

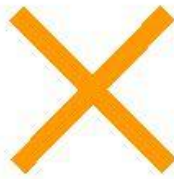
## 🌸 お詫びと訂正

2006/10/24

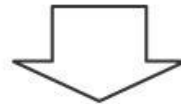
### ●『有期契約形態を活かす。ここがポイント』（18年6月30日発行）

以下は、いずれも「常時使用する労働者」の定義に関する訂正です。安全管理者等を選任する場合の人数要件としての「常時使用する労働者」と健康診断を実施する義務のある「常時使用する労働者」とはその定義が異なっているのに、これを同一のものと記載していたものです。関係者の皆様にご迷惑をおかけしましたこととお詫び申し上げますとともに、ご訂正方よろしくお願ひ申し上げます。

#### 【P126 ポイント部分】



・総括安全衛生管理者、安全管理者、安全衛生推進者の選任、安全委員会の設置、衛生管理者、又は衛生推進者、産業医の選任と衛生委員会の設置が必要とされる人数要件は、常時使用する労働者の数でカウントされる。  
・「常時使用する労働者」とは、期間の定めのない契約により使用される者、または、期間の定めがある場合にも1年以上の期間とする場合や短期の契約であっても更新された結果1年以上使用されることになった者で、かつ1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上である者とし、有期契約労働者がこれに該当する場合は、有期契約労働者を含めた数でカウントしなければならない。  
・「常時使用する労働者」は、雇い入れたときとその後1年に1回、定期的に健康診断を実施しなければならない。深夜業を含む特定業務等に常時従事する場合は、その業務への配置替えの際および6月以内ごとに1回の定期に行う健康診断を、有害な業務に常時従事する場合は、雇い入れまたはその業務への配置替えの際およびその後定期に行う特別の項目についての健康診断を、それぞれ受けさせなければならない。（以下略）



・総括安全衛生管理者、安全管理者、安全衛生推進者の選任、安全委員会の設置、衛生管理者、又は衛生推進者、産業医の選任と衛生委員会の設置が必要とされる人数要件は、「常時使用する労働者」の数でカウントされる。  
・この場合の「常時使用する労働者」とは、日雇労働者・パートタイマー等を含めて常態として使用する労働者をいう。  
・「常時使用する労働者」のうち一定の者（①期間の定めのない契約により使用される者、②1年以上の契約期間を定めている場合、③短期の契約であっても更新された結果1年以上使用されることになった者で、かつ1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上である者）については、雇い入れたときとその後1年に1回、定期的に健康診断を実施しなければならない。有期契約労働者についても、②または③の条件に適合した場合は健康診断を実施しなければならない。また、深夜業を含む特定業務等に常時従事する場合は、その業務への配置替えの際および6月以内ごとに1回の定期に行う健康診断を、有害な業務に常時従事する場合は、雇い入れまたはその業務への配置替えの際およびその後定期に行う特別の項目についての健康診断を、それぞれ受けさせなければならない。（以下略）

### 【P127「1 安全衛生管理体制」の第二段落】

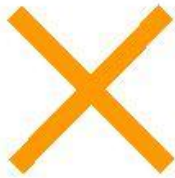


…産業医の選任と衛生委員会の設置を定めています。  
これらの管理者の選任又は委員会の設置が必要か否かは、「常時使用する労働者」の数によって決まります。「常時使用する労働者」とは、期間の定めのない契約により使用される者、または、期間の定めがある場合にもその期間が1年以上である場合や短期の契約であっても更新された結果1年以上使用されることになった者で、かつ1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上である者をいいます(平5.12.1基発663号)。有期契約労働者がこの条件を満たす場合には、有期契約労働者も常時使用する労働者に含めて計算することとなります。  
安全衛生管理体制の概要は、次のとおりです。



…産業医の選任と衛生委員会の設置を定めています。  
これらの管理者の選任又は委員会の設置が必要か否かは、「常時使用する労働者」の数によって決まります。「常時使用する労働者」とは、日雇労働者・パートタイマー等を含めて常態として使用する労働者をいいます。  
したがって、有期契約労働者も当然、常時使用する労働者に含めて計算することとなります。  
安全衛生管理体制の概要は、次のとおりです。

### 【P132～P133「3 健康診断」の第二段落】



有期契約労働者への健康診断の実施義務があるか否かは、その労働者が「常時使用する労働者」に当たるか否か(同規則第43条)によって決まります。  
①で述べたように、契約更新等により1年以上雇用されることが予定されており、かつ週の所定労働時間が同一の事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の4分の3以上である者は「常時使用する労働者」に該当するとされています(平5.12.1基発663号)。  
したがって、有期契約労働者であっても雇用契約を更新したことによって1年以上雇用しているもの(雇用することを予定している者を含みます。)は「常時使用する労働者」として同様に健康診断を実施しなければなりません。  
なお、1年以上雇用されることが予定されていて、1週間の所定労働時間が通常の労働者の概ね2分の1以上4分の3未満の者についても、健康診断を実施することが望ましいとされています(平5.12.1基発663号)。



有期契約労働者への健康診断の実施義務があるか否かは、その労働者が「常時使用する労働者」に当たるか否か(同規則第43.44条)によって決まります。  
この場合の「常時使用する労働者」とは、安全管理者等を選任する場合の人数要件としての「常時使用する労働者」(P127参照)と異なり、①期間の定めのない契約により使用される者、②雇用契約期間の定めがある場合でも1年以上の期間としている場合、③短期の契約であっても更新された結果1年以上使用されることになった者で、かつ1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上である者とされています(平5.12.1基発663号)。  
したがって、有期契約労働者であっても、上記②、③に該当する場合には、「常時使用する労働者」として健康診断を実施しなければなりません。  
なお、所定労働時間がさらに短い者、すなわち、1年以上雇用されることが予定されていて1週間の所定労働時間が通常の労働者の概ね2分の1以上4分の3未満の者についても、健康診断を実施することが望ましいとされています(前掲通達)。