

# 衛生委員会について

---



# 1. 衛生委員会の意義

衛生委員会は、労働者の健康障害の防止や健康の保持増進に関する取り組みなどの重要事項について労使一体となって調査審議を行う場です。

## 労働安全衛生法第18条

事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、次の事項（後述）を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければならない。

衛生委員会は労使交渉の場ではなく、あくまでも調査審議の機関です。

そのため、過半数で決定することはふさわしくありません。

労使の意見が合致できるよう可能な限り議論を尽くし、労使双方納得のいく結論を導く努力が必要です。



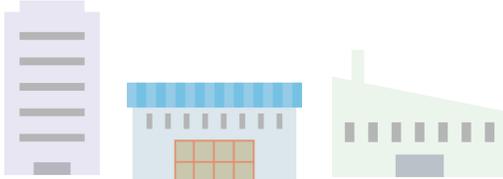
## 2. 衛生委員会の設置義務

**常時50人以上**の労働者を使用する事業場

基発第602号(昭和47年9月18日)

本条で「常時当該各号に掲げる数以上の労働者を使用する」とは、日雇労働者、パートタイマー等の臨時的労働者の数を含めて、常態として使用する労働者の数が本条各号に掲げる数以上であることをいうものであること

※業種と常時雇用労働者人数によっては「安全委員会」も開催する必要があり、その場合は「安全衛生委員会」として開催することが一般的



正社員だけでなく常態として働く派遣労働者、パート、アルバイトも含まれます。

<b>衛生委員会</b> (労働安全衛生法第18条)	<b>安全委員会</b> (労働安全衛生法第19条)
<b>50人以上</b>  <b>全業種</b>	<b>50人以上</b> 林業、鋳業、建設業、製造業のうち木材・木製品製造業、化学工業、鉄鋼業、金属製品製造業及び輸送用機械器具製造業、運送業のうち道路貨物運送業及び港湾運送業、自動車整備業、機械修理業並びに清掃 <b>100人以上</b> 運送業（上記業種を除く。）、製造業（物の加工を含む。）、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・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業

### 3. 必要な衛生管理体制

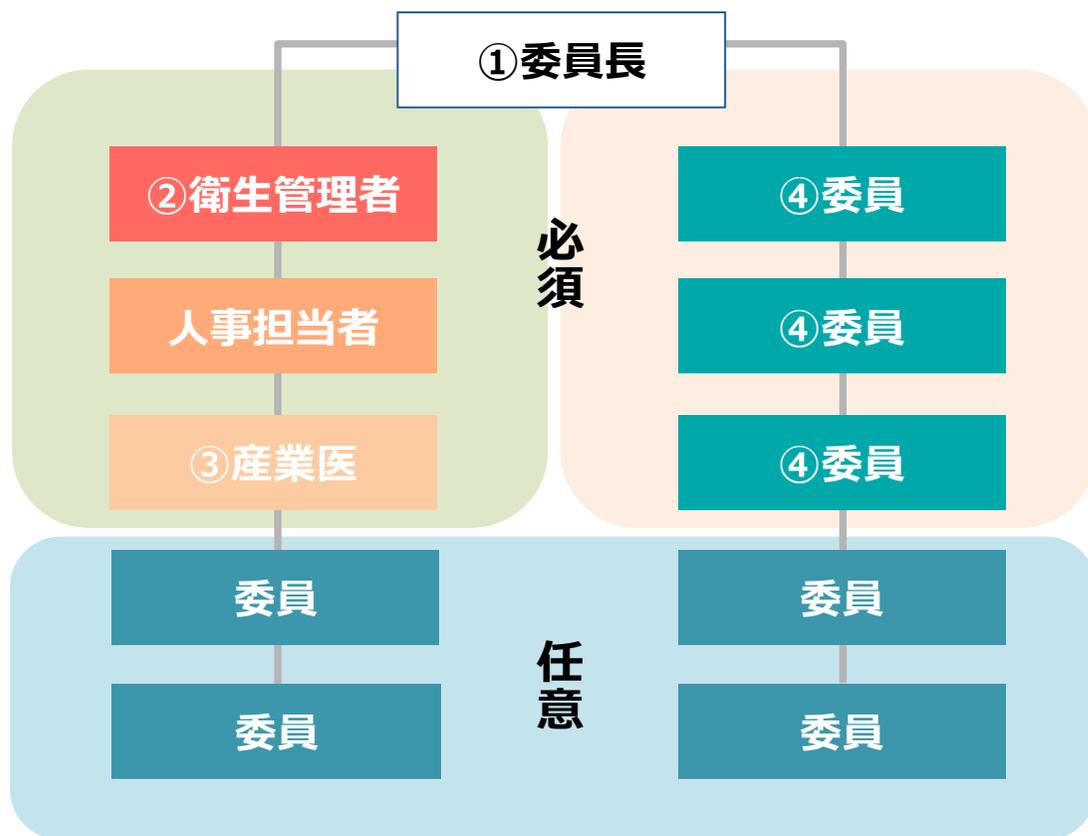
常時使用する労働者数	必要な衛生管理体制	
10 ～ 49人	衛生推進者1人(※1)	産業医1人(※3)
50 ～ 200人	衛生管理者1人	
201 ～ 500人	衛生管理者2人	
501 ～ 999人	衛生管理者3人(※2)	専属産業医1人
1000 ～ 1999人	衛生管理者4人(1人は専任)	
	統括安全衛生管理者1人	
2000 ～ 3000人	衛生管理者5人(1人は専任)	
	統括安全衛生管理者1人	
3001人以上	衛生管理者6人(1人は専任)	専属産業医2人または 専属産業医1人+産業医1人
	統括安全衛生管理者1人	

(※1) 衛生推進者：事業場に専属の者の中から事業場が選任し、衛生推進者等の氏名を見やすい箇所に掲示し、関係労働者に周知する必要あり  
(労働安全衛生法規則第12条)

(※2) 常時使用する労働者数が501人以上の事業場で坑内労働、または一定の有害な業務に30人以上の労働者を従事させるときは1人は専任とする必要あり

(※3) 特定業務に常時500人以上の労働者を従事させる事業場では専属産業医が必要

## 4. 衛生委員会の委員（労働安全衛生法第18条）



法律上、委員長（議長）以外の人数の定めはありませんが、一般的な最小人数は  
委員長（議長）以外労使同数の7名、  
衛生管理者＝人事担当者の場合は5名となります。

### 【構成メンバーの例】

〈会社側〉 人事課長（労務・給与）、人事担当者、衛生管理者、産業医

〈労働者側〉 労働組合の職員や人事部門以外の部署で職場の意見を反映できる立場の人など

## 5. 衛生委員会の開催・周知・記録 (労働安全衛生規則第23条)



### 開催頻度

毎月1回以上



### 開催時間

原則的に**業務時間内**

### 周知方法

衛生委員会開催後は、速やかに委員会で話し合われた内容を下記のいずれかの方法で労働者に周知する

- ・ 常時作業場の見やすい場所に掲示し、または備え付ける
- ・ 書面を労働者へ交付
- ・ 磁気テープ、磁気ディスクなどに記録し、各作業場に労働者が記録内容を常時確認できる機器を設置  
(例) 社内報やイントラネット、社内掲示板など

### 記録と保管期間

委員会開催後は毎回議事録を作成し3年間保管する必要がある

※産業医が署名・捺印後に保管

※やむをえず産業医が欠席した場合には、次回の委員会までに議事録を確認してもらい、意見を聞く必要あり

# 6. 議事録の記入例



衛生委員会 議事録		委員長	副委員長	衛生管理者	委員	委員	委員	委員	委員	産業医	作成者	
開催日時		出席者										
平成 年 5月 日 : ~ :		議長								衛生管理者		
開催事業場名		委員										
		産業医										
議題	審議内容・決定事項	今後の対応										
梅雨の時期の過ごし方について	4月から気温が上がり始め、6月頃体がやっと暑さに慣れ始めたときに梅雨が始まる。梅雨は、気温や湿度が大きく変化するため、体調の変化が起こりやすくなる。梅雨の時期の気温変化に体の恒常性がついていけなくなり、体調不良を引き起こすことがある。心身の調子を崩さないために、食事や睡眠など生活習慣に気を配ることが必要である。	温度計で社内湿度を確認する。換気扇や除湿機、エアコンの除湿機能などを利用し、室内の湿度の上昇を防ぐ。 また、窓を開放することによりこまめに換気し、カビを防ぐ。										
食中毒について	細菌が高温多湿を好み、梅雨から9月頃にかけて増殖が活発になるため食中毒が多く発生する。 食材の取り扱い方や弁当持参時の注意点について説明する。なるべく加熱調理するよう心がけ、生食の際は新鮮なものを選ぶ。弁当類を持参する場合は食べる前に再加熱するようにする。	食中毒予防に関しては、冷蔵庫、電子レンジ周囲に掲示をして社員に注意喚起をする。										
職場巡視について	先月指摘されたシュレッダー周囲の紙くずが片付けられているのを確認する。 パソコンのコードやケーブルがフロア上にむき出しになっている箇所がある。	コードを壁沿い、もしくは床に平らになるように固定し、危険のないようにする。										
産業医からのコメント		対応期日 平成 年 5月 日										
空調機器を利用しながら快適な職場環境を保持しましょう。食中毒は、寒い時期に多いと思われがちですが、梅雨の時期にも発生が多く報告されます。お互いに声を掛けながら注意喚起して行きましょう。												

## 7. 衛生委員会の進行例

### ① 定例報告

- ・長時間労働に関する事項（該当人数、産業医面談実施状況など）
- ・職場巡視後の報告
- ・労災報告 など

### ② 議題に対する調査審議

産業医や衛生管理者からのミニ講義を実施することも多いですが、委員会を活性化させるためにも、議題に対して会社（事業場）としてどう対応するのかといった具体的な審議をするようにしましょう。

例) インフルエンザの講義後の審議事項

- ・発症者の出勤停止期間の目安
- ・休暇の扱い
- ・在宅勤務の検討、その場合の休暇の扱い  
など

事前に話し合う議題（テーマ）  
についてメンバーに周知する  
ようにしましょう！



## 8. 衛生委員会で審議する事項

- ・ 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関する事
- ・ 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関する事
- ・ 労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に関する事
- ・ 前三号に掲げるもののほか、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項

### 重要事項例の抜粋（詳細は労働安全衛生規則第22条へ）

- ・ 衛生に関する規定の作成に関する事
- ・ 衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関する事
- ・ 衛生教育の実施計画の作成に関する事
- ・ 作業環境測定の結果及びその結果の評価に基づく対策の樹立に関する事
- ・ 定期健康診断等の結果に対する対策の樹立に関する事
- ・ 長時間にわたる労働による健康障害の防止を図るための対策の樹立に関する事
- ・ 労働者の精神的健康の保持増進を図る為の対策の樹立に関する事
- ・ 労働災害の原因及び再発防止対策で衛生に関する事
- ・ 厚生労働大臣、都道府県労働局長、労働基準監督署長、労働基準監督官又は労働衛生専門官から文書により命令、指示、勧告又は指導を受けた事項のうち、労働者の健康障害の防止に関する事

など

## 定期健康診断

- ・ 健診受診率や二次検査受診率の報告  
⇒ 受診率UPのための施策検討
- ・ 事業場の有所見者の傾向  
⇒ 例) 脂質の再検査が多い  
⇒ 社内の健康イベントの検討 など

## 長時間労働

- ・ 月間の長時間労働状況や面談実施状況報告  
⇒ 残業削減のための施策の検討  
⇒ PCシャットダウン、ノー残業デー導入 など

## 職場環境改善

- ・ 温湿度管理  
⇒ 温湿度計の設置、確認方法の検討
- ・ 禁煙、分煙対策  
⇒ 事業場の方針の確認
- ・ VDT作業関連  
⇒ 作業時間、休憩時間の設定の検討 など

## ストレスチェック

- 〈初年度〉
  - ・ 社内規程に盛り込む内容の調査審議
- 〈次年度以降〉
  - ・ 前年度の結果のフィードバック (受検率、高ストレス者割合など)
  - ・ 社内規程の変更内容の確認
  - ・ 今年度の方針の確認など

## メンタルヘルス

- ・ 休職、復職規程の確認
- ・ 相談支援体制の確認
- ・ メンタルヘルス研修の検討など

## 季節特有の健康問題

- ・ 食中毒、熱中症、インフルエンザ、花粉症  
⇒ 社内ルールの確認など

# 10.事例) 禁煙デーの導入について

## 【背景】

合併に伴い、親会社が実施している月2回の「禁煙デー」を子会社でも実施した方が良いのではないかとこの意見があった

## 【審議内容】

- ・ 社員の意識調査が必要 ⇒ 事業場内のアンケートの実施決定
- ・ 喫煙の害についての講義が必要 ⇒ 産業医、衛生管理者による講義と社内報での周知を実施



社員の意識調査の報告⇒実施希望が多く、この結果を経営層へ報告

禁煙デー導入決定



具体的な内容の検討：実施回数、曜日の検討、禁煙デーの範囲（就業時間外も含めるか）、周知方法、実施後の評価方法など

## 【決定事項】

- ・ 月に1回（第1金曜日）に実施（就業時間内に限る）

# 11. 衛生委員会の体制を確認しましょう

- 衛生委員会の規定は作成していますか？  
⇒東京労働局のサイトに作成例「安全衛生委員会規定」あり  
[http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/jirei\\_toukei/pamphlet\\_leaflet.html](http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/jirei_toukei/pamphlet_leaflet.html)
- (統括安全衛生管理者)、(安全管理者)、衛生管理者、産業医が委員と  
なっていますか？
- 議長以外の委員の半数が労働者側になっていますか？
- 委員会を毎月1回以上開催していますか？
- 委員会後、議事の概要を掲示する等により、全労働者に周知していますか？
- 議事録を作成し、3年間保存していますか？

衛生委員会は労働者の健康障害の防止や健康の保増進に関する取り組みを労使一体となって行うことができる場です。メンバーは議題に対して積極的に発言し、場合によっては職場でヒアリングをしてから臨むなど、委員会が有意義な調査審議の場になるように努めましょう。



