

## 常時使用する従業員の数

「常時使用する従業員の数」とは、当該年度の4月1日の時点である事業者<sup>①</sup>に期間を定めずに使用されている人<sup>②</sup>もしくは1ヶ月を超える期間を定めて使用されている人(嘱託、パート、アルバイトと呼ばれている人も含まれます)、または前年度の2月及び3月中にそれぞれ18日以上使用されている人<sup>③</sup>をいいます。

また、事業者からの委託・請負により、当該事業者の事業所で働いている者(例えば、A社工場のプラントの運転・管理を委託されたB社の従業員が、常時A社工場で働いている場合)も、委託・請負を行っている事業者(例の場合、A社)の常時使用する従業員の数にカウントします。

次の表に、常時使用する従業員としてカウントするもの(○のもの)を示します。

	役員	正社員等 <sup>※2</sup>	臨時雇用者	他への派遣者(出向者)	別事業者への下請労働	他からの派遣者(出向者)	別事業者からの下請労働
常時使用する従業員	× <sup>※1</sup>	○	×○	×	×	○	○

※1 役員であっても、事務職員、労務職員を兼ねて一定の職務に就き、一般職員と同じ給与規則によって給与を受けている人は、常時使用する従業員の数としてカウントします。

※2 パート、アルバイトと呼ばれる人で含まれる場合もあります。

注1) 常時使用する従業員の数は、事業者ごとに判断するものであり、法の対象業種でない事業に従事する者も常時使用する従業員の数としてカウントします。

*労基法、安衛法 解釈通則 1972/09/18 第60号:*

*常態 半日勤務は0.5人で  
なく1人とする*

*繁忙期のみ → X*

*出向元、出向先 両方カウント*



② 2月及び3月中にそれぞれ18日以上使用されている人

① 当該年度の4/1の時点で期間を定めずに使用されている人  
もしくは  
1ヶ月を超える期間を定めて使用されている人

*労働契約に基づく*

*在籍出向: 出向元, 出向先で両方カウント*

*移籍出向: 出向先のみ カウント*

## 障害者雇用促進法における常時雇用労働者

常時雇用労働者と常用雇用労働者について厳密な違いはなさそうです。

厚生労働省による平成22年7月の政策レポートで、短時間労働者の扱いに関する制度改正を解説しています。

この中で、常時雇用労働者と常用雇用労働者が同じ意味で使用されています。法律では、「雇用する労働者・・・の数が常時・・・」となっているので、常時雇用労働者という略が適切かと思いますが、まあ同じことです。

本題の「常時雇用労働者」の定義に戻りますが、厚生労働省系の独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の資料によると、以下のとおりです。

1. 雇用期間の定めがなく雇用されている労働者
2. 雇用（契約）期間を定めて雇用されている労働者であって、その雇用（契約）期間が反復更新され、雇入れのときから1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者
3. 過去1年を超える期間について引き続き雇用されている労働者であって、1週間の所定労働時間が20時間以上の労働者

<http://worklifefun.net/employee-on-a-steady-basis/>

## 労働者派遣法における常時雇用労働者

労働者派遣法では、先程の障害者雇用促進法と異なり、常時雇用労働者と常用労働者について意識的に違いを示しています。

厚生労働省作成の労働者派遣事業関係業務取扱要領（平成28年4月）では、常時雇用される労働者を以下のように定義しています。そして、常用労働者については、いわゆる「正社員」と括弧書きを入れています。

「常時雇用される労働者」とは、労働契約の形式の如何を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者のことをいう。具体的には、次のいずれかに該当する場合に限り「常時雇用される労働者」に該当する。

1. 期間の定めなく雇用されている者
2. 一定の期間（例えば、2か月、6か等）を定めて雇用されている者であって、その雇用期間が反復継続されて事実上1と同等と認められる者。すなわち、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者
3. 日日雇用される者であって、雇用契約が日日更新されて事実上1と同等と認められる者。すなわち、2の場合と同じく、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者
4. なお、雇用保険の被保険者とは判断されないパートタイム労働者であっても、1から3までのいずれかに該当すれば「常時雇用される」と判断するものであるので留意すること。

## 健康診断の対象となるのはどこまで？

労働契約法により、会社が社員の健康を守ることが義務として定められています。労働安全衛生法では「常時使用する労働者に対し、健康診断を実施しなければならない」とありますが、果たして会社側はどこまで責任を持って健康診断を実施する必要があるのでしょうか？

雇用形態にはさまざまなものがあり、その中でも勤務時間や雇用契約は異なります。例えば週に数時間しか従事しないパートと何十時間も残業をしている正社員に、同じように健康診断を受けさせる義務はあるのか、という疑問を持つ方も多いでしょう。

1. 雇用期間の定めがないこと。<sup>契約</sup>
2. 雇用期間の定めはあるが契約期間が1年（特定業務従事者については6ヶ月）以上の者、契約の更新により1年以上使用される予定の者、契約の更新により1年以上引き続き使用されている者を含む。<sup>危険有害</sup>

1・2のいずれかに該当し、1週間の所定労働時間が同種の業務に従事する正社員の4分の3以上である場合にはパートやアルバイトであっても健康診断の対象になります。

<https://www.ciseikanrisya.net/blog/2014/09/07/62>

$\frac{1}{2} \leq$  望みし、努力義務

パート労働者等の短時間労働者が「常時使用する労働者」に該当するか否かについては、平成19年10月1日基発第1001016号通達で示されています。その中で、一般健康診断を実施すべき「常時使用する短時間労働者」



# 労働安全衛生法令における 「常時」「臨時」等の解釈について

特別相談員（関係法令） 日野原 義博

法令は、一般にその基本的な事項については法令自身が法的解釈の条文を設けているのですが、細部事項になると事実への適用に際していろいろな疑問が生じてきます。労働安全衛生法（以下「安衛法」）とその関係法令についても同様に多くの疑義が生じ、当センターにも幾つかの相談事案が寄せられています。一般的・基本的な質問として最も多いのは、管理体制を組織する上での「常時〇〇人以上の…」という事業場の規模についての解釈や、同じ「常時」等の用語でも防護措置等を講ずる上での「常時〇〇作業に従事…」といった「常時性」についての質問かと思われます。

この稿では、対象となる法令を例示（■印）した上、これについての行政解釈（▼印及び通達年月日、通達番号）を併記してご参考に供することとします。

## 1. 労働者数の「常時」性と「労働者」の範囲

### (1) 基本的な考え方

安衛法施行令（以下「令」）第2条第1項は、総括安全衛生管理者を選任する義務のある規模について；

■「…常時…数以上の労働者を使用する事業場…」

と規定しており、安全管理者、衛生管理者、産業医その他についても同様ですが、「常時」の時間的概念の範囲、さらにはカウント対象労働者の範囲がつまびらかでなく、判断に戸惑います。これについての行政解釈は；

▼「日雇労働者、パートタイマーの等の臨時労働者の数を含めて、常態として使用する労働者…」（S47.9.18 基発602）

と示しているだけです。つまり、適用に当たってはこの解釈を尺度として、法旨を念頭に妥当性を探ることとなります。

### (2) 派遣中の労働者の扱い

次に問題となるのは、当該事業場の労働者数をカウントする際に、雇用関係にある者についてはともかく、同様にそこに働く労働者でありながら別個の事業者との使用従属関係にある派遣労働者の扱いはどうなるのかという疑問です。

これについての行政解釈は、労働者派遣事業法（略称）関係政省令の規定にもとづいて、次のように延べています。

▼「a…総括安全衛生管理者、衛生管理者、安全衛生推進者等（安全衛生推進者又は衛生推進者をいう。…）及び産業医の選任義務並びに衛生委員会の設置義務は、派遣先事業者及び派遣元事業者の双方に課せられ…事業場規模の算定に当たっては、…双方について、それぞれ、派遣中の労働者の数を含めて、…算出するものであること」（S61.6.6 基発333、

S63.10.1 基発652）

▼「b…安全管理者の選任義務及び安全委員会の設置の義務は、派遣先事業者のみに課せられ…事業場規模の算定に当たっては、派遣先の事業場について、派遣中の労働者の数を含めて、…算出するものであること。」（S61.6.6 基発333、S63.10.1 基発652）

つまり、安全管理部門と衛生管理部門に分け、衛生管理を含む部門(a)は派遣元、派遣先いずれについても、それぞれが当該派遣労働者数をカウントした規模での体制づくりが義務付けられているのです。

### (3) 総括安全衛生管理者の選任

作業が単一事業者だけで構成される一般的な業種と違って、複数の事業者が仕事の一部を請け負っての混在作業を行う造船業、建設業の現場についても、安衛法令は総括安全衛生責任者ほかの選任義務を設け、仕事の区分に応じて「常時30人」「常時50人」という規模を指定しています。

このうち「総括安全衛生責任者」の選任規模(令第7条)についての行政通達は、混在事業者の作業場所の特殊性から次のように解釈しています。

▼「本条の『常時50人』とは、建築工事においては、初期の準備工事、終期の手直し工事等の工事を除く期間、平均1日当たり50人以上であること…」（S47.9.18 基発602）

▼「労働者の数は、工事の開始前の計画段階で算定することとし…。ただし、大規模な設計変更等により、労働者数に大きな変更が生じた場合には、その点で改めて算定を行うこと。」（H.4.8.24、基発480）

▼「派遣先事業者が元事業者又はその関係請負人であって、その一の場所で行われる事業に派遣されている派遣中の労働者については、…その数を含めて、当該場所における当該仕事の作業に従事する労働者の数を算出するものであること」（S61.6.6 基発333）

## 2. 従事作業の「常時」性と「臨時」「短時間」等

「常時…」の用語は、関係法令上、危険有害状態に曝露される際の時間的表現としても使用されていますが、作業行動の反復継続や作業態様の継続性を示す「常時」性表現も見られます。また、これらに関連して「臨時」「短時間」「短時間」「一時的」等が使用されていて、いずれも抽象的でわかりにくい規定です。

以下、労働衛生関係法令について、各々どのように行政解

釈がなされているか列挙します。(例示法令の条文は省略)

## (1) 常時従事

■例示法令：じん肺法第6条

▼「『常時粉じん作業に従事する』とは、労働者が業務の常態として粉じん作業に引き続いて従事することをいうが、必ずしも労働日の全部について粉じん作業に従事することを必要とするものではないこと」(S.53.4.28 基発250)

■関係又は類似法令：\*特化則38の4.39、\*粉じん則25、\*じん肺法7.8、事務所則2(「常時就業」)

◆その他、特定業務従事者の一般健康診断(安衛則45)、有害業務関係特別健康診断対象者の要件(有機則29②③ほか)とその結果記録の保存対象労働者(特化則40②)等につき、「常時従事する…」の要件を付していますが、直接解釈がなされていないので類推することとなります。

## (2) 常時立ち入り

■例示法令①：鉛中毒予防規則第22条(関連鉛則23)

▼「本条ただし書きの『労働者が常時立ち入る必要がない』とは、…装置に関する業務以外の業務に従事する労働者とはとより…当該装置に関する業務に従事する労働者であっても…に際して立ち入る場合のほかその場所において継続して業務に従事する必要がないことをいうこと。」(S.42.3.31 基発442)

## (3) その他の「常時」

◆「常時…保持」\*特化則45、\*鉛則23、\*有機則33の2ほか

◆「常時…監視」\*酸欠則13

## (4) 「臨時」と「一時的」

### イ、臨時

■例示法令①：特定化学物質等障害予防規則第5条第1項

▼「…『臨時の作業を行う…』とはその事業において通常行っている作業のほかに一時的必要に応じて行う…場合をいうこと。したがって、一般的には、作業時間が短時間の場合が少なくないが、必ずしもそのような場合のみに限られる趣旨ではないこと。」(S.46.5.24 基発399)

■例示法令②：有機溶剤中毒予防規則第8条

▼「…『臨時に有機溶剤業務を行う』とは、…通常行っている本来の業務のほか、一時的必要に応じて本来の業務以外の有機溶剤業務を行うことをいうこと。したがって、一般的には、当該有機溶剤業務に要する時間は短時間であるといえるが、必ずしもそのような場合に限る趣旨ではないこと。例えば、有機溶剤を用いて作業場内に通路であることを示す表示を…行う場合は、一般的には「臨時に…行う」場合に該当すること。」(S.53.12.25 基発707)

■例示法令③：鉛中毒予防規則第3条2号

▼「…『臨時に行う業務』とは、当該事業において通常行っている業務以外の業務であって一時的に必要に応じて行う鉛業務をい、従って、一般的には作業時間が短いといえるが、必ずしもそのような場合に限る趣旨ではないこと。」(S.42.3.31 基発442)

■例示法令④：粉じん障害防止規則第7条第1.2項1号

▼「…『臨時』とは、一定期間をもって終了し、繰り返されない作業であって、かつ当該作業を行う期間が概ね3月を超えない場合をいうこと。」(S.54.7.26, 基発382)

■例示法令④：鉛中毒予防規則第39条

▼「…『臨時の作業』には、修理の業務があること。」(S.42.3.31, 基発442)

### ロ、一時的

■例示法令：電離放射線障害防止規則第8条

▼「…『管理区域に一時的に立ち入る労働者』とは、管理区域内で放射線業務を行わない労働者をいうこと。…」(S.64.1.1, 基発1)

## (5) 『短時間』など

■例示法令①：有機溶剤中毒予防規則第9条

▼「…『当該場所における有機溶剤業務に要する時間が短時間』とは、出張して行う有機溶剤業務のように、当該場所において一時的に行われる有機溶剤業務に要する時間が短時間であることをいうものであり、同一の場所において短時間の有機溶剤業務をくり返し行う場合は、該当しない…こと。…『短時間』とはおおむね3時間を限度とする…こと。…」(S.53.12.25, 基発707)

■例示法令②：粉じん障害防止規則第7条第1・2項3号

▼「…『…特定粉じん作業を行う時間が短い場合』とは、…特定粉じん作業が、連目に行われる場合にあっては、1目当たり…最大1時間以内で…、連目行われない場合にあっては、当該作業時間の1日当たりの平均が概ね1時間以内である場合をいうこと。」(S.54.7.26, 基発382)

## (6) 『短期間』など

■例示法令：粉じん障害防止規則第7条第1・2項2号

▼「…『特定粉じん作業を行う期間が短い場合』とは、…特定粉じん作業を行う期間が、1月を超えず、かつ、当該作業の終了の日から6月以内の間に…次の特定粉じん作業が行われないことが明らかな場合をいうこと。」(S.54.7.26, 基発382)

\* \* \* \* \*

ご質問の多い用語としては、前掲のほか有害物質の取り扱い等が厳しく規制される「屋内作業場」「屋内作業場等」「内部」「坑」「すい道」等の範囲とか、「著しく…」「遅滞なく」等の抽象的用語や「箇所」「場所」の違いの意味、などがありますが、「常時」「臨時」用語の解釈問題でもお分かりのように、個別適用に際しては通達されている行政解釈に拠って検討し、ボーダーラインでの判断は立法目的(労働者の危害防止)に沿った総合的な解釈で望み、更には所管の行政庁に照会して対応することになります。

(本稿は、平成16年10月21日に三次市で開催された、三次・庄原・高田の三地区産業保健推進協議会合同研修会の講演草稿を整理したものです。)