

일본 노동안전위생법

개정 평성 23. 6.24 법률 74호
제정 소화 47. 6. 8 법률 57호

목 차

제1장 총칙 (제1조 - 제5조)

제2장 노동재해방지계획 (제6조 - 제9조)

제3장 안전위생관리체제 (제10조 - 제19조 3)

제4장 근로자의 위험 또는 건강 장애를 방지하기 위한 조치 (제20조 - 제36조)

제5장 기계등 및 유해물에 관한 규제

제1절 기계 등에 관한 규제 (제37조 - 제54조의 6)

제2절 위험물 및 유해물에 관한 규제 (제55조 - 제58조)

제6장 근로자의 취업에 따른 조치 (제59조 - 제63조)

제7장 건강유지 증진을 위한 조치 (제64조 - 제71조)

제7장의 2 쾌적한 직장 환경의 형성을 위한 조치 (제71조의 2-제71조의 4)

제8장 면허등 (제72조 - 제77조)

제9장 안전위생개선계획등

제1절 안전위생개선계획 (제78조 - 제80조)

제2절 노동안전컨설팅트 및 노동위생컨설팅트 (제81조 - 제87조)

제10장 감독등 (제88조 - 제100조)

제11장 잡칙 (제101조 - 제115조)

제12장 벌칙 (제115조의 2 - 제123조)

부 칙

제1장 총칙

(목적)

제1조 이 법률은 노동기준법 (소화 22년 법률 제 49호) 에 따라 노동재해방지를 위한 위해방지기준을 확립하고 책임체제를 명확화 및 자주적 활동의 촉진을 강구하는 등 그 방지에 관한 종합적이고 계획적인 대책을 추진하여 직장에 있어서 근로자의 안전과 건강을 확보함으로써 쾌적한 직장 환경의 형성을 촉진하는 것을 목적으로 한다.

(정의)

제2조 이 법률에 있어서 다음 각 호에 사용하는 용어의 의미는 각각 해당 각호에 정하는 바에 따른다.

(1) 노동재해 : 근로자의 취업에 관련되는 건설물, 설비, 원재료, 가스, 증기, 분진 등에 의하거나 또는 작업행동 기타업무에 기인하여 , 근로자가 부상하거나 질병에 걸리거나 또는 사망하는 것을 말한다.

(2) 근로자 : 노동기준법 제 9조에 규정하는 근로자를 말한다.

(3) 사업자 : 사업을 행하는 자로서 노동자를 사용하는 자를 말한다.

(3의2) 화학물질 : 원소 및 화합물을 말한다.

(4) 작업환경측정 : 작업환경의 실태를 파악하기 위해 공기환경 기타의 작업환경에 있어서 행하는 설계, 샘플링 및 분석 (해석을 포함한다) 을 말한다.

(사업자 등의 책무)

제3조 사업자는 이 법률에서 정하는 노동재해방지를 위한 최저기준을 지킬 뿐아니라 쾌적한 직장환경의 실현과 노동조건의 개선을 통하여 직장에 있어서 근로자의 안전과 건강을 확보하도록 해야한다. 또 사업자는 국가가 실시하는 노동재해방지에 관한 정책에 협력 해야한다.

2 기계,기구 기타 설비를 설계하거나 제조하거나 또는 수입하는자 원재료를 제조하거나 또는 수입하는자, 또는 건축물을 건설하거나 또는 설계를 하는 자는 이들의 설계, 제조, 수입 또는 건설시에 있어서 이들의 시설이 사용됨으로써 노동재해의 발생방지에 도움이 되도록 노력하여야 한다.

3 건설공사의 주문자등 일을 타인에게 도급시키는 자는 시공방법, 공기 등에 있어서 안전하고 위생적인 작업의 수행을 방해하는 어떤 조건을 붙이지 않도록 배려하여야 한다.(소52 법76. 평4 법55.일부개정)

제4조 근로자는 노동재해를 방지하기 위해 필요한 사항을 지키는 외에 사업자 기타 관계자가 실시하는 노동재해의 방지에 관한 조치에 협력하도록 노력하여야 한다.

(사업자에 관한 규정의 적용)

제5조 2인 이상의 건설업에 속하는 사업의 사업자가 하나의 장소에서 행하는 당해 사업의 일을 공동으로 연대하여 도급받은 경우에 있어서는 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 그 중 일인을 대표자로서 정하고 이를 도도부현 노동국장에 제출하여야 한다.

2. 전 항의 규정에 따른 제출이 없을 때는 도도부현 노동국장이 대표자를 지명한다.

3. 전 2항의 대표자 변경은 도도부현 노동국장에게 제출하지 않으면 그 효력이 없다.

4. 제1항에 규정하는 경우에 있어서는 당해 사업을 동 항 또는 제2항의 대표자만의 사업으로, 당해 대표자만을 당해 사업의 사업자로, 당해 사업의 일에 종사하는 근로자를 당해 대표자만이 사용하는 근로자로 각각 간주하여 이 법률을 적용한다.

제2장 노동재해방지계획

(노동재해방지계획의 책정)

제6조 후생노동대신은 노동정책협의회의 의견을 들어서 노동재해의 방지를 위한 주요한 대책에 관한 사항 기타 노동재해방지에 관하여 중요한 사항을 정하는 계획(이하 「노동재해방지계획」 이라한다.)을 책정하여야 한다.

(변경)

제7조 후생노동대신은 노동재해의 발생상황, 노동재해방지에 관한 대책의 효과 등을 고려하여 필요할 때는 노동정책협의회의 의견을 들어서 노동재해방지계획을 변경해야한다.

(공표)

제8조 후생노동대신은 노동재해방지계획을 책정하였을 때는 지체없이 이를 공표하여야 한다. 이를 변경하였을 때에도 같다.

(권고등)

제9조 후생노동대신은 노동재해방지계획의 정확하고 원활한 실시를 위해 필요할 때는 사업자, 사업자의 단체 기타관계자에 대하여 노동재해 방지에 관한 사항에 있어서 필요한 권고 또는 요청을 할 수 있다.

제3장 안전위생관리체제

(총괄안전위생관리자)

제10조 사업자는 시행령에서 정하는 규모의 사업장에 후생노동성령이 정하는 바에 따라 총괄안전위생관리자를 선임하고 그 사람에게 안전관리자, 위생관리자 또는 제25조의2 제2항의 규정에 따라 기술적 사항을 관리하는 사람의 지휘를 하게 할뿐 아니라 다음의 업무를 총괄 관리하도록 하여야 한다.

- (1) 근로자의 위험 또는 건강장해를 방지하기 위한 조치에 관한 사항
- (2) 근로자의 안전 또는 위생을 위한 교육 실시에 관한 사항

- (3) 건강진단의 실시 그 기타 건강의 유지증진을 위한 조치에 관한 사항
- (4) 노동재해의 원인조사 및 재발방지대책에 관한 사항
- (5) 전 호에 계기하는 것 외의 노동재해를 방지하기 위한 필요한 업무로써 후생노동성령에서 정하는 것

2 총괄안전위생관리자는 당해사업장에 있어서 그 사업의 실시를 총괄하는 자를 두어야 한다.

3 도도부현 노동국장은 노동재해를 방지하기위해 필요가 있다고 인정될 때에는 총괄안전위생관리자의 업무의 집행에 관하여 사업자에게 권고할 수가 있다.

(안전관리자)

제11조 사업자는 시행령에서 정하는 업종 및 규모의 사업장에 후생노동성령에서 정하는 자격을 가진자 중에서 후생노동성령에서 정한 바에 따라 안전관리자를 선임하고 그 사람에게 전 조 제1항 각 호의 업무(제25조의 2 제2항의 규정에서 정하는 기술적 사항을 관리하는 자를 선임한 경우에 있어서는 동조 제1항 각 호의 조치에 해당하는 것을 제외한다.)중 안전에 관한 기술적 사항을 관리하도록 하여야 한다.

2 노동기준감독서장은 노동재해를 방지하기 위해 필요가 있을 경우는 사업자에 대하여 안전관리자의 증원 또는 해임을 명할 수 있다.

(위생관리자)

제12조 사업자는 시행령에 정하는 규모의 사업장마다 도도부현 노동국장의 면허를 받은 자, 기타 후생노동성령에서 정하는 자격을 가진자 중에서 후생노동성령에 정하는 바에 의해 당해 사업장의 업무의 구분에 따라서 위생관리자를 선임하고 그 사람에게 제10조 제1항의 각호의 업무(제25조의 2 제2항의 규정에 의한 기술적 사항을 관리하는 자를 선임한 경우에 있어서는 동 조 제1항 각 호의 조치에 해당하는 것을 제외한다.)중 위생에 관련되는 기술적 사항을 관리하도록 하여야 한다.

2 전 조 제2항의 규정은 위생관리자에 준용한다.

(안전위생추진자등)

제12조의2 사업자는 제11조 제1항의 사업장 및 전 조1항의 사업장이외의 사업장으로서 후생노동성령으로 정하는 규모의 것에는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 안전위생추진자(제11조 제1항의 시행령에서 정하는 업종외의 업종의 사업장에 있어서는 위생추진자)를 선임하고 그 사람에게 제11조 제1항 각 호의 업무(제25조의 2 제2항의 규정에 의한 기술적 사항을 관리한 자를 선임한 경우에 있어서는 동 조 제1항 각 호의 조치에 해당하는 것을 제외하는 것으로써 제11조 제1항의 시행령에서 정하는 업종 이외의 업종의 사업장에 있어서는 위생에 관한 업무에 한한다.)를 담당시켜야 한다.

(산업의)

제13조 사업자는 시행령에 정하는 규모의 사업장에 후생노동성령에 정하는 바에 따라 의사중 산업의를 선임하고 그 사람에게 근로자의 건강관리 기타 후생노동성령에서 정하는 사항을 하도록 하여야 한다.

2 산업의는 근로자의 건강관리 등을 행하기에 필요한 의학에 관한 지식에 대하여 후생노동성령이 정하는 요건을 갖춘 자이어야 한다.

3 산업의는 근로자의 건강확보를 위하여 필요한 것을 확인한 경우에는 사업자에게 근로자의 건강관리 등에 관하여 필요한 권고를 할 수 있다.

4 사업자는 전항의 권고를 받은 때에는 그것을 존중하여야 한다.

제13조의2 사업자는 전 항 제1항의 사업장이외의 사업장에 관해서는 근로자의 건강관리 등을 행하기에 필요한 의학에 관한 지식을 갖춘 의사, 기타 후생노동성령에서 정하는 자에게 근로자의 건강관리 등의 전부 또는 일부를 행하도록 노력하여야 한다.

(작업주임자)

제14조 사업자는 고압실내의 작업 기타의 노동재해를 방지하기 위한 관리를 필요로 하는 작업으로써 시행령에서 정하는 것에 있어서는 도도부현 노동국장의 면허를 받은 자 또는 도도부현 노동국장 또는 도도부현 노동국장이 지정하는 자가 행하는 기능강습을 받은자 중에서 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 당해 작업의 구분에 상응하는 작업주임자를 선임하고 그 사람에게 당해 작업에 종사하는 근로자의 지휘, 기타 후생노동성령에 정하는 사항을 행하도록 하여야 한다.

(총괄안전위생책임자)

제15조 사업자로서 하나의 장소에서 행하는 사업의 일부를 하청인에게 하청하고 있는 것 (당해 사업의 일부를 도급하는 계약이 둘 이상이 있기 때문에 그 사람이 둘 이상이 될 경우는 당해 도급계약중 최고로 앞의 도급계약자를 주문자로 할 것. 이하「원청사업자」라 한다.)중 건설업 기타 시행령에서 정하는 업종에 속하는 사업 (이하「특정사업」라 한다.)를 행하는 자 (이하「특정원청사업자」라 한다.)는 그 근로자 및 도급인(원청사업자의 당해 사업의 일이 수차의 도급계약에 의해서 행하여 질 때는 당해 도급인의 도급계약의 다음의 도급계약 당사자인 도급인을 포함한다. 이하「관계도급인」라 한다.)의 근로자가 당해사업장에서 작업을 행할 때는 이들의 근로자의 작업이 같은 장소에서 행함으로써 일어나는 노동재해를 방지하기 위해 총괄안전위생책임자를 선임하고 그 사람에게 원청안전위생관리자의 지휘를 하도록 함과 동시에 제30조 제1항 각 호의 사항을 총괄시켜야 한다. 다만, 이들의 근로자의 수가 시행령에서 정하는 수 미만일 경우는 그러하지 아니하다.

2 총괄안전위생책임자는 당해 장소에 있어서 그 사업의 실시를 총괄하는 자로 두어야 한다.

3 제30조 제4항의 경우에 동 항의 모든 근로자의 수가 시행령에서 정하는 수 이상일 때는 당해 지명된 사업자는 이들의 근로자에 관하여 이들의 근로자의 작업이 동일장소에서 함으로써 일어나는 노동재해

를 방지하기 위해 총괄안전위생책임관리자를 선임하고 그 사람에게 원청 안전위생관리자의 지휘를 하도록 하고 동 조 제1항 각 호의 사항을 총괄관리하도록 하여야 한다. 이 경우에 있어서 당해 지명된 사업자 및 당해 지명된 사업자 이외의 사업자에 있어서는 제1항의 규정은 적용하지 않는다.

4 제1항 또는 전 항에서 정하는 것 외에 제25조의2 제1항에 정하는 일이 수차의 도급계약에 의해 행해질 경우에 제1항 또는 전항의 규정에 의한 총괄안전위생책임관리자를 선임한 사업자는 총괄안전위생책임자에게 제30조의2 제5항을 준용하는 제25조의2 제2항의 규정에 의한 기술적 사항을 관리하는 자의 지휘를 하도록 함과 동시에 동조 제1항 각 호의조치를 총괄 관리하도록 하여야 한다.

5 제10조 제3항의 규정은 총괄안전위생책임자의 업무집행에 있어서 준용한다. 이 경우 동 항중 「사업자」라고 하는 것은 「당해총괄안전위생책임자를 선임한 사업자」와 같다고 할 수 있다.

(원청안전위생관리자)

제15조의 2 전 조 제1항 또는 제3항의 규정에 의해 총괄안전위생책임자를 선임한 사업자로서 건설업, 기타 시행령에서 정하는 업종에 속하는 사업을 행하는 자는 후생노동성령에 정하는 자격을 가진 사람 중에서 후생노동성령에 정한 바에 따라 원청안전위생관리자를 선임하고 그 사람에게 제30조 제1항 각 호의 사항중 기술적 사항을 관리하도록 하여야 한다.

2 제11조 제2항의 규정은 원청안전위생관리자에 준용한다. 이 경우에 있어서 동항중 「사업자」는 「당해 원청안전위생관리자를 선임한 사업자」와 같다.

(지점안전위생관리자)

제15조의 3 건설업에 속하는 사업의 원청사업자는 그 근로자 및 관계도급인의 근로자가 하나의 장소 (이들의 근로자의 수가 후생노동성령에 정하는 수 미만인 경우 및 제15조 제1항 또는 제3항의 규정에 의해 총괄안전위생책임자를 선임해야 하는

장소를 제외한다.)에서 작업을 행할 때는 당해장소에 있어서 행하는 일에 관한 도급계약을 체결하고 있는 사업장마다 이들의 근로자의 작업이 동일한 장소에서 함으로써 발생하는 노동재해를 방지하기 위해 후생노동성령에서 정하는 자격을 가진 사람중 후생노동성령에서 정한 바에 따라 지점 안전위생관리자를 선임하여야 하고 그 사람에게 당해사업장에서 체결하고 있는 당해 도급계약에 관한 일을 행하는 장소에서 제30조 제1항 각호의 사항을 담당하는 사람에게 대한 지도, 기타 후생노동성령에 정하는 사항을 행하도록 하여야 한다.

- 2 제30조 제4항의 규정에 있어서 동 항의 모든 근로자의 수가 후생노동성령에서 정하는 수 이상일 때에는 (제15조 제1항 또는 제3항의 규정에 의한 총괄안전위생책임자를 선임해야 할 때를 제외한다.)는 당해 지명된 사업자로서 건설업에 속하는 사업의 일을 행하는 자는 당해 장소에 있어서 행하는 일에 관한 도급계약을 체결하고 있는 사업장마다 이들의 근로자에 관련되거나 이들의 근로자의 작업이 동일 장소에서 행하여 질 때 발생하는 노동재해를 방지하기 위해 후생노동성령에서 정하는 자격을 가진 자 중에서 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 지점안전위생관리자를 선임하고, 그 사람에게 당해 사업장에서 체결하고 있는 당해 도급계약에 관한 일을 행하는 장소에 있어서 제30조 제1항 각호의 사항을 담당하는 자에 대한 지도, 기타 후생노동성령에 정하는 사항을 하도록 하여야 한다. 이 경우 당해 지명된 사업자 및 당해 지명된 사업자이외의 사업자에 있어서는 전 항의 규정은 준용하지 않는다.

(안전위생책임자)

- 제16조 제15조 제1항 또는 제3항의 경우에 있어서 이들의 규정에 의한 총괄안전위생책임자를 선임해야 하는 사업자 이외의 도급인으로서 당해 사업을 자기가 행하는 자는 안전위생책임자를 선임하고 그 사람에게 총괄안전위생책임자와의 연락, 기타 후생노동성령에 정하는 사항을 행하도록 하여야 한다.

- 2 전 항의 규정에 의한 안전위생책임자를 선임한 도급인은 동 항의 사

업자에 대해 지체없이 그 취지를 통보하여야 한다.

(안전위원회)

제17조 사업자는 시행령에 정하는 업종 및 규모의 사업장에 다음 사항을 조사 심의시키기 위해 사업자에게 대한 의견을 진술하도록 하기 위한 안전위원회를 설치하여야 한다.

- (1) 근로자의 위험을 방지하기 위한 기본으로 되는 대책에 관련된 사항
- (2) 노동재해의 원인 및 재발방지 대책으로써 안전에 관련된 사항
- (3) 전 2호에 게시하는 것 외에 근로자의 위험방지에 대한 중요사항

2 안전위원회의 위원은 다음의 사람으로 구성한다. 다만 제1호의 위원(이하 「제1호의 위원」이라 한다.)은 1인으로 한다.

- (1) 총괄안전위생관리자 또는 총괄안전위생관리자이외의 사람으로 당해 사업장에서 사업실시를 총괄 관리하거나 또는 이에 준하는 사람중에서 사업자가 지명한자
- (2) 안전관리자 중에서 사업자가 지명한 자
- (3) 당해 사업장의 근로자로서 안전에 관한 경험을 가진 사람 중에서 사업자가 지명한 자

3 안전위원회의 의장은 제1호의 위원으로 한다.

4 사업자는 제1호의 위원이외의 위원의 반수는 당해사업장 근로자의 과반수로 조직하는 노동조합이 있을 때는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직하는 노동조합이 없을 때는 근로자의 과반수를 대표하는 사람의 추천을 받아 지명하여야 한다.

5 전 2항의 규정은 당해사업장의 근로자 과반수로 조직하는 노동조합과의 노동협약에 별도로 정하는 바가 있을 때는 그 한도 내에서 적용하지 않는다.

(위생위원회)

제18조 사업자는 시행령에 정하는 규모의 사업장마다 다음의 사항을 조사, 심의시키고 사업자에 대하여 의견을 진술하도록 하기 위해 위생 위원회를 설치하여야 한다.

- (1) 근로자의 건강장해를 방지하기 위하여 기본으로 되는 대책에 관한 사항
- (2) 근로자의 건강 유지증진을 위해 기본으로 되는 대책에 관한 사항
- (3) 노동재해의 원인 및 재발방지 대책으로 위생에 관련된 사항
- (4) 전 3호에 제시하는 것 이외에도 근로자의 건강장해 방지 및 건강의 유지 증진에 관한 중요 사항

2 위생위원회의 위원은 다음의 사람으로 구성한다. 다만, 제1호의 위원은 한사람으로 한다.

- (1) 총괄안전위생관리자 또는 총괄안전위생관리자 이외의 사람으로 당해 사업장에 있어서 그 사업의 실시를 총괄하거나 또는 이에 준하는 사람 중에서 사업자가 지명한 자
- (2) 위생관리자 중에서 사업자가 지명한 자
- (3) 산업의 중에서 사업자가 지명한 자
- (4) 당해 사업장의 근로자로서 위생에 관한 경험을 가진 사람 중 사업자가 지명한 자

3 사업자는 당해사업장의 근로자로 작업환경측정을 실시하는 작업환경 측정사를 위생위원회의 위원으로 지명하는 것이 가능하다.

4 전 조 제3항에서부터 제5항까지의 규정은 위생위원회에 준용한다. 이 경우 동 조 제3항 및 제4항 중 「제1호의 위원」인 경우는 「제18조 제2항 제1호의 사람인 위원」과 같다.

(안전위생위원회)

제19조 사업자는 제17조 및 전 조의 규정에 의한 안전위원회 및 위생위원회를 설치해야 할 때는 각각의 위원회 설치대신에 안전위생위원회를 설치하는 것이 가능하다.

2 안전위생위원회의 위원은 다음의 사람으로 구성한다. 다만 제1호의 사람인 위원은 1인으로 한다.

- (1) 총괄안전위생관리자 또는 총괄안전위생관리자 이외의 사람으로 당해 사업장에 있어서 그 사업의 실시를 총괄하는 자 또는 이에 준하는 사람중에서 사업자가 지명한 자.
- (2) 안전관리자 및 위생관리자 중에서 사업자가 지명한 자.
- (3) 산업의중에서 사업자가 지명한 자.
- (4) 당해 사업장의 근로자로서 안전에 관한 경험을 가진 사람 중에서 사업자가 지명한자.
- (5) 당해 사업장의 근로자로서 위생에 관한 경험을 가진 사람 중에서 사업자가 지명한자.

3 사업자는 당해 사업장의 근로자로서 작업환경측정을 실시하고 있는 작업환경측정사를 안전위생위원회의 위원으로 지명하는 것이 가능하다.

4 제17조 제3항에서부터 제5항까지의 규정은 안전위생위원회에 준용한다. 이 경우에 동 조 제3항 및 제4항중 「제1호의 위원」인 경우는 「제19조 제2항 제1호의 사람인 위원」과 같다.

(안전관리자 등에 대한 교육등)

제19조의2 사업자는 사업장의 안전위생 수준 향상을 위해 안전관리자, 위생관리자, 안전위생추진자, 위생추진자, 기타 노동재해의 방지를 위한 업무에 종사하는 자에 대하여 이들 사람들이 종사하는 업무에 관한 능력향상을 위한 교육, 강습 등을 하고 또는 이들을 받기 위한 기회를 부여하도록 노력하여야 한다.

2 후생노동대신은 전 항의 교육, 강습 등의 적절하고 유용한 실시를 위해 필요한 지침을 공표한다.

3 후생노동대신은 전 항의 지침에 따라 사업자 또는 그 단체에 대하여 필요한 지도 등을 실시할 수 있다.

(국가의 지원)

제19조의 3 국가는 제13조의 2의 사업장 근로자의 건강확보에 기여하기 위하여 근로자의 건강관리 등에 관한 상담, 정보제공, 기타 필요한 지원을 하도록 노력하여야 한다.

제4장 근로자의 위험 또는 건강장해를 방지하기 위한 조치

(사업자가 강구해야 하는 조치등)

제20조 사업자는 다음의 위험을 방지하기 위해 필요한 조치를 하여야 한다.

- (1) 기계, 기구 기타 설비 (이하 「기계 등」이라 한다.)에 의한 위험
- (2) 폭발성 물질, 발화성 물질, 인화성 물질에 의한 위험
- (3) 전기, 열, 기타 에너지에 의한 위험

제21조 사업자는 굴삭, 채석, 하역, 벌목등의 업무에 있어서 작업방법에 따라 발생하는 위험을 방지하기 위한 필요한 조치를 강구하여야 한다.

2 사업자는 근로자가 추락할 위험이 있는 장소, 토사 등이 붕괴할 위험이 있는 장소 등에 관한 위험을 방지하기 위해 필요한 조치를 강구하여야 한다.

제22조 사업자는 다음의 건강장해를 방지하기 위해 필요한 조치를 강구하여야 한다.

- (1) 원재료, 가스, 증기, 분진, 산소결핍 공기, 병원체 등에 의한 건강장해
- (2) 방사선, 고온, 저온, 초음파, 소음, 진동, 이상기압 등에 의한 건강장해
- (3) 계기감시, 정밀 공작 등의 작업에 의한 건강장해
- (4) 배기, 배액 또는 잔유물에 의한 건강장해

제23조 사업자는 근로자를 취업시킨 건축물 기타 작업장에 있어서 통로, 바닥, 계단 등의 보존 및 환기, 채광, 조명, 보존, 방습, 휴향, 피난 및 청결에 필요한 조치 기타 근로자의 건강, 풍기 및 생명의 보존을 위한 필요한 조치를 강구하여야 한다.

제24조 사업자는 근로자의 작업행동에서 일어날 수 있는 노동재해를 방지하기 위해 필요한 조치를 강구하여야 한다.

제 25조 사업자는 노동재해발생이 긴박한 위험이 있을 때는 즉시 작업을

중지하거나 근로자를 작업장에서 피난시키도록 하는 등 필요한 조치를 강구하여야 한다.

제25조의2 건설업 기타 시행령에서 정하는 업종에 속하는 사업으로써 시행령에서 정하는 것을 행하는 사업자는 폭발, 화재 등이 발생함으로써 일어나는 근로자의 구호에 관한 조치가 필요한 경우 근로자의 재해발생을 방지하기 위해 다음 조치를 강구하여야 한다.

- (1) 근로자의 구호에 관한 필요한 기계 기구 등의 설치 및 관리를 할 것
- (2) 근로자의 구호에 관한 필요한 사항에 있어서 훈련을 할 것
- (3) 전 2호에 게시하는 것 외에 폭발, 화재 등에 대비하여 근로자의 구호에 관한 필요한 사항을 할 것

2 전 조에 규정하는 사업자는 후생노동성령에 정하는 자격을 가진 자 중에서 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 동 항 각 호의 조치 중 기술적 사항을 관리하는 자를 선임하고 그 사람에게 당해 기술적 사항을 관리하도록 하여야 한다.

제26조 근로자는 사업자가 제20조부터 제25조까지 및 전 조 제1항의 규정에 의해 강구한 조치에 따라 필요한 사항을 준수하여야 한다.

제27조 제20조부터 제25조까지 및 제25조의 2 제1항의 규정에 의해 사업자가 강구해야 하는 조치 및 전 조의 규정에 의해 근로자가 준수해야 할 사항은 후생노동성령으로 정한다.

2 전 항의 후생노동성령을 정하는 데는 공해(환경 기본법 (평성 5년 법률 제91호) 제2조 제3항에 규정하는 공해를 말한다.) 기타 일반 공중의 재해로 노동재해와 밀접하게 관련되는 것의 방지에 관한 법령의 취지에 위배되지 않도록 배려하여야 한다.

(기술상의 지침 등의 공표등)

제28조 후생노동대신은 제20조부터 제25조까지 및 제25조의 2 제1항의 규정에 의해 사업자가 강구해야 하는 조치를 적절하고 유효한 실시를 하기 위해 필요한 업종 또는 작업마다의 기술상 지침을 공표한다.

2 후생노동대신은 전 항의 기술상의 지침을 정하는 데는 중고령자에 관하여 특히 배려하여야 한다.

3 후생노동대신은 다음의 화학물질로써 후생노동대신이 정하는 것을 제조 또는 취급하는 사업자가 당해 화학물질에 의한 근로자의 건강장해를 방지하기 위한 지침을 공표한다.

(1) 제57조의 3 제4항의 규정에 의한 권고 또는 제 57조의 4 제1항의 규정에 의한 지시에 관련된 화학물질

(2) 전 호에 게시하는 화학물질 이외의 화학물질로써 암, 기타 중요한 건강장해를 근로자에게 일어날 우려가 있는 것

4 후생노동대신은 제1항 또는 전 항의 규정에 의해 기술상의 지침 또는 근로자의 건강장해를 방지하기 위한 지침을 공표한 경우에 필요가 있다고 인정될 때는 사업자 또는 그 단체에 대하여 당해 기술상의 지침 또는 근로자의 건강장해를 방지하기 위한 지침에 관한 필요한 지도 등을 할 수 있다.

(사업주가 실시하는 조사 등)

제28조의 2 사업자는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 건설물, 편의 시설, 원재료, 가스, 증기, 분진 등에 의한 또는 작업행동, 기타 업무에 기인하는 위험 또는 유해성 등을 조사하고 그 결과에 따라 이 법률 또는 이에 근거한 명령의 규정에 의한 조치를 강구 외에도 근로자의 위험 또는 건강장해를 방지하기 위하여 필요한 조치를 강구하도록 노력하여야한다. 다만, 당해 조사 중 화학물질, 화학물질을 함유하는 제제 기타 물건으로 근로자의 위험 또는 건강 장해를 일으킬 우려가 있는 것에 따른 것

이외의 것에 대해서는 제조, 기타 후생노동성령에서 정하는
업종에 속하는 사업자에 한한다.

2 후생노동대신은 전 조 제1항 및 제3항에 정하는 것 외에 전 항의 조치에
대해 그 적절하고 효과적인 실시를 도모하기 위해 필요한 지침을 공포
한다.

3 후생노동대신은 전항의 지침에 따라 사업자 또는 그 단체에 대하여
필요한 지도, 지원 등을 할 수 있다.

(원청사업자가 강구해야 하는 조치등)

제29조 원청사업자는 관계도급인 및 관계도급인의 근로자가 당해 일에
관하여 이 법률 또는 이에 따른 명령의 규정에 위반하지 않도록
필요한 지도를 행하여야 한다.

2 원청사업자는 관계 도급인 또는 관계도급인의 근로자가 당해 일에
관하여 이 법률 또는 이들에 의한 명령의 규정에 위반하고 있다고
판단될 때에는 시정을 위한 필요한 지시를 행하여야 한다.

3 전 항의 지시를 받은 관계도급인 또는 그 근로자는 당해 지시에 따
라야 한다.

제29조의2 건설업에 속하는 사업의 원청사업자는 토사 등이 붕괴할 위험이
있는 장소, 기계 등이 전도될 위험이 있는 장소, 기타 후생노동
성령에서 정하는 장소에 있어서 관계도급인의 근로자가 당해
사업의 일을 할 때에는 당해 관계도급인이 강구해야 하는 당
해 장소에 관한 위험을 방지하기 위한 조치가 적절히 강구되
도록 기술상의 지도 기타 필요한 조치를 강구하여야 한다.

(특정원청사업자가 강구해야 하는 조치)

제30조 특정원청사업자는 그 근로자 및 관계도급인의 근로자의 작업이
같은 장소에서 작업하여 발생하는 노동재해를 방지하기 위해 다
음 사항에 관한 필요한 조치를 강구하여야 한다.

(1) 협의조직의 설치 및 운영을 행할 것

- (2) 작업간의 연락 및 조정을 행할 것
- (3) 작업장소를 순시할 것
- (4) 관계도급인이 행하는 근로자의 안전 또는 위생을 위한 교육에 대한 지도 및 지원을 할 것
- (5) 일을 행하는 장소가 일마다 다른 상태인 업종으로써 후생노동성령에서 정하는 것에 속하는 사업을 행하는 특정원청사업자는 일의 공정에 관한 계획 및 작업장소에 있어서 기계설비 등의 배치에 관한 계획을 작성함은 물론 당해 기계설비 등을 사용하는 작업에 관계되는 도급인이 이 법률 또는 이에 의한 명령에 따라 강구해야 하는 조치에 있어서 지도를 행할 것
- (6) 전 각호에 계기하는 것 외에 당해 노동재해를 방지하기 위한 필요한 사항

2 특정사업의 일의 발주자(주문자중 그 일을 다른 사람으로부터 도급받지 않고 주문하는 사람을 말한다. 이하 같다.)로서 특정원청사업자 이외의 자는 하나의 장소에서 행하여 지는 특정사업의 일을 둘 이상의 도급인에게 도급시킬 경우에 있어서 당해장소에서 당해 일에 관한 둘이상의 하청인의 근로자가 작업을 행할 때는 후생노동성령에 정하는 바에 따라 도급인으로 당해 일을 자신이 행하는 사업자 중에서 전항의 규정에 의한 조치를 강구해야 하는 사람으로 한명을 지명하여야 한다. 하나의 장소에서 하고 있는 특정사업의 일의 전부를 도급받은 자로서 원청사업자 이외의 사람중 당해 일을 둘 이상의 도급인에게 도급시킨 자에 있어서도 같다.

3 전 항의 규정에 의한 지명이 없을 때에는 동 항의 지명은 노동기준 감독서장이 한다.

4 제2항 또는 전 항의 규정에 의한 지명이 있을 때에는 당해 지명된 사업자는 당해 장소에서 당해 일의 작업에 종사하는 근로자에 관하여 제1항에 정하는 조치를 강구하여야 한다. 이 경우에 있어서 당해 지명된 사업자 및 당해 지명된 사업자 이외의 사업자에 있어서는 제1항의 규정은 적용하지 않는다.

제30조의2 제조업 기타 시행령에서 정하는 업종에 속하는 사업 (특정사업을

제외한다)의 원청사업자는 해당 근로자 및 관계 수급인의 근로자의 작업이 동일한 장소에서 발생하는 노동재해를 방지하기 위해 작업 간의 연락 및 조정, 기타 필요한 조치를 강구하여야 한다.

2 전 조 제2항의 규정은 전 항에 규정하는 사업의 발주자에 대하여 준용한다. 이 경우 동 조 제2항 중 특정원청사업자는 원청사업자로 특정사업을 2개 이상」은 사업의 2개 이상으로, 전 항은 다음 조 제1항으로, 특정사업의 전부는 사업의 전부로 본다.

3 전 항에서 준용하는 전 조 제2항의 규정에 의하여 지명하지 않은 경우에는 동 항의 지명을 노동기준감독서장이 한다.

4. 제2항에서 준용하는 전 조 제2항 또는 제3항의 규정에 의한 지명할 때, 당해 지명된 사업자는 해당 위치에서 해당 일의 작업에 종사하는 모든 근로자에 관하여 제1항에 규정하는 조치를 강구하여야 한다.

제30조의3 제25조의 2 제1항에 규정하는 일이 수차의 도급계약에 의해서 행해지는 경우 (제4항의 경우를 제외한다.)에 있어서는 원청사업자는 당해 장소에 있어서 당해 일의 작업에 종사하는 모든 근로자에 관해 동 조 제1항 각호의 조치를 강구하여야 한다. 이 경우에 있어서 당해 원청사업자 및 당해원청사업자 이외의 사업자에 있어서는 동항의 규정은 적용하지 않는다.

2 제30조 제2항의 규정은 제25조의 2 제1항의 규정에 의한 일을 발주한 자에 있어서 준용한다. 이 경우 제30조 제2항중 「특정원청사업자」는 「원청사업자」와 「특정사업자의 일을 둘 이상」인 것은 「일을 둘 이상」과 「전 항에 규정하는 조치」인 것은 「제25조의 제1항 각 호의 조치」와, 「특정사업의 일의 전부」인 것은 「일의 전부」와 같다.

3 전항에 있어서 준용하는 제30조 제2항의 규정에 의한 지명이 없을 때에는 동항의 지명은 노동기준감독서장이 한다.

4 제2항에 있어서 준용하는 제30조 제2항 또는 전항의 규정에 의한 지명이

있을 때 당해 지명된 사업자는 당해 장소에서 당해 일의 작업에 종사하는 근로자에 관해 제25조의 2 제1항 각호의 조치를 강구하여야 한다. 이 경우에 있어서 당해 지명된 사업자 및 당해 지명된 사업자 이외의 사업자에 있어서는 동항의 규정은 적용하지 않는다.

- 5 제25조의 2 제2항의 규정은 제1항에 규정하는 원청사업자 및 전항의 지명된 사업자에 있어서 준용한다. 이 경우 당해 원청사업자 및 당해 지명된 사업자 그리고 당해 원청사업자 및 당해 지명된사업자 이외의 사업자에 있어서는 동조 제2항의 규정은 적용하지 않는다.

(주문자가 강구해야 하는 조치)

제31조 특정사업자의 일을 자신이 행하는 주문자는 건설물, 설비 또는 원재료(이하 「건설물등」라 한다.)가 당해 일을 행하는 장소에서 그 도급인(당해 일이 수차의 도급계약에 의해서 행할 때는 당해 도급인의 도급계약 다음의 도급계약의 당사자인 도급인을 포함한다. 제31조의 4 에 있어서 같다.)의 근로자에 사용될 때는, 당해 건설물 등에 있어서 당해근로자의 노동재해 방지에 관하여 필요한 조치를 강구하여야 한다.

- 2 전 항의 규정은 당해 사업의 일이 수차의 도급계약에 의해서 이루어짐에 따라 같은 건축물 등에 있어서 동항의 조치를 강구해야 하는 주문자가 둘 이상일 경우는 차후의 도급계약 당사자인 주문자에 있어서는 적용하지 않는다.

제31조의 2 화학물질, 화학물질을 함유하는 제제 기타의 물질을 제조하거나 취급하는 설비에서 시행령으로 정하는 것을 개조, 기타 후생노동성령에서 정하는 작업에 관한 일을 주문하는 자는 해당 물질에 대해 해당 업무에 관한 계약자의 근로자의 노동재해를 방지하기 위하여 필요한 조치를 강구하여야 한다.

제31조의 3 건설업에 속하는 사업의 일을 행하는 둘 이상의 사업장의 근로자가 하나의 장소에서의 기계로 후생노동성령에 정하는 관련된 작업(이하 이 조건에 있어서 「특정작업」라 한다.)을 행하는 경우에 있어서 특정작업에 관한 일을 자신이 행하는 발주자 또는 당해 사업의 전부를 도급받은 자로써 당

해 장소에 있어서 당해 일의 일부를 도급하는 자는후생노동
성령에 정하는 바에 따라 당해 장소에 있어서 특정작업에
종사하는 모든 근로자의 노동재해를 방지하기 위한 필요한
조치를 강구하여야 한다.

2 전 항의 경우에 있어서 동항의 규정에 의한 조치를 해야 하는 사람
이 없을 때에는 당해 장소에서 행하는 특정작업자에 관한 일의 전부
를 도급인에게 맡긴 건설업에 속하는 사업의 원청사업자 또는 제30
조 제2항 또는 제3항의 규정에 의해 지명된 사업자로써 건설업에 속
하는 사업을 행하는 자는 전항의 규정에 의한 조치를 강구하는 자를
지명하는 등 당해장소에 있어서 특정작업에 종사하는 모든 근로자의
노동재해를 방지하기 위한 필요한 배려를 하여야 한다.

(위법지시의 금지)

제31조의 4 주문자는 그 도급인에 대하여 당해 일에 관해 그 지시에
따른 당해 도급인의 근로자를 근로시키려면 이 법률 또는
이에 의한 명령의 규정에 위반된 지시를 해서는 아니된다.

(도급인이 강구해야 하는 조치등)

제32조 제30조 제1항 또는 제4항의 경우에 있어서 동조 제1항의 규정에
의한 조치를 해야 하는 사업자 이외의 도급인으로 당해 사업을
자신이 행하는 사람은 이 규정에 의해 조치하는 바에 따라 필
요한 조치를 강구하여야 한다.

2 제30조의 2 제1항 또는 제4항의 경우에 동조 제1항에 규정하는 조치를
강구하여야 할 사업자가 아닌 도급에 해당 일을 스스로 하는 것은
이러한 규정에 의하여 강구되는 조치에 따라 필요한 조치를 강구하
여야 한다.

3 제30조의 2 제1항 또는 제4항의 경우에 있어서 제25조의 2 제1항 각
호의 조치를 강구하는 사업자 이외의 도급인으로 당해 일을 자신이
행하는 자는 제30조의 2 제1항 또는 제4항의 규정에 의해 강구된 조
치에 따라 필요한 조치를 강구하여야 한다.

4 제31조 제1항의 경우에 있어서 당해 건설물 등을 사용하는 근로자에

관련된 사업자인 도급인은 동항의 규정에 의해 강구된 조치에 따라 필요한 조치를 강구하여야 한다.

5 제31조의 2의 경우 동 조에 규정하는 일에 관한 수급인은 동조의 규정에 의하여 강구되는 조치에 따라 필요한 조치를 강구하여야 한다.

6 제30조 제1항 또는 제4항, 제30조의2 제1항 또는 제4항, 제30조의3 제1항 또는 제4항 또는 제31조 제1항, 또는 제31조의2 경우에 있어서 근로자는 이들의 규정 또는 전 각항의 규정에 의해 강구되는 조치에 따라 필요한 사항을 준수하여야 한다.

7 제1항부터 제5항까지 그 도급인 및 전항의 근로자는 제30조 제1항의 특정원청사업자등, 제30조의 2 제1항 또는 제30조의 3 제1항의 원청사업자등, 제31조 제1항 또는 제31조의 2의 주문자 또는 제1항에서 제5항까지의 도급인이 제30조 제1항 또는 제4항, 제 30조의2 제1항 또는 제4항, 제30조의 3 제1항 또는 제4항, 제31조 제1항 또는 제31조의 2 제1항에서 제5항까지의 규정에 의한 조치의 실시를 확보하기 위한 지시에 따라야 한다.

(기계등 대여자등이 강구해야 하는 조치등)

제33조 기계등으로서 시행령에 정하는 것을 타인의 사업자에게 대여하는 자로서 후생노동성령에서 정하는 자 (이하 **【기계등대여자】**를 말한다.)는 당해 기계 등의 대여를 받은 사업자의 사업장에 있어서 당해 기계 등에 의한 노동재해를 방지하기 위한 필요한 조치를 하여야 한다.

2 기계등 대여자로 부터 기계 등의 대여를 받은 사람은 당해 기계 등을 조작하는 자가 그 사용하는 근로자가 아닐 때는 당해 기계 등의 조작에 의한 노동재해를 방지하기 위한 필요한 조치를 강구하여야 한다.

3 전 항의 기계 등을 조작하는 사람은 기계 등의 대여를 받은 자가 동항의 규정에 의해 강구하는 조치에 따라 필요한 사항을 준수하여야 한다.
(건축물 대여자가 강구해야 하는 조치)

제34조 건축물로써 시행령이 정하는 것을 타 사업자에게 대여하는 자(이하 「건축물 대여자」라 한다.)는 당해 건축물의 대여를 받은 사업자의 사업에 관련된 당해 건축물에 의한 노동재해방지를 위해 필요한 조치를 강구하여야 한다. 다만 당해 건축물의 전부를 하나의 사업자에게 대여할 때는 그러하지 아니하다.

(중량표시)

제35조 하나의 화물로 중량이 1톤 이상의 것을 발송하려고 하는 자는 보기 쉬운 곳에 용이하게 소멸되지 않는 방법으로 당해 화물에 그 중량을 표시하여야 한다. 다만 포장되지 않은 화물로써 그 중량이 한눈에 확실히 알 수 있는 것을 발송하고자 할 때는 그러하지 아니하다.

(후생노동성령 위임)

제36조 제30조 제1항 또는 제4항, 제30조의 2 제1항 또는 제4항, 제30조의 3 제1항 또는 제4항, 제31조 제1항, 제31조의 2, 제32조 제1항에서 제5항까지, 제33조 제1항 또는 제2항 및 제34조의 규정에 따라 이들의 규정에 정하는 자가 강구해야 하는 조치 및 제32조 제6항 또는 제33조 제3항의 규정에 따라 이들의 규정에서 정하는 자가 준수해야 하는 사항은 후생노동성령으로 정한다.

제5장 기계등 및 유해물에 관한 규제

제1절 기계 등에 관한 규제

(제조의 허가)

제37조 특히 위험한 작업을 필요로 하는 기계등으로 별표 제1에서 게시하는 것, 시행령에서 정하는 것(이하 「특정기계등」라 한다.)을 제조하고자 하는 자는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 미리 도도부현 노동국장의 허가를 받아야 한다.

2 도도부현 노동국장은 전항의 허가의 신청이 있는 경우에는 그 신청내용을 심사하여 신청에 관한 특정기계 등의 구조가 후생노동대신이 정하는 기준에 적합하다고 인정되지 않으면 동항의 허가를 해서는 아니된다.

(제조시등 검사등)

제38조 특정기계 등을 제조하거나 수입한 자 및 특정기계등으로 후생노동성령에서 정하는 그간 설치되지 않았던 것을 설치하고자 하는 자 또는 특정기계등으로써 사용을 폐지한 것을 재설치 하거나 사용하려고 하는 자는 후생노동성령이 정하는 바에 따라 당해 특정기계등이 특별특정기계(특정기계등에 관하여 후생노동성령이 정하는 것이라 한다. 이하 같다)이외의 것인 때에는 도도부현 노동국장의 검사를 받지 아니하고, 특별특정기계등인 때에는 후생노동대신의 등록을 받은 자(이하 등록제조시등 검사기계라 한다)는 검사를 받지 아니한다. 다만 수입된 특정기계 등 및 이에 따른 후생노동성령으로 정하는 사항(다음 항에서 수입시 등 검사 대상기계 등이라 한다)에 해당 특정기계 등을 외국에서 제조한 자가 다음 항의 규정에 의한 검사를 받은 경우에는 그러하지 아니하다.

2 전 항에 정하는 것 외에 다음 각 호의 경우에는 외국에서 특정기계 등을 제조한 자는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 수입시 등 검사대상기계 등에 대해서 스스로 당해 특정기계 등이 특별특정기계등 이외의 것인 때에는 도도부현 노동국장, 특별특정기계등인 때에는 등록제조시등 검사기관의 검사를 받을 수 있다.

- (1) 당해 특정기계 등을 본국에 수출하려고 할 때
- (2) 당해 특정기계 등을 수입한 자가 당해 특정기계등을 외국에서 제조한 자 이외의 자(이하 이 호에 있어서 간단하게 「이외의 자」라 한다.)인 경우에 있어서 당해 제조한 자가 당해 이외의 자에 대하여 전항의 검사를 희망하지 않을 때

3 특정기계등 (이동식의 것을 제외한다.)을 설치한 자, 특정기계등을 후생노동성령에서 정하는 부분에 변경을 가한 자 또는 특정기계 등 사용을 중지한 것을 재사용하고자 하는 자는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 당해 특정기계등 및 이에 관한 후생노동성령에서 정하는 사항에 대해서 노동기준감독서장의 검사를 받아야 한다.

(검사증의 교부등)

제39조 도도부현 노동국장 또는 제조시등 검사기관은 전 조 제1항 또는 제2항의 검사(이하 「제조시등 검사」라 한다.)에 합격한 이동식

특정기계 등에 있어서 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 검사증을 교부한다.

2 노동기준감독서장은 전 조 제3항의 검사로 특정기계 등의 설치에 관한 것에 합격한 특정기계기구 등에 있어서 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 검사증을 교부한다.

3 노동기준감독서장은 전 조 제3항의 검사로 특정기계 등의 부분이 변경 또는 재사용에 관한 것에 합격한 특정기계기구 등에 있어서 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 당해 특정기계 등의 검사증에 이서를 행한다.

(사용 등의 제한)

제40조 전 조 제1항 또는 제2항의 검사증 (이하 「검사증」이라 한다.)를 받지 않은 특정기계등(제38조 제3항의 규정에 의해 부분변경 또는 재사용에 관한 검사를 받아야 하는 특정기계등으로 전 조 제3항의 이서를 받지 않은 것을 포함한다.)를 사용해서는 아니된다.

2 검사증을 받은 특정기계등은 검사증과 함께 하지 않으면 양도 또는 대여해서는 아니된다.

(검사증의 유효기간등)

제41조 검사증의 유효기간(다음 항의 규정에 의한 검사증의 유효기간이 변경되었을 때는 당해 변경된 검사증의 유효기간)은 특정기계기구 등의 종류에 따라 후생노동성령에서 정하는 기간으로 한다.

2 검사증의 유효기간의 변경을 받고자 하는 자는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 당해 특정기계 등 및 이에 따른 후생노동성령에서 정하는 사항, 후생노동대신의 등록을 받은 자 (이하 "등록성능검사기관"이라 한다)가 행하는 성능검사를 받아야한다.

(양도 등의 제한등)

제42조 특정기계등 이외의 기계등으로써 별표2에서 게시하는 것 이외의 위험하거나 유해한 작업을 필요로 하는 것, 위험한 장소에서 사용하

는 것, 위험 또는 건강장해를 방지하기 위해 사용하는 것 중 시행령에서 정하는 것은 후생노동대신이 정하는 규격 또는 안전장치를 구비하지 않으면 양도, 대여 또는 설치해서는 아니된다.

제43조 동력에 의해 구동되는 기계등으로 작동부분상의 돌기물 또는 동력 전도부분 또는 속도조절부분으로 후생노동성령에서 정하는 방호를 위한 조치가 되어있지 않은 것은 양도, 대여, 또는 양도 또는 대여를 목적으로 전시해서는 아니된다.

제43조의2 후생노동대신 또는 도도부현 노동국장은 제42조의 기계 등을 제조 또는 수입하는 자가 당해 기계등으로써 다음 각호의 하나에 해당하는 것을 양도, 대여한 경우에는 그 사람에 대하여 당해 기계 등의 회수 또는 개선을 목적으로 당해 기계 등을 사용하는 자에 후생노동성령에서 정하는 사항을 통지하고 그 당해 기계등이 사용됨으로 일어나는 노동재해를 방지하기 위한 필요한 조치를 강구할 것을 명할 수가 있다.

- (1) 다음중 제5항의 규정에 위반하고, 동 조 제4항의 표시가 부착되거나 또는 이들과 분리되어 표시가 부착된 기계등
- (2) 제40조의2 제3항에 규정하는 형식검사에 합격한 형식의 기계등으로써 제42조의 후생노동대신이 정하는 규격 또는 안전장치(제4호에 있어서 「규격등」라 한다.)를 구비하지 않은 것
- (3) 제44조의2 제6항의 규정에 위반하고, 동조 제5항의 표시가 되어있거나 또는 이들과 유사한 표시가 되어있는 기계등
- (4) 제44조의2 제1항의 기계등이외의 기계등으로써 규격 등을 구비하고 있지 않은 것

(개별검정)

제44조 제42조 기계 등 (다음 조 제1항에 규정하는 기계 등을 제외한다) 중 별표 3 에서 게시하는 기계 등으로 시행령에서 정하는 것을 제조 또는 수입한 자는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 후생노동대신의 등록을 받은 자(이하 "등록개별검정기관"이라한다)가 개별적으로 행하는 당해 기계등에 대한 검정을 받아야 한다.

2 전 항의 규정에도 불구하고 동 항의 기계 등을 수입한 자가 당해 기계등을 외국에서 제조한 자(이하 이 항에 있어서 「외국제조자」라 한다.) 이외의 자(이하 이 항에 있어서는 단순히 「이외의 자」라 한다.)인 경우에 있어서 당해 외국제조자가 당해 이외의 자에게 전 항의 검정이 희망하지 않을 때는 당해 외국제조자는 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 그 후생노동대신 도도부현 노동국장 또는 자가등록 개별검정기관이 개별로 행하는 당해 기계 등에 대해 검정을 받을 수 있다. 당해 검정을 받은 경우에 당해 기계 등을 수입한 자에 있어서는 동항의 규정은 적용하지 않는다.

3 후생노동대신,도도부현 노동국장 또는 개별검정대행기관은 전 2항의 검정(이하 「개별검정」이라 한다.)을 받고자 하는 자가 신청이 있을 경우에는 당해 신청서에 관한 기계기구등이 후생노동성령으로 정하는 기준에 적합하다고 인정되지 않으면 당해기계 등을 개별검정에 합격시켜서는 아니된다.

4 개별검정을 받은 자는 당해 개별검정에 합격한 기계 등에 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 당해 개별검정에 합격한 내용의 표시를 부착하여야 한다.

5 개별검정에 합격한 기계등 이외의 기계등에는 전 항의 표시를 부착하고 이와 유사한 표시를 부착해서는 아니된다.

6 제1항의 기계등으로써 제4항의 표시가 부착되어있지 않는 것은 사용해서는 아니된다.

(형식검정)

제44조의2 제42조의 기계등 중 별표 4에서 제시한 기계등에서 시행령에서 정하는 것을 제조 또는 수입한 자는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 후생노동대신의 등록을 받은 자 (이하 「등록 형식검정기관」라 한다.)가 행하는 당해 기계기구 등의 형식에 있어서의 검정을 받아야 한다. 다만 당해 기계등 중 수입된 기계등으로써 그 형식에 있어서 다음의 검정이 행하여진 기계 등에 해당되는 것은 그러하지 아니하다.

2 전 항에 정하는 것 이외에 다음에 게시하는 경우에는 외국에서 동항 본문의 기계등을 제조한 자(이하의 항 및 제44조의 4에 있어서 「외국제조자」라 한다.)는 후생노동성령에 정하는 바에 따라 당해 기계 등의 형식에 있어서 자기등록형식검정기관이 행하는 검정을 받을 수가 있다.

- (1) 당해 기계 등을 본국에 수출하려고 할 때
- (2) 당해 기계 등을 수입한 자가 외국 제조자 이외의 자(이하 이 호에 있어서 간단히 「이외의 자」라고 한다.)인 경우에 있어서 당해 외국제조자가 당해 이외의 자에 대하여 전항을 희망하지 않을 때

3 등록형식검정기관은 전 2항의 검정(이하 「형식검정」라 한다.)를 받고자 하는 자로부터 신청이 있는 경우에는 당해 신청한 형식의 기계 등의 구조 및 당해 기계 등을 제조하거나 검사하는 설비등이 후생노동성령에서 정하는 기준에 적합하다고 인정되지 아니하면 당해 형식을 형식검정에 합격시켜서는 아니된다.

4 등록형식검정기관은 형식검정에 합격한 형식에 대하여 형식검정 합격증을 신청자에게 교부한다.

5 형식검정을 받은 자는 당해 형식검정에 합격한 형식의 기계 등을 본국에서 제조하거나 본국에서 수입했을 때는 당해기계 등에 후생노동성령에 정하는 바에 따라 형식검정에 합격한 형식의 기계등이라는 내용을 표시하여야 한다. 형식검정에 합격한 형식의 기계 등을 본국에서 수입한자(당해 형식검정을 받은 자 이외의 자에 한한다.)에 있어서도 같다.

6 형식검정에 합격한 형식의 기계등 이외의 기계등에는 전항의 표시를 붙이거나 또는 이들과 유사한 표시를 해서는 아니된다.

7 제1항 본문의 기계등으로써 제5항의 표시가 부착되어 있지 않은 것은 사용해서는 아니된다.

(형식검정합격증의 유효기간등)

제44조의3 형식검정합격증의 유효기간(이하 다음 항의 규정에 의한 형식검정합격증의 유효기간이 갱신되었을 때에는 당해 갱신된 형식검정합격증의 유효기간)은 전 조 제1항 분문의 기계등의 종류에 따라 후생노동성령에 정하는 기간과 같다.

2 형식검정합격증의 유효기간의 갱신을 받고자 하는 자는 후생노동성령에 정하는 바에 따라 형식검정합격을 받아야 한다.

(형식검정합격증의 실효)

제44조의4 후생노동대신은 다음 각 호의 하나에 해당하는 경우에는 당해 각 호의 기계 등에 관한 형식검정합격증(제2호에 있어서는 당해 외국제조자가 받은 형식검정합격증)의 효력을 상실할 수가 있다.

- (1) 형식검정에 합격한 형식의 기계 등의 구조 또는 당해 기계 등을 제조하거나 혹은 검사하는 설비가 제44조의2 제3항의 후생노동성령에 정하는 기준에 적합하지 않다고 인정될 때
- (2) 형식검정을 받은 외국제조자가 당해 형식검정에 합격한 형식의 기계등 이외의 기계등으로 본국에서 수입된 것에 제44조의2 제5항의 표시를 부착하거나 이와 유사한 표시를 부착했을 때
- (3) 후생노동대신이 형식검정에 합격한 형식의 기계등의 구조 및 당해 기계기구등을 제조하거나 검사하는 설비 등에 대하여 근로자의 안전과 건강을 확보하기 위해 필요가 있다고 인정하여 그 직원을 당해 형식검정을 받은 외국제조자의 사업장 또는 당해 형식검정에 관한 기계기구등 또는 설비등이 소재한다고 인정되는 장소에서 관계자에게 질문을 하거나 또는 당해 기계등 또는 설비등 기타 물건에 대하여 검사를 받도록 하는 경우에 있어서 그 질문에 대하여 진술이 되지 않거나 혹은 허위의 진술이 되어 그 검사가 거절되거나 방해되거나 또는 기피되었을 때

(정기자주검사)

제45조 사업자는 보일러 기타의 기계등으로써 시행령에서 정하는 것에 있어서 후생노동성령에 정하는 바에 따라 정기적으로 자주검사

를 행하여야 하고 또 그 결과를 기록하여 야 한다.

2 사업자는 전 항의 기계등으로 시행령에서 정하는 것에 있어서 동 항의 규정에 의한 자주검사 중에서 후생노동성령으로 정하는 자주검사(이하 「특정자주검사」라 한다.)를 행할 때에는 그 사용하는 근로자로서 후생노동성령이 정하는 자격을 가진 자 또는 제54조의 3 제1항에 규정하는 등록을 받고 다른 사람이 요구하는 바에 따라 당해 기계등에 대하여 특정자주검사를 행하는 자(이하 「검사업자」라 한다.)가 실시하여야 한다.

3 후생노동대신은 제1항의 규정에 의한 자주검사가 적절하고 유효한 실시를 하도록 필요한 자주검사 지침을 공표한다.

4 후생노동대신은 전 항의 자주검사 지침을 공표한 경우에 있어서 필요가 있을 때에는 사업자 또는 검사업자 또는 이들의 단체에 대하여 당해 자주검사이침에 관하여 필요한 지도를 행할 수 있다.

(제조등 검사기관의 등록)

제46조 제38조 제1항의 규정에 의한 등록(이하 이 조, 다음 조, 제53조 및 제53조의 2 제1항에서 "등록"이라한다)은 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 후생노동성령에서 정하는 구분에 대해 제조시 등 검사를 하고자하는 자의 신청에 의하여 실시한다.

2 다음 각 호 어느 하나에 해당하는 자는 지정을 받을 수가 없다.

- (1) 이 법률 또는 이에 따른 명령의 규정에 위반하여 벌금 이상의 형에 처하거나 그 집행을 끝내거나 또는 집행을 받지 않도록 한 날부터 계산하여 2년을 경과하지 않은 자
- (2) 제53조 제2항의 규정에 의해 지정을 취소되거나 그 취소일로부터 계산하여 2년을 경과하지 아니한 자
- (3) 법인으로서 그 업무를 행하는 임원중 제2호에 해당하는 자가 있는 법인

3 후생노동대신은 제1항의 규정에 의하여 등록을 신청한 자(이하 이 항에서 "등록신청자"라 한다)가 다음의 요건을 모두 적합한 경우에는 등록을 하여야 한다.

- (1) 별표 제5호에 게시된 기계기구 이외의 설비를 이용하여 제조시등 검사를 실시하는 것
- (2) 제조시 등 검사를 실시하는 자(별표 6 제1호에 정한 조건 중 하나에 적합한 지식 경험을 가진 자에 한 한다. 이하 "검사원"이라 한다)이 별표 6 제2호에 정한 수 이상의 것
- (3) 검사원에 있어서는 별표 7에서 게시하는 조건 중 하나에 적합한 지식경험을 가진자가 검사원을 지휘하는 동시에 제조시 등 검사업무를 관리하는 것
- (4) 등록신청자가 특별특정기계 등을 제조하거나 수입하는 자 (이하 이호에서 제조자 등 이라 한다)에 지배되는 것으로 다음 중 하나에 해당 하는 것은 아님
- (5) 등록신청자가 주식회사인 경우에는 제조자가 그 법인(회사법(평성 17년 법률 제86호) 제879조 제1항에 규정에 의한 법인을 말한다) 일 것
- (6) 등록신청자의 임원 (지분회사 (회사법 제575조 제1항에 규정하는 지분회사를 말한다)에 있어서는 업무를 집행하는 사원)에서 차지하는 제조자 등의 임원 또는 직원 (지난 2 년간 당해 제조자 등의 임원 또는 직원이었던 자를 포함한다)의 비율이 2 분의 1을 초과하는 것
- (7) 등록신청자(법인에 있어서는 그 대표권을 가지는 임원)가, 제조자 등의 임원 또는 직원(지난 2년간 당해 제조자 등의 임원 또는 직원이었던 자를 포함한다)일 것

4 등록은 등록제조시등 검사기관 전화번호부에 다음의 사항을 기재하여야 한다.

- (1) 등록 연월일 및 등록번호
- (2) 성명 또는 명칭 및 주소 및 법인에 있어서는 그 대표자의 성명
- (3) 사무소의 명칭 및 소재지
- (4) 제1항의 구분

(등록갱신)

제46조의 2 등록은 5년 이상 10년으로서 시행령으로 정하는 기간마다 그 갱신을 받지 않으면 그 기간의 경과에 따라 그 효력을 상실한다.

2 전 조 제2항부터 제4항까지의 규정은 전 항의 등록갱신에 관하여 준용한다.

(제조시등 검사의 의무등)

제47조 등록제조시 등 검사기관은 제조시 등 검사를 실시할 것을 요청 받았을 때에는 정당한 이유가 있는 경우를 제외하고 지체없이 제조시 등 검사를 하여야 한다.

2 등록제조시 등 검사기관은 제조시 등 검사를 할 때는 검사원이 실시하도록 하여야 한다.

3 등록제조시 등 검사기관은 공정하고, 제37조 제2항의 기준 중 특별특정기계등의 구조와 관련된 것에 적합한 방법에 의해 제조시 등 검사를 하여야 한다.

4 등록제조시 등 검사기관은 제조시 등 검사를 할 때는 제조시 등 검사의 검사방법에서 발생하는 위험을 방지하기 위하여 필요한 조치로서 후생노동성령에서 정하는 조치를 강구하여야 한다.

(변경신고)

제47조의 2 등록제조시 등 검사기관은 제46조 제4항 제2호 또는 제3호의 사항을 변경하고자하는 때에는 변경하고자 하는 일자의 2주 전에 후생노동대신에게 신고하여야 한다.

(업무규정)

제48조 등록제조시 등 검사기관은 제조시 등 검사업무에 관한 규정 (이하 「업무규정」이라 한다)을 정하여 제조시 등 검 업무의 개시일 2주 전에, 후생노동대신에게 신고하여야 한다. 이를 변경하고자하는 때에도 또한 같다.

2 업무규정에는 제조시 등 검사의 실시방법, 제조시 등 검사에 대한 요금, 기타 후생노동성령에서 정하는 사항을 정하여야 한다.

(업무의 휴폐업)

제49조 등록제조시 등 검사기관은 제조시 등 검사업무의 전부 또는 일부를 휴업 또는 폐업하고자하는 때에는 후생노동성령에서 정하는 바에

따라 미리 그 취지를 후생노동대신에게 신고하여야 한다.

(재무제표 등의 게시 및 열람 등)

제50조 등록제조시 등 검사기관은 매 사업 연도 경과 후 3개월 이내에 그 사업 연도의 재산목록, 대차대조표 및 손익계산서 또는 수지결산서 및 사업 보고서 (그 작성에 갈음하여 전자적 기록(전자적 방식, 자기적 방식, 기타 사람의 지각으로는 인식 할 수 없는 방식으로 만들어지는 기록에 있어서는 전자계산기에 의한 정보처리용으로 제공되는 것을 말한다. 이하 같다)의 생성된 경우 당해 전자적 기록을 포함한다. 다음 항 및 제23조 제1호에서 "재무제표 등"이라 한다.)을 만들고 5년간 사무소에 비치하여야 한다.

2 제조시 등 검사를 받고자하는 자, 기타 이해관계인은 등록 제조시 등 검사기관의 업무시간 내에는 언제든지 다음의 사항을 요청할 수 있다. 다만, 제2호 및 제4호의 내용을 청구하려면 등록제조시 등 검사기관이 정한 비용을 지급하여야 한다.

- (1) 재무제표 등이 서면으로 생성된 때에는 당해 서면의 열람 또는 등사의 청구
- (2) 전 호의 서면의 등본 또는 초본의 청구
- (3) 재무제표 등이 전자적 기록으로 생성된 때에는 당해 전자적 기록에 기록된 사항을 후생노동성령에서 정하는 방법으로 표시한 것의 열람 또는 등사의 청구
- (4) 전 호의 전자적 기록에 기록된 사항을 전자적 방법에 있어서는 후생노동성령으로 정하는 것에 의해 제공의 청구 또는 해당 사항을 기재한 서면의 교부청구

3 제조시 등 검사를 받고자하는 자, 기타 이해 관계인은 등록제조시 등 검사기관이 제조시 등 검사에 관하여 생긴 손해를 배상하기 위해 필요한 금액을 담보 할 수 있는 보험계약(이하 이 항에서 "손해 보험 계약"이라한다)을 체결할 때 등록제조시 등 검사기관의 업무시간 내에는 언제든지 다음의 청구를 할 수 있다.

- (1) 손해보험 계약의 계약내용을 기재한 서류를 서면으로 생성된 때에는 당해 서면의 열람 또는 등사의 청구
- (2) 전 호의 서면의 등본 또는 초본의 청구

- (3) 제1호의 서류가 전자적 기록으로 생성된 때에는 당해 전자적 기록에 기록된 사항을 후생노동성령에서 정하는 방법으로 표시한 것의 열람 또는 등사의 청구
- (4) 전 호의 전자적 기록에 기록된 사항을 전자적 방법에 있어서는 후생노동성령으로 정하는 것에 의해 제공의 청구 또는 해당 사항을 기재한 서면의 교부청구

4 등록제조시등 검사기관은 매 사업연도 경과후 3개월 이내에 제1항의 규정에 의하여 작성한 손익계산서 또는 수지결산서 및 사업보고서를 후생노동대신에게 제출하여야 한다.

(검사원의 선임 및 해임)

제51조 등록제조시등 검사기관은 검사원을 선임하거나 해임한 때에는 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 지체없이 그 취지를 후생노동대신에게 신고하여야 한다.

(적합명령)

제52조 후생노동대신은 등록제조시등 검사기관이 제46조 제3항 각 호의 어느 하나에 적합하지 아니하게 된다고 인정하는 때에는 그 등록제조시등 검사기관에 대하여 이 규정에 적합하기 위해 필요한 조치를 취할 것을 명할 수 있다.

제52조의 2 후생노동대신은 등록제조시등 검사기관이 제47조 규정을 위반하고 있다고 인정하는 때에는 그 등록제조시 등 검사기관에 대하여 제조시 등 검사를 실시해야 할 것 또는 제조시등 검사방법, 기타 업무방법의 개선에 관하여 필요한 조치를 취할 것을 명할 수 있다.

(등록의 취소 등)

제53조 후생노동대신은 등록제조시 등 검사기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 등록을 취소하거나 6 개월을 초과

하지 않는 범위 내에서 기간을 정하여 제조시 등 검사업무의 전부 또는 일부의 정지를 명할 수 있다.

- (1) 제46조제2항, 제1호 또는 제3호에 해당될 때
- (2) 제47조부터 제49조까지, 제50조 제1항 또는 제4항 또는 제103조 제2항의 규정에 위반했을 때
- (3) 정당한 이유없이 제50조 제2항 각 호 또는 제3항 각 호의 규정에 의한 청구를 거부한 때
- (4) 제51조의 규정에 의한 신고를 하지 아니하거나 허위의 신고를 한 때
- (5) 전 2 조(제52조의 2)의 규정에 의한 명령에 위반한 때
- (6) 부정한 수단으로 등록을 받은 때

(도도부현 노동국장에 의한 제조시등 검사실시)

제53조의 2 도도부현 노동국장은 등록을 받을 사람이 없는 경우, 제49조 규정에 의한 제조시 등 검사업무의 전부 또는 일부의 정지 또는 폐업의 신고가 있는 때, 전 조의 규정에 의하여 등록을 취소하거나 등록제조시 등 검사기관에 대하여 제조시 등 검사업무의 전부 또는 일부의 정지를 명령 할 때, 등록제조시 등 검사기관이 천재, 기타의 사유로 인하여 제조시 등 검사업무의 전부 또는 일부를 실시하는 것이 곤란한 된 때, 기타 필요하다고 인정하는 때에는 당해 제조시 등 검사업무의 전부 또는 일부를 스스로 할 수 있다.

2 도도부현 노동국장이 전 항의 규정에 의하여 제조시 등 검사업무의 전부 또는 일부를 스스로 할 경우의 제조시 등 검사업무의 인계, 기타 필요한 사항은 후생노동성령으로 정한다.

(등록성능 검사기관)

제53조의 3 제46조 및 제46조의 2의 규정은 제41조 제2 항의 등록에 관하여 제47조 내지 전 조 까지의 규정은 등록성능 검사기관에 관하여 이를 준용한다. 이 경우 다음 표 상란에 게시된 규정중 동표의 중란에 게시된 자구는 각각 동표 하란에 게시된 자구와 같다.

<<표 있음>>

(등록개별 검정기관)

제54조 제46조 및 제46조의 2의 규정은 제44조 제1항의 등록에 대해, 제47조에서 제53조의 2의 규정은 등록개별 검정기관에 준용한다. 이 경우 다음 표 상란에 게시된 규정중 동표의 중란에 게시된 자구는 각각 동표 하란에 게시된 자구와 같다.

<<표 있음>>

(형식검정 대행기관)

제54조의 2 제46조 및 제46조의 2의 규정은 제44조 제1항의 등록에 대해, 제47조에서 제 53조의 2의 규정은 등록개별 검정기관에 준용한다. 제4 조 및 제46조의 2의 규정은 제44 조 제1항의 등록에 대해, 제47조에서 제53조의 2의 규정은 등록형식 검정기관에 관하여 이를 준용한다. 이 경우 다음 표 상란에 게시된 규정중 동표의 중란에 게시된 자구는 각각 동표 하란에 게시된 자구와 같다.

<<표 있음>>

(검사업자)

제54조의 3 검사업자가 되고자 하는 자는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 후생노동성 또는 도도부현 노동국에 비치한 검사업자 현황에 성명 또는 명칭, 주소 기타 후생노동 성령에서 정하는 사항의 등록을 받아야 한다.

2 다음 각 호의 하나에 해당하는 자는 제1항의 등록을 받을 수 없다.

- (1) 제45조 제1항 또는 제2항의 규정 또는 이들의 규정에 의한 명령에 위반하거나 제54조의 6 제2항의 규정에 의한 명령을 위반하여 벌금 이상의 형에 처해져 그 집행이 종료 또는 집행이 종료된 후 2년을 경과하지 아니한 자
 - (2) 제54조의 6 제2항의 규정에 의하여 등록이 취소되고 그 취소의 날로부터 1년을 경과하지 아니한 자
 - (3) 법인으로서 그 업무를 행하는 임원중 제1호에 해당하는 자가 있는 자
- 3 제1항의 등록은 검사업자가 되려고 하는 자의 신청에 의해서 행한다.

4 후생노동대신 또는 도도부현 노동국장은 전 항의 신청이 후생노동성

령에서 정하는 기준에 적합한 경우에만 제1항의 등록을 하여야 한다.

5 사업자, 기타 관계자는 검사업자의 명부의 열람을 요청할 수가 있다.

제54조의 4 검사업자는 기타의 사람의 요구에 따라 특정자주검사를 행할 때에는 후생노동성령에서 정하는 자격을 가진 자에게 이를 실시하도록 하여야 한다.

제54조의 5 검사업자가 그 사업의 전부를 양도 또는 검사업자에 대한 상속, 합병 또는 분할(그 사업의 전부를 승계시키는 것에 한한다)이 있는 때에는 그 사업의 전부를 양수한 자 또는 상속인(상속인이 두 명 이상인 경우에는 그 전원의 동의에 의해 사업을 승계할 상속인을 선정했을 때는 그 자, 이하 이항에서는 같다), 합병 후 존속하는 법인이나 합병에 의하여 설립된 법인 또는 분할에 의해 그 사업의 전부를 승계한 법인은 그 검사업자의 지위를 승계한다. 다만, 당해 사업의 전부를 양수한 자 또는 상속인, 합병 후 존속하는 법인이나 합병에 의하여 설립된 법인 또는 분할에 의해 해당 사업의 전부를 승계한 법인이 제54조의 3 제2항 각 호 중 하나에 해당하는 때에는 그러하지 아니하다.

2 전 항의 규정에 의하여 검사업자의 지위를 승계한 자는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 지체없이 그 취지를 후생노동대신 또는 도도부현 노동국장에게 신고해야한다.

제54조의 6 후생노동대신 또는 도도부현 노동국장은 검사업자가 제54조의 3 제2항 제1호 또는 제3호에 해당하는 때에는 그 등록을 취소하여야 한다.

2 후생노동대신 또는 도도부현 노동국장은 검사업자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 예는 그 등록을 취소하거나 6개월을 초과하지 않는 범위 내에서 기간을 정하여 특정자주 검사업무의 전부 또는 일부에 대하여 정지를 명할 수 있다.

- (1) 제54조의 3 제4항의 기준에 적합하지 않다고 인정 될 때
- (2) 제54조의 4 규정에 위반했을 때
- (3) 제110조 제1항의 조건에 위반했을 때

제 2 절 위험물 및 유해물에 관한 규제

(제조 등의 금지)

제55조 황린성냥, 벤지딘, 벤지딘을 함유하는 제제 기타 근로자에게 심각한 건강 장애를 일으키는 것으로, 시행령으로 정하는 것은 제조, 수입, 양도, 제공 또는 사용하여서는 아니된다. 다만, 시험연구를 위한 제조, 수입 또는 사용하는 경우, 시행령에서 정하는 요건에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

(제조 등의 허가)

제56조 디클로르 벤지딘, 디클로르 벤지딘을 함유하는 제제, 기타 근로자에게 심각한 건강 장애를 일으킬 우려가 있는 것으로, 시행령으로 정하는 것을 제조하고자 하는 자는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 미리 후생노동대신의 허가를 받아야 한다.

- 2 후생노동대신은 전 항의 허가신청이 있는 경우에는 그 신청을 심사하고, 제조시설, 작업방법 등이 후생노동대신이 정하는 기준에 적합하다고 인정하는 때가 아니면 동 항에 의한 허가를 하여서는 아니된다.
- 3 제1항의 허가를 받은 자(이하 "제조업자"라 한다)는 그 제조시설이 전 항의 기준에 적합하도록 유지하여야 한다.
- 4 제조자는 제2항의 기준에 적합한 작업방법에 따라서 제1항의 물질을 제조하여야 한다.
- 5 후생노동대신은 제조자의 제조설비 또는 작업방법이 제2항의 기준에 적합하지 않다고 인정될 때에는 당해 기준에 적합하도록 제조설비를 수리, 개조 또는 이전하거나 또는 당해 기준에 적합한 작업방법에 따라서 제1항의 물질을 제조하도록 명할 수 있다.

6 후생노동대신은 제조자가 이 법률 또는 이에 근거한 명령 규정 또는 이 규정에 의한 처분에 위반 한 때에는 제1항의 허가를 취소할 수 있다.

(표시등)

제57조 폭발성 물질, 가연성 물질, 인화성 물질, 기타 근로자에게 위험을 일으킬 우려가 있는 물질 또는 벤젠, 벤젠을 함유하는 제제 기타 근로자에게 건강 장애를 일으킬 우려가 있는 물질로 시행령으로 정하는 것 또는 전 조 제1항의 물질을 용기에 넣거나 포장하여 양도하거나 제공하는 사람은 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 그 용기 또는 포장(용기에 넣어하고, 포장하고 양도하거나 제공하는 경우에 있어서는 그 용기)에 다음의 사항을 표시하여야 한다. 다만 그 용기 또는 포장중 주로 일반 소비자의 생활용품으로 공급하기 위한 것에 대해서는 그러하지 아니하다.

- (1) 명칭
- (2) 성분
- (3) 인체에 미치는 영향
- (4) 저장 또는 취급상의 주의
- (5) 전 각 호에 게시하는 것 이외에 후생노동성령으로 정하는 사항
- (6) 해당 물질을 취급하는 근로자에게 주의를 환기하기 위한 표식에서 후생노동대신이 정하는 사항

2 전 항의 시행령에서 정하는 물질 또는 전조 제1항의 물질을 전항에서 규정하는 방법 이외의 방법으로 양도하거나 또는 제공하는 자는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 동항 각 호의 사항을 기재한 문서를 양도하거나 제공하는 상대방에게 교부하여야 한다.

(문서의 교부등)

제57조의 2 근로자에게 위험 또는 건강 장애를 일으킬 우려가 있는 것으로 시행령으로 정하는 물질 또는 제56조 제1항의 물질(이하 이 조에서 "통지대상물질"이라한다)을 양도하거나 제공하는 자는 문서의 교부, 기타 후생노동성령에서 정하는 방법으로 통지대상물질에 대한 다음의 사항(전 조 제2항에 규정하

는 사람에 있어서는 동 항에 규정하는 사항을 제외한다)을 양도하거나 제공하는 상대방에게 통지하여야 한다. 다만 주로 일반소비자의 생활용품으로 제공되는 제품으로 통지대상 물질을 양도하거나 제공하는 경우에 대해서는 그러하지 아니하다.

- (1) 명칭
- (2) 성분 및 함유량
- (3) 물리적 및 화학적 성질
- (4) 인체에 미치는 영향
- (5) 저장 또는 취급상의 주의
- (6) 유출, 기타 사고가 발생한 경우에 취해야 할 응급조치
- (7) 전 각 호에 제시하는 것 이외에 후생노동성령으로 정하는 사항

2 알림대상물질을 양도하거나 제공하는 자는 제1항의 규정에 의하여 통지한 사항에 변경을 할 필요가 생겼을 때는 문서의 교부 기타 후생노동성령에서 정하는 방법에 따라 수정된 동 항 각 호 사항을 신속하게 양도하거나 제공한 상대방에게 통지하도록 노력하여야 한다.

3 전 2 항에서 정하는 것 이외에도 전 2 항의 통지에 관하여 필요한 사항은 후생노동성령으로 정한다.

(화학물질의 유해성 조사)

제57조의 3 화학물질에 의한 근로자의 건강장해를 방지하기 위해 기준의 화학물질로써 시행령에서 정하는 화학물질(제 3항의 규정에 따라 그 명칭이 공표된 화학물질을 포함한다.)이외의 화학물질(이하 이 조에 있어서 「신규화학물질」라 한다.)를 제조하거나 수입하고자 하는 자는 미리 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 후생노동대신이 정하는 기준에 의해서 유해성의 조사(당해 신규화학물질이 근로자의 건강에 미치는 영향에 대한서의 조사를 말한다. 이하 이 조에 있어서 같다.)를 행하고 당해 신규화학물질의 명칭, 유해성조사의 결과, 기타 사항을 후생노동대신에게 제출하여야 한다. 다만 다음 각 호의 하나에 해당할 때 기타 시행령에서 정하는 경우는 그러하지 아니하다.

- (1) 당해 신규화학물질에 관하여 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 당해 신규화학물질에 있어서 예정된 제조 또는 취급방법 등으로 보아 근로자가 당해 신규화학물질에 위험이 없다는 뜻의 후생노동 대신 확인을 받았을 때
- (2) 당해 신규화학물질에 관하여 후생노동성령에 정하는 것에 의해 이미 잘 알려져 있어서 후생노동성령으로 정하는 유해성이 없다는 뜻의 후생노동대신의 확인을 받았을 때
- (3) 당해 신규화학물질을 시험연구를 위해 제조 또는 수입하고자 할 때
- (4) 당해 신규화학물질이 주로 일반 소비자의 생활용에 공급되는 제품 (당해 신규화학물질을 함유하는 제품을 포함한다.)으로써 수입된 경우에 후생노동성령으로 정할 때

2 유해성의 조사를 한 사업자는 그 결과에 따라 당해 신규화학물질에 의한 근로자의 건강장해를 방지하기 위한 필요한 조치를 조속히 강구하여야 한다.

3 후생노동대신은 제1항의 규정에 의한 제출이 있을 경우(동항 제2호의 규정에 의한 확인을 한 경우를 포함한다.)에는 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 당해 신규화학물질의 명칭을 공표한다.

4 후생노동대신은 제1항의 규정에 의한 제출이 있는 경우에는 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 유해성의 조사결과에 관하여 학식 경험자의 의견을 들어 당해 제출된 화학물질에 의한 근로자의 건강장해를 방지하기 위해 필요가 있을 때는 제출한 사업자에 대하여 시설 또는 설비의 설치 또는 정비, 보호구의 비치 기타 조치를 강구할 것을 권고할 수 있다.

5 전 항의 규정에 의해 유해성의 조사결과에 있어서 의견을 요청받은 학식 경험자는 당해 유해성의 조사결과에 대하여 취득한 비밀을 누설해서는 아니된다. 다만 근로자의 건강장해를 방지하기 위해 부득이한 때는 그러하지 아니하다.

제57조의 4 후생노동대신은 화학물질로써 암 기타 중요한 건강장해를 근로자에게 발생시킬 위험이 있는 것에 있어서 당해 화학물질에 의한 근로자의 건강장해를 방지하기 위해 필요가 있다

고 인정 될 때에는 후생노동성령에 정하는 바에 따라 당해 화학물질을 제조, 수입 또는 사용하고 있는 사업자, 기타 후생노동성령으로 정하는 사업자에 대하여 시행령에서 정하는 유해성의 조사(당해 화학물질이 근로자의 건강장해에 미치는 영향에 관한 조사를 말한다.)를 하고 그 결과를 보고할 것을 지시할 수 있다.

- 2 전 항의 규정에 의한 지시는 화학물질에 있어서의 유해성의 조사에 관한 기술수준, 조사를 실시하는 기관의 정비상황, 당해 사업자의 조사의 능력 등을 종합적으로 고려하여 후생노동대신이 정하는 기준에 따라서 행한다.
- 3 후생노동대신은 제1항의 규정에 의한 지시를 수행할 때에는 미리 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 학식 경험자의 의견을 들어야 한다.
- 4 제1항의 규정에 의한 유해성의 조사를 한 사업자는 그 결과에 따라 화학물질로 부터 근로자의 건강장해를 방지하기 위한 필요한 조치를 속히 강구하여야 한다.
- 5 제3항의 규정에 따라 제1항의 규정에 의한 지시에 있어서 의견을 요구받은 학식경험자는 당해 지시에 관하여 취득한 비밀을 누설해서는 아니된다. 다만 근로자의 건강장해를 방지하기 위하여 부득이 할 때는 그러하지 아니하다.

(국가의 지원등)

제57조의 5 국가는 전 2조의 규정에 의한 유해성의 조사를 적절히 실시하기 위해 화학물질에 있어서 유해성의 조사를 실시하는 시설의 정비, 자료의 제공, 기타 필요한 지원에 노력하는 외에 자체적으로 유해성의 조사를 실시하도록 노력하여야 한다.

제58조 삭제

제 6 장 근로자의 취업에 대한 조치

(안전위생교육)

제59조 사업자는 근로자를 고용할 때에는 당해 근로자에 대하여 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 그 종사하는 업무에 관한 안전 또는 위생교육을 실시하여야 한다.

2 전 항의 규정은 근로자의 작업내용을 변경하였을 때에도 준용한다.

3 사업자는 위험 또는 유해한 업무로써 후생노동성령으로 정하는 곳에 근로자를 채용할 때에는 후생노동성령이 정하는 바에 따라 당해 업무에 관한 안전 또는 위생의 특별 교육을 실시하여야 한다.

제60조 사업자는 그 사업장의 업종이 시행령에 정하는 것에 해당될 때에는 새로운 직무를 하게 되는 직장, 기타 작업중의 근로자를 직접 지도 또는 감독하는 자(작업주임자를 제외한다.)에 대하여 다음 사항을 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 안전 또는 위생을 위한 교육을 하여야 한다.

- (1) 작업 방법의 결정 및 근로자의 배치에 관한 것
- (2) 근로자에 대한 지도 또는 감독의 방법에 관한 것
- (3) 전 2호에 게시하는 외에 노동재해를 방지하기 위한 필요한 사항으로써 후생노동성령으로 정하는 것

제60조의 2 사업자는 전 2조에서 정하는 것 외에 그 사업장의 안전위생의 수준을 향상시키기 위해 위험하거나 유해한 업무현장에 취업하는 자에 대하여 그 종사하는 업무에 관한 안전 또는 위생을 위한 교육을 하도록 노력하여야 한다.

2 후생노동대신은 전 항의 교육을 적절하고 유효하게 실시하도록 필요한 지침을 공표한다.

3 후생노동대신은 전 항의 지침에 따라 사업자 또는 그 단체에 대하여 필요한 지도를 할 수 있다.

(취업제한)

제61조 사업자는 크레인의 운전, 기타의 업무로써 시행령에서 정하는 것은 도도부현 노동국장의 당해 업무에 관한 면허를 받은 자. 또는 도도부현 노동국장 또는 도도부현 노동국장이 지정하는 자가 행하는 당해 업무에 관한 기능강습을 수료한 자 기타 후생노동성령으로 정하는 자격을 가진 자가 아니면 당해 업무를 시킬 수 없다.

2 전 항의 규정에 의해 당해 업무를 할 수 있는 자 이외의 자는 당해 업무를 해서는 아니된다.

3 제1항의 규정에 따라 당해 업무를 할 수 있는 자는 당해업무에 종사할 때 이들에 관한 면허증, 기타의 자격을 증명하는 서류를 휴대하여야 한다.

4 직업능력개발촉진법(소화44년 법률 제64호) 제24조 제1항(동법 제27조의2 제2항에 있어서 준용하는 경우를 포함한다.)의 인정에 관한 직업훈련을 받은 근로자에 대하여 필요가 있는 경우에 있어서는 그 필요 한도 내에서 전 3항의 규정에 따라 후생노동성령으로 별도로 정할 수가 있다.

(중고령자 등의 배치)

제62조 사업자는 중고령자 기타 노동재해방지상 그 취업에 있어서 특히 배려를 필요로 하는 자는 이들 사람에게 심신의 조건에 따른 적절한 배치를 행하도록 노력하여야 한다.

(국가의 지원등)

제63조 국가는 사업자가 행하는 안전 또는 위생을 위한 교육을 효과적으로 실시하기 위해 지도원의 양성 및 자질향상을 위한 조치, 교육지도 방법의 정비 및 보급, 교육자료의 제공, 기타 필요한 시책이 충실하도록 노력한다.

제 7장 건강유지증진을 위한 조치

제64조 삭제

(작업환경측정)

제65조 사업자는 유해한 업무를 행하는 옥내의 작업장, 기타 작업장으로서 시행령에서 정하는 것은 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 필요한 작업환경측정을 행하고 그 결과를 기록하여 놓아야 한다.

2 전 항의 규정에 의한 작업환경측정은 후생노동대신이 정하는 작업환경측정기준에 따라 하여야 한다.

3 후생노동대신은 제1항의 규정에 의한 작업환경측정이 적절하고 또 유효한 실시를 위해 필요한 작업환경측정 지침을 공표한다.

4 후생노동대신은 전항의 작업환경측정 지침을 공표한 경우 필요가 있을 때에는 사업자 또는 작업환경측정기관 또는 이들의 단체에 대하여 당해 작업환경측정지침에 관한 필요한 지도를 할 수 있다.

5 도도부현 노동국장은 작업환경의 개선으로 근로자의 건강을 유지할 필요가 있을 때에는 노동위생지도 의사의 의견에 따라 후생노동성령으로 정하는 바에 의해 사업자에 대하여 작업환경측정의 실시 기타 필요한 사항을 지시할 수 있다.

(작업환경측정의 결과 평가등)

제65조의 2 사업자는 전 조 제1항 또는 제5항의 규정에 의한 작업환경측정결과의 평가에 따라서 근로자의 건강을 유지하기 위해 필요가 있을 때에는 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 시설 또는 설비의 설치 또는 정비, 건강진단의 실시 기타 적절한 조치를 강구하여야 한다.

2 사업자는 전 항의 평가를 함에 있어서 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 후생노동대신이 정하는 작업환경 평가기준에 의해서 하여야 한다.

- 3 사업자는 전 항의 규정에 의한 작업환경측정결과의 평가를 할 때는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 그 결과를 기록하여 놓아야 한다.

(작업의 관리)

제65조의 3 사업자는 근로자의 건강을 배려하여 근로자가 종사하는 작업을 적절히 관리하도록 노력하여야 한다.

(작업시간의 제한)

제65조의 4 사업자는 잠수업무 기타 건강장해를 일으킬 우려가 있는 업무로써 후생노동성령이 정하는 것에 종사하는 근로자에 대하여는 후생노동성령으로 정하는 작업시간의 기준에 위반하여 당해 업무에 종사시켜서는 아니된다.

(건강진단)

제66조 사업자는 근로자에 대하여 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 의사에 의한 건강진단을 하여야 한다.

- 2 사업자는 유해한 업무로 시행령에서 정하는 것에 종사하는 근로자에 대하여는 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 의사에 의한 특별 항목의 건강진단을 하여야 한다. 유해한 업무로 후생노동성령으로 정하는 것에 종사시키는 근로자로서 현재 사용되고 있는 근로자에 대해서도 같다.

- 3 사업자는 유해한 업무로써 시행령에 정하는 것에 종사하는 근로자에 대하여 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 치과 의사에 의한 건강진단을 받도록 하여야 한다.

- 4 도도부현 노동국장은 근로자의 건강을 유지하기 위해 필요할 때는 노동위생지도 의사의 의견에 따라 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 사업자에 대한 임시건강진단을 실시하거나 기타 필요한 사항을 지시할 수 있다.

- 5 근로자는 전 각 호의 규정에 의해 사업자가 행하는 건강진단을 받아야 한다. 다만 사업자가 지정한 의사 또는 치과의사가 행하는 건강진단을

받는 것을 희망하지 않는 경우에는 다른 의사 또는 치과의사가 행하는 이 규정에 의한 건강진단에 상당하는 건강진단을 받고 그 결과를 증명하는 서류를 사업자에게 제출했을 때에는 그러하지 아니하다.

(자발적 건강진단 결과의 제출)

제66조의 2 22시에서 5시까지 (후생노동대신이 필요하다고 인정하는 경우에는 그 정하는 지역 또는 기간은 23시에서 6시까지)의 업무 (이하 "심야업" 이라는)에 종사하는 근로자에 있어서는, 그 심야업의 횟수 기타 사항이 심야업에 종사하는 근로자의 건강유지를 고려하여 후생노동성령에서 정하는 요건에 해당하는 사람은 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 자발적 건강진단(전 조 제5항 단서의 규정에 의한 건강진단을 제외한다)의 결과를 증명하는 서면을 사업자에게 제출할 수 있다.

(건강진단결과의 제출)

제66조의 3 사업자는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 제66조 제1항 내지 제4항 및 제5항 단서 및 전 조의 규정에 의한 건강진단의 결과를 기록하여야 한다.

(건강진단 결과에 대한 의사 등으로부터의 의견 청취)

제66조의 4 사업자는 제66조 제1항부터 제4 까지 또는 제5항 단서 또는 제66 조 2의 규정에 의한 건강진단결과(당해 건강진단 항목에 이상 소견이 있는 것으로 진단된 근로자에 관한 것에 한한다)에 따라 당해 근로자의 건강을 유지하기 위해 필요한 조치에 대해 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 의사 또는 치과 의사의 의견을 들어야한다 .

(건강진단실시 후의 조치)

제66조의 5 사업자는 전 조의 규정에 의한 의사 또는 치과 의사의 의견을 감안하여 그 필요가 있다고 인정하는 때에는 당해 근로자의 실정을 고려하여 취업 장소의 변경, 작업의 전환, 근로시간 단축 심야업의 횟수 감소 등의 조치를 강구하는 것이외에도 작업환경측정의 실시, 시설 또는 설비의 설치 또는

정비, 해당 의사 또는 치과의사의 의견에 따라 위생위원회 또는 안전보건위원회 또는 노동시간 등 설정 개선위원회(노동 시간 등의 설정 개선에 관한 특별 조치 법(평성4년 법률 제90호) 제7조 제1항에 규정하는 근로 시간 등 설정 개선위원회를 말한다. 이하 같다)에 보고, 기타 적절한 조치를 강구하여야 한다.

2 후생노동대신은 전 항의 규정에 의하여 사업자가 강구해야 할 조치의 적절하고 효과적인 실시를 도모하기 위해 필요한 지침을 공포한다.

3 후생노동대신은 전 항의 지침을 공포한 경우에 필요하다고 인정할 때에는 사업자 또는 그 단체에 대하여 당해 지침서에 관하여 필요한 지도 등을 실시할 수 있다.

(건강진단 결과의 통지)

제66조의 6 사업자는 제66조 제1항부터 제4까지의 규정에 따라 실시한 건강진단을 받은 근로자에 대하여 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 당해 건강진단결과를 통지하여야 한다.

(보건지도 등)

제66조의 7 사업자는 제66조 제1항의 규정에 의한 건강진단 또는 당해 건강진단에 관한 동 조 제5항 단서의 규정에 의한 건강진단 또는 제66조 2의 규정에 의한 건강진단결과 특히 건강 유지에 노력할 필요가 있다고 인정하는 근로자에 대하여 의사 또는 보건사에 의한 보건지도를 실시하도록 노력하여야 한다.

2 근로자는 전 조의 규정에 의하여 통지된 건강진단결과 및 전 항의 규정에 의한 보건지도를 이용하여 건강의 유지에 노력하여야 한다.

(면접지도 등)

제66조의 8 사업자는 근로시간의 상황, 기타 사항이 근로자의 건강유지를 고려하여 후생노동성령에서 정하는 요건에 해당하는 근로자에 대하여 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 의사에 의한 면접지도(문진, 기타 방법으로 심신의 상태를 파악하고 이에

따라 면접에 의해 필요한 지도를 실시하는 것을 말한다. 이하 같다)을 하여야 한다.

2 근로자는 전 항의 규정에 의하여 사업자가 실시하는 면접지도를 받아야 한다. 다만 사업자의 지정된 의사에 의한 면접지도하는 것을 원하지 않는 경우에는 다른 의사가 할 동 항의 규정에 의한 면접지도에 상당하는 면접지도를 받아 그 결과를 증명하는 서면을 사업자에게 제출한 때에는 그러하지 아니하다.

3 사업자는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 제1항 및 제2항 단서의 규정에 의한 면접지도 결과를 기록하여야 한다.

4 사업자는 제1항 또는 제2항 단서의 규정에 의한 면접지도의 결과에 따라 당해 근로자의 건강을 유지하기 위해 필요한 조치에 대해 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 의사의 의견을 들어야 한다.

5 사업자는 전 항의 규정에 의한 의사의 의견을 감안하여 그 필요가 있다고 인정하는 때에는 당해 근로자의 실정을 고려하여 취업장소의 변경, 작업의 전환, 근로시간 단축, 심야업 횟수의 감소 등의 조치를 강구외에도, 해당 의사의 의견을 위생위원회 또는 안전보건위원회 또는 근로시간 등 설정 개선위원회에 보고, 기타 적절한 조치를 강구하여야 한다.

제66조의 9 사업자는 전 조 제1항의 규정에 의하여 면접지도를 실시하는 근로자 이외의 근로자에 대해서도 건강에 대한 배려가 필요한 것에 대해서는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 필요한 조치를 강구하도록 노력하여야 한다.

(건강관리 수첩)

제67조 도도부현 노동국장은 암, 기타 중요한 건강장해를 일으킬 우려가 있는 업무로써 시행령에 정하는 것에 종사하는 사람 중 후생노동성령으로 정하는 요건에 해당하는 사람에게 대하여 퇴직 시 또는 이직 후에 당해 업무에 관련된 건강관리수첩을 교부한다. 다만 현재 당해 업무에 관한 건강관리수첩을 소지하고 있는 자에 있어서는 그러하지 아니하다.

- 2 정부는 건강관리수첩을 소지하고 있는 자에 대한 건강진단에 관하여 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 한다.
- 3 건강관리수첩의 교부를 받은 자는 당해 건강관리 수첩을 타인에게 양도하거나 대여해서는 아니된다.
- 4 건강관리수첩의 양식 기타 건강관리수첩에 있어서 필요한 사항은 후생노동성령으로 정한다.

(질병자의 취업금지)

제68조 사업자는 전염성의 질병 기타 질병으로써 후생노동성령으로 정하는 것에 이환된 근로자에 대해서는 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 그 취업을 금지하여야 한다.

(건강교육등)

제69조 사업자는 근로자에 대한 건강교육 및 건강상담, 기타 근로자의 건강의 유지 증진을 위해 필요한 조치를 계속적이고 계획적으로 강구하도록 노력하여야 한다.

- 2 근로자는 전 항의 사업자가 강구하는 조치를 이용하여 그 건강의 유지증진에 노력한다.

(체육활동 등의 편의 제공등)

제70조 사업자는 전 조 제1항에 정하는 것 외에 근로자의 건강유지 증진을 위해서 체육활동 레크리에이션 기타 활동의 편의를 제공하는 등 필요한 조치를 강구하도록 노력하여야 한다.

(건강의 유지증진을 위한 지침의 공표등)

제70조의 2 후생노동대신은 제69조 제1항의 사업자가 강구해야 하는 건강의 유지증진을 위한 조치에 관하여 그 적절하고 유효한 실시를 도모하기 위해 필요한 지침을 공표한다.

- 2 후생노동대신은 전 항의 지침에 따라 사업자 또는 그 단체에 대하여 필요한 지도 등을 행할 수 있다.

(건강진단 등 지침서와의 조화)

제70조의 3 제66조 제1항의 후생노동성령, 제66조의 5 제2항의 지침, 제66조의 6 후생 노동성령 및 전 조 제1항의 지침은 건강증진법 (평성 14년 법률 제130호) 제 19조 제1항에서 규정하는 건강진단 등의 지침서와 조화가 유지된 것 이어야 한다.

(국가의 지원)

제 71조 국가는 근로자의 건강 유지증진에 관한 조치의 적절하고 유효한 실시를 위해 필요한 자료의 제공, 작업환경측정 및 건강진단의 실시추진, 사업장에 있어서 건강교육 등에 관한 지도요원의 확보 및 자질의 향상을 촉진하는 등 필요한 지원에 노력한다.

2 국가는 전 항의 지원을 행함에 있어서 중소기업체에 대하여 특별히 배려를 한다.

제7장의2 쾌적한 직장환경의 형성을 위한 조치

(사업자가 강구하는 조치)

제71조의 2 사업자는 사업장에 있어서 안전위생의 수준향상을 위해 다음의 조치를 계속적이고 계획적으로 강구하여 쾌적한 직장환경을 형성하도록 노력하여야 한다.

- (1) 작업환경을 쾌적한 상태로 유지관리하기 위한 조치
- (2) 근로자가 종사하는 작업에 관한 방법을 개선하는 조치
- (3) 작업에 종사하는 근로자의 피로를 회복하기 위한 시설 또는 설비의 설치 또는 정비
- (4) 전 3호에 게시하는 것 외에 쾌적한 직장환경을 형성하기 위한 필요한 조치

(쾌적한 직장환경의 형성을 위한 지침 공표등)

제71조의 3 후생노동대신은 전 조의 사업자가 강구해야 하는 쾌적한 직장환경의 형성을 위한 조치에 관하여 그 적절하고 유효한 실시를 위해 필요한 지침을 공표한다.

2 후생노동대신은 전 항의 지침에 따라 사업자 또는 그 단체에 대하여 필요한 지도 등을 행할 수가 있다.

(국가의 지원)

제71조의 4 국가는 사업자가 강구하는 쾌적한 직장환경을 형성하기 위한 조치가 적절하고 유효한 실시에 소요되는 금융상의 조치, 기술상의 조언, 자료의 제공, 기타 필요한 지원을 하도록 노력한다.

제8장 면허등

(면허)

제72조 제20조 제1항, 제14조 또는 제61조 제1항의 면허 (이하 「면허」라 한다.)는 제 75조 제1항의 면허시험에 합격한 자, 기타 후생노동성령에서 정하는 자격을 가진 자에 대하여 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 면허를 교부한다.

2 다음 각 호의 하나에 해당하는 자는 면허를 받을 수 없다.

- (1) 제74조 제2항 (제3호를 제외한다)의 규정에 의하여 면허를 취소당하고, 그 취소의 날로부터 기산하여 1년을 경과하지 아니한 자
- (2) 전 호에 게시하는 자 이외에도 면허의 종류에 따라 후생노동성령에서 정하는 자

3 제61조 제1항의 면허내용은 심신의 장애로 인하여 당해 면허에 관한 업무를 적정하게 수행 할 수 없는 자로서 후생노동성령으로 정하는 것에는 동 항의 면허를 주지 않을 수 있다 .

4 도도부현 노동국장은 전 항의 규정에 따라 제61조 제1항의 면허를 교부하지 않고자 할 때에는 미리 당해 면허를 신청한 자에게 그 취지를 통지하고, 그 요구가 있는 때에는 도도부현 노동국장이 지정하는 직원에게 그 의견을 청취하도록 하여야 한다.

제73조 면허에는 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 유효기간을 설정할 수 있다.

2 도도부현 노동국장은 면허의 유효기간의 갱신신청이 있는 경우에 당해 면허를 받은 자가 후생노동성령으로 정하는 요건에 해당하는 때가 아니면 당해 면허의 유효기간을 갱신해서는 아니된다.

(면허의 취소등)

제74조 도도부현 노동국장은 면허를 받은 자가 제72조 제2항 제1호 또는 제3호에 해당할 때는 그 면허를 취소하여야 한다.

2 도도부현 노동국장은 면허를 받은 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 면허를 취소하거나 기간 (제1호, 제2호, 제4호 또는 제5호에 해당하는 경우에 있어서는, 6개월을 초과하지 않는 범위내 기간)을 정하여 그 면허의 효력을 정지 할 수 있다.

- (1) 고의 또는 중대한 과실에 의해 당해 면허에 관련된 업무에 있어서 중대한 사고를 발생시켰을 때
- (2) 당해 면허에 관한 업무에 있어서 이 법률 또는 이에 의한 명령의 규정에 위반한 때
- (3) 당해 면허가 제61조 제1항의 면허에 해당하는 경우에는 제72조 제3항에서 규정하는 후생노동성령에서 정하는 자가 되었을 때
- (4) 제110조 제1항의 규정에 위반한 때
- (5) 전 3호에 게시하는 경우이외에 면허의 종류에 따라 후생노동성령으로 정할 때

3 전 항 제3호에 해당하고, 동 항의 규정에 의하여 면허가 취소된 자로서 그 자가 그 취소의 이유와 사항에 해당하지 아니하게 된 때, 기타 그 이후의 사정에 의해 다시 면허를 주는 것이 적당하다고 인정하게 된 때에는 다시 면허를 줄 수 있다.

(후생노동성의 위임)

제74조의 2 전 3조에 규정된 것 이외에, 면허증의 교부절차, 기타 면허에 관하여 필요한 사항은 후생노동성령으로 정한다.

(면허시험)

제75조 면허시험은 후생노동성령으로 정하는 구분에 따라 도도부현 노동국장이 행 한다.

2 전 항의 면허시험(이하 「면허시험」라 한다.)는 학과시험 및 실기시험 또는 이들 어느 하나에 의해서 행한다.

3 도도부현 노동국장은 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 도도부현 노동국장의 등록을 받은 자가 행하는 강습을 수료한 자로서 수료일부터 계산하여 1년을 경과하지 않은 자, 기타 후생노동성령으로 정하는 자격을 가진 자에 대하여 전 항의 학과시험 또는 실기시험의 전부 또는 일부를 면제할 수 있다.

4 전 항의 학습(이하 "교습"이라 한다)은 별표 17에 게시하는 구분마다 실시한다.

5 면허시험의 수험자격, 시험과목 및 시험수속 기타 면허시험의 실시에 필요한 사항은 후생노동성령으로 정한다.

(지정시험기관의 지정)

제75조의 2 후생노동대신은 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 후생노동대신이 지정하는 자(이하 「지정시험기관」라 한다.)에 전 조 제1항의 규정에 의한 도도부현 노동국장이 실시하는 면허시험의 실시에 관한 사항(이하 「시험사무」라 한다.)의 전부 또는 일부를 실시하도록 할 수 있다.

2 전 항의 규정에 의한 지정(이하 제75조의 12 까지에 있어서 「지정」이라 한다.)은 시험사무를 행하는 자의 신청에 의해서 실시한다.

3 도도부현 노동국장은 제1항의 규정에 의한 지정시험기관이 시험사무의 전부 또는 일부를 실시하도록 지정되었을 때에는 당해 시험사무소의 전부 또는 일부를 실시하지 않는다.

(지정의 기준)

제75조의 3 후생노동대신은 다른 곳의 지정을 받은 자가 아니며 또한 전 조 제2항의 신청이 다음 각 호에 적합하다고 인정되지 않으면 지정을 해서는 아니된다.

- (1) 직원, 설비, 시험사무의 실시방법, 기타 사항에 있어서의 시험사무 실시에 관한 계획이 시험사무의 적절하고 확실한 실시에 적합할 것
- (2) 경리적 및 기술적인 기초가 전 호의 시험사무실시에 관한 계획의 적절하고 확실한 실시에 충분할 것

2 후생노동대신은 전 조 제2항의 신청이 다음 각 호의 하나에 해당할 때는 지정을 해서는 아니된다.

- (1) 신청자가 민법(명치 29년 법률 제89호) 제 34조의 규정에 의해 설립된 법인이외의 자인 것
- (2) 신청자가 행하는 시험사무이외의 업무에 의해 신청자가 시험사무를 공정하게 실시할 수 없을 우려가 있는 것
- (3) 신청자가 이 법률 또는 이들의 명령에 의한 규정에 위반하여 형에 처해져서 집행을 종료하거나 또는 집행을 받지 않기로 된 날 부터 계산하여 2년을 경과하지 않은 것
- (4) 신청자가 제75조의 11 제1항의 규정에 의해 지정을 취소당하고 그 취소일로부터 계산하여 2년이 경과하지 않은 자인 것
- (5) 신청자의 임원중 제3호에 해당하는 자가 있는 것
- (6) 신청자의 임원중 다음 조 제2항의 규정에 의한 명령에 따라 해임되고 그 해임일로부터 계산하여 2년을 경과하지 아니한 자

(임원의 선임 및 해임)

제75조의 4 지정시험기관의 임원선임 및 해임은 후생노동대신의 인가를 받지 않으면 그 효력이 없다.

2 후생노동대신은 지정시험기관의 임원이 이 법률(이에 따른 명령 또는 처분을 포함한다.)또는 제75조의6 제1항에 규정하는 시험사무규정에 위반하는 행위를 했을 때 또는 시험사무에 관하여 현저한 부정행위를 한때는 지정시험기관에 대하여 당해 임원을 해임하도록 명할 수 있다.

(면허시험원)

제75조의 5 지정시험기관은 시험사무를 행하는 경우에 면허를 받은 자로서 필요한 지식 및 능력이 있는지 없는지의 판정에 관한 사무에 있어서는 면허시험원이 하도록 하여야 한다.

2 지정시험기관은 면허시험원을 선임하고자 할 때에는 후생노동성령으로 정하는 요건을 구비한 자중에서 선임하여야 한다.

3 지정시험기관은 면허시험원을 선임한 때에는 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 후생노동대신에게 그 내용을 제출하여야 한다. 면허시험원이 변경이 있을 때에도 같다.

4 후생노동대신은 면허시험원이 이 법률(이에 의한 명령 또는 처분을 포함한다.) 또는 다음 조 제1항에 규정하는 시험사무규정에 위반한 행위를 했을 때 또는 시험사무에 관하여 현저한 부적당한 행위를 했을 때는 지정시험기관에 대하여 당해 면허시험원의 해임을 명할 수 있다.

(시험사무규정)

제75조의 6 지정시험기관은 시험사무의 개시 전에 시험사무의 실시에 관한 규정(이하 이 조 및 제75조의 11 제2항 제4호에 있어서 「시험사무규정」이라 한다.)를 정하여 후생노동대신의 인가를 받아야 한다. 이를 변경하고자 할 때에도 같다.

2 시험사무규정에서 정해야 하는 사항은 후생노동성령으로 정한다.

3 후생노동대신은 제1항의 인가를 받은 시험사무규정이 시험사무가 적정하고 확실하게 실시하는데 부적당하다고 인정될 때에는 지정시험기관에 대하여 이를 변경할 것을 명할 수 있다.

(사무계획의 인가등)

제75조의 7 지정시험기관은 매 사업년도 사업계획 및 수지예산을 작성하고 당해 사업년도의 개시 전에 (지정을 받은 날로 부터 속하는 사업년도에 있어서는 그 지정을 받은 후 지체없이) 후생노동대신의 인가를 받아야 한다. 이것을 변경하고자 할 때에도 같다.

2 지정시험기관은 매 사업년도의 경과 후 3월 이내에 그 사업년도의 사무보고서 및 수지결산서를 작성하여 후생노동대신에게 제출하여야 한다.

(비밀유지 의무등)

제75조의 8 지정시험기관의 임원 또는 직원(면허시험원을 포함한다.) 또는 이들 직원은 시험사무에 관하여 취득한 비밀을 누설해서는 아니된다.

2 시험사무에 종사하는 지정시험기관의 임원 및 직원(면허시험원을 포함한다.)는 형법(명치 40년 법률 제45호), 기타 벌칙의 적용에 있어서는 법령에 의한 공무에 종사하는 직원으로 본다.

(감독명령)

제75조의 9 후생노동대신은 이 법률을 시행하기 위해 필요할 때에는 지정시험기관에 대하여 시험사무에 관한 감독상 필요한 명령을 할 수 있다.

(시험사무의 휴폐업)

제75조의 10 지정시험기관은 후생노동대신의 허가를 받지 않으면 시험사무의 전부 또는 일부를 휴업 또는 폐업하여서는 아니된다.

(지정의 취소등)

제75조의 11 후생노동대신은 지정시험기관이 제75조의 3 제2항, 제3호 또는 제5호에 해당될 때는 그 지정을 취소하여야 한다.

2 후생노동대신은 지정시험기관이 다음 각 호의 하나에 해당할 때에는 그 지정을 취소하거나 또는 기간을 정하여 시험사무의 전부 또는 일부의 정지를 명할 수 있다.

- (1) 제75조의 3 제3항, 제6호에 해당할 때
- (2) 제75조의 4 제2항, 제75조의 5 제4항, 제75조의 6 제3항, 또는 제75조의 9의 규정에 의한 명령에 위반할 때
- (3) 제75조의 5 제1항부터 제3항까지, 제75조의 7 또는 전 조의 규정에 위반할 때
- (4) 제75조의 6 제1항의 규정에 따라 인가를 받은 시험사무규정에 의하지 않고 시험사무를 했을 때
- (5) 제110조 제1항의 조건에 위반한 때

(도도부현 노동국장에 의한 면허시험의 실시)

제75조의 12 도도부현 노동국장은 지정시험기관이 제75조의 10의 규정에 의한 후생노동대신의 허가를 받아 시험사무의 전부

또는 일부를 휴업한 때 전 조 제2항의 규정에 따라 후생노동대신이 지정시험기관에 대하여 시험사무의 전부 또는 일부의 정지를 명했을 때 또는 지정시험기관이 천재지변, 기타의 사유로 시험사무의 전부 또는 일부를 실시하는 것이 곤란할 경우에 필요가 있다고 인정될 때에는 당해 시험사무의 전부 또는 일부를 자체에서 행한다.

- 2 도도부현 노동국장이 전 항의 규정에 의해 시험사무를 자신이 행하는 경우 지정시험기관이 제75조의 10의 규정에 의해 후생노동대신의 허가를 받은 시험사무의 전부 또는 일부를 해지할 경우 또는 전 조의 규정에 의해 후생노동대신이 지정시험기관의 지정을 취소한 경우에 있어서의 시험사무의 인계, 기타 필요한 사항은 후생노동성령이 정한다.

(기능강습)

제76조 제14조 또는 제61조 제1항의 기능강습 (이하 「기능강습」이라 한다.)는 별표 18에서 정하는 구분에 따라 학과강습 또는 실기강습으로 한다.

- 2 기능강습을 하는 자는 당해 기능강습을 수료한 자에 대하여 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 기능강습 수료증을 교부하여야 한다.
- 3 기능강습의 수강자격, 강습과목 및 수강수속 기타 기능강습의 실시에 관하여 필요한 사항은 후생노동성령으로 정한다.

(지정강습기관)

제77조 제14조, 제61조 제1항 또는 제75조 제3항의 규정에 의한 등록 (이하 이 조에서 "등록"이라 한다)은 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 후생노동성령에서 정하는 구분에 대해 기능강습 또는 교습을 하고자 하는 자의 신청에 의하여 실시한다.

- 2 도도부현 노동국장은 전 항의 규정에 의하여 등록을 신청한 자 (이하 이 항에서 "등록신청자"라 한다)가 다음의 요건을 모두 충족하는 경우에는 등록을 하여야 한다.

- (1) 별표 19의 상란에서 게시하는 기능강습 또는 교습내용은 각각 동 표 하란으로 게시하는 기계기구 기타 설비 및 시설을 이용하여 실시하는 것.
- (2) 기능강습에 있어서는 별표 20 각 호의 표 강습과목의 란으로 게시하는 강습과목에 따라 각각 동 표의 조건의 란으로 게시하는 조건 중 하나에 부합하는 지식경험을 가진 자가 기능강습을 실시하고, 그 사람이 사업소마다 한 명 이상이고, 교습에 있어서는 별표 21의 상란으로 게시하는 교습에 따라 각각 동 표 하란으로 게시하는 조건중 하나에 적합, 지식 경험을 가진 자가 교습을 실시하고 그 사람이 사업소마다 두 명 이상일 것.
- (3) 기능강습 또는 교습의 업무를 관리하는 자(교습에 있어서는, 별표 22 상란으로 게시하는 교습에 따라 동 표 하란으로 게시하는 조건 중 하나에 부합하는 지식 경험을 가진 사람 에 한한다)가 놓여있는 것.
- (4) 교습에 있어서는 전 항의 신청일 전 6개월 사이에 등록 신청자가 행한 교습에 상당하는 것을 이수하고 해당 교습에 관한 면허시험의 필기시험 또는 실기시험을 받은 자 중에서 당해 학과시험 또는 실기시험에 합격한 자가 차지하는 비율이 95 퍼센트 이상이어야 한다.

3 제46조 제2항 및 제4항의 규정은 제1항의 등록에 대해 제47조의 2 부터 제49조 까지, 제50조 제1항, 제2항 및 제4항, 제52조, 제52조의 2, 제53조(제4호를 제외한다. 이하이 항에서 같다) 및 제53조의 2의 규정은 제1항의 등록을 받고, 기능강습 또는 교습을 하는 자(이하 "등록교습기관"이라 한다)에 관하여 준용한다. 이 경우 다음 표 상란으로 게시하는 규정 중 동 표 중란으로 게시하는 자구는 각 각 동 표 하란으로 게시하는 자구로 본다. 제46조 제2항 각 호 나열 이외의 부분, 등록 제77조 제1항에 규정하는 등록(이하 이 조, 제53조 및 제53조의 2 제1항에서 " 등록 "이라 한다)

<<표 있음>>

4 등록은 5년 이상 10년으로 시행령으로 정하는 기간마다 그 갱신을 받지 않으면 그 기간이 경과하여 그 효력을 잃는다.

5 제2항 및 제46조 제2항 및 제4항의 규정은 전 항의 갱신에 대해 준용한다. 이 경우 제46조 제2항 각 호에 게시된 것 이외의 부분 중 "등록"

은 "제77조 제1항의 등록(이하 이 조에서는 같다)"고 동 조 제4항 중 "등록제조시등 검사기관 전화번호부"는 "등록교습기관 전화번호부" 라고 본다.

6 등록교습기관은 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고 매 사업 연도 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 기능강습 또는 교습의 실시에 관한 계획을 수립하고 이에 따라 기능강습 또는 교습을 실시하여야 한다.

7 등록교습기관은 공정하고 제75조 제5항 또는 전 조 제3항의 규정에 따라 기능강습 또는 교습을 하여야 한다.

제9장 안전위생개선계획등

제1절 안전위생개선계획

(안전위생개선계획의 작성지시등)

제78조 도도부현 노동국장은 사업장의 시설, 기타 사항에 있어서 노동재해 방지를 위해 종합적인 개선계획을 강구할 필요가 있다고 인정될 때에는 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 사업자에 대하여 당해 사업장의 안전 또는 위생에 관한 개선 계획(이하 「안전위생개선계획」이라 한다.)을 작성하도록 지시할 수 있다.

2 사업자는 안전위생개선계획을 작성하고자 하는 경우에는 당해 사업장에 근로자의 과반수로 조직하는 노동조합이 있을 때에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직하는 노동조합이 없을 때는 근로자의 과반수를 대표하는 자의 의견을 들어야 한다.

(안전위생개선계획의 준수)

제79조 전 조 제1항의 사업자 및 그 근로자는 안전위생개선계획을 준수하여야 한다.

(안전위생 진단)

제80조 도도부현 노동국장은 제78조 제1항의 규정에 의한 지시를 한 경우 전문적인 조언을 필요로 할 때에는 당해 사업자에 대하여 노동안전 컨설턴트 또는 노동위생 컨설턴트에 의한 안전 또는 위

생에 관한 진단을 받고 또 안전위생계획의 작성에 관하여 이들의 의견을 듣도록 권고할 수가 있다.

제2절 노동안전 콘설턴트 및 노동위생 콘설턴트

(의무)

제81조 노동안전 콘설턴트는 노동안전 콘설턴트의 명칭을 사용하여 타인의 요청에 따라 보수를 받고 근로자의 안전수준향상을 위해 사업장의 안전에 관한 진단 및 이에 의한 지도를 할 수 있는 업무를 한다.

2 노동위생콘설턴트는 노동위생 콘설턴트의 명칭을 이용하여 타인의 요청에 따라 보수를 받고 근로자의 위생수준향상을 위해 사업장의 위생에 관한 진단 및 이에 의한 지도를 할 수 있는 업무를 한다.

(노동안전 콘설턴트시험)

제82조 노동안전 콘설턴트 시험은 후생노동대신이 행한다.

2 노동안전 콘설턴트 시험은 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 필기 시험 및 구술시험으로 한다.

3 다음 각 호의 하나에 해당하는 자가 아니면 노동안전 콘설턴트 시험을 응시할 수가 없다.

- (1) 학교교육법(소하 23년 법률 제26호)에 의한 대학(단기대학은 제외한다.) 또는 구 대학령(대정 7년 칙령 제388호)에 의한 대학 또는 구 전문학교령(명치 36년 칙령 제61호)에 의한 전문학교에서 이과 계통의 정규과정을 이수하고 졸업을 한 자로서 그 후 5년 이상의 안전 실무에 종사한 경험을 가진 자
- (2) 학교교육법에 의한 단기대학 또는 고등전문학교에서 이과 계통의 정규과정을 이수하고 졸업한 자로서 그 후 7년 이상 안전의 실무에 종사한 경험을 가진 자
- (3) 전 2호에 게시하는 자로서 동등 이상의 능력을 가지고 있다고 인정되는자로서 후생노동성령으로 정하는 자

4 후생노동대신은 후생노동성령으로 정하는 자격을 가진 자에 대하여 제2항의 필기시험 또는 구술시험의 전부 또는 일부를 면제할 수가 있다.

(노동위생 컨설턴트시험)

제83조 노동위생 컨설턴트 시험은 후생노동대신이 행한다.

2 전 조 제2항에서 제4항까지의 규정은 노동위생 컨설턴트시험에 준용한다. 이 경우에 있어서 동 조 제3항 제1호 및 제2호 중 「안전」이라는 것은 「위생」과 같다.

(지정 컨설턴트 시험기관)

제83조의 2 후생노동대신은 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 후생노동대신이 지정하는 자(이하 "지정 컨설턴트 시험기관"이라 한다)에 노동안전 컨설턴트 시험 또는 노동위생 컨설턴트 시험의 실시에 관한 사무(합격의 결정에 대한 사무를 제외한 다 이하 "컨설턴트 시험 사무"라한다)의 전부 또는 일부를 행하게 할 수 있다.

(지정 컨설턴트 시험기관의 지정등에 준용)

제83조의 3 제75조의 2 제2항 및 제3항 및 제75조의 3 부터 제75조의 12 규정은 전 조의 규정에 의한 지정 컨설턴트 시험기관 및 컨설턴트 시험사무 대해 준용한다. 이 경우 제75조의 2 제3항 및 제75조의 12 중 「도도부현 노동국장」는 「후생노동대신」, 제75조의 2 제3항 중 "제1항"은 "제83조의 2" 이고, 제75조의 4 제2항, "제75조의 6 중 제1항에 규정하는 시험사무규정"는 「컨설턴트 시험사무의 실시에 관한 규정」이고, 제75조의 5 제1항 중 "면허를 받는 자로서 필요한 지식과 능력을 가지고 있는지의 판정"는 「노동 안전 컨설턴트 시험 또는 노동위생 컨설턴트 시험문제 작성 및 채점」이고, 동 조 및 제75조의 8 중 "면허시험원"은 "고문시험위원", 제75조의 5 제4 항 중" 다음 조 제1항에 규정하는 시험사무규정 」는 「컨설턴트 시험사무의 실시에 관한 규정」이고, 제75조의 6 제1항 중 "규정 (이하 이 조 및 제 75조의 11 제2항 제4호에서"시험사무규정 "이라 한다)」는 「규정」으

로, 동 조 제2항 및 제3항 및 제75조의 11 제2항 제4호 중 " 시험사무규정"은 「컨설턴트 시험사무의 실시에 관한 규정」이라고 바꾸는 읽는 것으로 한다.

(등록)

제84조 노동안전 컨설턴트 시험 또는 노동위생 컨설턴트 시험에 합격한 자는 후생노동성령에 정한 노동안전 컨설턴트 명부 또는 노동위생 컨설턴트 명부에 성명, 사무소의 소재지, 기타 후생노동성령으로 정하는 사항의 등록을 함으로서 노동안전 컨설턴트 또는 노동위생 컨설턴트가 될 수 있다.

2 다음의 각 호 하나에 해당하는 자는 전 항의 등록을 할 수가 없다.

- (1) 성년 피후견인 또는 피보좌인
- (2) 이 법률 또는 이에 의한 명령의 규정에 위반하여 벌금 이상의 형에 처하거나 그 집행의 종료 또는 집행을 받지 않기로 된 날부터 계산하여 2년을 경과하지 아니한 자
- (3) 이 법률 및 이에 의한 명령 이외의 법령 규정에 위반하여 금고 이상의 형에 처하거나 그 집행의 종료 또는 집행을 받지 않기로 된 날부터 계산하여 2년을 경과하지 아니한 자
- (4) 다음 조 제 2항의 규정에 의한 등록을 취소하고 그 취소일로부터 계산하여 2년을 경과하지 아니한 자

(등록의 취소)

제85조 후생노동대신은 노동안전 컨설턴트 또는 노동위생 컨설턴트 (이하 「컨설턴트」라 한다.)가 전 조 제2항 제1호에서 제3호까지의 어느 하나에 해당할 때에는 그 등록을 취소하여야 한다.

2 후생노동대신은 컨설턴트가 제86조의 규정에 위반했을 때에는 그 등록을 취소할 수 있다.

(의무)

제86조 컨설턴트는 컨설턴트의 신용을 손상하거나 또는 컨설턴트 전체의 불명예로 되는 행위를 해서는 아니된다.

2 콘설턴트는 그 업무에 대하여 취득한 비밀을 누설하거나 도용해서는 아니된다. 콘설턴트가 끝난 후에도 같다.

(일본노동안전위생 콘설턴트회)

제87조 이름 중 일본 노동안전위생 컨설턴트 회라고 문자를 가진 일반 사단법인은 컨설턴트를 회원으로 하는 취지의 정관이 있고 또한 전국 컨설턴트의 품위유지 및 그 업무의 진행 개선에 이바지하기 회원의 지도 및 연락에 관한 사무를 전국적으로 실시하는 것을 목적으로 하는 것에 한하여 설립할 수 있다.

2 전 항에 규정하는 정관의 규정은 이를 변경할 수 없다.

3 제1항의 일반 사단법인(이하 "콘설턴트회"라 한다)을 성립한 때에는 성립의 날로부터 2주 이내에 등기사항증명서 및 정관사본을 첨부하여 그 취지를 후생노동대신에게 신고하여야 한다.

4 콘설턴트회의 업무는 후생노동대신의 감독에 속한다.

5 후생노동대신은 콘설턴트회의 업무의 적정한 이행을 보장하기 위해 필요가 있다고 인정할 때에는 언제든지 해당 업무 및 콘설턴트회의 재산상황을 검사하거나 콘설턴트회에 대하여 당해 업무에 관하여 감독상에 필요한 명령을 할 수 있다.

6 콘설턴트회 이외의 자는 그 명칭 중에 일본 노동안전위생 컨설턴트회라는 문자를 사용해서는 아니된다.

제10장 감독등

(계획의 제출등)

제88조 사업자는 당해 사업장의 업종 및 규모가 시행령으로 정하는 것에 해당하는 경우에는 당해 사업장에 따른 건설물 또는 기계 등(가설의 건설물 또는 기계 등으로 후생노동 성령에서 정하는 것을 제외한다)를 설치, 이전 또는 그 주요 구조 부분을 변경하려고 할 때 그 계획을 당해 공사의 개시일 30일전까지 후생노동성

령으로 정하는 바에 따라 노동기준감독서장에 제출하여야 한다.
다만, 제28조의 2 제1항에 규정하는 조치, 기타 후생노동성령에서 정하는 조치를 강구하는 것으로서 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 노동기준감독서장의 승인을 받은 사업자에 대해서는 그러하지 아니하다.

- 2 전 항의 규정은 기계 등에서 위험 또는 유해한 작업을 필요로 하는 것, 위험한 장소에서 사용하는 것 또는 위험 또는 건강 장애를 방지하기 위해 사용하는 것들 중에서 후생노동성령으로 정하는 것을 설치 또는 이전하거나 그 주요 구조부분을 변경하고자 하는 사업자 (동 항 본문의 사업자를 제외한다)에 관하여 이를 준용한다.
- 3 사업자는 건설물에 속하는 사업의 일 중 중대한 노동재해를 발생시킬 우려가 있는 특히 대규모 사업으로 후생노동성령이 정하는 것을 개시하고자 할 때는 그 계획을 당해 사업의 개시일 30일 전까지 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 후생노동대신에게 제출하여야 한다.
- 4 사업자는 건설업 기타 시행령에서 정하는 업종에 속하는 사업의 업무(건설업에 속하는 사업에 있어서는 전 항의 후생노동성령으로 정하는 업무를 제외한다.)로써 후생노동성령으로 정하는 것을 개시하고자 할 때는 그 계획을 당해 일의 개시일 14일 전까지 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 노동기준감독서장에게 제출하여야 한다.
- 5 사업자는 제1항(제2항에 있어서 준용하는 경우를 포함한다.)의 규정에 의한 제출에 관한 공사 중 후생노동성령으로 정하는 공사의 계획, 제3항의 후생노동성령으로 정하는 일의 계획 또는 전 항의 규정에 의한 제출에 관련된 일중 후생노동성령으로 정하는 일의 계획을 작성할 때에는 당해 공사에 관한 건설물 혹은 기계등 또는 당해 공사로부터 발생하는 노동재해 방지를 위해 후생노동성령으로 정하는 자격을 가진 자를 참가시켜야 한다.
- 6 전 3항의 규정(전항의 규정중 제1항(제2항에 있어서 준용하는 경우를 포함한다.)의 규정에 의한 제출에 관한 부분을 제외한다.)는 당해 업무가 수차의 도급계약에 의해서 행하여지는 경우에 있어서 당해 일을

자신이 행하는 발주자가 있을 때에는 당해 발주자 이외의 사업자, 당해 업무를 자신이 행하는 발주자가 없을 때에는 원하도급자 이외의 사업자에는 적용하지 않는다.

- 7 노동기준감독서장은 제1항(제2항에 있어서 준용하는 경우를 포함한다.) 또는 제4항의 규정에 의한 제출이 있는 경우에 후생노동대신은 제3항의 규정에 의한 제출이 있었던 경우에 있어서 각각 당해 제출에 관한 사항이 이 법률 또는 이들에 의한 명령의 규정에 위반 할 때는 당해 제출을 한 사업자에 대하여 그 제출에 관한 공사는 일의 개시를 멈추거나 또는 당해 계획을 변경하도록 명령할 수 있다.
- 8 후생노동대신 또는 노동기준 감독서장은 전 항의 규정에 의한 명령(제3항 또는 제4항의 규정에 의한 제출을 한 사업자에 한 한다.)를 한 경우 필요가 있을 때에는 당해 명령에 관한 일의 발주자(당해 사업을 자신이 행하는 자를 제외한다.)에 대하여 노동재해의 방지에 관한 사항에 있어서 필요한 권고 또는 요청을 할 수 있다.

(후생노동대신의 심사등)

제89조 후생노동대신은 전조 제1항(전 조 제2항에 있어서 준용하는 경우를 포함한다.), 제3항 또는 제4항의 규정에 의한 제출(다음 조를 제외하고, 이하 「제출」이라 한다.)가 있는 계획중에서 고도의 기술검토를 요하는 것은 심사를 할 수 있다.

- 2 후생노동대신은 전 항의 심사를 실시할 때는 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 학식경험자의 의견을 들어야 한다.
- 3 후생노동대신은 제1항의 심사결과 필요가 있을 때에는 제출을 한 사업자에 대하여 노동재해 방지에 관한 사항에 있어서 필요한 권고 또는 요청을 할 수 있다.
- 4 후생노동대신은 전 항의 권고 또는 요청을 한 경우 미리 당해 제출을 한 사업자의 의견을 들어야 한다.
- 5 제2항의 규정에 의해 제1항의 계획에 관한 그 의견을 요구받은 학식경험자는 당해 계획에 관하여 지득한 비밀을 누설해서는 아니된다.

제89조의 2 도도부현 노동국장은 제88조 제1항 (동 조 제2항에 있어서 준용하는 경우를 포함한다.) 또는 제4항의 규정에 의해 제출된 계획중에서 전 조 제1항의 고도의 기술적 검토를 요하는 것에 준하여 당해 계획에 관한 건설물 혹은 기계등 또는 업무의 규모, 기타 사항을 감안하여 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 심사를 할 수 있다. 다만 당해 계획중에서 당해 심사와 동등의 기술적 검토를 했다고 인정될 때에는 후생노동성령으로 정하는 것에 대해서는 당해 심사를 하지 않을 수 있다.

2 전 조 제2항에서 제5항까지의 규정은 전 항의 심사에 관하여 준용한다.

(노동기준감독서장 및 노동기준감독관)

제90조 노동기준감독서장 및 노동기준감독관은 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 이 법률의 시행에 관한 사무를 관장한다.

(노동기준감독관의 권한)

제91조 노동기준감독관은 이 법률을 시행할 필요가 있을 때에는 사업장에 방문하여 관계자에게 질문하거나 장부, 서류 기타 물건을 검사, 작업환경측정을 실시, 또는 검사에 필요한 한도에서 무상으로 제품, 원재료 또는 기구를 수거할 수 있다.

2 의사인 노동기준감독관은 제68조의 질병에 걸린 의심이 있는 근로자의 검진을 할 수 있다.

3 전 2항의 경우에 있어서 노동기준감독관은 그 신분을 나타내는 증표를 휴대하고 관계자에게 제시하여야 한다.

4 제1항의 규정에 의한 출입검사의 권한은 범죄수사를 위한 것으로 해석해서는 아니된다.

제92조 노동기준감독관은 이 법률의 규정에 위반하는 죄에 있어서 형사소송법(소화 23년 법률 제131호)의 규정에 의한 사법경찰관의 직무를 실시한다.

(산업안전 전문관 및 노동위생 전문관)

제93조 후생노동성, 도도부현 노동국장 및 노동기준감독서에 산업안전 전문관 및 노동위생 전문관을 배치한다.

- 2 산업안전 전문관은 제37조 제1항의 허가, 안전위생개선계획 및 제출에 관한 사무와 노동재해의 원인조사 기타 전문적 지식을 필요로 하는 사무로써 안전에 관한 것을 관장하는 외에 사업자, 근로자, 기타 관계자에 대하여 근로자의 위험을 방지하기 위한 필요한 사항에 대하여 지도 및 지원을 한다.
- 3 노동위생 전문관은 제56조 제1항의 허가, 제57조의 2 제4항의 규정에 의한 권고, 제 57조의 3 제1항의 규정에 의한 지시, 제65조의 규정에 의한 작업환경측정에 있어서의 전문 기술적 사항, 안전위생개선계획 및 제출에 관한 사무와 노동재해의 원인조사, 기타 특히 전문적 지식을 필요로 하는 사무로서 위생에 관한 것을 관장하는 외에 사업자, 근로자, 기타의 관계자에 대하여 근로자의 건강재해를 방지하기 위해 필요한 사항 및 근로자의 건강유지증진을 위한 필요한 사항에 대하여 지도 및 지원을 한다.
- 4 전 3항에 정하는 것 이외에 산업안전 전문관 및 노동위생 전문관에 대하여 필요한 사항은 후생노동성령으로 정한다.

(산업안전 전문관 및 노동위생 전문관의 권한)

제94조 산업안전 전문관 또는 노동위생 전문관은 전 조 제2항 또는 제3항의 규정에 의한 사무를 행할 필요가 있을 때에는 사업장에 출입하여 관계자에게 질문하거나 장부, 서류, 기타의 물건을 검사하거나 또는 작업환경측정을 실시하거나 또는 검사에 필요한 한도 내에서 무상으로 제품, 재료 또는 기구를 수거할 수 있다.

- 2 제91조 제3항 및 제4항의 규정은 전 항의 규정에 의한 출입검사에 준용한다.

(노동위생지도의)

제95조 도도부현 노동국에 노동위생지도의를 배치한다.

- 2 노동위생지도의는 제65조 제5항 또는 제66조 제4항의 규정에 의한 지시에 관한 사무 기타 근로자의 위생에 관한 사무에 참여한다.
- 3 노동위생지도의는 노동위생에 관한 학식경험을 가진 의사 중에서 후생노동대신이 임명한다.
- 4 노동위생지도의는 비상근으로 한다.

(후생노동대신 등의 권한)

제96조 후생노동대신은 형식검정에 합격한 형식의 기계 등의 구조 및 당해 기계 등을 제조하거나 검사하는 설비 등에 관하여 근로자의 안전과 건강을 확보하기 위해 필요가 있을 때에는 그 직원으로 하여금 당해 형식검정을 받은 자의 사업장 또는 당해 형식검정에 관한 기계등 또는 설비등이 소재하는 장소에 출입하여 관계자에게 질문을 시키거나 또는 당해 기계기구등 또는 설비 기타의 물건을 검사시킬 수 있다.

- 2 후생노동대신은 콘설턴트 업무의 적정한 운영을 확보할 필요가 있을 때에는 그 직원으로 하여 콘설턴트의 사무소에 출입하여 관계자에게 질문하거나 또는 그 업무에 관한 장부 또는 서류를 검사시킬 수 있다.
- 3 후생노동대신 또는 도도부현 노동국장은 등록 제조시등 검사기관, 등록성능 검사기관, 등록 개별검정기관, 등록 형식검정기관, 검사업자, 지정시험기관, 등록 교습기관, 지정 컨설턴트 시험기관 또는 지정 등록 기관 (이하 "등록 제조시 등 검사 기관 등"이라 한다) 의업무의 적정한 운영을 확보하기 위해 필요가 있을 때에는 그 직원으로 하여금 이들 사무소에 출입하여 관계자에게 질문하거나 또는 그 업무에 관계하는 장부, 서류 기타의 물건을 검사하게 할 수 있다.
- 4 도도부현 노동국장은 노동위생지도의를 전 조 제2항의 규정에 의한 사무에 참여 시킬 필요가 있을 때에는 당해 노동위생지도의를 사업장에 출입하여 관계자에게 질문을 하거나 또는 작업환경측정 또는 건강진단의 결과의 기록, 기타 물건을 검사시킬 수 있다.

5 제91조 제3항 및 제4항의 규정은 전 항의 규정에 의한 출입검사에 준용한다.

(연구소에 의한 산업재해 원인조사 등의 실시)

제96조의 2 후생노동대신은 제93조 제2항 또는 제3항의 규정에 의한 노동재해 원인조사를 실시하는 경우 당해 노동재해의 규모와 상황에서 판단하여 필요하다고 인정하는 때는 독립행정법인 산업안전보건연구소(이하 "연구소"라 한다)에 당해 조사를 실시하게 할 수 있다.

2 후생노동대신은 필요하다고 인정할 때에는 연구소에 제94조 제1항의 규정에 의한 현장검사(전 항에 규정하는 조사에 관한 것에 한 한다)를 실시하게 할 수 있다.

3 후생노동대신은 전 항의 규정에 의하여 연구소에 현장검사를 실시하게 하는 경우에는 연구소에 대하여 당해 현장 검사장소, 기타 필요한 사항을 보여서 실시할 것을 지시한다.

4 연구소는 전 항의 지시에 따라 현장검사를 하였을 때에는 그 결과를 후생노동대신에게 보고하여야 한다.

5 제91조 제3항 및 제4항의 규정은 제2 의 규정에 의한 현 검사에 준용한다. 이 경우 동 조 제3항 중 "노동기준감독관"은 「독립행정법인 산업안전보건종합연구소 직원」으로 본다.

(연구소에 대한 명령)

제96조의 3 후생노동대신은 전 조 제1항에 규정하는 조사에 관한 업무 및 제2항에 규정하는 현장 검사업무의 적정한 이행을 보장하기 위해 필요가 있다고 인정할 때는 연구소에 대해 이러한 업무에 관하여 필요한 명령을 할 수 있다.

(근로자의 신고)

제97조 근로자는 사업장에 이 법률 또는 이들에 의한 명령의 규정에 위반하는 사실이 있을 때에는 그 사실을 도도부현 노동국장, 노동

기준 감독서장 또는 노동기준감독관에 신고하여 시정을 위한 적당한 조치를 취하도록 요구할 수 있다.

- 2 사업자는 전 항의 신고를 한 것을 이유로 하여 근로자에게 대하여 해고, 기타 불이익한 취급을 해서는 아니된다.

(사용정지명령등)

제98조 도도부현 노동국장 또는 노동기준 감독서장은 제20조부터 제25조까지, 제25조 2 제1항, 제30조의 3 제1항 또는 제4항의 제31조 제1항, 제31조의 2, 제33조 제1항 또는 제34 조 규정에 위반하는 사실이 있을 때에는 그 위반한 사업자, 주문자, 기계등 대여자 또는 건축물을 대여한 자에 대하여 작업의 전부 또는 일부의 정지, 건설물 등의 전부 또는 일부 사용의 정지 또는 변경, 기타 노동재해방지를 위한 필요한 사항을 명령할 수 있다.

- 2 도도부현 노동국장 또는 노동기준감독서장은 전항의 규정에 의해 명령한 사항에 대하여 필요한 사항을 근로자, 하도급자 또는 건축물을 대여받은 자에 명령할 수 있다.

- 3 노동기준감독관은 전 2항의 경우에 있어서 근로자에게 급박한 위험이 있을 때에는 이들 항을 도도부현 노동국장 또는 노동기준감독서장의 권한을 즉시 행할 수가 있다.

- 4 도도부현 노동국장 또는 노동기준감독서장은 도급계약에 의해서 이루어지는 일에 대해 제1항의 규정에 의한 명령을 한 경우 필요가 있을 때에는 당해 업무의 주문자(당해 업무가 수차의 도급계약에 의해서 이루어 졌을 때는 당해 주문자의 도급계약의 앞의 도급계약 당사자인 주문자를 포함하며 당해 명령을 받은 주문자를 제외한다.)에 대하여 당해 위반하는 사실에 대하여 노동재해를 방지하기 위해 필요한 사항에 있어서 권고 또는 요청을 할 수 있다.

제99조 도도부현 노동국장 또는 노동기준감독서장은 전 조 제1항의 경우 이외의 경우에 있어서 노동재해 방지에 급박한 위험이 있고, 또한 긴급한 필요가 있을 때에는 필요한 한도 내에서 사업자에

대하여 작업의 전부 또는 일부를 정지하고 건설물 등의 전부 또는 일부 사용의 일시정지, 기타 당해 노동재해를 방지하기 위한 필요한 응급조치를 강구할 것을 명할 수 있다.

2 도도부현 노동국장 또는 노동기준감독서장은 전 항의 규정에 의한 명령사항에 있어서 필요한 사항을 근로자에게 명령할 수 있다.

(강습의 지시)

제99조의 2 도도부현 노동국장은 노동재해가 발생한 경우 그 재발을 방지하기 위한 필요가 있을 때에는 당해 노동재해에 관한 사업자에 대하여 시기를 정해서 당해 노동재해가 발생한 사업장의 총괄안전위생관리자, 안전관리자, 위생관리자, 총괄안전위생책임자, 기타 노동재해를 방지하기 위한 업무에 종사하는 자 (다음 항에 있어서 「노동재해 방지업무 종사자」라 한다.)에 도도부현 노동국장이 지정하는 자가 실시하는 강습을 받도록 지시할 수 있다.

2 전 항의 규정에 의한 지시를 받은 사업자는 노동재해 방지업무 종사자에 동 항의 강습을 받도록 하여야 한다.

3 전 2항에 정하는 것 이외에 강습의 과목 기타 제1항의 강습에 있어서 필요한 사항은 후생노동성령으로 정한다.

제99조의 3 도도부현 노동국장은 제61조 제1항의 규정에 의한 동 항에 규정하는 업무를 맡는 것이 가능한 자가 당해 업무에 있어서 이 법률 또는 이에 의한 명령의 규정에 위반하여 노동재해를 발생시킨 경우에 있어서 그 재발을 방지하기 위한 필요가 있을 때에는 그 자에 대하여 기간을 정해서 당해 도도부현 노동국장이 지정하는 자가 실시하는 강습을 받도록 지시할 수 있다.

2 전 조 제 3항의 규정은 전항의 강습에 준용한다.

(보고등)

제100조 후생노동대신, 도도부현 노동국장 또는 노동기준감독서장은 이 법률을 시행하기 위해 필요가 있을 때에는 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 사업자, 근로자, 기계등 대여자, 건축물 대여자 또는 컨설턴트에 대하여 필요한 사항을 보고시키거나 또는 출두를 명령할 수 있다.

2 후생노동대신, 도도부현 노동국장 또는 노동기준감독서장은 이 법률을 실시하기 위하여 필요가 있을 때에는 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 제주시등 검사기관 등에 대하여 필요한 사항을 보고하도록 할 수 있다.

3 노동기준감독관은 이 법률을 시행하기 위해 필요가 있을 때에는 사업자 또는 근로자에 대하여 필요한 사항을 보고하게 하거나 또는 출두를 명할 수 있다.

제11장 잡칙

(법령의 주지)

제101조 사업자는 이 법 및 이에 따른 명령의 요지를 상시 각 작업장의 보기 쉬운 장소에 게시 또는 비치하는 등의 방법, 기타 후생노동성령에서 정하는 방법으로 근로자에게 주지시켜야 한다.

2 사업자는 제57조의 2 제1항 또는 제2항의 규정에 의하여 통지된 사항을 화학물질, 화학물질을 함유하는 제제, 기타 당해 물질에 통지된 사항에 관한 것을 취급하는 각 작업장에 보기 쉬운 장소에 상시 비치, 기타 후생노동성령으로 정하는 방법에 따라 해당 물질을 취급하는 근로자에게 주지시켜야 한다.

(가스공작물등 설치자의 의무)

제102조 가스공작물 기타 시행령으로 정하는 공작물을 설치하고 있는 자는 당해 공작물이 소재하는 장소 또는 그 부근에 공사, 기타의 업무를 실시하는 사업자로부터 당해 공작물에 의한 노동재

해의 발생을 방지하기 위해 실시하여야 하는 조치에 있어서 교시를 요구받았을 때에는 이들을 교시하여야 한다.

(서류의 보존등)

제103조 사업자는 후생노동성령이 정하는 바에 따라 이 법률 또는 이들에 의한 명령의 규정에 의해 작성된 서류(이하 다음 항 및 제3항의 장부를 제외한다.)를 보존하여야 한다.

2 등록 제도시등 검사기관 등은 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 제도시등 검사, 성능검사, 개별검정, 형식검정, 특정자주검사, 면허시험, 기능강습, 교습, 노동안전 컨설턴트 시험, 노동위생 컨설턴트시험 또는 컨설턴트의 등록에 관한 사항, 기타 후생노동성령에서 정하는 것을 기재한 장부를 비치하고 이를 보존하여야 한다.

3 컨설턴트는 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 이 업무에 관한 사항으로 후생노동성령으로 정하는 것을 기재한 장부를 비치하고 이것을 보존하여야 한다.

(건강진단에 관한 비밀의 유지)

제104조 제65조의 2 제1항 및 제66조 제1항에서 제4항까지에서 규정하는 건강진단의 실시 사무에 종사하는 자는 그 실시에 관하여 지득한 근로자의 심신의 결함 기타 비밀을 누설해서는 아니된다.

제105조 삭제

(국가의 지원)

제106조 국가는 제57조의 4, 제63조, 제71조 및 제71조의 4에 정하는 것 외에 노동재해 방지를 위해 사업자가 행하는 안전위생시설의 정비, 안전위생개선계획의 실시, 기타 활동에 있어서 금융상의 조치, 기술상의 조언, 기타 필요한 지원을 하도록 노력한다

2 국가는 전 항의 지원을 행할 때는 중소기업자에 대하여 특별배려를 한다

(후생노동대신의 지원)

제107조 후생노동대신은 안전관리자, 위생관리자, 안전위생추진자, 위생추진자, 컨설턴트, 기타 노동재해를 방지하기 위한 업무에 종사하는 자의 자질향상을 위하고, 근로자의 노동재해방지 사상을 높이기 위해 자료의 제공, 기타 필요한 지원을 실시하도록 노력한다.

(연구개발의 추진등)

제108조 정부는 노동재해방지를 위해 과학기술의 진흥을 도모하고 연구개발의 추진 및 그 성과의 보급 기타 필요한 조치를 강구하도록 노력한다.

(역학적 조사등)

제108조의 2 후생노동대신은 근로자가 화학물질등 또는 근로자가 종사하는 작업과 근로자의 질병과의 상관관계를 파악할 필요가 있을 때에는 역학적 검사, 기타 조사(이하 이 조에 있어서 「역학적 조사등」이라 한다.)를 실시할 수 있다.

2 후생노동대신은 역학적 조사등의 실시에 관한 사무의 전부 또는 일부를 역학적 조사 등에 관하여 전문적 지식을 가진 사람에게 위탁할 수 있다.

3 후생노동대신 또는 전 항의 규정에 의한 위탁을 받은 자는 역학적조사 등의 실시에 관하여 필요가 있을 때는 사업자, 근로자, 기타 관계자에 대하여 질문, 필요한 보고 또는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

4 제2항의 규정에 의해 후생노동대신이 위탁한 역학적 조사 등의 실시 사무에 종사하는 자는 그 실시에 관하여 지득한 비밀을 누설해서는 아니된다. 다만, 근로자의 건강장해를 방지하기 위하여 부득이한 경우는 그러하지 아니하다.

(지방공공단체와의 연대)

제109조 국가는 노동재해의 방지를 위한 시책을 추진함에 있어서 지방 공공단체의 입장을 존중하고 이들과 밀접하게 연락하고 그 이해와 협력을 구하여야 된다.

(허가의 조건)

제110조 이 법률의 규정에 의한 허가, 면허 지정 또는 등록 (제54조 제1항 또는 제84조 제1항의 규정에 의한 등록에 한 한다. 다음 항에서도 같다)에는 조건을 첨부하고, 이를 변경할 수 있다.

2 전 항의 조건은 당해 허가, 면허, 지정 또는 등록에 관한 사항의 확실한 실시를 위해 필요한 최소한도의 것에 한하며, 또한 당해 허가, 면허, 지정 또는 등록을 받은 자에게 부당한 의무를 부과해서는 아니 된다.

(불복신청)

제111조 제38조의 검사, 성능검사, 개별검정, 형식검정 또는 면허시험의 결과에 대한 처분에 있어서는 행정불복심사법(소화 37년 법률 제160호)에 의한 불복신청을 할 수 없다.

2 지정 시험기관이 실시하는 시험사무에 관한 처분(면허시험의 결과에 대한 처분을 제외한다) 또는 그 부작위 지정된 컨설턴트 시험기관이 실시하는 컨설턴트 시험사무에 관한 처분 또는 그 부작위 또는 지정 등록기관이 실시하는 등록사무에 따른 처분 또는 그 부작위 내용은 후생노동대신에 대하여 행정불복심사법에 의한 심사청구를 할 수 있다.

(수수료)

제112조 다음의 자는 시행령으로 정하는 바에 따라 수수료를 국가 (지정 시험기관이 실시하는 면허시험을 받고자 하는 자에 있어서는 지정 시험기관, 지정 컨설턴트 시험기관이 실시하는 노동안전 컨설턴트 시험 또는 노동위생 컨설턴트 시험을 받고자하는 자에 있어서는 지정 컨설턴트 시험기관, 지정 등록기관이 실시하는 등록을 받고자하는 자에게 있어서는 지정 등록기관)에 납부하여야 한다.

- (1) 면허를 받고자 하는 자
- (1)의 2 제14조, 제61조 제1항 또는 제75조 제3항의 등록의 갱신을 받고자 하는 자
- (2) 기능강습(등록교습기관이 실시하는 것을 제외한다.)를 받고자 하는 자
- (3) 제37조 제1항의 허가를 받고자 하는 자
- (4) 제38조 검사(등록 제도시 등 검사기관이 실시하는 것을 제외한다)을 받고자하는 자
- (4)의 2 제38조 제1항, 제41조 제2항, 제44조 제1항 또는 제44조의 2 제1항의 등록 또는 갱신을 받고자하는 자
- (5) 검사증의 재교부 또는 서류변경 (등록 제도시등 검사기관이 실시하는 것을 제외한다.) 를 받고자 하는 자
- (6) 성능검사 (등록 성능검사기관이 실시하는 것을 제외한다)을 받고자 하는 자
- (7) 개별검정 (등록 개별검정기관이 실시하는 것을 제외한다)을 받고자 하는 자
- (7)의 2 형식검정(등록 형식검정기관이 실시하는 것을 제외한다)을 받고자 하는 자
- (8) 제56조 제1항의 허가를 받고자 하는 자
- (9) 제72조 제1항의 면허의 재교부 또는 서류변경을 받고자 하는 자
- (10) 면허의 유효 기간의 갱신을 받고자 하는 자
- (11) 면허시험을 받고자 하는 자
- (12) 노동안전 컨설턴트 시험 또는 노동위생 컨설턴트 시험을 받고자 하는 자
- (13) 제84조 제1항의 등록을 받고자 하는 자

2 전 항의 규정에 의하여 지정 시험기관, 지정 컨설턴트 시험기관 또는 지정 등록기관에 납부된 수수료는 각각 지정된 시험기관, 지정 컨설턴트 시험기관 또는 지정 등록기관의 수입으로 한다.

(공시)

제112조의 2 후생노동대신은 다음의 경우에 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 그 취지를 관보에 고시하여야 한다.

- (1) 제38조 제1항, 제41조 제2항, 제44조 제1항 또는 제44조의 2 제1항의 규정에 의한 등록을 한 때

- (2) 제44조의 4 규정에 의하여 형식 검정합격증의 효력을 상실한 때
- (3) 제47조의 2 또는 제49조(제53조의 3 부터 제54조의 2까지에서 이러한 규정을 준용하는 경우를 포함한다)의 규정에 의한 신고가 있을 때
- (4) 제53조(제53조의 3 부터 제54조의 2에서 준용하는 경우를 포함한다)의 규정에 의하여 등록을 취소하거나 제주시 등 검사, 성능검사, 개별검정 또는 형식 검정업무의 전부 또는 일부의 정지를 명했을 때
- (5) 제53조의 2(제53조의 3 부터 제54조의 2까지 및 제77조 제3항에서 준용하는 경우를 포함한다)의 규정에 의해 도도부현 노동국장, 노동기준감독서장 또는 후생노동 대신이 제주시 등 검사, 성능검사, 개별검정, 형식검정 또는 기능강습 업무의 전부 또는 일부를 스스로 실시하는 것으로 할 때, 또는 도도부현 노동국장, 노동기준감독서장 또는 후생노동대신이 스스로 행하고 있던 제주시 등 검사, 성능검사, 개별 검정, 형식검정 또는 기능강습 업무의 전부 또는 일부를 실시하지 않을 때
- (6) 제75조의 2 제1항, 제83조의 2 또는 제85조의 2 제1항의 규정에 의한 지정을 했을 때
- (7) 제75조의 10 (제83조의 3 및 제85조의 3에서 준용하는 경우를 포함한다)의 허가를 했을 때
- (8) 제75조의 11 제1항(제83조의 3 및 제85조의 3에서 준용하는 경우를 포함한다)의 규정에 의한 취소를 했을 때
- (9) 제75조의 11 제2항(제83조의 3 및 제85조의 3 에서 준용하는 경우를 포함한다)의 규정에 따라 지정을 취소하거나 시험사무 또는 컨설턴트 시험사무의 전부 또는 일부 또는 등록 사무의 정지를 명했을 때
- (10) 제75조의 12 제1항(제83조의 3 및 제85조의 3 에서 준용하는 경우를 포함한다 이하 이 호에서는 같다)의 규정에 의해 도도부현 노동국장 또는 후생노동대신이 시험사무 또는 컨설턴트 시험사무의 전부 또는 일부, 또는 등록사무를 스스로 실시하는 것으로 할 때, 또는 동 항의 규정에 의해 도도부현 노동국장 또는 후생노동 대신 이 스스로 실시하고 있던 시험사무 또는 컨설턴트 시험사무의 전부 또는 일부 또는 등록사무를 실시하지 않을 때

2 도도부현 노동국장은 다음의 경우에는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 그 사실을 공시하여야 한다.

- (1) 제14조, 제61조 제1항 또는 제75조 제3항의 규정에 의한 등록을 한 때
- (2) 제77조 제3항에서 준용하는 제47조의 2 또는 제49조 규정에 의한 신고를 한 때
- (3) 제77조 제3항에서 준용하는 제53조의 규정에 의하여 등록을 취소하거나 기능강습 또는 교습업무의 전부 또는 일부의 정지를 명했을 때

(경과조치)

제113조 이 법률의 규정에 의한 명령을 제정하거나 또는 개정, 폐지할 때는 그 명령으로써 그 제정 또는 개정, 폐지에 수반하여 합리적이고 필요하다고 판단되는 범위내에서 소요되는 경과조치(벌칙에 관한 경과조치를 포함한다.)를 정할 수 있다.

(광산에 관한 특례)

제114조 광산보안법 (소화 24년 법률 제70호) 제2조 제2항 및 제4항의 규정에 의한 광산의 보안(위생에 관한 환기 및 재해시의 구조를 포함한다. 다음 조 제1항에 있어서도 같다.)에 있어서는 제2장중 「후생노동대신」인 것은 「통상산업대신」과, 「노동정책협의회」인 것은 「중안광산보안협의회」로 한다.

2 광산보안법 제2조 제2항 및 제4항의 규정에 의한 광산에 관해서는 제3장중 「총괄안전위생관리자」인 것은 「총괄위생관리자」와, 「안전위생추진자」인 것은 「위생추진자」로 한다.

(적용제외)

제115조 이 법률 (제2장의 규정을 제외한다.)는 광산보안법 제2조 제2항 및 제4항의 규정에 의한 광산의 보안에 있어서는 적용하지 않는다.

2 이 법률은 선원법(소화 22년 법률 제100호)의 적용을 받는 선원에 있어서는 적용하지 않는다.

제12장 별 칙

제115조의 2 제조시 등 검사, 성능검사, 개별검정 또는 형식 검정업무(이하 이 조에서 "특정 업무" 라 한다)에 종사하는 등록 제조시 등 검사기관, 등록 성능검사기관, 등록 개별검정기관 또는 등록 형식검정기관(이하 이 조에서 "특정 기관" 이라 한다)의 임원 또는 직원이 그 직무에 관하여 뇌물을 수수, 요구 또는 약속한 때에는 5년 이하의 징역에 처한다. 이와 관련하여 부정행위를 하거나 이와 상당한 행위를 한 때에는 7년 이하의 징역에 처한다.

2 특정업무에 종사하는 특정기관의 임원 또는 직원이 퇴고자 하는 자가 취임 후 담당 할 직무에 관하여 청탁을 받고 뇌물을 수수, 요구 또는 약속한 때에는 임원 또는 직원이 된 경우에는 5년 이하의 징역에 처한다.

3 특정업무에 종사하는 특정기관의 임원 또는 직원이었던 자가 그 재직 중에 청탁을 받고 직무상 부정한 행위를 한 것 또는 이와 상당한 행위를 할 것에 관해서 뇌물을 수수 요구하거나 약속한 때에는 5년 이하의 징역에 처한다.

4 전 3항의 경우에는 범인이 수수한 뇌물은 몰수한다. 그 전부 또는 일부를 몰수 할 수없는 때에는 그 가액을 추징한다.

제115조의 3 전 조 제1항부터 제3항까지 규정하는 뇌물을 공여하거나 그 요청 또는 약속을 한 자는 3년 이하의 징역 또는 250만엔 이하의 벌금에 처한다.

2 전 항의 죄를 범한 자가 자수 한 때에는 그 형을 감형 또는 면제할 수 있다.

제115조의 4 제115조의 4, 제115조의 2 제1항 부터 제3항까지의 죄는 형법 제14조의 예에 따른다.

제116조 제55조의 규정에 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 300만엔

이하의 벌금에 처한다.

제117조 제37조 제1항, 제44조 제1항, 제44조의 2 제1항, 제56조 제1항, 제75조의 8 제1항 (제83조의 3 및 제85조의 3 에서 준용하는 경우를 포함한다) 또는 제86조 제2항의 규정을 위반한 자는 1년 이하의 징역 또는 100만엔 이하의 벌금에 처한다.

제118조 제53조(제53조의 3 부터 제54조의 2 까지 및 제77조 제3항에서 준용하는 경우를 포함한다), 제54조의 6 제2항 또는 제75조의 11 제2항(제83조의 3 및 제85 조의 3 에서 준용하는 경우를 포함한다)의 규정에 의한 업무의 정지명령에 위반 한 때에는 그 위반 행위를 한 등록 제도시 등 시험기관의 임원 또는 직원은 1년 이하의 징역 또는 100만엔 이하의 벌금에 처한다.

제119조 다음 각 호의 하나에 해당하는 자는 6월 이하의 징역 또는 50만엔 이하의 벌금에 처한다.

- (1) 제14조, 제20조부터 제25조까지, 제25조의 2 제1항, 제30조의 3 제1항 또는 제4항, 제31조 제1항 , 제31조의 2, 제33조 제1항 또는 제2항, 제34조, 제35조, 제38조 제1항, 제40 조 제1항 제42조, 제43조, 제44조 제6항, 제44조의 2 제7항, 제56조 제3항 또는 제4항, 제57조의 3 제5항, 제57조의 4 제5항, 제59조 제3항, 제61조 제1항, 제65조 제1항, 제65조의 4, 제68조, 제89조 제5항 (제89조의 2 제2항에서 준용하는 경우를 포함한다), 제97조 제2항, 제 104조 또는 제108조의 2 제4항의 규정에 위반한 자
- (2) 제43조의 2, 제56조 제5항, 제88조 제7항, 제98조 제1항 또는 제99조 제1항의 규정에 의한 명령에 위반한 자
- (3) 제57조 제1항의 규정에 의한 표시를 하지 않거나 허위 표시를 하거나 동 조 제2항의 규정에 의한 문서를 교부하지 않거나 허위 문서를 교부한 자
- (4) 제61조 제4항의 규정에 의한 후생노동성령을 위반한 자

제120조 다음 각 호의 하나에 해당하는 자는 50만엔 이하의 벌금에 처한다.

- (1) 제10조 제1항, 제11조 제1항, 제12조 제1항, 제13조 제1항, 제15조 제1항, 제3항 또는 제4항 제15조의 2 제1항, 제16조 제1항, 제17조 제1항, 제18조 제1항, 제25조의 2 제2항 (제30조의 3 제5항에서 준용하는 경우를 포함한다), 제26조, 제30조 제1 또는 제4항, 제30조의 2 제1항 또는 제4항, 제32조 제1항부터 제6항까지, 제33조 제3항, 제40조 제2항, 제44조 제5항, 제44조의 2 제6항, 제45조 제1항 또는 제2항, 제57조의 3 제1항, 제59조 제1항(동 조 제2항에서 준용하는 경우를 포함한다), 제61조 제2항 제66조 제1항부터 제3항까지, 제66조의 3, 제66조의 6, 제87조 제6항, 제88조 제1 (동조 제2 에서 준용하는 경우를 포함한다) 또는 제3항부터 제5항까지, 제101조 제1항 또는 제130조 제1항의 규정을 위반한 자
- (2) 제11조 제2항 (제12조 제2항 및 제15조의 2 제2항에서 준용하는 경우를 포함한다), 제57조의 4 제1항, 제65조 제5항, 제66조 제4항, 제98조 제2항 또는 제99조 제2항의 규정에 의한 명령 또는 지시를 위반한 자
- (3) 제44조 제4항 또는 제44조의 2 제5항의 규정에 의한 표시를 하지 아니하거나 허위의 표시를 한 자
- (4) 제91조 제1항 또는 제2항, 제94조 제1항 또는 제96조 제1항, 제2항 또는 제4항의 규정에 의한 출입, 검사, 작업 환경 측정, 수집 또는 검진을 거절, 방해 또는 기피하거나 질문에 대하여 진술을 하지 않거나 허위의 진술을 한 자
- (5) 제100조 제1항 또는 제3항의 규정에 의한 보고를 하지 않거나 허위 보고를 하거나 출석하지 아니한 자
- (6) 제130조 제3항의 규정에 의한 장부의 비치 또는 보관을 하지 아니하거나 동 항의 장부에 허위기재를 한 자

제121조 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 그 위반 행위를 한 등록 제도시 등 시험기관의 임원 또는 직원은 50만원 이하의 벌금에 처한다.

- (1) 제49조 (제53조의 3 부터 제54조의 2 까지 및 제77조 제3항에서 준용하는 경우를 포함한다)의 규정에 의한 신고를 하지 아니하거나 허위의 신고를 한 때
- (2) 제75조의 10(제83조의 3 및 제85조의 3 에서 준용하는 경우를 포함

한다)의 허가를받지 않고 시험사무 또는 컨설턴트 시험사무의 전부 또는 등록사무를 폐지한 때.

- (3) 제96조 제3항의 규정에 의한 출입 또는 검사를 거부, 방해 또는 기피하거나 질문에 대하여 진술을 하지 않거나 허위의 진술을 한 때
- (4) 제100조 제2항의 규정에 의한 보고를 하지 않거나 허위보고를 한 때
- (5) 제130조 제2항의 규정에 의한 장부를 비치 또는 보관을 하지 아니하거나 동 항의 장부에 허위 기재를 한 때

제122조 법인의 대표자 또는 법인 또는 사람의 대리인, 사용인 기타 종사자가 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제116조, 제117조, 제119조 또는 제120조의 위반행위를 했을 때는 행위자를 벌하는 것 이외에도 그 법인 또는 개인에 대하여도 각 본조의 벌금형을 부과한다.

제122조의 2 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 그 위반행위를 한 컨설턴트 협회 이사, 감사 또는 청산인은 50만엔 이하의 과태료에 처한다.

- (1) 제87조 제3항의 규정에 의한 신고를 하지 아니하거나 허위의 신고를 한 때
- (2) 제87조 제5 항의 규정에 의한 검사를 거부, 방해 또는 기피하거나 동 항의 규정에 의한 명령에 위반한 때

제123조 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2만엔 이하의 과태료에 처한다.

- (1) 제50조 제1항 (제53조의 3 부터 제54조의 2 까지 및 제77조 제3항에서 준용하는 경우를 포함한다)의 규정에 위반하여 재무제표 등을 갖추지 않고, 재무제표 등에 기재해야 할 사항을 기재하지 않거나 허위의 기재를 하거나 정당한 이유없이 제50조 제2항(제53조의 3 부터 제54조의 2 까지 및 제77조 제3항에서 준용하는 경우를 포함한다)의 규정에 의한 청구를 거부한 자
- (2) 연구소가 제96조의 3 규정에 의한 명령에 위반한 경우에 있어서 그 위반행위를 한 연구소의 임원

부칙

(시행기일)

제1조 이 법은 공포한 날부터 기산하여 20일을 경과한 날부터 시행한다.