

# 安全衛生に関する労使協定

## <総則>

第1条 ○○○○株式会社（以下、会社という）○○○○労働組合（以下、組合という）は、○○○○株式会社で働く労働者の安全と健康を守るために、次のとおり、協定を締結する。

## <本則>

### （会社の安全衛生義務）

第2条 会社は最低基準としての労働基準法、労働安全衛生法及びそれに基づく法規を守るだけでなく、労働災害及び職業病の発生防止にとどまらず、健康管理の充実と体力の向上に努め、快適な作業環境の形成及び労働条件の改善を通じて、職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。

- 2 本協約の適用を受ける対象者は、就業規則に定める手続きを経て入社した者とする。
- 3 本協約に特段の定めがない安全衛生対策については、この原則に従って労使が協議し、補足・改善するものとする。特に労働災害、職業病が発生した場合、その再発防止対策をすみやかに実施しなければならない。

### （労働者の安全衛生義務）

第3条 労働者は、労働災害を防止するための必要な事項を守るほか、会社及びその関係者が実施する労働災害の防止に関する措置に協力するとともに、自己の健康管理と体力の向上に努めなければならない。

- 2 労働者は、会社及びその関係者が行う安全衛生教育を受けるよう努めなければなら

ない。

### （安全衛生組織）

- 第4条 総括安全衛生管理者、安全・衛生管理者及び産業医などを選任する場合には、組合の意見を聞かなければならない。
- 2 安全衛生委員会（以下、委員会という）は、定期的に毎月1回（2時間以上）以上及び臨時並びに災害発生時に開催し、原則として就業時間内に行う。会社は、委員の出席を保障する。
  - 3 会社は、委員会または委員会より特定事項について委託された安全衛生委員（以下、委員という）に対して、職場の保安点検、災害発生の原因調査及び処置・指導など、その活動を円滑に遂行できるよう、必要な時間・情報及び資料などの提供を受けることの権限を与えなければならない。

### （安全衛生計画）

- 第5条 会社は、法規及び通達の要旨を労働者に周知させなければならない。新規または変更する作業場、設備、機械について、その計画と安全性の事前点検・調査を行い、事前に組合に提示し、同意を得なければならない。また、作業内容の変更及び使用物質についても、事前に教育内容、テスト資料、環境アセスメント資料などを調査しなければならない。
- 2 会社は、安全衛生に関する諸官庁の指導・勧告・命令の要旨を組合に知らせるとともに、必要ならば閲覧できるものとし、諸官庁へ提出する安全衛生計画書、報告書などは、事前に組合に提示しなければならない。ただし、定型的・日常的に行われる届け出書は除く。
  - 3 会社は、安全衛生計画（予算を含む）の

実施状況について、委員会に報告しなければならない。

### (労働者、労働組合の権利)

第6条 労働者は、労働災害発生の直後かつ重大な危険を感じたときは、直ちに作業を中止して作業場から避難することができる。その場合、会社は直ちに事態の調査及び対策を行わなければならない。それが行われなない場合には、労働者は、その作業への就労を拒否することができる。

2 労働者、労働組合は、災害・職業病などの原因調査、業務上認定の請求、労基署への申告、民事・行政訴訟の告発などを行う権利を有する。会社はこれらのことを理由として、その活動を阻んだり、本人に不利な取り扱いをしてはならない。

3 安全衛生に関する組合の団体交渉権、実力行使権、パトロール権が保障される。

4 組合（上部団体を含む）が行う安全衛生に関する活動の賃金保障は、組合活動に関する協約に準ずる。

5 労働者は会社及びその関係者が行う、安全衛生に関する教育を受ける権利がある。

### (労働条件)

第7条 労働者の安全と健康を守るために、労使は、団体交渉によって、次の労働条件について検討し、細則を別に定め、協約化する。

(イ)労働時間 (ロ)三六協定 (ハ)有給休暇の確保 (ニ)適正な人員の配達 (ホ)休憩時間 (ヘ)体操 (ト)福利厚生施設 (チ)休憩室などの整備 (リ)母性保護 (ス)その他必要事項

2 会社は、安全衛生に関する団体交渉及び協議の申し入れについて拒否することはできない。特に緊急な対策を要する場合は、すべてに優先するものとする。

3 会社は、下請け・パートなどの関係労働者が、法規または社内規定に違反しないよう、必要な指導を行うとともに、労働災害が生じた場合は、組合に報告し、その対策

を協議しなければならない。また、有害危険作業の下請け化を避け、構内下請け労働者の安全衛生及び健康管理のための教育に対する指導及び援助を行わなければならない。

### (健康管理)

第8条 健康診断（雇入れ時、一般、特殊）は、その内容について医師の意見を聞き、委員会で審議し、決定する。その費用は会社負担とし、その結果はすみやかに本人に知らされる。また、労働者が専門医の診断を希望するときは、会社は、その紹介・相談指導などの便宜を図らなければならない。委員会は、その結果について健康管理の立場より審議しなければならない。委員会は、その結果についても健康管理の立場より審議しなければならない。

2 会社は、健康診断結果を個人表にして整理保管するほか、知り得た労働者の心身欠陥、その他の秘密を漏らしてはならない。また、健康管理のための社内健康手帳を発行し、個人の健康診断結果、安全衛生教育などを記録できるようにする。

3 会社は、保健室を設置し、保健婦を常駐させる。

4 会社は、作業環境測定結果を労働者に知らせると同時に、その職場の有害危険性、許容濃度を知らせなければならない。

5 成人病対策としては、人間ドック受診援助制度などにより実施する。

### (職場点検)

第9条 会社は、事前に承認を受けた事項について、労働組合（上部団体、労働組合の依頼した専門家を含む）による職場点検や調査を実施することを保障する。

### (その他)

第10条 その他、安全衛生に関する問題が生じた場合は、そのつど労使で協議決定する。