、地面に到達しないようにフルハーネス型を使用することが可能であることから、フルハーネス型を選定すること。ただし、頭上にフック等を掛けられる構造物がないことによりフルハーネス型の着用者が地面に到達するおそれがある場合は、胴ベルト型の使用も認められること。

4 昇降・通行時等の措置、周辺機器の使用

- (1) 墜落制止用器具は、作業時に義務付けられ、作業と通行・昇降(昇降用の設備の健全性等を確認しながら、昇降する場合を含む。)は基本的に異なる概念であること。また、伐採など、墜落制止用器具のフック等を掛ける場所がない場合など、墜落制止用器具を使用することが著しく困難な場合には、保護帽の着用等の代替措置を行う必要があること。

- (2) 垂直親綱、安全ブロック又は垂直レールを用いて昇降を行う際には、墜落制

- 止機能は求められないこと。また、ISO規格で認められているように、垂直親綱、安全ブロック又は垂直レールに、子綱とスライド式墜落制止用の器具を介してフルハーネス型の胸部等に設けたコネクタと直結する場合であって、適切な落下試験等によって安全性を確認できるものは、当該子綱とスライド式墜落制止用の器具は、フルハーネス型のランヤードに該当すること。
- (3) 送電線用鉄塔での建設工事等で使用される移動ロープは、ランヤードではなく、親綱と位置づけられる。また、移動ロープとフルハーネス型をキーロック方式安全器具等で直結する場合であって、移動ロープにショックアブソーバが設けられている場合、当該キーロック方式安全器具等は、フルハーネス型のランヤードに該当すること。この場合、移動ロープのショックアブソーバは、第二種ショックアブソーバに準じた機能を有するものであること。

第5 墜落制止用器具の使用

1 墜落制止用器具の使用方式

- (1) 墜落制止用器具の装着
- ア 取扱説明書を確認し、安全に必要な部品が揃っているか確認すること。
- イ フルハーネス型については、墜落制止時にフルハーネスがずり上がり、安全な姿勢が保持できなくなることはないように、緩みなく確実に装着すること。また、胸ベルト等安全に必要な部品を取り外さないこと。胸ベルト型については、できるだけ腰骨の近くで、墜落制止時に足部の方に抜けない位置に、かつ、極力、胸部へずれないよう確実に装着すること。
- ウ バックルは正しく使用し、ベルトの端はベルト通しに確実に通すこと。バックルの装着を正確に行うため、ワンタッチバックル等誤った装着ができない構造となったものを使用することが望ましいこと。また、フルハーネス型の場合は、通常2つ以上のバックルがあるが、これらの組み合わせを誤らないように注意して着用すること。
- エ ワークポジショニング用器具は、伸縮調節器を環に正しく掛け、外れ止め装置の動作を確認するとともに、ベルトの端や作業服が巻き込まれていないことを目視により確認すること。
- オ ワークポジショニング作業の際に、フック等を誤って環以外のものに掛けることのないようにするため、環又はその付近のベルトには、フック等を掛けられる器具をつけないこと。
- カ ワークポジショニング用器具は、装着後、地上において、それぞれの使用条件の状態を体重をかけ、各部に異常がないかどうかを点検すること。
- キ 装着後、墜落制止用器具を使用しないときは、フック等を環に掛け又は収納袋に収める等により、ランヤードが垂れ下がらないようにすること。ワークポジショニング用器具のロープは肩に掛けるかフック等を環に掛けて伸縮調節器によりロープの長さを調節することにより、垂れ下がらないようにすること。

- (2) 墜落制止用器具の取付設備
- ア 墜落制止用器具の取付設備は、ランヤードが外れたり、抜けたりするおそれのないもので、墜落制止時の衝撃力に対し十分耐え得る堅固なものであること。取付設備の強度が判断できない場合には、フック等を取り付けないこと。作業の都合上、やむを得ず強度が不明な取付設備にフック等を取り付けなければならない場合には、フック等をできる限り高い位置に取り付ける等により、取付設備の有する強度の範囲内に墜落制止時の衝撃荷重を抑える処置を講ずること。
- イ 墜落制止用器具の取付設備の近傍に鋭い角がある場合には、ランヤードのロープ等が直接鋭い角に当たらないように、養生等の処置を講ずること。
- (3) 墜落制止用器具の使用方式(ワークポジショニング作業を伴わない場合)
- ア 取付設備は、できるだけ高い位置のものを選ぶこと。
- イ 垂直構造物や斜材等に取り付ける場合は、墜落制止時にランヤードがずれたり、こすれたりしないようにすること。
- ウ 墜落制止用器具は、可能な限り、墜落した場合に振り状態になって物体に激突しないような場所に取り付けること。
- エ 補助ロープは、移動時の掛替え用に使用するものであり、作業時には使用しないこと。

- (4) 墜落制止用器具の使用方式(ワークポジショニング作業を伴う場合)
- ア 取付設備は、原則として、頭上の位置のものを選ぶこと。
- イ 垂直構造物や斜材等に取り付ける場合は、墜落制止時にランヤードがずれたり、こすれたりしないようにすること。
- ウ ワークポジショニング用器具は、ロープによじれのないことを確認したうえで、フック等が環に確実に掛かっていることを目視により確認し、伸縮調節器により、ロープの長さを作業上必要最小限の長さに調節し、体重をかけるときは、いきなり手を離して体重をかけるのではなく、徐々に体重を移し、異状がないことを確かめてから手を離すこと。
- エ ワークポジショニング用ロープは、移動時の掛替え時の墜落防止用に使用できるが、作業時には、別途、墜落制止用器具としての要件を満たす別のランヤードを使用して作業を行う必要があること。ワークポジショニング用ロープを掛替え時に使用する場合は、長さを必要最小限とすること。

- (5) フック等の使用方式
- ア フック等はランヤードのロープ等の取付部とかぎ部の中心に掛かる引張荷重で性能を規定したものであり、曲げ荷重・外れ止め装置への外力に関しては大きな荷重に耐えられるものではないことを認識したうえで使用すること。
- イ 回し掛けは、フック等に横方向の曲げ荷重を受けたり、取付設備の鋭角部での応力集中によって破断したりする等の問題が生じるおそれがあるので、できるだけ避けること。回し掛けを行う場合には、これらの問題をよく把握して、それらの問題を回避できるように注意して使用すること。
- ウ ランヤードのロープ等がねじれた状態でフック等の外れ止め装置に絡むと外れ止め装置が変形・破断して外れることがあるので、注意すること。
- エ ランヤードのフック等の取付部にショックアブソーバがある形状のものは、回し掛けをしてフック等がショックアブソーバに掛かるとショックアブソーバが機能しないことがあるので、回し掛けしないこと。

- 2 垂直親綱への取付け
- (1) 垂直親綱に墜落制止用器具のフック等を取り付ける場合は、親綱に取付けた取付設備にフック等をつけて使用すること。
- (2) 一本の垂直親綱を使用する作業員数は、原則として一人とすること。

- (3) 垂直親綱に取り付けた取付設備の位置は、ランヤードとフルハーネス等を結合する環の位置より下にならないようにして使用すること。
- (4) 墜落制止用器具は、可能な限り、墜落した場合に振り状態になって物体に激突しないような場所に取り付けること。
- (5) 長い合成繊維ロープの垂直親綱の下端付近で使用する場合は、墜落制止時に親綱の伸びが大きくなるので、下方の障害物に接触しないように注意すること。

3 水平親綱への取付け

- (1) 水平親綱は、墜落制止用器具を取り付ける構造物が身近になく、作業工程が横移動の場合、又は作業上頻りに横方向に移動する必要がある場合に、ランヤードとフルハーネス等を結合する環より高い位置に張り、それに墜落制止用器具のフック等を掛けて使用すること。なお、作業場所の構造上、低い位置に親綱を設置する場合には、短いランヤード又はロック機能付き巻取り式ランヤードを用いる等、落下距離を小さくする措置を講ずること。
- (2) 水平親綱を使用する作業員は、原則として1スパンに1人とすること。
- (3) 墜落制止用器具は、可能な限り、墜落した場合に振り状態になって物体に激突しないような場所に取り付けること。
- (4) 水平親綱に合成繊維ロープを使用する場合は、墜落制止時に下方の障害物・地面に接触しないように注意すること。

第6 点検・保守・保管

墜落制止用器具の点検・保守及び保管は、責任者を定める等により確実にを行い、管理台帳等にそれらの結果や管理上必要な事項を記録しておくこと。

1 点検

点検は、日常点検のほかに一定期間ごとに定期点検を行うものとし、次に掲げる事項について作成した点検基準によって行うこと。定期点検の間隔は半年を超えないこと。点検時には、取扱説明書に記載されている安全に必要な部品が全て揃っていることを確認すること。

- (1) ベルトの摩耗、傷、ねじれ、塗料・薬品類による変色・硬化・溶解
- (2) 縫糸の摩耗、切断、ほつれ
- (3) 金具類の摩耗、亀裂、変形、錆、腐食、樹脂コーティングの劣化、電気ショートによる溶融、回転部や摺動部の状態、リベットやバネの状態
- (4) ランヤードの摩耗、素線切れ、傷、やけど、キンクや燃りもりり等による変形、薬品類による変色・硬化・溶解、アイ加工部、ショックアブソーバの状態

- (5) 巻取り器のストラップの巻き込み、引き出しの状態。ロック機能付き巻取り器については、ストラップを速く引き出したときにロックすること。

各部品の損傷の程度による使用限界については、部品の材質、寸法、構造及び使用条件を考慮して設定することが必要であること。

ランヤードのロープ等の摩耗の進行は速いため、少なくとも1年以上使用しているものについては、短い間隔で定期的(ランヤードの目視チェックが必要であること。特に、ワークポジショニング用器具のロープは電柱等とこすれて摩耗が激しいので、こまめな日常点検が必要であること。また、フック等の近くが傷みやすいので念入りな点検が必要であること。

また、工具ホルダー等を取り付けている場合には、これによるベルトの摩耗が発生するので、定期的にホルダーに隠れる部分の摩耗の確認が必要であること。

2 保守

保守は、定期的及び必要に応じて行うこと。保守にあたっては、部品を組み合わせたパッケージ製品(例：フック等、ショックアブソーバ及びロープ等を組み合わせたランヤード)を分解して他社製品の部品と組み合わせることは製造物責任の観点から行わないこと。

- (1) ベルト、ランヤードのロープ等の汚れは、ぬるま湯を使って洗い、落ちにくい場合は中性洗剤を使って洗った後、よくすすぎ、直射日光に当たらない室内の風通しのよい所で自然乾燥させること。その際、ショックアブソーバ内部に水が浸透しないよう留意すること。
- (2) ベルト、ランヤードに塗料が付いた場合は、布等でふきとること。強度に影響を与えるような溶剤を使ってはならないこと。
- (3) 金具類が水等に濡れた場合は、乾いた布でよくふきとった後、さび止めの油をうすく塗ること。
- (4) 金具類の回転部、摺動部は定期的に注油すること。砂や泥等がついている場合はよく掃除して取り除くこと。
- (5) 一般的にランヤードのロープ等は墜落制止用器具の部品の中で寿命が最も短いので、ランヤードのロープ等のみが摩耗した場合には、ランヤードのロープ等を交換するか、ランヤード全体を交換すること。交換にあたっては、墜落制止用器具本体の製造者が推奨する方法によることが望ましいこと。
- (6) 巻取り器については、ロープの巻き込み、引出し、ロックがある場合はロックの動作確認を行うとともに、巻取り器カバーの破損、取付けネジの緩みがないこと、金属部品の著しい錆や腐食がないことを確認すること。

3 保管

- 墜落制止用器具は次のような場所に保管すること。
- (1) 直射日光に当たらない所
- (2) 風通しがよく、湿気のない所
- (3) 火気、放熱体等が近くにない所
- (4) 腐食性物質が近くにない所
- (5) ほこりが散りにくい所
- (6) ねずみの入らない所

第7 廃棄基準

- 1 一度でも落下時の衝撃がかかったものは使用しないこと。
- 2 点検の結果、異常があったもの、摩耗・傷等の劣化が激しいものは使用しないこと。

第8 特別教育

事業者は、高さ2メートル以上の箇所であって作業床を設けることが困難なところにおいて、墜落制止用器具のうちフルハーネス型のものを用いて行う作業に係る業務に労働者を就かせるときは、当該労働者に対し、あらかじめ、次の科目について、学科及び実技による特別の教育を所定の時間以上行うこと。

(※図表省略)

ご不明の点等ありましたら、お近くの都道府県労働局・労働基準監督署までお問い合わせ下さい。

## 4 最低賃金の引上げに向けた中小企業に対する生産性向上のための支援について

# 最低賃金制度について

## 1. 制度趣旨

- 最低賃金制度とは、国が法的強制力をもって賃金の最低額を定め、使用者は、その額以上の賃金を支払わなければならないこととするもの。パートタイム労働者を含むすべての労働者とその使用者に適用される。

※ 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者、試用期間中の者、認定職業訓練を受ける者等は労働局長の許可に基づき減額して適用することが可能。

## 2. 地域別最低賃金

- 各都道府県ごとに、産業や職種を問わず決定。
- 毎年、中央最低賃金審議会から示される引上げ額の目安を参考にしながら、地域の実情も踏まえ地方最低賃金審議会の調査審議を経て改定。

### ※ 地域別最低賃金額の推移（全国加重平均）

改定年度	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
改定額(円)	663	664	665	668	673	687	703	713	730	737	749	764	780	798	823	848	874
目安額(円)	—	0	—	3	3	14	15	7~9	15	6	7	14	16	18	24	25	26
対前年度引上げ額(円)	0	1	1	3	5	14	16	10	17	7	12	15	16	18	25	25	26

## 3. 最低賃金の決定基準

- 最低賃金は、①労働者の生計費、②労働者の賃金の状況、③企業の賃金支払能力を総合的に勘案して定めるものとされており、①を考慮するに当たっては、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとされている。

## 4. 働き方改革実行計画(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)(抄)

### 3. 賃金引上げと労働生産性向上

(1) 企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善

**最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1000円になることを目指す。このような最低賃金の引き上げに向けて、中小企業、小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。**

# 平成30年度地域別最低賃金額一覽

都道府県名	最低賃金時間額 【円】（※）	引上げ額 【円】	発効年月日
北海道	835（810）	25	平成30年10月1日
青森	762（738）	24	平成30年10月4日
岩手	762（738）	24	平成30年10月1日
宮城	798（772）	26	平成30年10月1日
秋田	762（738）	24	平成30年10月1日
山形	763（739）	24	平成30年10月1日
福島	772（748）	24	平成30年10月1日
茨城	822（796）	26	平成30年10月1日
栃木	826（800）	26	平成30年10月1日
群馬	809（783）	26	平成30年10月6日
埼玉	898（871）	27	平成30年10月1日
千葉	895（868）	27	平成30年10月1日
東京	985（958）	27	平成30年10月1日
神奈川	983（956）	27	平成30年10月1日
新潟	803（778）	25	平成30年10月1日
富山	821（795）	26	平成30年10月1日
石川	806（781）	25	平成30年10月1日
福井	803（778）	25	平成30年10月1日
山梨	810（784）	26	平成30年10月3日
長野	821（795）	26	平成30年10月1日
岐阜	825（800）	25	平成30年10月1日
静岡	858（832）	26	平成30年10月3日
愛知	898（871）	27	平成30年10月1日
三重	846（820）	26	平成30年10月1日
滋賀	839（813）	26	平成30年10月1日

都道府県名	最低賃金時間額 【円】（※）	引上げ額 【円】	発効年月日
京都	882（856）	26	平成30年10月1日
大阪	936（909）	27	平成30年10月1日
兵庫	871（844）	27	平成30年10月1日
奈良	811（786）	25	平成30年10月4日
和歌山	803（777）	26	平成30年10月1日
鳥取	762（738）	24	平成30年10月5日
島根	764（740）	24	平成30年10月1日
岡山	807（781）	26	平成30年10月3日
広島	844（818）	26	平成30年10月1日
山口	802（777）	25	平成30年10月1日
徳島	766（740）	26	平成30年10月1日
香川	792（766）	26	平成30年10月1日
愛媛	764（739）	25	平成30年10月1日
高知	762（737）	25	平成30年10月5日
福岡	814（789）	25	平成30年10月1日
佐賀	762（737）	25	平成30年10月4日
長崎	762（737）	25	平成30年10月6日
熊本	762（737）	25	平成30年10月1日
大分	762（737）	25	平成30年10月1日
宮崎	762（737）	25	平成30年10月5日
鹿児島	761（737）	24	平成30年10月1日
沖縄	762（737）	25	平成30年10月3日
全国加重平均額	874（848）	26	

※ 括弧書きは、平成29年度地域別最低賃金額

# 「業務改善助成金」の拡充

～ 事業場内最低賃金800円未満の事業場に対する助成率の引上げ～

『業務改善助成金』は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援することで、「事業場内最低賃金（事業場内で最も低い賃金）」の引上げを図るための制度です。

## 助成金の概要

事業場内最低賃金を一定額以上引上げ、設備投資（機械設備、POSシステム等の導入）などを行った場合に、その費用の一部を助成します。 ※「設備投資など」の具体例は裏面を参照してください。

## 拡充内容

事業場内最低賃金800円未満の事業場について、**助成率**を引き上げます。

現行の助成率	→	拡充後の助成率
7/10または3/4		<b>4/5</b>
3/4または4/5（※1） （生産性要件を満たす場合）		<b>9/10（※1）</b> （生産性要件を満たす場合）

## 今回からの制度概要

※平成30年度第2次補正予算（案）に基づく措置

事業場内最低賃金の引上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場	助成率
① 30円以上 (今回から追加措置される制度)	1～3人	50万円	<b>事業場内最低賃金800円未満の事業場</b>  〔ただし、事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内及び事業場規模30人以下の事業場に限る(※2)〕	<b>4 / 5</b>  〔生産性要件を満たした場合には <b>9 / 10</b> (※1)〕
	4～6人	70万円		
	7人以上	100万円		
② 30円以上 (変更なし)	1～3人	50万円	事業場内最低賃金1,000円未満の事業場	<b>7 / 10</b> 常時使用する労働者数が企業全体で30人以下の事業場は3 / 4  〔生産性要件を満たした場合には <b>3 / 4</b> (※1)〕
	4～6人	70万円		
	7人以上	100万円		
③ 40円以上 (変更なし)	1人以上	70万円	事業場内最低賃金が800円以上1,000円未満の事業場	常時使用する労働者数が企業全体で30人以下の事業場は4 / 5

(※1) ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値をいいます。助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます。

(※2) 助成率引上げの対象は、地域別最低賃金800円未満の、青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島、鳥取、島根、徳島、香川、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄の19県のうち、事業場内最低賃金800円未満の事業場に限りま。

# 最低賃金引上げに向けた収益力向上セミナー（「稼ぐ力」応援チーム）

## 事業の趣旨

最低賃金・賃金引上げに向けた環境整備を図るため、関係省庁と連携し、最低賃金引き上げの影響が大きい業種（生活衛生業、飲食料品小売業など）に対し、最低賃金制度等の周知や収益力の向上に関する講演を行うとともに、専門家による個別相談を実施。

## セミナーの主な内容

都道府県・業界団体が開催する講習会等に引き続き、以下の事業を実施する。

### 最低賃金等に関する周知

- ▶ 最低賃金額や、最低賃金額と従業員の賃金の比較方法
- ▶ 最低賃金・賃金引上げに向けた各種助成金の紹介 など

### 収益力向上の講演

- ▶ 収益を増やす工夫、経費を減らす工夫、一步先を視野に入れた経営を行うための着目点やそのための準備策などについて、専門家による講演

### 個別相談

- ▶ 経営・労務管理に関する個別相談

開催支援

都道府県生活衛生指導センター、農林水産省、中小企業庁 等

中小企業・小規模事業者

講演・コンサル

参加・個別相談

業務改善助成金等の支給

働き方改革推進支援センター  
※社会保険労務士等

よろず支援拠点  
※中小企業診断士等

都道府県労働局

・最低賃金周知  
・働き方改革に関する周知

・収益力向上

## 5 無期転換ルールの本格化に向けた取組について

# 無期転換ルールの概要

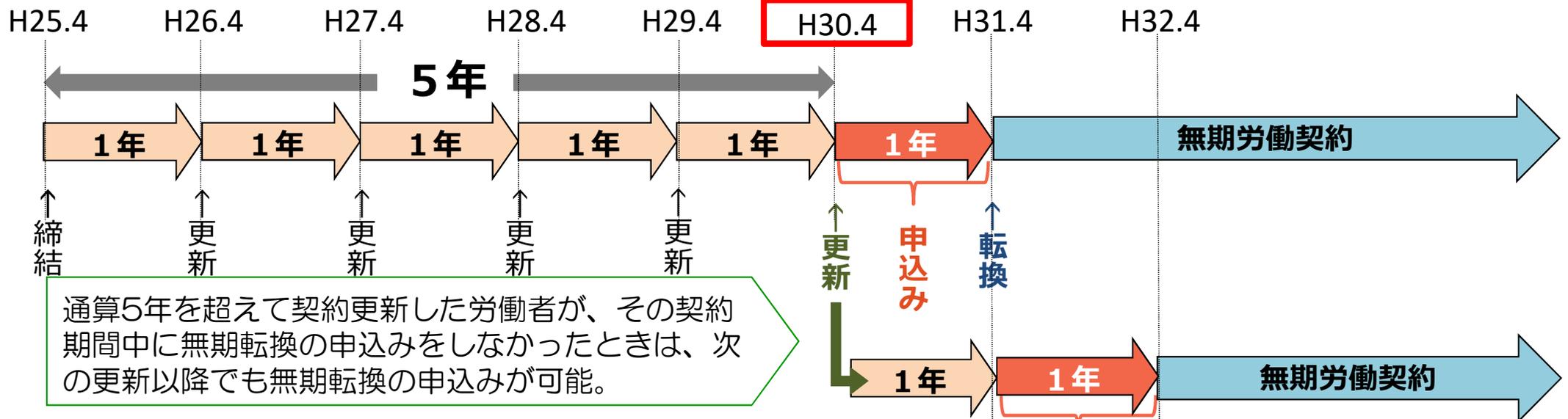
○ 有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

※ 通算期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象。平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めない。

※ 通算期間をリセットするクーリング期間（原則6ヶ月でリセット）の規定あり（第18条第2項）

※ 施行から5年が経つ平成30年4月1日以降に、労働者からの無期転換の申込みが本格的に始まる。

## 【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



## 【契約期間が3年の場合の例】



無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となる。別段の定めをすることにより、変更可能。

# 厚生労働省におけるこれまでの取組

平成29年  
4月

9月

10月

平成30年  
2月

3月

4月

4月以降

## 無期転換ルールに係る周知啓発

### ①無期転換ルールを知らない層に対する周知

・ポータルサイトによる情報発信、全国でのセミナーの実施、新聞広告、インターネット広告、SNS、ラジオ等による周知 等

### ②無期転換ルールを知っている層に対する導入のためのツール提供の取組

・「無期転換ハンドブック」、「モデル就業規則」の提供

### ③無期転換ルールを知っていて、導入しようとする層に対する支援の取組

・企業に対するコンサルティングの実施、キャリアアップ助成金の支給

「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」  
<http://muki.mhlw.go.jp>

無期転換サイト 検索



## 積極的な啓発指導の実施

### 「無期転換ルール取組促進キャンペーン」

- 関係団体への要請
- 「特別相談窓口」の設置
- キャンペーン用リーフレット、HP、  
ツイッター等を活用した周知
- 各種広報媒体での周知 等

※「特別相談窓口」はキャンペーン後も継続して設置

### 平成30年2月の追加取組事項

- 「緊急相談ダイヤル」の設置・周知
- 業界団体等への再要請
- 労働局での適切な対応の再徹底
- 雇止めに係る失業給付の見直し

※「緊急相談ダイヤル」は30年度以降も継続

## 労働基準局 施策照会先一覧（厚生労働省代表電話 03-5253-1111）

施策事項(資料ページ)	所管課室	担当係	担当者	内線
働き方改革関連法の周知(P6～9)	労働条件政策課	企画調整係	前村、山口、石井	5353
過労死等防止対策の推進(P10～14)	総務課	過労死等防止対策推進室	甲斐	5583
墜落制止用器具関係(P14～22)	安全衛生部安全課	機械班	久保田	5615
最低賃金制度全般(P23～25)	賃金課	政策係	今村、伴	5373
業務改善助成金(P26、P27)	賃金課	賃金・退職金係	坂井、鈴木	5533
無期転換ルール(P28～30)	労働関係法課	労働契約第二係	高田	7753