

主な用語の説明

「常用労働者」

- ① 期間を定めずに雇われている者
- ② 1か月以上の期間を定めて雇われている者のいずれかに該当する者をいう。
他社から受け入れた出向者、転籍者も含む。

「派遣労働者」

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に基づく労働者派遣事業を行う事業所から派遣労働者として受け入れている者をいう。

「正社員」

フルタイム勤務で期間を定めずに雇われている者(定年まで雇用される者も含める。)をいう。

「契約社員」

フルタイム勤務で1か月以上の期間を定めて雇われている者をいう。

「パートタイム労働者」

フルタイム勤務の労働者より1日の所定労働時間が短い、又は1週の所定労働日数が少ない者で、期間を定めずに又は1か月以上の期間を定めて雇われている者をいう。

「メンタルヘルス対策」

事業所において事業者が講ずるように努めるべき労働者の心の健康の保持増進のための措置をいう(労働安全衛生法第70条の2、労働者の心の健康の保持増進のための指針)。

「メンタルヘルス不調」

精神及び行動の障害に分類される精神障害のみならず、ストレスや強い悩み、不安など、労働者の心身の健康、社会生活の質に影響を与える可能性のある精神的及び行動上の問題を幅広く含むものをいう。

「安全衛生委員会」

安全委員会(労働安全衛生法第17条(同法施行令第8条第1号業種の労働者数50人以上の事業所及び第2号業種の労働者数100人以上の事業所))及び衛生委員会(労働安全衛生法第18条(労働者数50人以上の事業所))を設けなければならないときに、それぞれの設置に代えて設けることができる機関をいう(労働安全衛生法第19条)。委員の構成・調査審議の内容はそれぞれの委員会に準じている。

保安委員会、工場委員会などと呼ばれていても、安全衛生委員会等と目的と活動内容が同じで、事業所内に設置されていれば、その名称にかかわらず、安全衛生委員会等に該当する。

「事業所内の産業保健スタッフ」

メンタルヘルス対策が効果的に実施されるよう、労働者や管理監督者に対する支援を行うとともに、心の健康づくり計画に基づく具体的なメンタルヘルス対策の実施に関する企画立案、メンタルヘルスに関する個人の健康情報の取扱い、事業所外資源（専門医療機関など）とのネットワークの形成やその窓口となること等、心の健康づくり計画の実施に当たり、中心的な役割を果たす人々のことで、産業医、衛生管理者、保健師等をいう。

「産業医」

常時 50 人以上の労働者を使用する事業所において、労働者の健康管理を行うために事業者から選任された医師をいう（労働安全衛生法第 13 条）。

「ストレスチェック」

労働者のストレスについて調査票などを用いて現在の状況を把握し、本人に気づきを与えるために実施するものをいう。常時 50 人以上の労働者を使用する事業所においては、実施が義務となっている。（労働安全衛生法第 66 条の 10）

「ストレスチェック結果の集団（部、課など）ごとの分析」

ストレスチェックの結果を一定の集団（部、課など）ごとに集計して、当該集団の特徴や傾向を分析することをいう。また、その結果を職場環境の改善に活用するものである。

ストレスチェックを実施した場合は、集団ごとの分析を行うことが事業者の努力義務となっている。（労働安全衛生規則第 52 条の 14）

「職場復帰支援プログラム」

心の健康問題で休業していた労働者が円滑に職場に復帰し、業務が継続できるようにするために休業の開始から通常業務への復帰までの流れを明らかにしたものをいい、職場復帰支援の手順、内容及び関係者の役割等から構成される。

「地域産業保健センター（地域窓口）」

労働者数 50 人未満の小規模事業所では産業医の選任義務はなく、また、事業者が独自に医師を確保して労働者の健康管理を行うことは困難な場合が多くあることから、こうした小規模事業所を支援するための都道府県に設置された機関をいう。健康診断実施後の対応や長時間労働者に対する面接指導等の産業保健サービスを提供しており、面接指導等には医師やカウンセラー等が対応する。

「産業保健総合支援センター」

産業医や衛生管理者などの事業所内の産業保健スタッフに対して、心の健康づくり対策についてのサービス（職場環境等の評価と改善の支援、教育研修の支援、事業所内の相談体制作りの支援等）を提供する機関をいう。「地域産業保健センター（地域窓口）」が行う活動に対して専門的、技術的な支援を行っており、独立行政法人労働者健康安全機構が運営している。

「化学物質に関するリスクアセスメント」

化学物質やその製剤の持つ危険性や有害性を特定し、それによる労働者への危険または健康障害を生じるおそれの程度を見積もり、リスクの低減対策を検討することをいう。

「労働安全衛生法第 57 条の 2 に該当する化学物質」

譲渡・提供者に安全データシート（SDS）の交付が義務付けられている化学物質をいう。

「労働安全衛生法第 57 条の 2 には該当しないが、危険有害性がある（GHS 分類において危険有害性のクラス又は区分がつく）化学物質」

譲渡・提供者に安全データシート（SDS）の交付が努力義務とされている化学物質をいう（労働安全衛生規則第 24 条の 15）。

「安全データシート（SDS）」

化学物質の危険有害性や適切な取り扱い方法に関する情報等を記載した文書をいう。

なお、SDS は、平成 23 年度までは一般に「MSDS（化学物質等安全データシート）」と呼ばれていたが、国際整合の観点から、GHS で定義されている「SDS」に統一され、JIS Z 7253 においても「SDS」とされている。

「GHS 分類」

国連が平成 15 年 7 月に勧告した「化学品の分類および表示に関する世界調和システム」における分類をいい、危険有害性がある全ての化学物質が一定の基準に従ってクラス又は区分ごとに分かれている（隔年ごとに改訂）。

ただし、成形品は除かれており、また、医薬品、食品添加物、化粧品、食品中の残留農薬等については、原則 GHS では表示の対象とされていない。

（GHS：The Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals の略）

「危険有害性がある化学物質」

GHS 分類において危険有害性のクラス又は区分が付いており、譲渡・提供者に安全データシート（SDS（Safety Data Sheet））の交付が努力義務とされている化学物質をいう（労働安全衛生規則第 24 条の 15）。

「労働安全衛生法第 57 条に該当する化学物質」

爆発性の物、発火性の物、引火性の物等、労働者に危険若しくは健康障害を生ずるおそれのある物質として、譲渡・提供者に容器に危険有害性を表示することが義務付けられている化学物質をいう。

「労働安全衛生法第 57 条には該当しないが、危険有害性がある（GHS 分類において危険有害性のクラス又は区分がつく）化学物質」

譲渡・提供者に危険有害性の表示が努力義務とされている化学物質をいう（労働安全衛生規則第 24 条の 14）。

「GHSラベル」

化学品を世界的に統一されたルールに従って危険有害性ごとに分類（GHS分類）し、その情報を一目で分かるようにしたラベルの表示をいう（労働安全衛生法第57条）。

<例>



可燃性ガス

エアゾール

引火性液体

可燃性固体

自己反応性化学品



急性毒性

（区分1～区分3）



呼吸器感作性

生殖細胞変異原性

発がん性等



急性毒性（区分4）

皮膚刺激性（区分2）

眼刺激性（区分2A）

「健康増進法」

令和2年4月1日より改正健康増進法が全面施行され、多くの人が利用する施設等の区分に応じ、当該施設等の一定の場所を除き喫煙を禁止するとともに、当該施設等の管理について講ずべき措置を定めている。

「第一種施設」

学校・病院・児童福祉施設その他の受動喫煙により健康を損なうおそれが高い者が主として利用する施設をいう。

「第二種施設」

多数の者が利用する施設のうち、第一種施設及び喫煙目的施設以外の施設をいう。

一般の事務所や工場等は、この第二種施設に該当する。

「喫煙専用室又は加熱式たばこ喫煙専用室」

第二種施設等の屋内又は内部の一部の場所で、構造又は設備がその室外の場所（第二種施設等の屋内又は内部の場所に限る）へのたばこの煙の流出を防止するための技術的基準に適合した室を喫煙できる場所として定めたものをいう。

喫煙専用室内では飲食等を行うことは認められていないが、加熱式たばこ喫煙専用室内では飲食等を行うことが可能となっている。

「時間外・休日労働時間」

休憩時間を除き、1週当たり40時間を超えて労働した場合における、その超えた時間をいう。

1か月当たりの時間外・休日労働時間＝

1か月の総労働時間（労働時間数＋延長時間数＋休日労働時間数）－

（計算期間（1か月間）の総暦日数／7）×40

「医師による面接指導」

長時間の労働により疲労が蓄積し、健康障害発症のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた事後措置を講じることをいう。

事業者は時間外・休日労働時間数が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労働者に対し、医師による面接指導を実施することが義務づけられている。(労働安全衛生法第66条の8第1項、労働安全衛生規則第52条の2第1項)

「外国人労働者」

出入国管理及び難民認定法で定められている在留資格の範囲内において、我が国での活動が認められており、在留資格に定められた範囲で就労活動が認められる在留資格とは、以下のものをいう。

教授、芸術、宗教、報道、高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、介護、興行、技能、特定技能、技能実習、特定活動（ワーキングホリデー、EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士等）

「セクハラ」

職場のセクシュアルハラスメントのことで、「労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること。また、性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなり、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること」をいう。

「パワハラ」

職場のパワーハラスメントのことで、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」をいう。

「事業場が契約した外部機関のカウンセラー」

個々の労働者に対してメンタルヘルス対策を実施する担当者（精神保健福祉士、臨床心理士や産業カウンセラー）をいう。