

新入社員安全衛生教育
(法的：雇入れ時安全衛生教育・作業内容変更時安全衛生教育)

◇法的根拠：雇入れ時等の教育《労働安全衛生法第 59 条》

1. 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。(雇入れ時安全衛生教育)
2. 前項の規定は、労働者の作業内容を変更したときについて準用する。(作業内容変更時安全衛生教育)
3. 事業者は、危険又は有害な業務で、厚生労働省令で定めるものに労働者をつかせるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務に関する安全又は衛生のための特別の教育を行わなければならない。

《労働安全衛生規則第 35 条》

事業者は、労働者を雇い入れ、又は労働者の作業内容を変更したときは、当該労働者に対し、遅滞なく、次の事項のうち当該労働者が従事する業務に関する安全又は衛生のため必要な事項について、教育を行わなければならない。ただし、**令第二条第三号**に掲げる業種の事業場の労働者については、第(1)号から第(4)号までの事項についての教育を省略することができる。

- (1) 機械等、原材料等の危険性及び有害性及びこれらの取扱い方法に関すること。
- (2) 安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及びこれらの取扱い方法に関すること。
- (3) 作業手順に関すること。
- (4) 作業開始時の点検に関すること。
- (5) 当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関すること。
- (6) 整理、整頓(とん)及び清潔の保持に関すること。
- (7) 事故時等における応急措置及び退避に関すること。
- (8) 前各号に掲げるもののほか、当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項

- 2 事業者は、前項各号に掲げる事項の全部又は一部に関し十分な知識及び技能を有していると認められる労働者については、当該事項についての教育を省略することができる。

※パートタイマー及びアルバイトなど短時間労働者に対しても教育の実施が必要です。

※事務仕事を中心となる業種などについては(1)～(4)は省略可能である。

※教育時間について法令上の規定はないが、事業者は労働者が従事する業務を考慮して十分な安全衛生教育を行うことが必要である。なお、労働者の作業内容を変更したとき、事業者は雇入れ教育と同内容の安全衛生教育を実施するよう規定されている(安衛法第 59 条第 2 項)。

*労働安全衛生法施行令第二条

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 百人
- 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 三百人
- 三 その他の業種 千人