第 10 節　衛生管理者及び安全管理者の「事業場に専属の者」とする要件の一部見直し

〔取扱変更のねらい〕

1　衛生管理者は「事業場に専属の者」とする専属要件の見直し・緩和

「事業場の製造工程、作業方法など固有の危険有害要因を知悉していることは、衛生管理に関して適切な措置を講じる上で欠くことのできないことであるが、危険有害要因の少ない業種において講ずべき衛生管理に関しての措置は、事業場の特性に左右される余地がほとんどなく、事業場の特性まで熟知しない者であっても、適切に講じることが可能であるため、自社の労働者以外の者であっても、一定の要件を満たす場合は、衛生管理者等として選任しても差し支えないと考えられる。」ことから、衛生管理者の「事業場に専属の者」の範囲の見直しを図ったものであること。

2　分社化により分割された事業場の安全管理者等の兼務について

「企業の分社化により、それまで一の事業場であったものが事業者を異にする二以上の事業場に分割されることがあるが、このような場合には、従来の安全衛生管理のシステムやノウハウが活用されるよう、安全管理者等の兼務を認めることが適当な場合がある。」ことから、安全管理者の「事業場ごとに専属の者」とする要件の一部見直しを行ったものであること。

〔取扱変更のポイント〕

1　自社の労働者以外の者を衛生管理者等に選任することができる場合

事業主は、次のすべての要件に該当する場合には、自社の労働者以外の者を衛生管理者として選任できるものであること。

（1）　事業場について、安衛則第 7 条第 3 号のロに掲げる業種の事業場であること。

（2）　衛生管理者として選任する者について、第一種衛生管理者免許、第二種衛生管理者免許若しくは衛生工学管理者免許を有する者又は安衛則第 10 条各号に掲げる者であること。

（3）　衛生管理者として選任する者に係る労働者派遣契約又は委任契約（以下単に「契約」という。）において、衛生管理者が職務を遂行しようとする事業場に専ら常駐し、かつ、その者が一定期間継続して職務に当たることが明らかにされていること。

（以上、平成 18 年 3 月 31 日基発第 0331004 号厚生労働省労働基準局長通達によって、昭和 61 年 6 月 6 日付け基発第 333 号通達の一部改正が行われたこと。）

2　分社化により分割された事業場の安全管理者等の兼務が認められる場合

親事業者の事業場の安全管理者等（専任の安全管理者又は衛生管理者を含む。）が子事業者の事業場の安全管理者等を兼ねる場合には、次の要件のいずれにも該当するときは、それぞれ、事業場に専属の者を選任しているものと認められるものであること。

（1）　子事業者の事業場が、親事業者の分社化に伴い、親事業者の事業場の一部が分割されたものであること。

（2）　親事業者の事業場と子事業者の事業場が同一敷地内にある、又は敷地が隣接していること。

（3）　安全衛生に関する協議組織が設置される等、分社化後も引き続き安全衛生管理が相互に密接に関連して行われていること。

（4）　親事業者の事業場における事業の内容と子事業者の事業場における事業の内容が、分社化前の事業場における事業の内容と比較して著しい変化がないこと。

（以上、平成 18 年 3 月 31 日基発第 0331005 厚生労働省労働基準局長通達）

「平成 16 年 8 月今後の労働安全衛生対策の在り方に係る検討会報告書」

平成 16 年 12 月 27 日付今後の労働安全衛生対策について（建議）の元となった「平成 16 年 8 月今後の労働安全衛生対策の在り方に係る検討会報告書」において、「安全管理者及び衛生管理者の専属要件の弾力化」に関連する記述として、次のような箇所が認められる。〔編注〕

(2) 元方等を通じた安全衛生管理体制の実現

ア　一体的な安全衛生管理の構築等

企業の分社化等組織形態に関する構造的変化が進む中で、企業分割等により生じた企業グループにおいては、それまでの安全衛生管理のシステム、ノウハウが活かされるよう一体的な安全衛生管理を推進することが適当な場合もある。

このため、事業を同一の場所で実施し密接な経営上の関係がある等、一定の条件下において、企業グループ内の事業場の安全管理者等が、企業グループ内の他の事業場における安全衛生管理を併せて実施することが可能となるような仕組みが必要である。

また、職場の安全衛生管理体制の確保・向上を図っていく上では、必ずしも事業場内の資源に限定せず、外部資源の活用を図ることも有効である。このような観点から、例えば有害業務がない業種等について、事業場に直接雇用されていない者であっても、一定の条件の下、衛生管理者等として選任できるような仕組みが必要である。今後とも、労働災害の動向、就業形態の多様化等の社会経済情勢の変化等を踏まえ、労働安全衛生対策の在り方を検討していくことが必要である。