

関係法令

1. 一次産業での働き方

労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）（抄）	2
-----------------------------	---

2. テレワーク

労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）（抄）	4
労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）（抄）	5
家内労働法（昭和 45 年法律第 60 号）（抄）	6
「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の改正について(平成 22 年 3 月 30 日付け雇児発 0330 第 14 号)（抄）	8
情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドラインの改訂について（平成 20 年 7 月 28 日付け基発第 0728001 号）（抄）	11
次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）（抄）	12
次世代育成支援対策推進法施行規則（平成 15 年厚生労働省令第 122 号）（抄）	13
次世代育成支援対策推進法の施行について（平成 26 年 11 月 28 日付け基発 1128 第 4 号・職発 1128 第 5 号・雇児発 1128 第 1 号）（抄）	14

3. 人事労務の法令研修

労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）（抄）	15
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（昭和 60 年法律第 88 号）（抄）	16
労働者派遣事業関係業務取扱要領（平成 27 年 9 月厚生労働省職業安定局）（抄）	17
労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）（抄）	18
労働安全衛生法施行令（昭和 47 年政令第 318 号）（抄）	19
労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）（抄）	20
労働安全衛生規則第 5 条第 1 号の規定に基づき厚生労働大臣が定める研修(平成 18 年厚生労働省告示第 24 号)（抄）	21
労働安全衛生規則第 5 条第 1 項の厚生労働大臣が定める研修に係る具体的事項について（平成 18 年 2 月 24 日基発 0224004 号）（抄）	22
社会保険労務士法（昭和 43 年法律第 89 号）（抄）	23
青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和 45 年法律第 98 号）（抄）	24
青少年の雇用の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針（平成 27 年厚生労働省告示第 406 号）（抄）	25

労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）（抄）

（目的）

第一条 この法律は、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）と相まつて、労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする。

（産業医等）

第十三条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、医師のうちから産業医を選任し、その者に労働者の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（以下「労働者の健康管理等」という。）を行わせなければならない。
2～4 （略）

労働安全衛生法施行令（昭和四十七年政令第三百十八号）

（産業医を選任すべき事業場）

第五条 法第十三条第一項の政令で定める規模の事業場は、常時五十人以上の労働者を使用する事業場とする。

第十三条の二 事業者は、前条第一項の事業場以外の事業場については、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師その他厚生労働省令で定める者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせるように努めなければならない。

（国の援助）

第十九条の三 国は、第十三条の二の事業場の労働者の健康の確保に資するため、労働者の健康管理等に関する相談、情報の提供その他の必要な援助を行うように努めるものとする。

（事業者の講ずべき措置等）

第二十条 事業者は、次の危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。

- 一 機械、器具その他の設備（以下「機械等」という。）による危険
- 二 爆発性の物、発火性の物、引火性の物等による危険
- 三 電気、熱その他のエネルギーによる危険

第二十四条 事業者は、労働者の作業行動から生ずる労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

（技術上の指針等の公表等）

第二十八条 厚生労働大臣は、第二十条から第二十五条まで及び第二十五条の二第一項の規定により事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な業種又は作業ごとの技術上の指針を公表するものとする。

2・3 （略）

4 厚生労働大臣は、第一項（略）の規定により、技術上の指針（略）を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該技術上の指針（略）に関し必要な指導等を行うことができる。

< 技術上の指針（例） >

建築物等の解体等の作業及び労働者が石綿にばく露するおそれがある建築物等における業務での労働者の石綿ばく露防止に関する技術上の指針（平成 26 年 3 月 31 日付け技術上の指針公示第 21 号）

（事業者の講ずる措置）

第七十一条の二 **事業者は、事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、次の措置を継続的かつ計画的に講ずることにより、快適な職場環境を形成するように努めなければならない。**

- 一 作業環境を快適な状態に維持管理するための措置
- 二 労働者の従事する作業について、その方法を改善するための措置
- 三 作業に従事することによる労働者の疲労を回復するための施設又は設備の設置又は整備
- 四 前三号に掲げるもののほか、快適な職場環境を形成するため必要な措置

（快適な職場環境の形成のための指針の公表等）

第七十一条の三 **厚生労働大臣は、前条の事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。**

- 2 厚生労働大臣は、前項の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導等を行うことができる。

事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針（平成 4 年労働省告示第 59 号）（抄）

第 2 快適な職場環境の形成を図るために事業者が講ずべき措置の内容に関する事項
快適な職場環境の形成を図るために、事業者が講ずべき措置は、次に示すとおりである。

- 2 労働者の従事する作業について、その方法を改善するための措置
 - (1) 腰部、頸部等身体の一部又は全身に常態的に大きな負担のかかる不自然な姿勢での作業については、機械設備の改善等により作業方法の改善を図ること。
 - (2) 荷物の持ち運び等を常態的に行う作業や機械設備の取扱・操作等の作業で相当の筋力を要するものについては、助力装置の導入等により負担の軽減を図ること。
- 3 作業に従事することによる労働者の疲労の回復を図るための施設・設備の設置・整備
 - (2) 多量の発汗や身体の汚れを伴う作業がある場合には、シャワー室等の洗身施設を整備するとともに、常時これを清潔にし、使いやすくしておくこと。

（国の援助）

第七十一条の四 **国は、事業者が講ずる快適な職場環境を形成するための措置の適切かつ有効な実施に資するため、金融上の措置、技術上の助言、資料の提供その他の必要な援助に努めるものとする。**

労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）（抄）

（労働者の安全への配慮）

第五条 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

最高裁判所第三小法廷 昭和 50 年 2 月 25 日 民集第 29 卷 2 号 143 頁

「安全配慮義務は、ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務として一般的に認められるべき」

労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）（抄）

（定義）

第二条 この法律において、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 （略）

二 **労働者** 労働基準法第九条に規定する労働者（同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く。）をいう。

三 **事業者** 事業を行う者で、労働者を使用するものをいう。

三の二・四 （略）

労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）

（定義）

第九条 この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

第十条 この法律で使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう。

家内労働法（昭和45年法律第60号）（抄）

（目的）

第一条 この法律は、工賃の最低額、**安全及び衛生**その他家内労働者に関する必要な事項を定めて、**家内労働者の労働条件の向上**を図り、もつて家内労働者の生活の安定に資することを目的とする。

- 2 この法律で定める家内労働者の労働条件の基準は最低のものであるから、委託者及び家内労働者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

（定義）

第二条 （略）

- 2 この法律で「家内労働者」とは、物品の製造、加工等若しくは販売又はこれらの請負を業とする者その他これらの行為に類似する行為を業とする者であつて厚生労働省令で定めるものから、主として労働の対償を得るために、その業務の目的物たる物品（物品の半製品、部品、附属品又は原材料を含む。）について委託を受けて、物品の製造又は加工等に従事する者であつて、その業務について同居の親族以外の者を使用しないことを常態とするものをいう。

- 3 この法律で「委託者」とは、物品の製造、加工等若しくは販売又はこれらの請負を業とする者その他前項の厚生労働省令で定める者であつて、その業務の目的物たる物品（物品の半製品、部品、附属品又は原材料を含む。）について家内労働者に委託をするものをいう。

4～6 （略）

（就業時間）

第四条 **委託者又は家内労働者は、当該家内労働者が業務に従事する場所の周辺地域において同一又は類似の業務に従事する労働者の通常の労働時間をこえて当該家内労働者及び補助者が業務に従事することとなるような委託をし、又は委託を受けることがないように努めなければならない。**

- 2 都道府県労働局長は、必要があると認めるときは、都道府県労働局に置かれる政令で定める審議会の意見を聴いて、一定の地域内において一定の業務に従事する家内労働者及びこれに委託をする委託者に対して、厚生労働省令で定めるところにより、当該家内労働者及び補助者が業務に従事する時間の適正化を図るために必要な措置をとることを勧告することができる。

（安全及び衛生に関する措置）

第十七条 **委託者は、委託に係る業務に関し、機械、器具その他の設備又は原材料その他の物品を家内労働者に譲渡し、貸与し、又は提供するときは、これらによる**危害を防止するため、**厚生労働省令で定めるところにより、**必要な措置を講じなければならない。****

- 2 **家内労働者は、機械、器具その他の設備若しくは原材料その他の物品又はガス、蒸気、粉じん等による**危害を防止するため、**厚生労働省令で定めるところにより、**必要な措置を講じなければならない。****

3 （略）

（安全及び衛生に関する行政措置）

第十八条 **都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、委託者又は家内労働者が前条第一項又は第二項の措置を講じない場合には、委託者又は家内労働者に対し、厚生労働省令**

で定めるところにより、委託をし、若しくは委託を受けることを禁止し、又は機械、器具その他の設備若しくは原材料その他の物品の全部若しくは一部の使用の停止その他必要な措置を執ることを命ずることができる。

「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の改正について(平成 22 年 3 月 30 日 付け雇児発 0330 第 14 号)(抄)

「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」(以下「ガイドライン」という。)については、平成 12 年 6 月 14 日付け女発第 180 号「在宅ワーク対策の推進について」により、貴職あて通達したところであるが、今般、別添のとおり改正することとした。(略)

別添

第 1 趣旨

このガイドラインは、在宅ワークの契約に係る紛争を未然に防止し、かつ、在宅ワークを良好な就業形態とするために、在宅ワークの契約条件の文書明示や契約条件の適正化などについて必要な事項を示すものである。在宅ワークの仕事を注文する者は、契約を締結する際には、在宅ワーカーと協議した上で契約の内容を決定するとともに、第 3 に示す内容を守っていくことが求められる。

第 2 定義

このガイドラインにおける以下の用語の意味は、それぞれに定めるところによる。

(1) 在宅ワーク

情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等(例えば、テープ起こし、データ入力、ホームページの作成、設計・製図等)を行う在宅形態での就労をいう(法人形態により行っている場合や他人を使用している場合などを除く。)

(2) 在宅ワーカー

在宅ワークを行う者をいう。

(3) 注文者

在宅ワークの仕事を在宅ワーカーに注文する者をいう。

第 3 注文者が守っていくべき事項

(1) 契約条件の文書明示及びその保存

イ 契約条件の文書明示

注文者は、在宅ワーカーと在宅ワークの契約を締結するときには、在宅ワーカーと協議の上、在宅ワーカーに対して、次の から の事項を明らかにした文書を交付すること。

ただし、契約期間が一定期間継続し、受発注が繰り返されるような場合、各回の受発注に共通する事項を包括的な契約とし、納期等各回の個別の事項をその都度の契約内容として、それぞれ明示することも可能であること。

注文者の氏名、所在地、連絡先

注文年月日

注文した仕事の内容

報酬額、報酬の支払期日、支払方法

注文した仕事にかかる諸経費の取扱い

成果物の納期、納品先、納品方法

契約条件を変更する場合の取扱い

成果物が不完全であった場合やその納入が遅れた場合等の取扱い

(補修が求められる場合の取扱いなど)

成果物に係る知的財産権の取扱い

在宅ワーカーが業務上知り得た個人情報の取扱い

ロ 契約条件の文書保存

注文者は、在宅ワーカーとの契約条件をめぐる紛争を防止するため、上記イの事項を記載した文書を3年間保存すること。

ハ 電子メールによる明示

上記イの から の事項は、文書の交付に代えて電子メールにより明示してもよい。ただし、その場合でも、在宅ワーカーから文書の交付を求められたときは、速やかに文書をその在宅ワーカーに交付すること。

(2) 契約条件の適正化

イ 報酬の支払

報酬の支払期日

報酬の支払期日については、注文者が在宅ワーカーから成果物を受け取った日から起算して30日以内とし、長くても60日以内とすること。

報酬の額

報酬の額については、同一又は類似の業務に従事する在宅ワーカーの報酬、注文した仕事の難易度、納期の長短、在宅ワーカーの能力等を考慮することにより、在宅ワーカーの適正な利益の確保が可能となるように決定すること。

なお、報酬の額については、最低賃金を参考にすることも考えられる。

ロ 納期

納期については、在宅ワーカーの作業時間が長時間に及ばないように設定すること。その際には、通常の労働者の1日の労働時間(8時間)を目安とすること。

ハ 継続的な注文の打切りの場合における事前予告

同じ在宅ワーカーに、例えば6月を超えて毎月1回以上在宅ワークの仕事を注文しているなど継続的な取引関係にある注文者は、在宅ワーカーへの注文を打ち切ろうとするときには、速やかに、その旨及びその理由を予告すること。

二 契約条件の変更

契約条件を変更する場合には、在宅ワーカーと十分協議の上、上記(1)のイに掲げる事項の内容を確認し、文書を交付すること。在宅ワーカーが契約条件の変更に応じない場合であっても、それにより不利益な取扱いを行わないようにし、当初の契約内容を守ること。

ホ その他

成果物が不完全であったこと、その納入が遅れたこと等により損害が生じた場合に、上記(1)のイに基づきあらかじめ契約書において在宅ワーカーが負担すると決めている範囲を超えて責任を負わせないようにすること。

(3) その他

イ 注文者の協力

注文者は、在宅ワーカーが業務を遂行する上で必要な打合せに応じる等、契約内容を履行するために必要な協力を行うことが望ましいこと。

ロ 在宅ワーカーの個人情報の保護

注文者は、在宅ワーカーの個人情報を取り扱うに当たっては、その利用の目的をできる限り特定すること。また、あらかじめ本人の同意を得ないで、利用目的の達成に必要な範囲を超えて、個人情報を取り扱わないこと。注文者は、在宅ワーカーの個人情報の安全管理のために必要かつ適切な措置を講じるほか、個人情報の保護に関する法律を遵守すること。

ハ 健康確保措置

VDT作業(注)の適正な実施方法、腰痛防止策などの健康を確保するための手法について、注文者が在宅ワーカーに情報提供することが望ましいこと。

二 能力開発に関する支援

注文者は、在宅ワーカーが能力の開発及び向上を図ることができるように、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関する情報の提供等、在宅ワーカーの能力開発を支援することが望ましいこと。

ホ 担当者の明確化

注文者は、あらかじめ、在宅ワーカーから問い合わせや苦情等があった場合にそれを受け付ける担当者を明らかにすることが望ましいこと。

ヘ 苦情の自主的解決

注文者は、在宅ワーカーから苦情の申出を受けたときは、在宅ワーカーと十分協議する等、自主的な解決を図るように努めること。

(注) VDT 作業とは、ディスプレイ、キーボード等により構成される VDT 機器を使用してデータの入力・検索・照合等、文章・画像等の作成・編集・修正等、プログラミング、監視等を行う作業をいう(平成 14 年 4 月厚生労働省「VDT 作業における労働衛生管理のためのガイドライン」(略))。

情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドラインの改訂について（平成 20 年 7 月 28 日付け基発第 0728001 号）（抄）

3. 労働基準関係法令の適用及びその注意点

（3）労働安全衛生法上の注意点

事業者は、通常の労働者と同様に、在宅勤務を行う労働者についても、その健康保持を確保する必要がある、必要な健康診断を行うとともに（労働安全衛生法第 66 条第 1 項）、在宅勤務を行う労働者を雇い入れたときは、必要な安全衛生教育を行う必要がある（労働安全衛生法第 59 条第 1 項）。

また、事業者は在宅勤務を行う労働者の健康保持に努めるに当たって、労働者自身の健康を確保する観点から、「VDT 作業における労働衛生管理のためのガイドライン」（平成 14 年 4 月 5 日基発第 0405001 号）等に留意する必要がある、労働者に対しその内容を周知し、必要な助言を行うことが望ましい。

労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）（抄）

（安全衛生教育）

第五十九条 事業者は、労働者を雇い入れたときは、当該労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行わなければならない。

2・3 （略）

（健康診断）

第六十六条 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断を行わなければならない。

2～5 （略）

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）（抄）

（一般事業主行動計画の策定等）

第十二条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。）を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。これを変更したときも同様とする。

2・3 （略）

4 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも同様とする。

5・6 （略）

（基準に適合する一般事業主の認定）

第十三条 厚生労働大臣は、第十二条第一項又は第四項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したことその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（認定一般事業主の表示等）

第十四条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品又は役務、その広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十五条の四第一項において「広告等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、広告等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

次世代育成支援対策推進法施行規則（平成 15 年厚生労働省令第 122 号）（抄）

（法第十三条の厚生労働省令で定める基準）

第四条 法第十三条の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとする。

一～七 （略）

八 所定外労働の削減、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十九条の規定による年次有給休暇（以下「年次有給休暇」という。）の取得の促進、短時間正社員（期間の定めのない労働契約を締結している労働者であって、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいう。第五条の三第三号イ（3）において同じ。）の活用に関する措置、在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務その他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置について成果に関する具体的な目標を定めて講じていること。

九 （略）

次世代育成支援対策推進法の施行について(平成26年11月28日付け基発1128第4号・
職発1128第5号・雇発1128第1号)(抄)

第2 法の概要等

1 2 一般事業主の認定(法第13条)

(3) 認定基準

ア~オ (略)

カ 則第4条第8号の所定外労働の削減、労働基準法(昭和22年法律第49号)第39条の規定による年次有給休暇(以下「年次有給休暇」という。)の取得の促進、短時間正社員の活用に関する措置(短時間正社員制度)、在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務(テレワーク)その他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置について成果に関する具体的な目標を定めて講じていることとは、次の(ア)から(ウ)までのいずれかの措置について成果に関する具体的な目標を定めて実施していることをいうものであること。(略)

(ア) ・(イ) (略)

(ウ) 短時間正社員の活用に関する措置(短時間正社員制度)、在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務(テレワーク)その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置として、次のいずれかの措置が実施されていること。

(i) 短時間正社員制度の導入

(ii) 在宅勤務制度やテレワーク(情報通信技術(ICT)を活用した場所にとらわれない働き方)制度の導入

(iii) 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

(iv) 子どもの学校行事への参加のための休暇制度の導入

(v) その他これらに準ずる措置

キ (略)

労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）（抄）

（国の援助義務）

第百五条の二 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、この法律の目的を達成するために、労働者及び使用者に対して資料の提供その他必要な援助をしなければならない。

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（昭和 60 年法律第 88 号）（抄）

（派遣元責任者）

第三十六条 派遣元事業主は、派遣就業に関し次に掲げる事項を行わせるため、厚生労働省令で定めるところにより、第六条第一号から第八号までに該当しない者（未成年者を除く。）のうちから派遣元責任者を選任しなければならない。

- 一 第三十二条、第三十四条、第三十五条、第三十五条の二第二項及び次条に定める事項に関すること。
- 二 当該派遣労働者に対し、必要な助言及び指導を行うこと。
- 三 当該派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に当たること。
- 四 当該派遣労働者等の個人情報の管理に関すること。
- 五 当該派遣労働者の安全及び衛生に関し、当該事業所の労働者の安全及び衛生に関する業務を統括管理する者及び当該派遣先との連絡調整を行うこと。
- 六 前号に掲げるもののほか、当該派遣先との連絡調整に関すること。

労働者派遣事業関係業務取扱要領（平成 27 年 9 月厚生労働省職業安定局）（抄）

第 1 4 その他

1 （略）

2 派遣元責任者講習

（ 1 ）概要

労働者派遣事業を実施するにあたって、法第36条により選任を義務付けられている派遣元責任者は、労働者派遣事業の許可の申請の日（当該許可の日以後に選任された者については、選任された日）前3年以内に、平成27年9月29日厚生労働省告示第392号（以下「告示」という）により、厚生労働大臣が、派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足る能力を養成する講習を実施できる機関（以下「講習機関」という。）として定める講習機関による講習（以下「派遣元責任者講習」という。）を受講しなければならない。（略）

（ 2 ）～（ 5 ）（略）

3 （略）

労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）（抄）

（安全管理者）

- 第十一条 事業者は、政令で定める業種及び規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、安全管理者を選任し、その者に前条第一項各号の業務（第二十五条の二第二項の規定により技術的事項を管理する者を選任した場合には、同条第一項各号の措置に該当するものを除く。）のうち安全に係る技術的事項を管理させなければならない。
- 2 労働基準監督署長は、労働災害を防止するため必要があると認めるときは、事業者に対し、安全管理者の増員又は解任を命ずることができる。

労働安全衛生法施行令（昭和 47 年政令第 318 号）（抄）

（総括安全衛生管理者を選任すべき事業場）

第二条 労働安全衛生法（以下「法」という。）第十条第一項 の政令で定める規模の事業場は、次の各号に掲げる業種の区分に応じ、常時当該各号に掲げる数以上の労働者を使用する事業場とする。

- 一 林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業（略）
- 二 製造業（物の加工業を含む。）、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業（略）
- 三（略）

（安全管理者を選任すべき事業場）

第三条 法第十一条第一項 の政令で定める業種及び規模の事業場は、前条第一号又は第二号に掲げる業種の事業場で、常時五十人以上の労働者を使用するものとする。

労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）（抄）

（安全管理者の資格）

第五条 法第十一条第一項の厚生労働省令で定める資格を有する者は、次のとおりとする。

一 次のいずれかに該当する者で、法第十条第一項各号の業務のうち安全に係る技術的事項を管理するのに必要な知識についての研修であつて厚生労働大臣が定めるものを修了したもの

イ 学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）による大学（旧大学令（大正七年勅令第三百八十八号）による大学を含む。以下同じ。）又は高等専門学校（旧専門学校令（明治三十六年勅令第六十一号）による専門学校を含む。以下同じ。）における理科系統の正規の課程を修めた者（独立行政法人大学評価・学位授与機構（以下「大学評価・学位授与機構」という。）により学士の学位を授与された者（当該課程を修めた者に限る。）又はこれと同等以上の学力を有すると認められる者を含む。第十八条の四第一号において同じ。）で、その後二年以上産業安全の実務に従事した経験を有するもの

ロ 学校教育法による高等学校（旧中等学校令（昭和十八年勅令第三十六号）による中等学校を含む。以下同じ。）又は中等教育学校において理科系統の正規の学科を修めて卒業した者で、その後四年以上産業安全の実務に従事した経験を有するもの

二・三 （略）

労働安全衛生規則第5条第1号の規定に基づき厚生労働大臣が定める研修(平成18年厚生労働省告示第24号)(抄)

労働安全衛生規則第五条第一号の厚生労働大臣が定める研修は、次の各号に定めるところにより行われる学科研修(これに相当する研修であって平成十八年十月一日前に開始されたものを含む。)とする。

- 一 次に掲げる科目について、それぞれに定める時間以上行われるものであること。
 - イ 安全管理 三時間
 - ロ 事業場における安全衛生の水準の向上を図ることを目的として事業者が一連の過程を定めて行う自主的活動(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を含む。) 三時間
 - ハ 安全教育 一・五時間
 - ニ 関係法令 一・五時間
- 二 前号の研修を適切に行うために必要な能力を有する講師により行われるものであること。
- 三 前二号に定めるもののほか、研修の実施について必要な事項は、厚生労働省労働基準局長の定めるところによるものであること。

労働安全衛生規則第5条第1項の厚生労働大臣が定める研修に係る具体的事項について
 (平成18年2月24日基発0224004号)(抄)

1 第1号関係

(1) 安全管理者選任時研修の科目の範囲等

ア 安全管理者選任時研修は、次の表の科目の欄に掲げる研修科目に応じ、それぞれ同表の範囲の欄に掲げる範囲について行われるもの(施行日前に行われるものを含む。)であること。

科目範囲	範囲
安全管理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業経営と安全 ・ 安全管理者の役割と職務 ・ 総合的な安全衛生管理の進め方 ・ 安全活動 ・ 労働災害の原因の調査と再発防止対策
事業場における安全衛生の水 準の向上を図ることを目的と して事業者が一連の過程を定 めて行う自主的活動(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を 含む。以下「危険性又は有害 性等の調査及びその結果に基 づく講ずる措置等」とい う。)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基 づく講ずる措置 ・ 労働安全衛生マネジメントシステム
安全教育	<ul style="list-style-type: none"> ・ 安全教育の実施計画の作成 ・ 安全教育の方法 ・ 作業標準の作成と周知
関係法令	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働安全関係法令(労働者派遣事業の適正な 運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備 に関する法律(昭和60年法律第88号。以 下「労働者派遣法」という。)の関係条文を 含む。)

イ・ウ (略)

(2) (略)

2・3 (略)

社会保険労務士法（昭和 43 年法律第 89 号）（抄）

（目的）

第一条 この法律は、社会保険労務士の制度を定めて、その業務の適正を図り、もつて労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与するとともに、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資することを目的とする。

（社会保険労務士の業務）

第二条 社会保険労務士は、次の各号に掲げる事務を行うことを業とする。

一～二 （略）

三 事業における労務管理その他の労働に関する事項及び労働社会保険諸法令に基づく社会保険に関する事項について相談に応じ、又は指導すること。

2～4 （略）

（登録）

第十四条の二 （略）

2 （略）

3 事業所（社会保険労務士又は社会保険労務士法人の事務所を含む。以下同じ。）に勤務し、第二条に規定する事務に従事する社会保険労務士（以下「勤務社会保険労務士」という。）は、社会保険労務士名簿に、第一項に規定する事項のほか、当該事業所の名称、所在地その他厚生労働省令で定める事項の登録を受けなければならない。

（研修）

第十六条の三 社会保険労務士は、社会保険労務士会及び連合会が行う研修を受け、その資質の向上を図るように努めなければならない。

2 事業主は、前項に規定する研修について、勤務社会保険労務士から受講の申出があつたときは、その事業の運営に支障のない範囲内で受講の機会を与えるように努めなければならない。

青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和 45 年法律第 98 号）（抄）

（目的）

第一条 この法律は、青少年について、適性並びに技能及び知識の程度にふさわしい職業（以下「適職」という。）の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、雇用の促進等を図ることを通じて青少年がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もって福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

（指針）

第七条 厚生労働大臣は、第四条及び前条に定める事項についての必要な措置に関し、事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するために必要な指針を定め、これを公表するものとする。

（労働に関する法令に関する知識の付与）

第二十条 国は、学校と協力して、その学生又は生徒に対し、職業生活において必要な労働に関する法令に関する知識を付与するように努めなければならない。

青少年の雇用の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針（平成 27 年厚生労働省告示第 406 号）（抄）

第 3 事業主が青少年の職場への定着促進のために講ずべき措置

1 雇用管理の改善に係る措置

事業主は、賃金不払い等の労働関係法令違反が行われないよう適切な雇用管理を行うこと。また、事業主は、青少年について、早期に離職する者の割合が高いことを踏まえ、職場に定着し、就職した企業で安定的にキャリアを形成していくため、青少年の能力や経験に応じた適切な待遇を確保する用雇用管理の改善に努めるとともに、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

(1)～(2) (略)

(3) 労働法制に関する基礎知識の付与

青少年の労働法制に対する理解促進は、事業主にとっても職場環境の改善やトラブルの防止等に資するものであることを踏まえ、新入社員研修の機会等を捉え、労働法制の基礎的な内容の周知を図ることが望ましいこと。

2 (略)