

快適職場形成促進事業がスタート

「労働者の参加」確保がポイント

全国労働安全衛生センター連絡会議事務局長 古谷 杉郎

さる第123回通常国会で、建設業における労働災害防止対策の充実と快適な職場環境の形成の促進を目的とした労働安全衛生法の改正が成立し、後者についてはこの7月1日から施行された(前者は10月1日施行)。いわゆる「快適職場形成促進事業」がスタートしたわけである。

今回の法改正の概要は、図のように示されている。くわしくは、平成4年5月22日付け基第43号労働事務次官通達(18頁参照)及び平成4年7月1日付け基第391号労働基準局長通達(21頁参照)でその内容について説明されている。

労働安全衛生法には、第1条「目的」及び第2条「事業者等の責務」に、従来から「快適な作業環境の実現」がうたわれていた。今回、「快適な作業環境」が「快適な職場環境」に改められた。

それにもない、第7章の2「快適な職場環境の形成のための措置」が新設され、第71条の2「事業者の講ずる措置」、第71条の3「快適な職場環境の形成のための指針の公表等」、第71条の4「国の援助」の3つの条文が加えられた。

第71条の3の「快適な職場環境の形成のための指針(以下、「快適職場指針」)は、平成4年7月1日付け労働省告示第59号として公表され、同日付けでこれを解説する基第392号労働基準局長通達も示されている。6頁以下に両者を比較対象できるかたちで掲載した。

第71条の2「事業者の講ずる措置」で、「事業者は、事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、次の措置を継続的かつ計画的に講ずることにより、快適な職場環境を形成するよ

うに努めなければならない」とされる。「努力義務」である。

●事業主の努力義務

「次の措置」で「快適な職場環境」の内容が示される(①～④)。従来の規定の作業環境(①)も含んだ広い範囲の措置である。

- ① 作業環境を快適な状態に維持管理するための措置
- ② 労働者の従事する作業について、その方法を改善するための措置
- ③ 作業に従事することによる労働者の疲労を回復するための施設又は設備の設置又は整備
- ④ 前三号に掲げるもののほか、快適な職場環境を形成するため必要な措置

今回の法改正のもととなった「快適職場のあり方に関する懇談会報告書」は、次のように述べている。「これまで、労働災害防止のための最低基準の遵守を優先課題としてきたが、多くの労働者が仕事による疲労・ストレスを感じ、一層働きやすい快適な職場づくりが重要な課題となってきた現在、単に作業環境の快適化にとどまらず、作業の方法やサポートシステムを含めた職場全体の快適化が必要となっている」。

報告書は、さらに続けて、「『快適職場』の形成は、これまでの労働安全衛生対策の体系との関係で次のように位置付けることができる。

これまでの労働安全衛生対策は、危険又は有害な因子の排除を中心として、最低基準の確保と自主的な労働災害防止活動を通じてこれを推進してきたが、これからの労働安全衛生対策としては、より積極的な対応が求められている。

「快適職場」の形成施策は、昭和63年から実施されている心身両面の健康保持増進対策(Total Health Promotion Plan; 略称T H P)とともに、今後の労働安全衛生対策を構成するものと整理することができる。これらの対策が総合的に実施されることにより、豊かな勤労者生活を実現するための基盤を整備することとなる(下図—3頁—参照)。

「これまでであった労働災害や職業病はすでに過去の問題で、これからは『T H P』と『快適職場』だけ考えていけばよい」ということであれば「ちょっと待った」ということになるが、「これまでの安全衛生対策」に加えて「より積極的な安全衛生対策」をとるということに異論はない。

●低利融資、助成制度で「動機付け」

しかし、罰則付きの強行規定ならいざしらず、「事業者の努力義務」を定めただけでは解決しない。問題は、アプローチの仕方である。改正法が用意したのは、第71条の4「国の援助」であり、具体的には、①日本開発銀行による低利融資制度の創設と②中小企業に対する助成制度である。

- ①日本開発銀行による低利融資制度
- ・融資対象者—快適職場指針に照らして適切な

豊かな勤労者生活の実現

「快適職場の形成」 健康の保持増進(T H P)

危険又は有害な因子の排除を中心とした対策

より積極的な
安全衛生対策
これまでの
安全衛生対策

(快適職場のあり方に関する懇談会報告書から)

- 職場環境の形成を行う事業者
- ・融資対象事業—工場等における作業環境施設、福利厚生施設等の整備
- ・金利—特利2(現在5.9%)
- ・融資比率—40%
- ・平成4年7月1日付け基第391号労働基準局長通達本文及び別添3「日本開発銀行快適職場形成融資要綱」に手続等が解説されている(21頁参照)

- ②中小企業に対する助成制度(職場改善機器助成—中小企業共同安全衛生改善事業補助制度)
- ・助成対象者—中小企業共同安全衛生改善事業の指定集団に属する中小企業者で、快適職場形成推進委員会の推薦を受けているもの
- ・助成対象事業—空調機、空気清浄機、局所冷房装置、局所排気装置等職場改善に要する機器
- ・補助率—1/3 限度額2,000万円
- ・平成4年7月1日付け基第54号労働事務次官通達によって改正された平成元年5月29日付け基第48号通達、及び平成4年7月1日付け基第393号労働基準局長通達の内容を25頁以下に示す。

- 「快適職場指針」は援助の発動要件

第71条の3によって公表される「快適な職場環境の形成のための指針」は、上記①日本開発銀行による低利融資制度等の発動要件と位置付けられる。すなわち、事業者が「快適職場推進計画」を作成し、「快適職場指針」に照らして適切である旨の都道府県労働基準局長の認定（実際には「快適職場推進センター」と位置付けられた労働基準協会等が審査する）を受けた場合に、低利融資が受けられるのである。

すなわち、労働省の描いている絵は、何らかの動機で職場改善を考えた事業者が、低利融資等を受けるために、「快適職場指針」に沿った改善計画をたてることを期待し、誘導する、ということだろう。「快適職場形成」という壮大な理念に比べて、何とせせこましい仕組みだと考えるのは、私だけだろうか。

その原因の根本は、「労働者の参加」という発想の欠如からきていると考えるのである。

●「労働者の参加」という発想の欠如

今回の改正法案が出された時点で、次のような問題点を指摘した(全国安全センター第3回総会議案書から)。

「『快適職場』の形成促進をめざした労働安全衛生法の改正については、その積極性を認めるにしろ、私たちが促進してきた『自主対応型の労働安全衛生』の立場から、下記のような問題点が指摘できると思います。

イ 労働者の参加(機能付与 ENABLING)という発想の欠如

改正のもととなった『快適職場のあり方に関する懇談会報告書』(91年11月)でも、労働者の参加の必要性がふれられてるにもかかわらず、『事業者は…するように努めなければならない』『事業主に…援助する』という内容だけにとどまっています。国会審議の中で指針の中に労働組合・労働者の意見を聞くこ

とを盛り込むという答弁がなされましたが、これは、現行労働安全衛生法の基本的弱点です(→『快適職場指針』では、『例えば安全衛生委員会を活用する等により、その職場で働く労働者の意見ができるだけ反映されるよう必要な措置を講ずること』とされた)。

ロ 『労働大臣が画一的に定める基準』に該当するかどうか『快適職場』であるかどうかの『唯一の基準』となって一人歩きしないかという危惧

懇談会報告書でも『個人差への配慮』が指摘され、『『快適職場』の姿は、社会経済状況や人々の意識変化、技術の進歩等によって異なったものとなっていくものであり、絶えず見直しも必要』とされていますが、『労働大臣が定める基準』は固定化され、なかなか変更されないおそれも大きいと言えます。そして何よりも、職場のことを最もよく知っている労働者自身が参加し、『快適職場』の『内容』や『優先順位』も労働者自身が評価するというでなければ、快適職場の実現とたえざる改善・向上はあり得ないと考えるからです。

ハ 快適職場推進センターと位置付けられる中央労働災害防止協会等の運営の『民主化』の必要

現在は、労働者・労働組合の代表は運営に参加できておらず、91年3月に発足した地方公務員安全衛生推進協会に公務員関係労働組合の代表が参加しているのと対照的です。また、やたらと新たな専門資格を創設したり(その養成や資格認定が新たなビジネスを創出)、事業者や『専門機関(労働組合が参加していない団体か民間営利団体)』にだけカネをばらまくという行き方は修正されるべきです。」

●改正法をどう活用していくか

改正法の仕組みを冷静に分析すると、とにかく、事業主が職場改善を(「快適職場推進計画」を作成しよう)と考えることには、労働者、労働組合の出番はありそうにない。その意味では、改正法の影響はきわめて限られたものでしかないかもしれない。

せめて、労働者の代表が参加して毎月1回は開催することとされている安全衛生委員会の付議事項(労働安全衛生法施行規則第21、22条)に「快適職場の形成に関する事項」と明記するだけでも事態はかなり異なるだろう。

事業者は、その事業場を「快適」にするための方針について、必ず安全衛生委員会にかけなければならないこととするわけである。それでも、法制度上言わば諮問機関としての位置付けしかされていない安全衛生委員会の役割からして不十分かも知れないが、事業者がその気にならなければ何もはじまらないという仕組みよりははるかによい。

根本的には、わが国の労働安全衛生法の体系を「労働者の参加(機能付与)」という観点から全面的に見直す必要を感じている。「快適職場」の形成にしろ、最低限の安全衛生対策にしろ、「事業者が…すべき」だけではなく、労働者が事業者と対等の立場で関与できるような機能を付与した仕組みに改めるべきである。

●自主対応型の職場改善を

「『労働大臣が画一的に定める基準』に該当するかどうか『快適職場』であるかどうかの『唯一の基準』となって一人歩きしないかという危惧」があると述べたが、「快適職場指針」とその解釈通達をざっと見た限りでは、幸い、危惧で終わっている。

すなわち、「基準の数字」を示すのではなく、「個人差への配慮」も含めた、言わば「点検項目」を示している。どう改善していくか具体策

は、現場にゆだねられているとあってよい。これまでの労働省の「基準」にはない特徴を持っていることを積極的に評価したい。前述したように、「快適職場指針」の実態的機能が日本開発銀行による低利融資等を受けるための発動要件にしか位置付けられていないのが残念である。

これらの点検項目も参考にしながら、「快適職場」の「内容」や「優先順位」を労働者自身が評価し実現し、向上させるということは、われわれが主張してきた「自主対応型の労働安全衛生活動」そのものである。

全国安全センターは今年2月に「職場改善トレーニング」というテーマで第2回労働安全衛生学校を開催したが、そこでねらったアプローチが有効であることに強い確信を持ったというのが、「快適職場指針」をながめての感想だ。第2回労働安全衛生学校の内容については、近い機会に紙面で紹介する予定なので、「快適職場指針」と合わせて是非研究していただきたい。

いずれにしろ、今回の法改正の内容が弱点があるかどうかにかかわらず、職場での「自主対応型の労働安全衛生活動」を推進していきたい。今回の法改正で、「努力義務」であるにしろ、事業者と責務として「快適職場形成の促進」がうたわれたことを現場で生かしていくための方策を考えよう。

現行の安全衛生委員会の付議事項の規定と今回の労働安全衛生法改正(第7章の2の新設)から、あらためて労働安全衛生法施行規則第21、22条に明記するまでもなく、「快適職場の形成に関する事項」は安全衛生委員会の付議事項となると解して全く差し支えない。それを強調するために、あえて明記すべきだったと言ったまでのことだ。これまでも安全衛生委員会を実効的に機能させてきた労働組合であれば、今回の法改正はさらに活用できるはずである。

快適職場指針

快適職場指針	労働基準局長通達
<p>平成4年7月1日 労働省告示第59号</p> <p>事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針</p> <p>近年の技術革新の目覚ましい進展は、職場環境を大きく変えつつあり、また、経済のソフト化、サービス化や企業活動の国際化の進展等は、個々の労働者に就業態様の変化や就業地域の拡大等をもたらしている。最近、こうした職場をめぐる環境の変化の中で、新たに労働者の就業に伴う疲労やストレスの問題が生じている。</p> <p>また、経済的豊かさが実現する中で、国民の意識は物質的な豊かさから心の豊かさに比重を移してきており、このため、労働面においても、労働時間の短縮を求めるとともに、健康に対する関心の高まりから、心身に負担の大きい作業についてはその軽減を求める等職場における働きやすさが重視されるようになってきている。</p> <p>さらに、我が国の就業構造を見ると、労働力人口の高齢化に伴い事業場における中高年齢者の割合が高まるとともに、多様な就業分野への女子の職場進出により女子労働者比率の高まりが見られる。このため、</p>	<p>平成4年7月1日基発第392号 都道府県労働基準局長宛て労働省労働基準局長</p> <p>「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」について</p> <p>労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第71条の3第1項の規定に基づき、「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」(以下「快適職場指針」という。)は、平成4年7月1日付け労働省告示第59号として公表されたところである。</p> <p>快適職場指針は、事業者が快適な職場環境の形成を進めるに際して、その取組の適切かつ有効な実施を図ることができるよう、快適な職場環境の形成についての目標に関する事項、快適な職場環境の形成の適切かつ有効な実施を図るために事業者が講ずべき措置の内容に関する事項、及び当該措置の実施に関し考慮すべき事項を定めたものであり、その趣旨、内容は下記のとおりである。</p> <p>については、快適職場指針に基づき、快適な職場環境の形成が適切かつ有効に実施されるように、事業者団体等に対して、本通達を含めて指針の周知を図り、その普及・促進を図るよう努められたい。</p> <p style="text-align: center;">記</p>

快適職場指針	労働基準局長通達
<p>このような就業構造の変化に対応し、作業方法等の改善された職場環境の形成を図る必要が生じている。</p> <p>このような変化の中で、労働者が、その生活時間の多くを過ごす職場について、疲労やストレスを感じる事が少ない快適な職場環境を形成していくことが、極めて重要となっている。なお、快適な職場環境の形成を図ることは、労働者の有する能力の有効な発揮や、職場の活性化にも資するものと考えられる。</p> <p>この指針は、以上のような考え方に立脚して、事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関し、快適な職場環境の形成についての目標に関する事項、快適な職場環境の形成の適切かつ有効な実施を図るために事業者が講ずべき措置の内容に関する事項及び当該措置の実施に関し考慮すべき事項を定め、事業者の自主的な取組を促進し、もって快適な職場環境の形成に資することを目的とするものである。</p> <p>第1 快適な職場環境の形成についての目標に関する事項</p> <p>快適な職場環境の形成は、次に示すところにより図られることが望まれる。</p> <p>1 作業環境の管理</p> <p>空気環境、温熱条件等の作業環境が空気の汚れ、暑さ・寒さや不十分な照度等により不適切な状態にある場合には、労働者の疲労やストレスを高めることから、空気環境について浮遊粉じんや臭気等の労働者が不快に感じる因子が適切に管理されたものとするとともに、温度、照度等が作業に従事する労働者に適した状態に維持管理されるようにすること。</p> <p>2 作業方法の改善</p>	<p>I 快適職場指針の趣旨及び考え方</p> <p>第1 趣旨</p> <p>近年の我が国における産業構造の変化や職場におけるOA化、FA化、企業活動の急速な国際化、情報化の進展等に伴う労働環境、作業態様の変化等の中で、職場では、疲労やストレスを感じている労働者の割合が高くなっている。また、工場等においては、重筋作業、暑熱作業等の労働負荷の大きな作業がなお多く存在している。</p> <p>一方、我が国は、経済的豊かさを実現したが、国民の意識においては、心の豊かさを重視する人の割合が物の豊かさを重視する人の割合を大きく上回るようになってきている。同様に、労働者の意識においても、働きやすい職場環境への取組に対する希望が増えてきている。</p> <p>さらに、労働力人口の高齢化の進展、女性の職場進出が進んでいる状況の下で、高齢者や女性にも作業がしやすいように作業環境、作業方法等が改善されるとともに、休憩設備等が整備された職場の形成が求められている。</p> <p>このような状況のもとで、全ての労働者が、疲労やストレスを感じる事の少ない、快適な職場環境を形成していくことが重要となっている。</p> <p>第2 快適な職場環境を形成するに当たっての考え方</p> <p>労働安全衛生関係法令等においては、事業場における作業環境、作業方法、休憩室、食堂等についての安全衛生に関する基準を定めているが、これらの規定は、労働者の危険又は健康障害を防止するため事業者が最低限講ずべき措置を定めたものである。</p> <p>一方、快適な職場環境の形成への取組は、事業者の自主的な努力により、進めていくべきものである。</p>

快適職場指針	労働基準局長通達
<p>労働者の従事する作業は、その心身に何らかの負担を伴うものであるが、不自然な姿勢での作業や大きな筋力を必要とする作業等については、労働者の心身の負担が大きいため、このような作業については、労働者の心身の負担が軽減されるよう作業方法の改善を図ること。</p> <p>3 労働者の心身の疲労の回復を図るための施設・設備の設置・整備</p> <p>労働により生ずる心身の疲労については、できるだけ速やかにその回復を図る必要がある。このため、休憩室等の心身の疲労の回復を図るための施設の設置・整備を図ること。</p> <p>4 その他の施設・設備の維持管理</p> <p>洗面所、トイレ等の労働者の職場生活において必要となる施設・設備については、清潔で使いやすい状態となるよう維持管理されていること。</p> <p>第2 快適な職場環境の形成を図るために事業者が講ずべき措置の内容に関する事項</p> <p>快適な職場環境の形成を図るために、事業者が講ずべき措置は、次に示すとおりである。</p> <p>1 作業環境を快適な状態に維持管理するための措置</p> <p>(1)空気環境</p> <p>屋内作業場では、空気環境における浮遊粉じんや臭気等について、労働者が不快と感ずることのないよう維持管理されるよう必要な措置を講ずることとし、必要に応じ作業場内における喫</p>	<p>その際、事業者は労働安全衛生法令等に定める措置を講じたうえで、快適職場指針に定めるところにより、労働者が疲労やストレスを感じることを少ない、快適な職場環境を形成していくことが重要である。</p> <p>なお、建設工事等において設けられる事務所等については、仮設の場合が多いことから、必要な措置を講じ難い面もあるので、それぞれの状況に応じた相違工夫による改善が望まれる。</p> <p>II 快適職場指針の内容</p> <p>第1 快適な職場環境の形成についての目標に関する事項</p> <p>本項では、事業者が快適な職場環境の形成を行うに当たって、その目標となる事項を示したものであり、快適な職場環境として、作業環境の管理、作業方法の改善、疲労の回復を図るための施設等の整備等が行われることが望ましいとして、そのような職場環境づくりをすることの重要性を明らかにしたものである。</p> <p>第2 快適な職場環境の形成を図るために事業者が講ずべき措置の内容に関する事項</p> <p>1 作業環境を快適な状態に維持管理するための措置</p> <p>(1)空気環境について</p> <p>① 「浮遊粉じんや臭気等」には、ガス、蒸気、煙、ヒューム、ミストが含まれること。</p> <p>② 「不快と感ずることのない」とは、浮遊粉じん等の存在が視覚、臭覚等で意識される不快を感じない状態であり、また、換気が悪いと感じられる状態や臭気が不快と感ずられる等の状態がないことをいう。</p>

快適職場指針	労働基準局長通達
<p>煙場所を指定する等の喫煙対策を講ずること。また、浮遊粉じんや臭気等が常態的に発生している屋外作業では、これらの発散を抑制するために必要な措置を講ずることが望ましいこと。</p> <p>(2)温熱条件</p> <p>屋内作業においては、作業の態様、季節等に応じて温度、湿度等の温熱条件を適切な状態に保つこと。また、屋外作業場については、夏期及び冬期における外気温等の影響を緩和するための措置を講ずることが望ましいこと。</p> <p>(3)視環境</p> <p>作業に適した照度を確保するとともに、視野内に過度な輝度対比や不快なグレアが生じないように必要な措置を講ずること。</p>	<p>③ 「必要に応じ」とは、たばこの煙又は臭いに不快を感じている労働者がいる場合をいうこと。</p> <p>④ 喫煙対策としては、喫煙室や喫煙場所の設置、禁煙タイムの設定等があり、事業場の実態に応じて適切な対策がとられていること。</p> <p>⑤ 「これらの発散を抑制するために必要な措置」には、散水することが含まれること。</p> <p>(2)温熱条件について</p> <p>温熱条件とは、労働者をとりまく空気の温度、湿度、輻射熱及び気流等の要素が総合されたものであること。</p> <p>① 「適切な状態」とは、作業場所について暑い、寒い、蒸し暑いといった不快を感じない状態をいうこと。</p> <p>② 体感温度に個人差があるため、平均的に設定された温熱条件下では、特定の労働者の不快感をなくすることができない場合には、局所的な冷房又は暖房等によって、個人差を補うこと。</p> <p>③ 作業者が点在している工場において、工場全体に冷暖房を入れることが不合理な場合には、作業者の付近のみを局所的に冷房又は暖房すること。</p> <p>④ 冷房又は暖房は、外気温との差が著しくないようにすること。</p> <p>⑤ 作業の性質により温熱条件を管理することが困難な場合には、温熱条件が適切な状態に管理されている休憩室等を確保すること。</p> <p>⑥ 屋外作業場については、作業場所又は作業場所付近に、夏期においては日除けの設備を設ける等の措置、冬期においては暖をとることのできる設備を設ける等の措置を講ずることが望ましいこと。</p> <p>⑦ 適切な温熱条件は、それぞれの作業場所における作業態様に応じて、実態に即して個別的に判断すべきものであり、これらの条件の設定に当たっては、関連する文献等を参考にすること。</p> <p>(3)視環境について</p> <p>視環境とは、人の視覚とかかわる物理的環境のことであり、事務所、工場など建築物の内外装、照明、採光、色彩、機器等視対象物の輝度(発光体の単位面積当たりの明るさ)等から総合的に構成されるものであ</p>

快適職場指針	労働基準局長通達
<p>また、屋内作業場については、採光、色彩環境、光源の性質などにも配慮した措置を講ずることが望ましいこと。</p> <p>(4)音環境 事務所については、外部からの騒音を有効に遮断する措置を</p>	<p>ること。</p> <p>① 「作業に適した」とは、作業をしていて暗すぎる又は明るすぎることによる不快を感じない状態をいうこと。</p> <p>② 作業内容、年齢等により必要な照度はかなり異なることから、全体的な照度により特定の労働者に必要な照度を確保できない場合には、手元照明を設置すること。</p> <p>③ 「輝度対比」とは、二つの面の相対的な輝度の相違又はこれを量的に示したものであり、視野内の輝度対比が大きくなると、作業者の目の疲労を増大させることになる。</p> <p>④ 「グレア」とは、照明器具等における「まぶしさ」のことであり、視野内に輝度の高い光源があると、グレアの原因となり、不快感を与える。 グレアの対策としては、ルーバやカバーを用い、照明器具や窓からの光が直接目に入らないようにする方法、採光の制限や機器配置に考慮し、VDTのディスプレイ面に光が映り込まないようにする方法等があること。</p> <p>⑤ 照明用光源の光色や演色性は作業環境の快適性の視点から、重要な要素のひとつとして重視されてきており、光源の選択に当たっては、これらを考慮したものとする。</p> <p>(イ)光源の光色とは、例えば白熱電球の光の色と水銀ランプの光の色の違いのように、光の色の違いを表す属性であること。</p> <p>(ロ)演色性とは、対象物の色がどれくらい自然に見えるかに関する度合を表す指標であること。</p> <p>⑥ 壁、天井、内装材、肌等の色彩は作業員への心理的効果等を考慮したものであること。</p> <p>⑦ 照度については、それぞれ作業場所における作業態様等に応じて、関連する文献等を参考にして定めること。</p> <p>(4)音環境について ① 適切な音環境とは、騒音レベルの高い音、音色の不快感を人々に不快を与える音を排除した環境をい</p>

快適職場指針	労働基準局長通達
<p>講ずるとともに、事務所内のOA機器等について低騒音機器の採用等により、低騒音化を図ること。また、事務所を除く屋内作業についても、作業場内の騒音源となる機械設備について遮断材で覆うこと等により騒音の抑制を図ること。</p> <p>(5)作業空間等 作業空間や通路等の適切な確保を図ること。</p> <p>2 労働者の従事する作業について、その方法を改善するための措置 (1)腰部、頸部等身体の一部又は全身に常態的に大きな負担のかかる不自然な姿勢での作業については、機械設備の改善等により作業方法の改善を図ること。</p>	<p>うこと。</p> <p>② 騒音防止の方法としては次の方法等があるが、作業環境等に応じてこれらの方法を適切に組み合わせること等により、騒音を効果的に低減させること。 (イ)発生する騒音の少ない装置や工程に替えること。 (ロ)防音カバー等の適切な遮音材を用いて音の伝播を遮ること。 (ハ)天井や壁の内側に吸音材を貼る等の吸音対策を行うこと。 (ニ)防音構造の操作室を設ける等作業が行われる場所を騒音発生源から隔離すること。</p> <p>③ 思考を必要とする作業等の場合には、一般に騒音レベルの低い環境が適しているが、事務所等一般の事務作業を行う作業場所にあつては、そこで働く労働者の意見等を参考にして、騒音管理をすること。</p> <p>④ 騒音防止対策を講じても十分な効果が得られない場合には、作業場所の騒音から隔離された休憩室等を確保すること。</p> <p>(5)作業空間等について ① 「作業空間や通路等の適切な確保」とは、事務所では、事務機器の導入により空間がせまげられていないこと、OA機器の配線が床に露出していないこと、他人の視線等が気になる場合には机の配置、ローパーティションの設置などについて配慮されていることをいうこと。</p> <p>② 適切な大きさの窓等が設けられることにより、作業員に圧迫感等を与えないことが望ましい。地下の作業室等においては、側壁等に空間的広がりを感じさせるように照明、色彩等に工夫を行うこと。</p> <p>2 労働者の従事する作業について、その方法を改善するための措置 (1)「腰部、頸部等身体の一部又は全身に常態的に大きな負担のかかる不自然な姿勢での作業については、機械設備の改善等により作業方法の改善を図ること」について ① 腰部、頸部等に大きな負担がかかる次のような作</p>

快適職場指針	労働基準局長通達
<p>(2) 荷物の持ち運び等を常態的に行う作業や機械設備の取扱・操作等の作業で相当の筋力を要するものについては、助力装置の導入等により負担の軽減を図ること。</p> <p>(3) 高温、多湿や騒音等の場所における作業については、防熱や遮音壁の設置、操作の遠隔化等により負担の軽減を図ること。</p>	<p>業姿勢について、生産工程等におけるコンベアラインの変更、可変作業台の設置、足場の安定化等の措置により作業姿勢の改善を図ること。</p> <p>(イ) 寝転んだ状態、背を反らせた状態等で上向きの姿勢</p> <p>(ロ) 立位状態で上体をねじったり、背伸びをした姿勢</p> <p>(ハ) 膝を曲げた中腰で上体を前屈させる姿勢</p> <p>(ニ) かがんだ姿勢</p> <p>(ホ) 手を伸ばして重量物を持ち上げる姿勢等</p> <p>② 改善措置を講じても、相当の負担がかかる作業姿勢が残る場合は、臥床等ができる休憩室等を確保すること。</p> <p>(2) 「荷物の持ち運び等を常態的に行う作業や機械設備の取扱・操作等の作業で相当の筋力を要するものについては、助力装置の導入等により負担の軽減を図ること」について</p> <p>① 生産工程等における重量物の取扱いや機械の操作等によって、労働者が全身や身体の局部(腰、腕等)に疲労を訴えるような作業では、各種の助力装置や運搬機の導入等による改善措置を講ずるとともに、機械等の形状を操作しやすいように改善すること。</p> <p>② 取扱対象物の荷姿について、次のような配慮をすること。</p> <p>(イ) 荷重ができるだけ体の近くになるようにすること。</p> <p>(ロ) 対象物を把持しやすいようにすること。</p> <p>③ 改善措置を講じても、相当の負担が残る場合は、臥床等ができる休憩室等を確保すること。</p> <p>(3) 「高温、多湿や騒音等の場所における作業については、防熱や遮音壁の設置、操作の遠隔化等により負担の軽減を図ること」について</p> <p>① 工場等における炉前作業、冷凍庫内の作業、多量の蒸気を使用する作業、鉚打ちの作業等については、温熱条件、音環境等に起因する負担を軽減するため、工程の自動化、操作の遠隔化、防熱壁、遮音壁等の設置、局所的な冷暖房設備の設置等の措置を講ずること。</p> <p>② 改善措置を講じても、相当の負担が残る場合は、</p>

快適職場指針	労働基準局長通達
<p>(4) 高い緊張状態の持続が要求される作業や一定の姿勢を長時間持続することを求められる作業等については、緊張を緩和するための機器の導入等により、負担の軽減を図ること。</p> <p>(5) 日常用いる機械設備、事務機器や什器等については、識別しやすい文字により適切な表示を行うとともに、作業動作の特性に適合した操作が行える等作業をしやすい配慮がなされていること。</p> <p>3 作業に従事することによる労働者の疲労の回復を図るための施設・設備の設置・整備</p> <p>(1) 疲労やストレスを効果的に癒すことができるように、臥床できる設備を備えた休憩室等を確</p>	<p>冷水機等の設置や、冷房設備又は暖房設備の整備された休憩室等を確保すること。</p> <p>(4) 「高い緊張状態の持続が要求される作業や一定の姿勢を長時間持続することを求められる作業等については、緊張を緩和するための機器の導入等により、負担の軽減を図ること」について</p> <p>① コンベアラインを流れる製品の組立てや検査の作業、コントロール室における計器監視作業のように、長時間持続して一定の姿勢を保持する作業や高い緊張状態が要求される作業については、自動化、ロボット化等の措置を講ずるほか、適正なコンベアラインの流れとなるような配慮、一時的に他の姿勢で行う作業の導入、小休止の導入、疲労を強く感じたときに他の作業者と交替できるようにすること。</p> <p>② 精神的疲労の解消ができるような音楽機器を導入することが望ましいこと。</p> <p>(5) 「日常用いる機械設備、事務機器や什器等については、識別しやすい文字により適切な表示を行うとともに、作業動作の特性に適合した操作が行える等作業をしやすい配慮がなされていること」について</p> <p>① 「作業動作の特性に適合した操作が行える」とは、誤操作等を招きやすい操作レバー等が識別しやすく、人間の作業動作特性にあった配置等に改善されていることや、作業手順に沿った機械器具の配置等がなされていることをいうこと。</p> <p>② 機械設備、事務用機器等の操作盤やディスプレイの表示法等について、文字が小さく、かつ不鮮明で操作がしにくい機器の状態について、これを改善するための措置を講ずること。</p> <p>③ 作業台、机、椅子等の高さは、作業内容と身体特性にあわせて調節可能なものであること。</p> <p>3 作業に従事することによる労働者の疲労を回復するための施設・設備の設置・整備</p> <p>(1) 「疲労やストレスを効果的に癒すことができるように、臥床できる設備を備えた休憩室等を確保すること」について</p>

快適職場指針	労働基準局長通達
<p>保すること。</p> <p>(2)多量の発汗や身体の汚れを伴う作業がある場合には、シャワー室等の洗身施設を整備するとともに、常時これを清潔にし、使いやすくしておくこと。</p> <p>(3)職場における疲労やストレス等に関し、相談に応ずることができるよう相談室等を確保すること。</p>	<p>① 「休憩室等」の「等」は、休憩できる施設・設備の整備された場所が含まれること。</p> <p>② 職場における疲労やストレスの要因となるものには、作業環境、作業方法のほか、職場における人間関係、職場組織等種々の要因がある。また、作業の態様に応じ、労働者の受ける疲労やストレスの形態には、局所疲労、全身疲労等の差異がみられる。このため休憩室は、作業の態様に応じた疲労やストレスを効果的に癒すことができるように整備されていること。</p> <p>例えば、高温作業等に従事する労働者については、空調設備や冷水機等の設備を設けること、長時間の立ち作業に従事する労働者については、臥床又はゆったり座ることのできる椅子等の設備を設けること、騒音作業に従事する労働者については静かな休憩室を設ける等の配慮がなされていること。</p> <p>③ 休憩室は、休憩する労働者数に応じた広さであること、清潔であること等について配慮することが必要である。また、休憩室内の色彩に配慮するとともに、必要に応じ音楽を流したり、観葉植物を配置する等の配慮をすること。</p> <p>(2)「多量の発汗や身体の汚れを伴う作業がある場合には、シャワー室等の洗身施設を整備するとともに、常時これを清潔にし、使いやすくしておくこと」について</p> <p>① 「シャワー室等」の「等」には風呂が含まれること。</p> <p>② 炉前作業等高温な場所での作業、多湿な場所での作業、夏期の屋外作業、身体の汚れを伴う作業等がある場合について、シャワー室等の設置が必要であり、当該シャワー室等は、常に清潔に保たれ、温水も利用出来るようにすること。</p> <p>(3)「職場における疲労やストレス等に関し、相談に応ずることができるよう相談室等を確保すること」について</p> <p>① 「相談室等」における「等」には、相談コーナーの設置、相談日の設置等による相談できる場所の確</p>

快適職場指針	労働基準局長通達
<p>(4)職場内に労働者向けの運動施設を設置するとともに、施設内に緑地を設ける等の環境整備を行うこと。</p> <p>4 その他の快適な職場環境を形成するため必要な措置</p> <p>(1)洗面所、更衣室等の労働者の就業に際し必要となる設備を常時清潔で使いやすくしておくこと。</p>	<p>保が含まれること。</p> <p>② 労働者が職場の作業環境、作業方法や人間関係、職場組織等から受ける疲労やストレスについては、労働者がこれに気付くとともに、当該労働者に対して適切な対処の仕方等を示すことが、疲労やストレスの軽減対策として有効である。ここでは、労働者が専門家の相談を受けることができるようにするための場所等を確保することとしたものである。</p> <p>相談のための場所は、利用しやすい場所に設置されていること、相談中の会話がもれない構造であること、相談のための机、椅子等が設置されていること、明るく清潔であること。</p> <p>③ 相談のための場所は、利用しやすいことが重要であるので、労働者の様々な相談の場所として位置付けておくこと。</p> <p>(4)「職場内に労働者向けの運動施設を設置するとともに、敷地内に緑地を設ける等の環境整備を行うことが望ましいこと」について</p> <p>① 「運動施設」には、体育館、プール、テニスコート、フィットネス施設等が含まれること。</p> <p>② 疲労やストレスの軽減のためには、通常の作業では使用しない部位の活動を促すことも有効である。例えば、高い緊張が要求される作業、精神的作業等に従事している労働者にとっては、運動等により疲労やストレスを軽減することができることから、軽い運動等ができる場所やフィットネス施設等が確保されていることが望ましいこと。これらの施設として、健康保持増進のための施設、設備の利用も考えられること。</p> <p>4 その他の快適な職場環境を形成するため必要な措置</p> <p>(1)「洗面所、更衣室等の労働者の就業に関し必要となる設備を常時清潔で使いやすくしておくこと」について</p> <p>① 「更衣室等」の「等」にはトイレ、ロッカーが含まれること。</p> <p>② 洗面所、更衣室等が使いやすいことは、作業場所</p>

快適職場指針	労働基準局長通達
<p>(2) 食堂等の食事をすることのできるスペースを確保し、これを清潔に管理しておくこと。</p> <p>(3) 労働者の利便に供するよう給湯設備や談話室等を確保することが望ましいこと。</p> <p>第3 快適な職場環境の形成のための措置の実施に関し、考慮すべき事項</p> <p>快適な職場環境の形成のために事業者が必要な措置を講ずるに当たり、次の事項を十分考慮して行うことが望まれる。</p> <p>1 継続的かつ計画的な取組</p> <p>快適な職場環境を形成し、適切に維持管理するためには、必要な施設・設備を整備する等の措置を講ずることだけでは足りず、その後においても継続的かつ計画的な取組が不可欠である。このため、こうした取組を日常推進する担当者を選任する等その推進体制の整備を図るとともに、快適な職場環境の形成を図るための設備等について、その機能を常々有効に発揮させるため、その性能や機能の確保等に</p>	<p>から近いこと、スペースが十分にあること、労働者数に応じて必要な数があること等をいうこと。</p> <p>(2) 「食堂等の食事をすることのできるスペースを確保し、これを清潔に管理しておくこと」について</p> <p>労働者が事業場内で食事をする場合には、食事をすることができるスペースに加えて、適切なテーブルや椅子が設けられ、これらが清潔に保たれていること。</p> <p>(3) 「労働者の利便に供する給湯設備や談話室等を確保することが望ましいこと」について</p> <p>① 「談話室等」の「等」には、喫茶コーナー、音楽鑑賞室、娯楽室が含まれること。</p> <p>② 小休止等による気分転換は、疲労やストレスを減少させる効果がある。ここでは、その効果を一層高めるための設備等の設置について規定したものである。したがって、これら設備等は労働者が利用しやすいように職場の近くに配置してあること。</p> <p>第3 快適な職場環境の形成のための措置の実施に関し、考慮すべき事項</p> <p>快適な職場環境の形成を企業の中で進めていくに当たっては、いくつかの配慮が必要である。1から4は快適な職場環境を形成する上で、常に配慮しておかなければならないものであること。</p> <p>1 継続的かつ計画的な取組について</p> <p>① 「マニュアルを作成する等」の「等」には、設備等の適切な維持管理、マニュアルの有効な活用が含まれること。</p> <p>② 快適な職場環境の形成のためには、一時的な職場環境の改善で終わることなく、継続的かつ計画的に取り組むことが必要であり、このような観点から組織的な推進体制を設けることや必要に応じて計画を見直すことの必要性を述べたものであること。</p>

快適職場指針	労働基準局長通達
<p>関するマニュアルを作成する等の措置を講ずること。また、職場における作業内容や労働者の年齢構成の変化、さらには快適な職場環境に係る技術の進展等にも留意して、事業場の職場環境を常時見直し、これに応じて必要な措置を講ずること。</p> <p>2 労働者の意見の反映</p> <p>職場環境の影響を最も受けるのは、その職場で働く労働者であることにかんがみ、快適な職場環境の形成のための措置の実施に関し、例えば安全衛生委員会を活用する等により、その職場で働く労働者の意見ができるだけ反映されるよう必要な措置を講ずること。</p> <p>3 個人差への配慮</p> <p>労働者が作業をするに当たっての温度、照度等の職場環境についての感じ方や作業から受ける心身の負担についての感じ方等には、その労働者の年齢等による差を始めとして個人差があることから、そのような個人差を考慮して必要な措置を講ずること。</p> <p>4 潤いへの配慮</p> <p>職場は、仕事の場としての効率性や機能性が求められることは言うまでもないが、同時に労働者が一定の時間を過ごしてそこで働くものであることから、生活の場としての潤いを持たせ緊張をほぐすよう配慮すること。</p>	<p>2 労働者の意見の反映について</p> <p>① 「例えば安全衛生委員会を活用する等」の「等」には、安全衛生委員会がない場合において、事業場のそれぞれの作業場、組織単位ごとに労働者の意見が反映される適切な場が提供されていることなどが含まれること。</p> <p>② 作業の内容や特性等に応じて職場環境が改善されることが、労働者の満足度を高めることから、当該作業に従事している労働者の意見が反映されることが重要である。このために考慮すべき事項として、「労働者の意見の反映」を掲げたものであること。</p> <p>3 個人差への配慮について</p> <p>大多数の労働者が満足する状態に作業環境、作業方法等を改善したとしても、不快に感ずる者がある場合には、これらの個人差に対して配慮すること。</p> <p>4 潤いへの配慮について</p> <p>「潤いへの配慮」とは、職場環境に空間的、情緒的なゆとりを持たせることによって、労働者に「潤い」を与え、気持ちを和ませようとするものである。具体的には、植栽の配置、絵画等の展示等が含まれること。</p>

快適職場形成促進事業関連通達

平成4年5月22日労働省発基第43号
都道府県労働基準局長殿宛て労働事務次官

労働安全衛生法及び労働災害防止団体の一部を改正する法律の施行について

労働安全衛生法及び労働災害防止団体の一部を改正する法律(平成4年法律第55号)は、第123回国会において本年5月18日に成立し、本日公布されたところであり、建設業における労働災害防止対策関係については本年10月1日から、快適な職場環境の形成の促進対策関係については本年7月1日から、それぞれ施行されることとなった。

ついては、下記の事項を了知の上、今後の行政の運営に遺憾なきを期されるよう、命により通達する。

記

第1 改正の経緯及び趣旨

最近における労働災害の発生状況を見ると、死傷者数は減少傾向にあるものの、死亡災害は近年増加傾向にある。とりわけ建設業においては、ここ数年死亡者数が1,000人を超える水準にあり、全産業の死亡災害の4割以上を占めるとともに、昨年来重大災害も続発しているところである。

労働者の健康に関しては、技術革新の進展等

による労働態様の変化等により職場において疲労・ストレスを感じる者が高い割合に達しているとともに、労働力人口の高齢化や女性の職場進出が進んでいる状況の中で、作業環境、作業方法等が適切に管理された誰もが働きやすい快適な職場環境の形成が求められているところである。

このような情勢にかんがみ、労働省としては、本年1月の中央労働基準審議会の建議(「労働者の安全と健康の確保のための対策の推進について」)を踏まえ、建設業における労働災害防止対策の充実及び快適な職場環境の形成の促進を図ることとし、労働安全衛生法及び労働災害防止団体の一部を改正する法律案を取りまとめ国会に提出し、その審議を経て、今回の改正が行われたものである。

第2 改正の内容

1 店社安全管理者(労働安全衛生法第15条の3関係)

建設業における労働災害の発生状況を見ると、統括安全衛生責任者、元方安全衛生管理者の選任が義務付けられていない中小規模の建設現場においては現場全体の安全管理体制が十分確立されていないことから、労働災害の発生が多くなっている。

このような状況にかんがみ、建設業の元方事業者は、同一場所で作業に従事する関係請負人の労働者を含めた労働者の数が一定数以上である建設工事を行う場合には、当該建設工事に係る請負契約を締結している事業場ごとに、一定の資格を有する者のうちから、店社安全衛生管理者を選任し、その者に、当該

建設工事を行う場所において統括安全衛生管理を行う者に対する指導等を行わせなければならないこととしたこと。

2 元方事業者等の講ずべき措置の充実

(1)元方事業者による作業場所の安全の確保(労働安全衛生法第29条の2関係)

建設現場においては、作業場所の状況により安全確保措置を講ずべき関係請負人が自ら適切な措置を講ずることが困難な場合があり、そのため安全確保対策が十分にとられずに労働災害が発生している。

このような状況にかんがみ、建設業の元方事業者は、土砂等が崩壊するおそれのある場所等において関係請負人の労働者が作業に従事する場合には、当該関係請負人が講ずべき当該場所に係る危険を防止するため必要な措置が適正に講ぜられるよう必要な措置を講じなければならないこととしたこと。

(2)元方事業者の講ずべき措置の充実(労働安全衛生法第30条第1項第5号関係)

近年、建設現場においては建設機械、移動式クレーン等多種類の機械が使用されているが、これら機械の運転業務とその周辺での作業との調整が行われていないこと等によりそれぞれの事業者が十分な安全確保措置を講ぜられず、そのため労働災害が発生している。

このような状況にかんがみ、建設業の元方事業者が講ずべき措置に、建設機械等を使用する作業に関し関係請負人が講ずべき措置についての指導を行うことを加えることとしたこと。

(3)注文者による建設機械等に係る労働災害の防止のための措置(労働安全衛生法第31条の2関係)

建設機械、移動式クレーン等を用いて仕事を行う場合には、通常、当該建設機械等を用いて仕事を行う専門工事業者が、建設機械等に関連する請負人に請け負わせて共同して作

業を行うことが多いが、このような作業においては、同一の作業場所において関連作業を行う請負人の労働者に労働災害が発生している。

このような状況にかんがみ、二以上の建設業の事業者の労働者が同一の場所において建設機械等に係る作業に従事する場合には、当該作業を自ら行う発注者又は当該作業に係る仕事の全部を請け負った者で、その一部を請け負わせている注文者は、当該作業に従事する労働者の労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならないこととしたこと。

(4)注文者の違法な指示の禁止(労働安全衛生法第31条の3関係)

建設現場においては、仕事を管理する注文者が当該仕事に係る指示を請負人に対し行うことが多いが、このような場合に、注文者の指示のとおり仕事を行えば請負人が法令に違反してしまう場合もあり、それが労働災害につながっている例もあるので、そのような違法な指示が行われないようにする必要がある。

このため、注文者は、その請負人に対し、当該仕事に関し、その指示に従って当該請負人の労働者を労働させたならば、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反することとなる指示をしてはならないこととしたこと。

3 計画段階での安全性の確保

(1)都道府県労働基準局長の審査(労働安全衛生法第89条の2関係)

建設工事の中には危険性が高いものがあり、このようなものについてはあらかじめ専門的な観点から個別に当該工事の安全性を検討する必要があるが、今後このような高度な技術的内容を持った工事の増加が予想される。

このような状況にかんがみ、これまでの労働大臣の審査制度に加え、次の制度を設けることとしたこと。

イ 都道府県労働基準局長は、労働基準監督

署長に届出があった建設物若しくは機械等の設置等の計画又は建設業の仕事の計画のうち、高度の技術的検討を要するものについて、学識経験者の意見を聴いて、審査をすることができることとしたこと。

ロ 都道府県労働基準局長は、イの審査の結果必要があると認めるときは、届出をした事業者に対して、当該事業者の意見を聴いて、労働災害の防止に関する事項について、必要な勧告又は要請をすることができることとしたこと。

4 災害の再発を防止するための講習

(1) 労働災害防止業務従事者に対する講習(労働安全衛生法第99条の2関係)

事業場における安全衛生水準は事業場ごとに大きな差異があり、災害が多く発生している事業場では、安全管理者、衛生管理者等の労働災害防止のための業務に従事する者の知識、能力あるいは意欲が不十分であることが多い。

このような状況にかんがみ、都道府県労働基準局長は、労働災害の再発を防止するため必要があると認めるときは、当該労働災害に係る事業者又は元方事業者に対し、総括安全衛生管理者、統括安全衛生責任者等の労働災害の防止のための業務に従事する者に講習を受けさせるよう指示することができることとしたこと。

(2) 就業制限業務従事者に対する講習(労働安全衛生法第99条の3関係)

就業制限業務従事者は、当該業務の危険有害性を十分認識し、適正に作業を行う必要があるが、自己の知識若しくは技能の過信又は日常業務の中での慣れから適正な業務が行われず、労働災害の発生につながっている場合が多い。

このような状況にかんがみ、都道府県労働基準局長は、就業制限業務の従事者が当該業

務に関し、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反して労働災害を発生させた場合には、その者に対し、講習を受けるよう指示することができることとしたこと。

5 快適な職場環境の形成の促進

(1) 事業者の責務(労働安全衛生法第71条の2関係)

快適な職場環境の形成は、基本的には事業者の自主的な取組によって実現するものであるが、事業者の責務を明確にし、その取組を促進する必要がある。

このため、事業者は、事業場の安全衛生水準の向上を図るため、次の措置を継続的かつ計画的に講ずることにより、快適な職場環境を形成するよう努めなければならないこととしたこと。

イ 作業環境を快適な状態に維持管理すること。

ロ 労働者の従事する作業についてその方法を改善すること。

ハ 作業に従事することによる労働者の疲労を回復するための施設又は設備を設置し、又は整備すること。

ニ その他快適な職場環境を形成するため必要な措置を講ずること。

(2) 指針(労働安全衛生法第71条の3関係)

快適な職場環境の形成を促進するため、国として一定のガイドラインを示し、事業者の取組が円滑かつ効果的に行われるようにすることが必要であるため、次の措置を講ずることとしたこと。

イ 労働大臣は、(1)の事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表することとしたこと。

ロ 労働大臣は、イの指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導等を行うことができることとしたこと。

(3) 国の援助(労働安全衛生法第71条の4関係)

快適な職場環境の形成を円滑に進めるため、国は、快適な職場環境の形成に関する措置の適切かつ有効な実施に資するため、金融上の措置、技術上の助言、資料の提供その他の必要な援助に努めることとしたこと。

(4) 中央労働災害防止協会の業務(労働災害防止団体系第11条関係)

快適な職場環境の形成の促進に関する業務を効果的に推進するため、中央労働災害防止協会の業務に、快適な職場環境に関する情報及び資料の収集及び提供、啓発活動並びに都道府県ごとに事業者に対する技術的な指導、助言その他の快適な職場環境の形成の促進に関する業務を行う法人に対する相談、援助等の業務を加えることとしたこと。

6 製造時等検査の指定検査機関での実施のための条件整備(労働安全衛生法第38条関係)

規制緩和推進要綱(昭和63年12月閣議決定)等に基づき、いわゆる保安3法(労働安全衛生法、消防法及び高圧ガス取締法)に基づく完成前の検査について、各指定検査等の相互乗入れの実施のための条件整備を図っていく必要がある。

このため、労働大臣が指定する機関において、特定機械等の製造検査等の製造時等の検査を行うことができることとしたこと。

7 その他

(1) 罰金額等の改正

近年の経済状況の変化に合わせて罰金額を引き上げる等罰則の規定を整備することとしたこと。

(2) その他

快適な職場環境の形成の促進に関する規定及び検査の民間機関での実施のための条件整備に関する規定の改正に伴う関係規定その他所要の規定を整備することとしたこと。

第3 施行期日等

1 施行期日(附則第1条関係)

上記第2の改正のうち、1から4まで、6及び7(労働災害防止団体系の一部改正規定及び快適な職場環境の形成の促進に係る部分を除く。)に関する規定は本年10月1日から施行するものとし、5及び7(労働災害防止団体系の一部改正規定及び快適な職場環境の形成の促進に係る部分に限る。)に関する規定は同年7月1日から施行することとしたこと。

2 経過措置(附則第2条から第6条まで関係)

この法律の施行に関し必要な経過措置を定めることとしたこと。

3 関係法律の改正(附則第7条から第9条まで関係)

作業環境測定法、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律及び労働省設置法について所要の整備を行うこととしたこと。 ■

平成4年7月1日基発第391号
都道府県労働基準局長宛て労働省労働基準局長

快適職場形成促進事業の施行について

労働安全衛生法及び労働災害防止団体系の一部を改正する法律(平成4年法律第55号)は、平成4年5月22日に公布され、同法のうち、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)の快適な職場環境の形成のための措置に関する規定(第7章の2)及び労働災害防止団体系の一部改正規定については、平成4年7月1日から施行される。

今回の法律改正により、事業者は、快適な職場環境の形成に努めることとされたが、その促

進を図るためには、国は、事業者に対して必要な援助を行い、快適な職場環境の形成の取組が円滑かつ効果的に行われるようにすることとしている。

このため、快適職場形成促進事業を開始することとしたので、下記に留意のうえ、必要な周知を図る等、その円滑な実施を図るよう配慮されたい。

記

第1 趣旨及び事業の概要

1 趣旨

近年の技術革新の進展等を背景とした労働環境、作業態様等の変化により仕事に伴う疲労やストレスを感じている労働者は高い割合に達していることなどから、すべての労働者にとって疲労やストレスを感じることの少ない、快適な職場環境の実現が求められている。

このため、事業者の快適な職場環境の形成に向けての積極的な取組を促進するため、労働安全衛生法及び労働災害防止団体系を改正し、これらの法律に快適な職場環境の形成に関する規定を設け、快適職場形成促進事業(以下「事業」という。)を行うこととしたものである。

2 事業の概要

事業の概要は次のとおりである。

- (1)労働安全衛生法第71条の3の規定により、「事業者が講ずべき快適な職場環境を形成するための措置に関する指針」(以下「快適職場指針」という。)を公表すること。
- (2)労働安全衛生法第71条の4の規定により、快適な職場環境を形成しようとする事業者に対し相談、情報の提供等を行うこと。
- (3)労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号)第61条の3の規定により、事業者が策定した快適な職場環境の形成のための措置の実施に関する計画(以下「快適職場推進計画」という。)について、都道府県労働基準局長が

快適職場指針に照らし、適切である旨の認定を行うこと。

- (4)(3)の認定を受けた事業者に対して、職場改善のための措置のうち一定の要件に該当するものの経費の一部を低利で融資すること。
- (5)(3)の認定を受けた事業者のうち、中小企業共同安全衛生改善事業助成制度の指定集団に属する中小企業者に対して、職場改善用機器の取得等に対する助成を行うこと。

第2 事業の内容

1 快適職場指針

快適職場指針は、平成4年7月1日に労働省告示第59号として公表されたが、その内容は快適な職場環境の形成を促進することとした背景を明らかにするとともに、快適な職場環境の形成のための措置等について定めたものである。

快適職場指針において定められている措置は、次のとおりである。

- (1)作業場所の空気環境、温度、湿度、照明、騒音等の作業環境を快適な状態に維持管理するための措置
 - (2)不自然な姿勢での作業の改善等作業方法を改善するための措置
 - (3)休憩室等の心身の疲労の回復を図るための施設・設備の設置等の措置
 - (4)洗面所、トイレ等労働者の職場生活において必要となる施設・設備を維持管理するための措置
- なお、快適職場指針の趣旨、内容に関しては、平成4年7月1日付け基発第392号を参照されたい。

2 委託事業

快適な職場環境づくりに関する普及啓発活動、事業者に対する快適な職場環境の形成のための相談等を実施できる体制を整備するため、国は、中央労働災害防止協会(中央快適職場推進センター)及び都道府県労働基準協

会等(都道府県快適職場推進センター)に、別添1の普及啓発事業、快適職場推進計画審査事業、相談業務等を委託することとする。

3 快適職場推進計画の認定

(1)快適な職場環境の形成への取組が適切かつ有効に行われることを促進するため、事業者が快適職場推進計画を策定し、提出した場合、都道府県労働基準局長は当該計画が快適な職場環境を形成するための計画として快適職場指針に照らして適切である旨の認定を行うこととする。

(2)快適職場推進計画の認定は、「快適職場推進計画認定要綱」(別添2)に定めるところにより行うものとする。

4 日本開発銀行による低利融資

事業者の快適な職場環境の形成に向けての取組を促進するため、認定を受けた快適職場推進計画に基づいて、快適な職場環境の形成のために工場又は事業場の施設、設備の整備等を行う事業者に対して、「日本開発銀行快適職場形成融資要綱」(別添3)に定めるところにより、日本開発銀行による低利融資を行うこととする。

5 職場改善用の機器等に対する助成

中小企業における快適な職場環境の形成のための取組を促進するため、中小企業共同安全衛生改善事業において、

- ① 指定集団内における快適な職場環境づくりの気運の醸成を図るため、指定集団内に設置する快適職場推進委員会の活動に要する経費の一部
 - ② 快適な職場環境形成に取り組む中小企業者に対する作業環境の改善に必要な機器の取得に要する経費の一部
- についての助成を行うこととする。

なお、中小企業共同安全衛生改善事業については、別途、平成4年7月1日付け発基第54号及び平成4年7月1日付け基発第393号をもつ

て通達されているので、その運用に遺憾なきを期されたい。

別添1

- 第1 中央労働災害防止協会に委託する事業
 - 1 普及啓発事業
 - (1)ポスター等の作成
 - (2)改善事例集の作成
 - (3)都道府県快適職場推進大会等の開催に対する支援
 - 2 調査研究、情報収集事業
 - (1)調査委員会の開催
 - (2)情報収集
 - 3 都道府県労働基準協会等(都道府県快適職場推進センター)が行う快適職場推進計画の審査等に対する指導援助
- 第2 都道府県労働基準協会等に委託する事業
 - 1 普及啓発事業
 - (1)事業者に対する普及啓発事業の実施
 - (2)都道府県快適職場推進大会の開催
 - (3)都道府県快適職場推進協議会の開催
 - 2 快適職場推進計画審査事業
 - 3 相談業務

別添2

快適職場推進計画認定要綱

- 1 趣旨

本要綱は、事業者が策定した快適な職場環境の形成のための措置の実施に関する計画(以下「快適職場推進計画」という。)の都道府県労働基準局長による認定に関する申請の手続、認定、認定証の交付等必要な事項を定めることを目的とする。
- 2 認定申請の手続

快適職場推進計画の認定を受けようとする

事業者(以下「申請事業者」という。)は、「快適職場推進計画認定申請書」(様式第1号(略))の正本1通及びその写し2通を事業場の所在地を管轄する都道府県労働基準局長が快適職場推進計画の審査を委託した都道府県労働基準協会等(以下「都道府県快適職場推進センター」という。)を経由して、都道府県労働基準局長に提出するものとする。

3 認定等

(1)都道府県労働基準局長は、認定申請のあった快適職場推進計画が次の事項について適切なものであると認めるときは、当該快適職場推進計画が適切である旨の認定を行うものとする。

- ① 事業者が講ずべき快適な職場環境を形成するための措置に関する指針(快適職場指針)に照らして適切なものであること。
- ② 改善の内容が明らかであること。
- ③ 資金予定計画があること。
- ④ 労働者の意見が反映されていること。
- ⑤ 快適な職場環境の形成の取組を担当するもの又はその組織体制が明らかであること。

(2)都道府県労働基準局長は、認定を行うに際して必要があると認めるときは、申請事業者に対して資料の提出を求め、又は当該申請に係る調査を行うものとする。

(3)都道府県快適職場推進センターは、都道府県労働基準局長の委託を受けて、申請事業者に対して資料の提供を求め、又は当該申請に係る事業場の調査を行うことができる。

4 認定証の交付等

(1)都道府県労働基準局長は、認定申請のあった快適職場推進計画を認定した場合は、申請事業者に対し、「快適職場推進計画認定証」(様式第2号(略))を交付するものとする。

(2)都道府県労働基準局長は、認定申請のあった快適職場推進計画を認定しないこととした場合には、遅滞なく、その旨を申請事業者に

通知するものとする。

5 計画の変更等

(1)計画の変更

快適職場推進計画の認定を受けた事業者は、当該計画の実施期間、主要な実施事項について変更する場合は、「快適職場推進計画変更報告書」(様式第3号(略))により都道府県快適職場推進センターを経由して、所轄都道府県労働基準局長に対し報告するものとする。

(2)認定証の返還

事業者は、認定を受けた快適職場推進計画に基づく快適な職場環境の形成が実施できる見込みがなくなった場合は、当該認定証を返還するものとする。

6 守秘義務

都道府県快適職場推進センターの役員若しくは職員又はこれらの職にあった者は、快適職場推進計画の認定に関する事務に関し知り得た秘密を漏らしてはならない。

快適職場推進計画認定申請書
(様式第1号)の記載事項

I 事業場の概要

II 計画の内容

- 1 計画の概要
- 2 職場の現状と改善の目標(別紙)
- 3 計画の期間
- 4 改善措置の実施時期
- 5 初年度又は第一期工事に関する計画の概要(設計図面等に示されていれば足りる。)
- 6 資金予定計画
 - (1)初年度又は第一期工事の資金予定計画
 - (2)日本開発銀行快適職場形成融資を希望する場合は「有」に○を付してください。
- 7 労働者の意見の反映
- 8 快適な職場環境の形成のための体制

III 事業場の安全衛生管理体制

- 1 総括安全衛生管理者職氏名
- 2 安全管理者・衛生管理者
- 3 安全衛生推進者等
- 4 産業医
- 5 安全委員会・衛生委員会(設置の有無・平成○年度開催状況)

IV 労働災害の発生状況等

- 1 過去3年間の労働災害の発生状況(死亡・休業1日以上・度数率)
- 2 定期健康診断(一般健康診断・特殊健康診断ごとの有所見者率)
- 3 作業環境測定(種類ごとの管理区分)
- 4 上記1～3の事項に係る問題点についての対処の状況

別添3

日本開発銀行快適職場形成融資要綱

1 趣旨

本要綱は、日本開発銀行快適職場形成融資(以下「快適職場形成融資」という。)に関する手続等を定めることを目的とする。

2 快適職場形成融資を受ける場合の手続

快適職場形成融資を希望する事業者は、都道府県労働基準局長に快適な職場環境の形成のための措置の実施に関する計画(以下「快適職場推進計画」という。)の認定の申請をする際に、快適職場形成融資を希望する旨を明らかにする。

3 快適職場形成融資の対象

- (1)対象地域
快適職場形成融資の対象地域は全国とする。
- (2)対象事業者
事業者が講ずべき快適な職場環境を形成するための措置に関する指針(快適職場指針)に照らして適切な職場環境の形成を行う工場又

は事業場の事業者

(3)対象資金

- 既設の工場又は事業場で、次の措置を行うために必要な資金とする。
- イ 作業環境の改善のための施設、設備(生産設備を除く。)の整備などの措置
- ロ 建物内部の改造、又はイの措置に伴い必要となる建物の改造などの措置
- ハ 福利厚生施設の整備などの措置(当該措置に必要な土地の取得を含む。)

平成4年7月1日発基第54号
都道府県労働基準局長宛て労働事務次官

中小企業共同安全衛生改善事業助成制度
について

標記制度の補助対象事業に新たに快適な職場環境の形成に係る事項を加えるため、「中小企業共同安全衛生改善事業助成制度推進要綱」(平成元年5月29日付け発基第48号通達)が、別添のとおり改正されたので、了知の上、貴局管内の事業者団体に通知するとともに、これらの指導援助に遺憾のなきよう命により通達する。(編集部注：今回の改正は下線を付けた部分を追加したものである。)

中小企業共同安全衛生改善事業
助成制度推進要綱

第1 目的

地域別、業種別等に組織された事業者の集団が、その構成員である危険有害業務を有する中小企業者のために共同安全衛生事業及び

快適な職場環境の形成を行う場合又は特殊健康診断機関若しくは作業環境測定機関等が、特殊健康診断用機器又は作業環境測定用機器(以下「特殊健康診断用機器等」という。)整備の事業を行う場合において、それらの事業に要する費用の一部を当該集団又は機関等に補助することにより、中小企業における安全衛生年間事業計画の策定から健康診断の事後措置等までの一貫した労働安全衛生管理の定着の促進、集団を中心とした労働安全衛生管理体制における相互研鑽による効果の促進、快適な職場環境の形成の促進及び良質な特殊健康診断機関等の育成を図り、もって事業者集団の自主的労働安全衛生管理活動を推進しつつ、労働災害の未然防止に資することを目的とする。

第2 補助制度

1 補助事業者

補助事業者は、中央労働災害防止協会(以下「中央協会」という。)とする。

2 補助事業の内容

中央協会が実施する補助対象事業の内容は次のとおりとする。

(1) 中小企業共同安全衛生改善事業

イ 補助対象事業者集団

補助対象事業者集団は、以下の要件を満たす中小企業者(資本の額若しくは出資の総額が1億円以下の法人である事業主又は常時使用する労働者の数が300人以下の事業主をいう。)の集団であって、当該集団の所在地を管轄する都道府県労働基準局長が指定したもの(以下「指定集団」という。)とする。

- ① 地域別、業種別等に組織されていること。
- ② 危険有害業務を有する中小企業者を構成員としていること。
- ③ 経営首脳者による安全衛生協議会を設

置していること。

④ 事業の企画、立案及び運営に当たる運営委員会及び事務局を設置していること。

⑤ 集団の運営に関する規約を規定していること。

ロ 補助対象事業等

補助対象事業は、集団の構成員である中小企業者のために行う次に掲げるものとし、その具体的な内容及び補助を行う経費の項目は別途定めるものとする。

- ① 安全衛生年間事業計画の策定等運営委員会活動
- ② 安全衛生教育等
- ③ 安全衛生診断
- ④ 健康診断
- ⑤ 作業環境測定
- ⑥ 特定自主検査
- ⑦ 健康診断の事後措置及び健康相談

ハ 交付要件

交付要件は、次のとおりとする。

① 指定集団であって、上記ロの補助対象事業の一部又は全部を適正に実施するものであること。

この場合において、上記ロの補助対象事業のうち、①、②、④、⑤及び⑥の事業については必ずこれを実施することを要するものであること。(ただし、④、⑤及び⑥の事業については、これらの事業を行うべき事業場を含まない場合にはこの限りでない。)

② 上記④又は⑤の事業を実施する場合には、下記へにより名簿登載された健康診断機関又は作業環境測定機関(以下「健康診断機関等」という。)に行わせるものであること。

③ 上記ロの事業を実施する場合には、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第45条第2項の検査業者に行わせるものであ

ること。

ニ 補助金の額等

指定集団に対する補助は、上記ロの①から⑦までの事業に係る改善事業に要する事業費に対して予算の範囲内で行うものとし、その額は、次のとおりとする。

- ① 上記ロの①から③まで、及び⑦の事業については、当該事業に係る経費の2分の1を限度とする。
- ② 健康診断に要する費用に対する補助額は、一次健康診断二次健康診断の額のそれぞれ一人当たりに対する額の一定額であって、健康診断の種類ごとに別途定める。
- ③ 作業環境測定及び特定自主検査に要する費用に対する補助金の額は、当該費用の2分の1を限度とし、かつ、1事業場当たりの限度額を設け、その額は、別途定める。

ただし、1集団に対する補助金の総額について限度額を設けることとし、その額については、別途定めるところによる。

ホ 補助対象期間

指定集団に対する補助期間は、3カ年を限度とする。

ヘ 補助対象事業の健康診断及び作業環境測定を実施する健康診断機関等

補助対象事業の健康診断を実施させる健康診断機関は、中央協会が労働大臣と協議して定める一定の要件を備えた健康診断機関で、中央協会が名簿登載を行ったものとし、補助対象事業の作業環境測定を実施させる作業環境測定機関は、(社)日本作業環境測定協会が労働大臣と協議して定める一定の要件を備えたものとして同協会から推薦があった作業環境測定機関で、中央協会がこれに基づき名簿登載を行ったものとする。

(2) 特殊健康診断用等機器整備事業

イ 補助対象機関等

補助対象機関等は、特殊健康診断又は作業環境測定等を実施する機関で、次のいずれかに該当するもの(以下「特殊健康診断機関等」という。)とする。

- ① 地方公共団体が設立し、管理している機関
- ② 財団法人、社団法人、社会福祉法人、医療法人等が設立し、管理している機関で、公共的性格を有するもの
- ③ 都道府県労働基準局長による快適な職場環境の形成のための措置の実施に関する計画の認定を受け、かつ指定集団内の快適職場形成推進委員会の推薦を受けて、快適な職場環境の形成を行う当該集団内の中小企業者

ロ 補助対象事業

補助対象事業は、特殊健康診断機関等が、別途定めるところによる特殊健康診断用等機器について整備を行う事業とする。

ハ 補助金の額等

特殊健康診断機関等に対する補助は、特殊健康診断用等機器について整備を行う事業に要する経費に対して、予算の範囲内で行うものとし、その額は定額とし、当該機器の整備に係る経費の額の3分の1を限度とする。

3 国の援助

国は、中央協会に対し、補助事業を行うために必要な経費について、補助金を交付する。

第3 中央協会、指定集団、補助対象事業の健康診断又は作業環境測定を行わせる健康診断機関等及び補助対象事業の特定自主検査を行わせる検査業者の業務

中央協会、指定集団、補助対象事業の健康診断又は作業環境測定を行わせる健康診断機関等及び補助対象事業の特定自主検査を行わ

せる検査業者は、補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律(昭和30年法律第179号)の定めるところによるほか、本制度の円滑な運用を図るため、次の業務を実施するものとする。

1 中央協会の業務

- (1) 中小企業者の集団に対する本制度の周知
- (2) 指定集団が行う中小企業共同安全衛生改善事業に対する指導及び援助
- (3) 中小企業共同安全衛生改善事業の実施結果のとりまとめ、分析及び活用並びに労働大臣への報告
- (4) 健康診断機関等及び検査業者に対する指導
- (5) 指定集団、健康診断機関等及び検査業者に対する本制度による補助に係る事業の執行状況の調査

平成4年7月1日基発第393号
都道府県労働基準局長宛て労働省労働基準局長

中小企業共同安全衛生改善事業補助制度の推進について

標記については、昭和61年4月4日付け基発第196号通達(以下「61年通達」という。)をもって推進を図ってきたところであるが、今般、「中小企業共同安全衛生改善事業助成制度推進要綱」の改正について、平成4年7月1日付け発基第54号をもって労働事務次官から通達されたところである。

については、新たに加えられた快適な職場環境の形成に係る事項の円滑な推進を図るため、61年通達を下記のとおり変更することとしたので、

- (6) その他本制度の実施に必要な事項
- 2 指定集団の業務
 - (1) 共同安全衛生改善事業の企画、立案及び運営
 - (2) 中小企業者に対する安全衛生に係る指導及び援助
 - (3) その他本制度の実施に必要な事項
- 3 健康診断機関等及び検査業者の業務
 - (1) 指定集団に対する健康診断結果、作業環境測定結果及び特定自主検査結果等の当該集団への報告
 - (2) 健康診断技術、作業環境測定技術及び特定自主検査技術の向上及び機器の整備
 - (3) その他本制度の実施に必要な事項
- 第4 実施時期

本制度は、昭和61年度より実施する。 ■

今後の運用に当たり遺憾のないようにされたい。
記

本文略。
編集部注：中小企業共同安全衛生改善事業関係の補助対象事業等の中の安全衛生教育等(推進要綱第2の2の(1)の口の②関係)に、「快適職場形成推進委員会の開催」を加える(補助対象とする経費の項目は、同委員会の開催に関し、労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタント等の安全衛生専門家の指導を受ける場合に要する謝金及び旅費)。

それに伴い、所轄労働基準局長に提出する様式に「快適職場形成推進委員会開催」の欄を加え、運営上の留意点として、以下の文章が加えられた。

「快適職場形成推進委員会の運営に関しては、改善事例研究、情報交換、専門家による指導等を通じ、集団内における職場環境改善の気運が醸成され、集団内における快適な職場環境の形成が推進されるように配慮すること。」 ■

平成3年11月
快適職場のあり方に関する懇談会報告書

快適職場の実現に向けて

はじめに

我が国の経済社会は、昨今著しい発展を遂げ、世界的に見ても最高水準の物的豊かさを享受するところまで来た。

しかしながら、国の経済と国民生活の関係については、国民の多くが「経済大国の割には豊かさが実現できない」という認識を抱いているのが今日の実情である。

一方で、労働省が実施した調査によると、仕事に伴う疲労・ストレスを感じている労働者は高い割合に達しており、近年その割合はむしろ増加気味である。

本懇談会は、真に豊かな勤労者生活の実現に向けて、特に今日的観点から、仕事による疲労・ストレスに視点を置き、職場のあるべき姿とは何か、どのような職場づくりを目指していったらいいのかというテーマで検討を行い、「すべての労働者にとって、仕事による疲労・ストレスが蓄積されることのない、働きやすい職場」としての「快適職場」像を求めた。

労働者が仕事による疲労・ストレスを蓄積することなく、いきいきと健康に働き続けることができることは、労働者の職場生活はもとより、家庭生活や社会生活をも充実し、豊かな人間生活を可能とするものである。また、このことは、企業にとっては、作業能率の向上、経営の活性化につながるものである。

さらに、職場の創造性と活力が我が国の持続

的な繁栄にとって不可欠であり、このためにも「快適職場」づくりは重要な課題であると言える。

健康の意義について労働者が大きな関心を持ち、また、企業においても労働者の健康についてその果たすべき役割に関し理解が深まりつつある今日こそ、国が企業に対し、職場環境の改善を勧奨していく絶好の機会でもある。

本懇談会報告を基に適切な施策が展開され、人間中心の「快適職場」の実現に向けて企業の取組みが促進されることになれば幸いである。

1 職場をめぐる現状と問題点

(1) 労働態様の変化と疲労・ストレスの増大
職場におけるOA化、FA化やサービス経済化の進展、急激な国際化、情報化の進展等に伴う労働環境、作業態様の変化等により、現代の職場では、多くの労働者が仕事に伴う疲労・ストレスを感じている。

また、工場や建設現場等においては、重筋作業、暑熱作業等の疲労度の大きな作業がなお多く存在している。

昭和62年に労働省が実施した「労働者の健康状況調査」により、ふだんの仕事での疲労について労働者はどう思っているのかをみると、身体の疲労については、「とても疲れる」と「やや疲れる」を合わせると67.3%にも達しており、この比率は昭和57年の64.6%よりも高まっている。また、神経の疲労については、「とても疲れる」と「やや疲れる」を合わせると72.2%に達し、この比率も昭和57年の70.7%よりも上昇している。

このように、仕事による疲れは、身体の疲労、神経の疲労ともに7割前後の労働者に及んでいる。

一方、仕事や職業生活に関することで強い不安・悩み・ストレスを感じている労働者は55.0%(男子56.2%、女子52.4%)と半数を超えている。

このような状況に対し、職場における労働者の疲労・ストレスの蓄積を防ぎ、これをいかに軽減していくかという観点から、職場のあり方を見直す必要がある。

(2)労働者の意識の変化

経済的豊かさを実現した今日、国民の意識は物質的豊かさから心の豊かさへと大きく変化しており、労働者の意識においても、単に所得の多寡だけでなく、労働時間の短縮や働きやすい職場環境などが重視されてきている。

こうした労働者の意識変化の底には、健康に対する強い関心と生活重視という大きな流れがあり、企業がこれに的確に応えていくためには、労働者にとって働く場であると同時に生活時間の多くを過ごす場としての職場のあり方についての検討が必要である。

(3)職場における高齢者と女性の増加

労働力人口の高齢化の進展により、職場における高齢者の割合が高まるとともに、女性の職場進出が進んでいる。

こうした動きは、例えば、作業方法にしても、壮青年男子を想定した体力のいる作業方法から、高齢者や女性にも合った作業方法への変革を迫っている。高齢者や女性にとって働きやすい職場はすべての労働者にとっても働きやすい職場であると言う意味で、これまでにくらべ作業がしやすく、休憩設備等が整備された職場の形成が必要となっている。

また、今後労働力人口の伸びが鈍化していく中で、高齢者や女性の働きやすい職場を実現していくことは、我が国経済の持続的発展にとって不可決の課題でもある。

2 「快適職場」の基本的考え方

以上のような職場の現状、労働者のニーズ等を踏まえ、これからの職場として、「すべての労働者にとって、仕事による疲労・ストレスが蓄積されることのない、働きやすい職場」を実現していくことが必要であると言え

よう。

仕事による疲労・ストレスは、作業を行う場の環境(作業環境)や作業の方法のほか、仕事量や仕事の質、労働時間、労使関係、職場の人間関係など多くの要素に関連する。

これらの要素は、例えば労働時間のように、すでに今後の方向が打ち出されているものや、本来企業内の労使によって解決されるべきものなど、取組みの方法は様々である。

本懇談会は、以上の諸要素の中で、作業を行う場の環境や作業の方法の改善による疲労・ストレス対策、職場の人間関係等に起因する疲労・ストレス対策に注目し、今後の目指すべき職場のあり方を検討した。

今後の目指すべき職場は、疲労・ストレスが蓄積されることなく、労働者がいきいきと働き続けることができる職場であり、このような職場を実現していくことは、労働者本人はもとより、企業、社会にとって極めて大切なことである。

以上のような考え方の下に、本懇談会では、次の①～③のすべての事項を満足している職場を「快適職場」と呼ぶこととした。

なお、「快適職場」であるためには、既に労働安全衛生法及びその体系の中で一定の基準が定められている場合に、これらの基準が達成されていることは当然である。

①「作業を行う場が快適であること」

作業を行う場所の空気、温湿度、照度等が適切な状態に維持管理されていること

②「作業を快適に行えること」

労働者の心身の負担の大きい作業が適切に管理、改善されているとともに労働者にとって作業しやすい配慮がなされていること

③「サポートシステムが整備されている

こと」

職場の人間関係等により生ずる労働者の疲労・ストレスの蓄積を軽減又は解消するための適切な措置が講じられているとともに、洗面所等職場生活で使用する設備や休憩室等作業の疲れをとるために使用する設備が清潔で使いやすく整備されていること(これらの措置、設備を総称して「サポートシステム」と呼ぶこととする。)

これらについて若干の説明を加えると、

「作業を行う場が快適であること」とは、労働者が作業を行う場所についての空気、温湿度、照度、音、作業空間の広さ等が適切な状態に維持管理されていることであり、適切な状態とは、労働者が、これらの各要素について不快感を意識しない状態、ということができる。

この場合、特別な事情も考えておかなければならない、その一つは、業種、作業等によってはこれらの要素の管理を要求することが現実的でない場合があることである。

例えば、屋外作業を行う事業場に対して、空気や温湿度についての快適状態の実現・維持を求めることは困難であろう。

また、機械設備から発生する騒音の例にみられるように、現代の技術水準で対策を講じたとしても、なお完全にコントロールすることが困難な場合もある。こうした場合には、これらの対策に加え、休憩時間には騒音のない静かな部屋で休むことができるといった措置を考えていかなければならない。

「作業を快適に行えること」とは、常態的な重量物の運搬作業、中腰姿勢や上向き姿勢の作業等身体に負担の大きい作業がないこと、机、椅子等が作業者の体格に合っていること、機器の操作が容易になっていること等により

実現されるものである。従って、これらの対策は、作業内容により様々である。例えば機械の組立て時の中腰姿勢をなくすために、組立作業台を高さ自由に調整できる可動式のものとしたり、機器を見易く操作しやすい位置に設置すること、操作しやすいソフトを考案すること等がある。

「サポートシステムが整備されていること」とは、人間関係や職場組織、仕事への適応性等様々な因子によって生ずる労働者の疲労・ストレス対策として、管理監督者に対する人間関係、リーダーシップスキル等に係るメンタルヘルス教育の実施等の措置が行われていることや、食事の場所、多量の発汗や身体の汚れを伴う作業におけるシャワー室等の労働者がその作業場所で仕事をしていくうえでなくてはならない設備の他、作業の疲れをとるための休憩室等が清潔で使いやすいものとなっていることなどである。

3 「快適職場の意義」

(1)安全と健康に資する「快適職場」

疲労・ストレスが蓄積されることのない「快適職場」は、労働災害の防止や職場における疾病の予防に対しても効果のある職場である。

疲労・ストレスの蓄積は、労働者の健康を損なう恐れもあり、また、疲れを持ちつつ働くことが労働災害につながることもあるが、「快適職場」の実現は、労働者の健康の確保と労働災害の防止にも資するものである。

(2)働きがいのある職場としての「快適職場」

「快適職場」は、労働者が、物を作る喜びや仕事の達成感、充実感を感じることでできる職場である。

これからの職場は、これまでにも増して働く人の自己実現、能力発揮のできる場となっていかなければならない。「快適職場」は、贅沢で見栄えのいい職場ではなく、働く人が

満足度の高い仕事ができる職場としての基礎的条件を備えた職場であり、各人の創造的能力が最大限に発揮される活性化された職場であると言える。

(3) 企業経営と「快適職場」

「快適職場」を形成していくことは、働きやすい職場となることであり、人材の確保・定着の面で大いに効果を発揮するものである。また、作業能率、製品・サービスの質、企業イメージ等の向上により企業経営にとって多面的な効果を発揮するものである。さらに、これからの企業経営には、高齢者や女性の活躍できる職場を作っていくことが求められているが、「快適職場」は正にそのような職場でもあると言える。

(4) 家庭生活、社会生活の充実と「快適職場」

職場での疲労・ストレスの軽減は、労働者の家庭生活や地域社会との関わりをより充実していくことにも役立つことである。

趣味や家族とのふれあい、地域における社会活動等、職場とは別の生活の内容を高めていくためにも、「快適職場」づくりはその基礎的な条件整備として必要なことである。

4 「快適職場」形成の取組みに当たって配慮すべき事項

2で示した「快適職場」づくりの企業の中で進めていくに当たっては、いくつかの配慮が必要であり、以下にそれらを掲げた。職場は、いろいろな個性を持つ個々人の集団の場所であることから、すべての人間が完全に満足する状態を作り出すということは困難であるが、できる限り多くの個々人が満足する状態を作る努力が望まれる。

また、「快適職場」の姿は、社会経済状況や人々の意識変化、技術の進歩等によって異なったものとなっていくものであり、絶えず見直しも必要である。

さらに、「快適職場」を形成するに当たっ

て重視すべきことは、そこで働く労働者の意見ができるだけ尊重され、働く側に立った視点での検討がなされることである。

労働者が参加し、その意見が反映された「快適職場」は、労働者の満足度を一層高めることになるであろう。

(1) 個人差への配慮

快適さの感じ方、例えば、暑さ寒さに対する感覚は個々人によって差があることから、個々人にあった選択ができるだけ可能であるような配慮がなされていることが望ましい。

また、身長等の体格の違いによって椅子等の選択、調節ができることも必要である。

(2) 高齢者、女性に対する配慮

高齢者、女性については、その特性に対する配慮が求められる。高齢者については、加齢に伴う身体的機能の低下を補えるような配慮、例えば視覚機能の低下を補う機械の文字板の拡大や必要な照度の確保、筋力の衰えを補う補助機器の整備、さらに段差や勾配に対する配慮等は仕事の疲労・ストレスを減少させる。また、女性については、男性との体力差に対する配慮、更衣室・ロッカールーム等の整備等である。

また、身障者について、障害による身体的機能の低下を補う機器の整備等が必要である。

(3) 個人の尊重とコミュニケーション等との調和

これからの職場においては、個人のプライバシーをできる限り尊重していかなければならない。例えば、個人別ロッカーの整備や、必要に応じオフィスにおける机と机の間仕切りの設置等の配慮が望まれる。

その一方で、コミュニケーションの円滑化、さらに進んで個々人の交流を促進するための配慮も必要である。

(4) うるおいの重視

最近オフィスに観葉植物や絵画等を置く例

や工場内の壁に彩色をほどこし、あるいは背景音楽を流すなどの例がみられ、これら視聴覚面での措置が働く人の心をなごませ、疲労・ストレス対策として効果をあげている。

また、地域の伝統、文化等を視野に入れ、地域と企業の調和を図っている例もみられる。

職場は生産の場として機能的であることが求められるが、同時に生活の場としてのうるおいを持たせ、緊張をほぐすような配慮も大切である。

(5) 省エネルギー・環境保全との調和

省エネルギー・地球環境保全が世界的テーマとなっている今日、「快適職場」形成に当たっては、これらのことを配慮しつつ進めることが必要である。すでに換気効率の改善や自然光の活用等によって効果をあげている企業もあり、今日の技術水準は、快適化と省エネルギーの両立を可能とするレベルに達している。また、「快適職場」への取組みがこうした技術革新をさらに押し進めることになることと期待される。

5 「快適職場」形成の進め方

(1) 現行の労働安全衛生法と「快適職場」の関係

今からほぼ20年前の昭和47年に制定された労働安全衛生法は、法律の目的を「職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な作業環境の形成を促進する」とし、これに関連して、事業者の責務(第3条)や望ましい作業環境の標準(第28条第4項)、作業環境の維持管理(第64条)について規定している。このように、現行の労働安全衛生法においては、快適な作業環境の形成について、すでに、国の役割や事業者の責務等についてかなり多くの規定を設けている。

これまで、労働災害防止のための最低基準の遵守を優先課題としてきたが、多くの労働者が仕事による疲労・ストレスを感じ、一層

働きやすい快適な職場づくりが重要な課題となってきた現在、単に作業環境の快適化にとどまらず、作業の方法やサポートシステムを含めた職場全体の快適化が必要となっている。

(2) 「快適職場」施策の位置付け

「快適職場」の形成は、これまでの労働安全衛生対策の体系との関係で次のように位置付けることができる。

これまでの労働安全衛生対策は、危険又は有害な因子の排除を中心として、最低基準の確保と自主的な労働災害防止活動を通じてこれを推進してきたが、これからの労働安全衛生対策としては、より積極的な対応が求められている。「快適職場」の形成施策は、昭和63年から実施されている心身両面の健康増進対策(Total Health Promotion Plan; 略称T H P)とともに、今後の労働安全衛生対策を構成するものと整理することができる。これらの対策が総合的に実施されることにより、豊かな勤労者生活を実現するための基盤を整備することとなる(3頁の図参照)。

(3) 「快適職場」の形成促進のための方策

仕事による疲労・ストレスを蓄積することなく、いきいきと健康に働き続けることは、労働者はもとより企業にとっても重要なことであるが、職場の創造性と活力が、我が国の今日の経済的繁栄に多く寄与してきていることを考慮すると、我が国経済の持続的発展のためにも「快適職場」づくりは不可欠なことであるといえよう。この意味で、「快適職場」の実現は、労使の協力により、自主的に進められることを基本としつつも、その取組みが円滑に進むよう、国においても、以下のような対策を講じていくことが必要である。

① ガイドラインの策定

昨今の企業における職場環境の改善に向けた取組みは、総じて試行錯誤の段階にあるといえる。このため、企業における取組

みが適切かつ有効に行われるよう、企業が実際に「快適職場」づくりを行う際の改善指針あるいは手引としての快適職場に関するガイドラインを策定していくことが適当である。

② 普及啓発・調査研究等の推進

イ 「快適職場」の形成を円滑に進めるためには、「快適職場」についての労使及び社会全体の理解を深めていくことが不可欠である。このため、シンポジウムの開催や図書、ビデオ等による改善事例集の作成・提供等による「快適職場」づくりの意義、具体的な進め方等についての普及啓発を行っていくことが適当である。

ロ 中小企業が集中している地域や業種・規模が類似の中小企業集団においては、職場環境の現状や問題点にも共通点が多い。このため、国は他の中小企業に大きな波及効果を及ぼすモデルを設置し、「快適職場」の形成の実践を促進し、そのメリット、ノウハウの周知への協力を要請していくことも一つの有効な普及啓発方法である。

ハ また、職場における疲労・ストレスの原因・発生のメカニズム、作業姿勢と疲労の関係、騒音防止技術等快適化のための技術開発、快適性についての評価方法、諸外国に職場改善の実態などについての調査研究を深め、「快適職場」形成に反映させていくことが適切である。

③ 企業の取組みと国の支援

イ 企業が「快適職場」づくりを進めるに当たっては、関係者の理解を得つつ、具体的な目標をもって計画的に実施していくことが適切である。

この際、上記①のガイドラインが有効に活用されることはもちろん、国は②の調査研究の成果をもとに、その過程においても必要な技術的な支援を継続的に行っていく

べきである。

ロ 「快適職場」の形成は、勤労意欲や作業能率を向上させ、職場の活性化をもたらす、また、人材確保の面からも有効である等企業経営にメリットをもたらすものであるが、そのための投資は直ちに収益の向上に結びつくものでないため、企業としては、職場環境改善の努力はしながらもこのような投資のプライオリティは低くなりがちと考えられる。また、快適職場の意義を十分理解しつつも、そのための資金を確保することができない企業も相当数あることも見込まれる。

このため、国が低利の融資制度や税制上の特例措置等の支援措置を設けることも十分考慮に値しよう。

快適職場のあり方に関する懇談会参集者
青山英康(岡山大学医学部教授)

○石井威望(慶應義塾大学環境情報学部教授)

大久保亮夫(日本大学生産工学部教授)

小田晋(筑波大学社会医学系教授)

加藤敏幸(日本労働組合総連合会法規対策局長)

興 重治(前労働省産業医学総合研究所長)

小宮山洋子(日本放送協会解説委員)

堤禎三(株式会社電通マーケティング局長)

寺園成章(中央労働災害防止協会理事長)

沼野雄志(沼野労働安全衛生コンサルタント事務所長)

増田雅一(日本経営者団体連盟常務理事)

松尾陽(東京大学工学部教授)

部内会議で労働省が解説した新認定基準(下)

医師意見書の聞き方まで指示

IV 業務に起因することの明らかな
脳血管疾患及び虚血性心疾患②
特に過重な業務に就労した場合

●比較対象は日常業務

次に「日常業務に比較して、特に過重な業務」に入るわけですが、なぜ日常業務に比較するんだということ。業務に脳血管疾患、心疾患等特定の要因がきちっと整理ができれば、必ずしも日常業務に比較してしまうとおかしいわけで、日常業務であっても、そういう要因が非常に強いことがあって、発症との因果関係が認められる場合があるわけです。少なくとも、今の医学的知見の中で、通常の業務の中で脳血管疾患、心疾患等自然経過の増悪に関与する因子として、特定のものは掲げられない。すなわち、特定の業種だとか職種ですとかそういうものは、医学的に見てあげられない。ですから、日常業務をベースにするということは、正しい判断ができるひとつの材料になるということです。

われわれの労災保険の請求は必ず労働者であり、その労働者は必ず業務に従事している。そうしますと、ある労働者の自然経過をどういう範囲で見るといって、通常業務に従事して受ける負荷というのは、自然経過の中でとれない限り、その労働者の自然経過というものは明らかにならない。さきほどから自然経過、

自然経過と申しますが、通常の負荷を受けながら血管病変は増悪をしていきます。いろいろの経過をたどる中のひとつの要因としては、加齢もあるし、いろんな栄養状態もあり、あらゆる要因がここに入ってくる、そういうことが絡み合って自然経過として出てくるわけで、日常の業務もここに入りますということです。当然一般生活上のいろいろな要因も入りますよということです。労働者である以上、これをみんな自然経過として考えられない、こういうものを省いてしまうと、自宅で寝ている人が悪くなる経過が自然経過という判断になるわけですから、日常業務というのは、労働者である以上、通常自然経過の中にいろいろと関与する要因の中のひとつの要因としての位置付けしかないわけです。ですから、急激な負荷と判断するのは、日常業務を超えたものということで判断をしていくことになるわけです。

例えば、業務についていない人がいるのなら別ですが、労災保険である以上、業務についていない人はないわけです。ところが、日常業務で発がん性の物質を取り扱っている人ががんになります。これはもう日常業務の中で、特定の要因があって、その業務に内在する危険だとして医学的に因果関係が明らかになっているわけで、それについては、事業主責任を認めるわけです。今のところの医学的知見では、日常業務、あらゆる日常業務、あらゆる職種のあらゆる労働者の業務というのは、特定のこの立ち上がりを示すものは、医学的に明らかになっていない。これはもう自然経過の中である。こういうペー

スで、日常というものを比較していくことで、「日常業務に比較して」というこういう表現にしたわけです。

●日常は所定労働時間

そこで、この日常業務というものをどうとらえるかがひとつの問題になるわけですが、マニュアルでは、所定の業務と書いてありますが、所定とは、簡単に言ってしまうと、1日8時間の労働時間であればそれが所定労働時間であり、7時間の人は多分7時間であり、また、交替制勤務の人はその交替制の勤務時間で、16時間の人は16時間の隔日勤務が、日常業務と考えています。そういう判断をしております。

簡単に言うと、基準内賃金をもらっている人の労働時間が通常、日常業務としてみますよということになるわけです。結果的にそれからオーバーした分が負荷の範囲としてみますよということです。もっとも、オーバーした分のみでなく、通常の時間も負荷の対象となりますが、基本的にはそういう業務を指すわけです。中には、12時間の2交替制勤務がある場合で、もともと基本的には8時間+4時間の時間外等を繰り返したかたちで、たまたま業務を運用しているだけであり、基本ベースは8時間であり、そうしますとわれわれが言っている日常業務というのは8時間を基準に考えているわけで、この4時間というのは、日常的にある意味の日常業務を超えて負荷を受けている状態として判断されるわけです。12時間を何日もやっているから、それを日常の所定業務でありますよというわけにはいかない。したがって、労働基準法上の所定時間が日常業務に考えているわけです。

●変形労働時間制でも所定がベース

ところが、これをやって困ったことは、今回

の労働基準法の改正であり、変形労働時間制の問題が出たわけですが、そのへんについては、実態等を判断してケースバイケースで処理するしかないわけですが、基本的には、所定の勤務ということをベースにおいていただければ結構かと思えます。ですから、変形労働時間制を採用している事業場であれば週48時間の中で運用していれば、基本ベースの業務というのが、所定の日常業務であり、時間外労働に食い込んだものまで、所定の日常業務ではないということです。

このへんは、旧認定基準では、従来の業務と呼んでいたわけで、従来の中に長時間労働が続いていますと、それを基準にしてさらにそこから高いものを要求するかたちとなるわけで、その部分についてはそうじゃありませんよ、基本的なベースというのは所定労働時間ということになるわけです。ですから、タクシードライバーの場合、たしかに隔日勤務で16時間、ところが週48時間の範囲で運用していますから、その部分については、毎日8時間を超える16時間までが過重じゃないかという議論にはならない。16時間の所定労働時間というのは、それは一緒であり、割り切りをしているわけで、原則的にはそういうかたちで整合性をもって判断することになり、結局それから超えたところは過重性を認めるということで、それに比較して特に過重であるかどうか判断の対象になってくるわけであります。

●1週間の根拠はなし

今までは、過重な業務との関連を、発症直前もしくは当日、ここに限定していた。ここが旧認定基準であり、それ以前はありませんとなっていたわけですが、たしかに発症からみた場合、直前から当日は非常に重要なことは間違いないわけで、密接な関係があることは医学的に見て

も正しいし、いいとこ24時間以内に発症するのがほとんどであるが、医学専門的にどうも前日までとは限らない、もう少し発症との関係ある期間というのは長いですよと、出てきたのが1週間であるわけで、過去の1週間の業務状態というのが一応当該発症との関連がある期間として評価の対象とすべきであるという専門家会議の結論であります。

しかし、1週間という根拠は何もありません。例えば、文献的にも、医学的にも根拠はありませんが、ひとつの医学経験則上で1週間程度ということですが、もうひとつ、今の労働サイクルが1週間ということで、実際のかたちがとれているわけで、通常ならば1週間の中に休日が少なくとも1日入ってきていますので、その中で過重性の評価をする場合、休日がとれているかとれていないかが、非常に行政的にも判断がしやすい。そういうかたちでひとつの1週間のメルクマールを持ってきたわけです。

それから事実医学的な詳解根拠になるのですが、いわゆる振動病の場合の負荷をとらえますと、そのホルモンの分布のことですが、欠乏があつたりするわけで、そのコントロールをしているホルモンが一つの刺激を受けますと、1週間くらいでなくなってしまう。すなわち、徐々に外に発散していくわけで、1週間ずーっと使い続けて足りなくなってしまうとそこでこてんといってしまうのは、心臓が相当な負荷を受けた状態と見ることができるところです。そこが、維持できたものは、相当の回復力があるわけですから、それほどひどいことがないと判断され、それほど強烈な負荷とは認められないと見てもいいんじゃないかということです。まあ、定説的なものではないが、1週間というものの判断と

いうことで、参考としていただきたい。

結局、1週間に何がどうなのかということが重要になってくるわけですが、例えばここを発症日としてとらえた場合ですが、1週間以前に受けていた負荷については、直接的には関係がない。乱暴な言い方をすれば、これももし発症と直接因果関係があれば、こんな1週間の経過をたどるわけがない。ここで発症してもおかしくないじゃないかということが言えるわけです。結果的にはやはり発症したという事実が大事であるわけで、発症したという事実があつて始めてその直前から1週間という負荷がどうなのかということで、始めて因果関係の有無について判断されるわけで、この状態があつたからといって、それをどうのこうのとは言えないし、議論はできないわけです。すなわち、事実関係として発症したのはここであり、この発症との関連があるのはここですから、この考えから、発症前1週間というのは、過重な業務が継続していたかどうか不可決の要因であり、調べる必要があるわけです。

●疲労の蓄積は無視

また、疲労の蓄積といろいろ言われているが、疲労というのは難しい問題であり、疲労の定義のできる医者はどこにもいないということです。ある医者が疲労について調査をしたわけで、昼間、目一杯労働をさせ、さぞかし疲れているだろうと思ったところ、その人は、平気で夜女友達とデートに出かけたように、疲労とはそんなものであるわけで、間接的に疲労を計るのは非常に難しい。例えば、動脈、血圧が上がるとかというデータはあるが、疲労が特に身体的にたまっているのか、また、どれぐらいの回復期間を与えればどれぐらいの疲労が残っているのか、等については医学上判断できないわけです。

あえて疲労の蓄積というのは、学問的にも

しつとしたものでありませんし、認定基準上でも一切こういう言葉を使っていないし、使うべきものでないわけです。したがって、労災保険上においても、疲労の蓄積という言葉は使っていないし、無視をしていると理解していただいて結構かと思えます。表現としては、過重負荷の極度の疲労という使い方、そういう表現ができることもあるかと思いますが、そういうことでなく、過重負荷という客観性で判断するということに入っていくわけです。

●業務上と判断されるケース

では、1週間の基本的な考え方は実際にどうするんだということになるわけで、今日、図を説明するわけです。これは、1月13日に本省で行われた職業病認定担当者会議で提出したものです。これはあくまでも理屈の上の図でありますので、その点ひとつご理解をしていただきたい。

縦軸は、実際には負荷の程度になるわけです。負荷の程度になるんですが、この程度の高さがどういう負荷ということは、どこにも認定基準に書いてありませんから、実際に当てはめようと思っても、当てはまらないわけで、理論上こういうことになりましてということで図に表わしたものです。

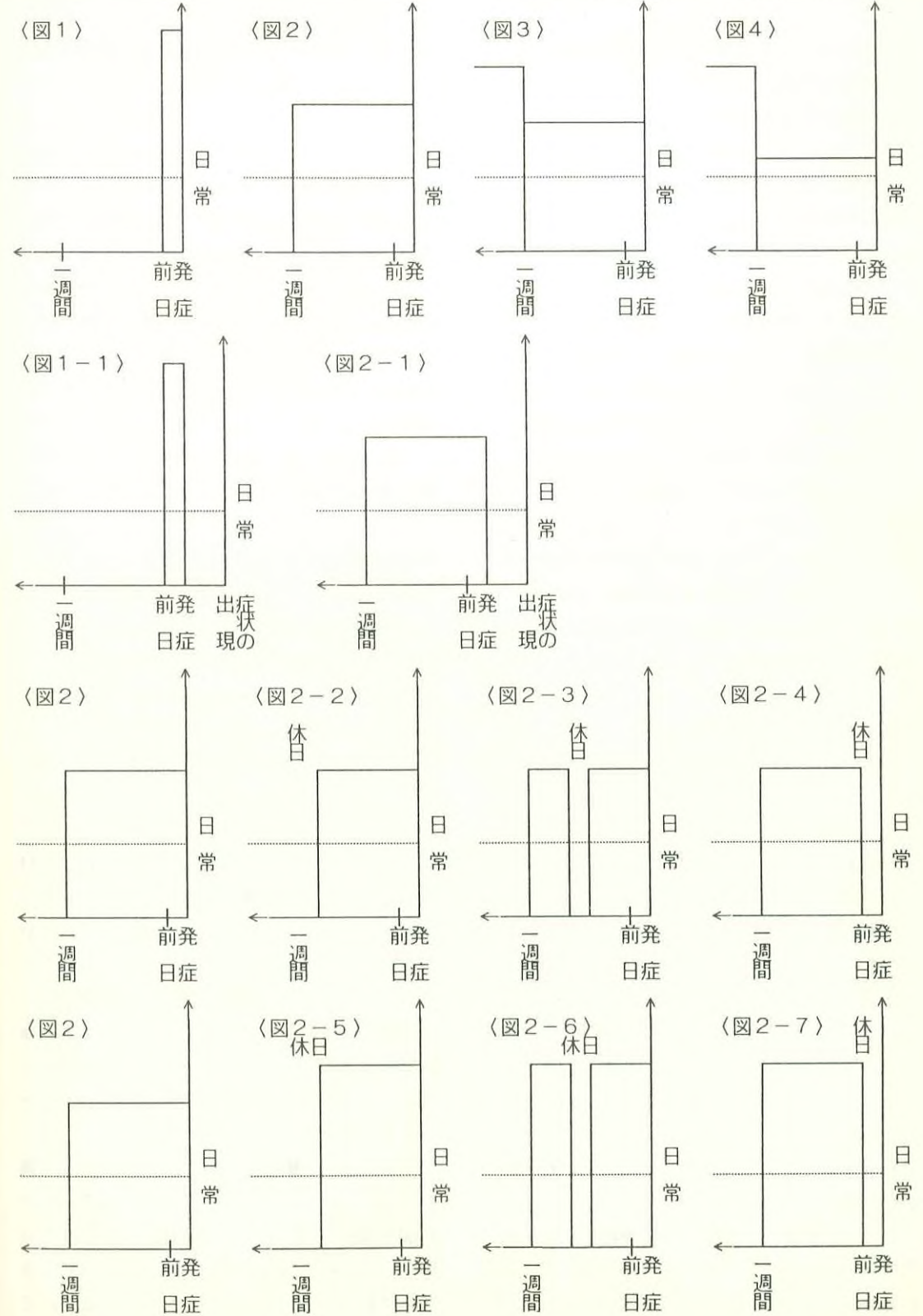
図の1、図の2を見ていただければわかるように、図の1というのは、いわゆる発症直前又は前日ぐらいに特に過重な業務があった場合、図の2というのは、特に過重な業務が継続している場合、ですから結論から言いますと業務上ということになります。業務上と認めるケースということです。

ところが前日にあるものの方が高い、非常に短期間のものですから一気に増悪していると判断できる過重負荷というのは、継続しているものより時間が短いのですから、直前は特に過重

なものが要求されているわけです。ところが、実際の認定上、前日を見ても、特に過重なものはない、ところがそれよりちょっと下回るような業務が1週間近く継続している、こういうケースが急激な増悪に関与している可能性があるということで、ワンランク、レベルダウンをしますけれども、横軸は長い、これを今度とり入れたわけです。今まで、図の1だけであったわけですが、今度は、図の2も入りますということです。

實際上調査をして判断をするわけですが、おそらく今までも、1週間に限らず、2週間、またそれ以上にさかのぼって調べていただいて、その流れを見ながら、直前を重視して判断をしていただいていたと思いますが、という意味から、認定基準は変わりましたが、調査方法については基本的に何ら変わるところはない。判断もそれほど変わらないだろうと思います。ある程度、やはり直前、前日というものが、だいたい1週間という状況、時間外の状況等から皆さんの判断理由を読ませてもらって、だいたい評価をしていただいています。実際におけるこれからの認定に当たって、1週間に重きを置いて調査をしていただき、その1週間の範囲の中で、業務の状態がどうだったかを見ていただくという順序になるわけです。また、よくよく見てみたら、まあ前日に相当なものがある。これだつて、これが過重負荷になり得るかどうか、それで評価することになるわけです。ところが前日はたいした負荷もないが、どうも継続をしている。それが、ここでいう1週間近く継続しているものに該当するかどうかの順序で調べていただくわけである。いずれにしても、1週間という期間については調査をしていただきたい。

図の3ですが、高さが図の2よりちょっと1週間の業務が低いケースですが、ところが、その1週間以前に相当業務が続いている。先ほども言いましたが、図の4のケースはこれは1週



間ぐらい続いていますが、肝心の1週間以内の業務はたいしたことがない。これは業務外である。すなわち業務外の範囲に入ってくるだろうということです。認定基準に書いてある、たとえば1週間より前に過重な業務が継続していても、1週間以内の業務が過重でなければ、この業務だけで発症との関連を認めることはできない、という大原則があるわけです。

ところが、図の3というのは、1週間以前を負荷的要因としてみますとこういう事実がある。ちょっと1週間以内のものを足し上げれば、ぎりぎりの負荷になる場合も考えられるので、1週間以前でも全く関係がないとはいえないが、少々の評価をするぐらいの程度ですけれど、それを少し足し上げれば、まあ日常業務に比較して、1週間というのは、過重な業務の範疇に入ってくるでしょうとぎりぎりのところですが、そういったところに気をつけていただき総合的に判断をしていただくということです。

●時間のズレのある応用ケース

次は応用問題でありまして、図の1-1、図の2-1は、発症と症状の出現までに時間的なずれがある場合で、先ほどから直前、前日にこだわっていますが、これは、発症の直前、前日1週間です。症状の出現までに時間的経過があったケースでそこにタイムラグが生じるわけですから、たまたま請求書の発症年月日を見て、前日は休みです、その前の日も休みです、1週間をみてもまあ直前に休みがほしいということはない、こう見ると誤りを犯す場合もあるということで、症状の出現日と発症日とは違うと、これは、逆に言えば、医学的に明らかになった場合という考えでいいと思いますが、そういうケースの場合には、実際には、発症というのは、過重負荷を直後に起こしているわけで、症状が出てきていないだけというケースが想定されま

すので、ここに発症と症状の出現の中に医学的関連性が認められれば、図の1-1、2-1も業務上になり得るケースもありますよということです。ですから簡単に言えば、脳出血の場合、2、3日はちょっと気を付けてくださいよ、もう少し広く言えば、10日間ぐらい気を付けてみれば、だいたい入ってくるということです。

今までは、多分図の1-1、2-1の場合は、業務外であったと思います。発症の直前、前日が何もないわけですから、まあ、これは慎重に調査をしていただきたいというケースであるわけです。

●業務外と判断されるケース

図の2-2、2-3、2-4までですが、図の2-2というのは、典型的な1週間のパターンで、基本的には図の2で説明した、この業務の高さは、最低限の過重負荷の範囲と考えていただきたい。そこで、図の2-2、2-3、2-4、全部業務外であります。なぜかといいますと、特に過重な業務が1週間継続をしていません。要するに図の2に比較して足りないわけです。理論上、業務外であるわけです。

ところが、実質はそう簡単にはいかないわけで、というのは、1週間継続していないから、休日があるからだめだよという判断はできないわけです。すなわち、業務の流れの問題もありますし、その間の過重負荷の程度の問題もあるわけで、図の2-5、2-6、2-7でも、微妙に高さが違うと思いますが、この可能性があるかないかを実質的に判断をする必要があるということです。

例えば、6日間しか継続はしていません。1週間の内には休みがあります。ところが、その6日間の業務というのは、かなり、通常1週間継続するとぎりぎりの過重負荷があると判断できるものを上回るような業務が続いています。こ

れは、大きな過重負荷になってくる可能性があります。そういうことを言うわけです。

それから、図の2-6、2-7の場合も同じことが言えるわけです。ところが、図の2-5とか図の2-6の場合は、さらにずっとこれが極端に過重になってくれば、図の1のパターンにのっかってくることもある。もう直前だけで過重だということです。だからそのへんはケースバイケースですが、いずれにしても、理論上そういうことになるわけです。

ですから、1週間を調査していただく。3日目に休日がある。このことによっても過重負荷に該当しない、継続していないから該当しないという、こうあっさり簡単に判断理由に書くのだけは危険です。ぜひ、避けていただきたい。したがって、休日もあります、客観的に見た時にも、過重負荷というものが、医学的に過重負荷として認められるべき範囲のものではない、ここまで書いていただくわけです。

ところが、休日はあるけれども、実際の3日間、6日間、5日間の業務というものが、相当過重な業務であると、医学的に判断できる場合には、特に過重負荷に該当する場合があります。ですから、図の2-2、2-3、2-4は業務外というのは理論上あり得るが、この方たちは実質上あらためるものはないのですから、この種のケースはもう、図の2-5、2-6、2-7の可能性がないかというものを判断していただくということに行き着くだろうということになる。この図の2-2、2-3、2-4は、理論上のケースということだけをそれだけ一頭に入れておいていただきたい。

●30、40代は3倍、50過ぎは2倍

もう少し、過重性の判断に当たって、客観的、医学上、社会通念上等、二重、三重の念押しをしています。これはなぜかといいますと、先ほ

ど所定の日常業務と言いました。ところが、日常業務に比較しただけでなく、客観性を要求しているというのは、4時間のパートタイマーの人がいて、たまたま残業をやりません。8時間になります。日常業務に比較すると倍の仕事をしています。1週間続きました。これで過重負荷ですと言った場合、この8時間の労働が1週間継続したことが、はたして医学的に見ても、少なくとも社会通念上大変な業務として受け入れられるかということになるわけで、ですから日常業務に比較することもしかることながら、そこに客観性を要求している。

実は、そこで一番問題になるのは、どういうものが過重な業務になるかということになるが、先ほどもお話ししましたが、物差しがないということでしたが、強いて言えば、通常の業務の2~3倍です。これは、専門家の先生に聞いた話です。2~3倍というのは、年齢によっても違います。30代、40代は3倍ぐらいで、50を過ぎると2倍ぐらいで過重負荷がある。2~3倍というのは、時間だけでないので、その点も一つ充分御理解していただきたい。業務内容、精神的な負荷等も考慮するわけです。

時間だといっても、実質的な時間、時間外労働だけの時間では判断できないわけで、実際の業務の中身、同じ時間であっても、時間を切られた仕事というものは、非常に精神的な負荷が出るわけです。難易度を要求されるような仕事、そういったものを評価しながら、2~3倍というひとつのメルクマールである。ですから、物差しが出せないということが残るわけです。そこには考慮しなければならない要因というものが数限りなくあるわけです。これが、時間だけで比較しますと、時間だけでスイスイと泳いでいってしまうということで、どうしても避けたいということです。そうはいつでも本省としても何か持たなければと、専門家の先生だって判断できないという御指摘も受けているものですか

ら、今の認定基準で判断をした中から事例的なものを、しかるべき時期に集めてお示ししたい。今までの事案というのは、新認定基準のもとで判断をしていないので、理論構成というのは多少違ってしますので、あまり表に出したくないわけです。できれば、個別の事案で相談を受けた事案の中とか、りん同をしていただいた事案等の中から少し時間をいただいて、典型的なパターンというもので、事例を時期がくれば、お示ししたいと思います。当面はちょっと様子をみたいということもあるものですから、それまで、いろいろと御苦勞をいただくかもしれませんが、よろしくお示ししたい。

これは、局の先生方とか、専門医の先生の中に、私ども認定基準の基本的な考え方を理解さえしていただければ、ある程度、医学的なレベルというのは、そう相違ないところで出てくると思います。と言いますのは、全くの経験則で、頭の中に入っているわけです。ただ病院によって多少は違う基本的な考え方の先生もいますが、その点で社会通念上というものをひとつ入れ、医者としてのメルクマールのものはどうかということ。

●医師意見書の聞き方

「因果関係は否定できない」と書かせない

もうひとつは、医者の意見書の聞き方ですが、これによってもずいぶん違ってくると思います。調査要領で示してありますが、この中で一点だけ注意をしていただきたいのは、調査票(安全センター情報91.2.25増刊号「脳・心臓疾患の労災認定問題資料集」17～22頁)の表1のまとめですが、最後に調査が終わって、いわゆる調査担当者が最後に評価を書きいただくわけで、ここには当然、医学的知見、調査をした事実関係、こういったものを加えたかたちで、別表1-1、1-2というものができあがるわけです。

要するに、様式2以下は、客観的に事実だけ書いていただくわけで、ここに評価を書きいただくことはない。ここは、収集をした資料、聴取書とかの事実、医学的な検査結果、こういうものをここに書いてもらうわけです。要するに、専門医に判断してもらう最低の情報が様式2であるわけです。それをもって専門医に判断をお願いする。そこで、専門医の判断が業務と発症との因果関係以下云々という聞き方をすると、とにかく因果関係は否定できない、で終わってしまう場合が多い。ですから、少し認定基準を充分説明し、勉強して理解していただくというのが重要であるわけです。

●医師意見書の聞き方一具体例

ここで、私どもから解離性大動脈瘤の発症による死亡についての意見書依頼したものについて紹介したい。例えば、依頼事項ですが、1. 本件の死因について、この場合は死亡していますが、原因となった疾患を特定された根拠、発症に至る医学的特徴等があれば御教示下さい。要するにまず、死亡原因として医学的にどう判断ができるか、それとの医学的根拠、それから当該解離性大動脈瘤が、その発症に至るまでの経過も教えてほしいということです。

それから、疾患発症と業務との関連性についての医学的評価ということで、業務に起因して当該疾病が形成されるかどうか、また、急性増悪の要因として業務による負荷がいかなる強度を要するかについても、御教示下さい。要するに、急性増悪の発症要因というふうになる場合も、業務による負荷というのは、どの程度の業務のものをいうのかということをお教え下されば、とコメントを付けているわけです。

それから実は、現地の意見書でストレスが要因だということに出てきたものですから、そのストレスとの関連で死因となった疾患の発症と

ストレスとの医学的な関連について、御教示下さい。要するに、この疾患の発症とストレスとの医学的関連について、現在の医学界の通説と本件に関してのストレスとの関連についての考え方を教えてほしいと、まあそういう聞き方をしているわけです。

この死亡原因として、解離性大動脈瘤による出血死と推定される、最初の発症と業務の関連というのは、これは実は研修中にこの看護婦さんが倒れたもので、これは前日の研修で書記として活躍し、午後6時に「疲れた」と帰宅した後に買物、電話をしており、発症の直接の誘因はその後の入浴とみなされる。したがって、発症と業務の間には、直接の因果関係は見いだせない、と判断されている。ストレスと発症との関連は、解離性大動脈瘤は発病の素因を持つ例がある。よって高血圧などが先行した時に、体位の変化、洗顔など軽い動作をしたときに発症することが知られている。ストレスと発症との因果関係は直接見られないのが原則である。しかし、通常正常血圧であり、精神的負担の増大により高血圧となり、それが大動脈瘤の引き金をひく可能性はあり得る。要するに、理論上あり得ると言っているわけです。

本例が、新幹線による出張、書記としての慣れない仕事という新しい体験により血圧上昇が一過性に発症した可能性はあるが、発症が入浴後であることは、仕事ないしその直前の旅行が発症と直接原因的に結び付かないことを示している。

その他として、本例が、解離性大動脈瘤以外の病気ということで、例えば、本例が家族との生活と職業婦人としての生活の重複による慢性の疲労状態にあったとしても、それが急死の病因として十分の重さを持つとは、本例の場合考えられない。直前の1日の仕事、およびその前1週間の日程は、とくに過重な負担となった事実を物語っていない。こういうケースで、これだ

とわかりやすいし、多分書けると言うわけです。

●想定されるメモを用意すること

要するに、因果関係の可能性はある、否定はできないと、多分意見書の方でこの事案で否定できる事例はといえば、まずない。通常業務であれ、業務上の負荷を受けているのであるから、そこでひとつ意見書の方の聞き方でも、ポイントをわれわれがもらった時の意見書が、いかに文章表現しやすいかというふう意見書をとってやれば、逆に先生の方も書きやすいわけです。「本件医学的関連以下…」なんて書いても、先生の方が困ってしまうわけで、実際の事実関係として1週間の業務の評価、例えば、業務以外の事実の確認をとるわけで、こういう事実関係と実際にこの方の基礎的な病態の急性増悪との医学的関連として、最終的にこの病名が急性増悪の要因になったか判断していく、これだけでいいわけです。

そこに、医学的に先生が客観的に見てどうかに絞ってやれば、多分、先生も書きやすいと思うわけです。少なくとも、可能性はある、ただし主たる要因として少なくとも判断できるものなのか、業務の負荷があったのか、ということ逆を問いただしてやれば、おそらく出てくるはず。ですから、意見書をとる場合にひとつ想定されるメモを用意しておくことが非常に重要であるわけです。例えば、医学的関連についてはどうなのか、関連があるとしたら、他の要因と比べて主たる要因として判断できるものか、その要因というのは、この業務上の関連として、最終的に有力な要因として判断できるものか、その順番で聞いていく必要があるわけです。それでなくひとつづつと急に聞きますと、最後の結論までなかなか書けないわけで、少なくとも医者である以上、医学的的判断というのは全然出てきませんので、的確に自分の都

合のよのようなケースばかりにはいきませんので注意願いたい。また事案によっては、いろいろと聞くポイントが違ってきますし、ひとつ意見書の聞き方について、十分なご理解をしていただきたい。適切な意見書をとっていただくと、今回の認定基準でもこういう問題についても、かなり医学的意見書がポイントになりますので、よろしく願います。

●本省りん同の場合

最後に1、2点付け加えたいと思います。原則として、よくわからないのは、本省へりん同して下さいということになっていますが、ところが、実際の署の方の調査で、結果的に過重負荷もない、異常な出来事もない、日常業務についても特に過重でない、こういうような事案については本省へりん同する必要はありません。

逆に言いますと、ある程度の過重な業務がありそうだというような事案であり、なぜりん同をしていただくかといいますと、その原因となった疾患が、必ずしも脳血管疾患とか心筋梗塞とかそういった疾患とは限らないわけで、他の疾患の可能性もあるので、その点十分調査をしていただきたいということです。また、ある程度の過重な業務等もあり、認定基準で掲げた疾病以外の疾病とか継続的な心理的負荷によって発症したとされる事案については、専門的な検討を加える必要があるので、そういった事案については、りん同をお願いするわけです。

●ストレスは認定基準の範囲外

次に「ストレス」ですが、ストレスという学説はいろいろとありますが、実際上きちっとした定義がありません。実際上マスコミ等により使われているストレスというのは、ある意味で

いうと、悪い意味のストレスしか評価をしていないわけです。本来のストレスの意味は、外的の刺激の全てがストレスであるわけで、ですからわれわれは生まれてから毎日ストレスの中で生きているわけです。一般的に言われているストレスというのは、その中で悪い影響を与えている精神的なものとか、そういう狭い範囲の中で使われているわけです。

實際上、継続的に心理的負荷が加わるといふとストレスによる負荷をかけるとか、医学上言われていますので、全く影響がないとは言えないわけですが、これは全く医学上明らかになりません。これがわかるためには、いわゆるストレスと脳血管疾患・心疾患との医学的な関係を客観的に明らかにして、なおかつ業務上のストレスとそれ以外のストレスがどう医学的に割り切れるのか、ここまで医学的知見がわからないと、ストレスによる脳血管疾患等の発症なんかは確認できるわけではないのですから、基本的な考え方として、今の認定基準の中では採用していません。したがって、ストレスとの関連については、結果的には、この認定基準の中ではお話ししません。全く別枠で議論されるべき発症の経過が脳血管疾患かどうかということです。ですから、行政が積極的に取り組むべき範囲のことでないということです。

個々の事案について、ストレスはどうするかというと、極端に言えば、調査をする必要はないということです。相手方より言ってきたら、そのことだけ調査をすればいいわけです。実際には、どれがストレスであるかわかりませんから、個別のケースとしては、調査をして的確に状況をみていただき、調査内容に把握していただければ、これは専門家が判断をしましょうと言うことです。

實際上、これで業務上になるケースは、今のところ基本的にないと考えていただいて結構です。よほどはっきりした個別のケース以外取り

上げるつもりはありません。このストレスというのは、個体差が大きすぎて、あの人にとってはストレスですけど、ある人にとっては何でもないケースがありすぎるわけで、客観的なストレスというものを医学的にも、まだまだ評価することはできないということで、認定基準から一切はずしました。いわゆる、さらに9号該当疾病として認めるケースがあるかどうかとい

うのは、最終的には、ストレス性潰瘍とか、精神障害とか、そういったものと同じ範疇の中で、脳血管疾患・心疾患もとらえていくんだということで、御理解をいただくということで、この認定基準から一切はずして取り扱っていきます。そういう意味で認定基準の本文の方には、あえて書かないでマニュアルの方で説明したということです。 ■

(参考例) 意見書の提出依頼について
○○ ○○に係る事案の意見依頼事項

- 1 本件の死因について
原因となった疾患特定の根拠、発症に至る医学的特徴なども御教示下さい。
 - 2 疾患発症と業務との関連性についての医学的評価
業務に起因して当該疾病が形成されるか否か、また急性増悪発症の有力要因となる場合の業務による負荷は、如何なる強度等を要するかについても御教示いただければ幸いです。
 - 3 死因となった疾患発症とストレスとの医学的関連について
疾患発症とストレスとの医学的関連について、現在の医学界の通説と本件に関してのストレスの関与についての考え方を御教示下さい。
 - 4 その他参考となる事項
- (注) 本例は、参考として示したものであり、事案ごとに依頼事項は異なるものであるため、3の「ストレスとの医学的関連」は事案によって必ずしも必要ではない。

脳・心臓疾患の労災認定問題資料集

安全センター情報増刊号1991年2月25日発行／64頁500円

- 【認定基準】新旧対照表(昭62年10月26日付基発第620号、昭36年2月13日付基発第116号)
- 【表マニュアル】脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定マニュアル(労働省の調査実施要領)
- 【裏マニュアル】裏マニュアル、労働省の記者発表、参議院社労委議事録(平成2年5月24日)
- 【認定事例一覧】認定件数、認定事例要約一覧
- 【審査会裁決文】家具製造会社工場長心筋拘束死事件労働保険審査会裁決(平成元年2月8日)

第 号
昭和62年 6月 2日
〇〇労働基準局長殿

病 院
診療所
医 師 印

意見書の提出について

今般、標記について依頼がありましたので、下記のとおり意見を申し述べます。

記

労働保険 番 号		負 傷 発 病	年 月 日	60年 5月30日	治 療 死 亡	年 月 日	60年 5月30日
労働者の 氏 名	〇〇 〇〇 (32歳)	負傷の部位及び 傷 病 名		急 死			
主 訴 及 び 自 覚 症	従来、健康で健診において血圧106~120/60~80mmHg。従来、〇〇病院・〇〇整形外科病院を経て、昭和59年4月より特別養護施設〇〇園に看護婦として勤務していた。園長の命により第7回老人ホーム看護婦研修会に出張し、3日間の日程の最終日に当る5月30日午前5時45分に研修会場のホテル自室の便所内で倒れているのを発見され、応急処置に反応せず、同日午前7時56分死亡と診断された。死診断名(死体検案)は〇〇〇〇医師により急性心不全とされた。						
依 頼 事 項 に か か る 意 見 ― 検 査 成 績 等	<p>1. 本件の死因：解離性大動脈瘤の破裂による出血死と推定される。理由は従来健康と思われており、4 1/2年、3 1/2年前に分娩歴あり、血圧・胸部X線写真で異常を認められていない本例が、5月29日風呂上りに左肩甲骨より左肩にかけて痛みを訴え(277号の11)一解離性大動脈瘤の発生一翌日の朝、便所内で失神、用を足した後と思われる状態で「貧血がひどいんです」と発言あり(277号6)、この時点で大動脈瘤の破綻による大量出血が始まったとみられる。以後瞳孔が散大し、呼吸がとまったのは大量出血によるショックの進行の結果と理解できる。</p> <p>2. 発症と業務との関連性：前日の研修で書記として活躍し、午後6時に「疲れた」と帰宅した後に買物、電話をしており、発症の直接の誘因はその後の入浴とみなされる(277号5)。従って発症と業務間には直接の因果関係は見出せない。</p> <p>3. ストレスと発症との関連：解離性大動脈瘤は発病の素因をもつ例が、分娩・高血圧などが先行した後に、体位の変換、洗顔など軽い動作を誘因として発症することが知られている。ストレスと発症との間に直接の因果関係はみられないのが原則である。しかし通常正常血圧であり、精神的負担の増大により高血圧となり、それが大動脈解離の引き金を引く可能性はありうる。本例が新幹線による出張、書記としての慣れない仕事という新しい体験により血圧上昇が一過性に発生した可能性はあるが、発症が入浴後であることは、仕事ないし、その直前の旅行が発症と直接原因的には結びつかないことを示している。</p> <p>4. その他：本例が解離性大動脈瘤以外の病気の場合。急性心筋梗塞―胸痛の訴えなし。ポックリ病―女性であり、睡眠中でない。くも膜下出血―頭痛の訴えなし。脳出血・梗塞―倒れた後に正しい応答あり。などの理由により、これらの病気である可能性は殆どない。</p> <p>本例が家族との生活と、職業婦人としての生活の重複による慢性的疲労状態にあったとしても、それが急死の病因として十分の重さを持つとは、本例の場合考えられない。直前の1日の仕事、およびその前1週間の日程は、とくに過重な負担となった事実を物語っていない。</p>						

「指曲り症」の報告書まとまる

中災防●基金は秋にも認定か

給食調理員に「指曲がり症」が発生することが82年に明らかになって、すでに10年がたった。自治労が全国的に調査し、新たな職業病として初めて公務災害認定申請したのが88年5月、岡山県美作町の給食調理員だった。「指曲がり症」の被災者は全国的に発症が確認され、3次にわたり一斉申請を行った。その数は、計25都道府県本部69単組、178名に達した。

自治労は、当該単組、県本部で「迅速な」判断を要求して「基金」支部と精力的に交渉を行った。しかしながら、「基金」支部はすべてを「基金」本部の判断にゆだねるとして、4年余にわたり放置してきた。国会での追及も含め運動の盛り上りを軽視できず、91年4月になって、「基金」本部は中央労働災害防止協会(「中災防」)に調査を依頼し、その結果にすべてを託した。北海道、東京、兵庫を対象とした調査の「結果報告書」が本年3月になってやっとまとまった。

「中災防」の調査結果報告書をもとに、4月18日第1回指曲がり症研究会が開かれ、当センターからも2名が参加した。労働医学的批判、および整形外科的批判が続出したが、117頁にも

及ぶ報告書の内容は何ともおそまつ極まりないので、参加者から「(大学院の)修士論文なら突き返す」と言われてしまうほどだった。

調査は、認定請求者の在籍する施設48施設253名(この内認定請求者50名)を対象として行われた。単独校、給食センター、保育園、病院の調理員を選んでいるが、単独校以外はあまりにも数が少なく(例えば、病院関係は30名程度)、また、病院では治療食として多様な給食を提供していて、同一に評価できない等、調査の選定からして単独校以外は評価が不可能になっている。調査の第一歩からミスを犯すという頼りなさである。作業調査、医学的調査も一見、細かな作業分類をした上で手指への負荷を分析したかのような印象を与えるが、多数掲載されている図表も、いかにも「多角的に」分析しましたと言いたげだが、経験年数の影響を除いて分析してしまうと手指の変形のある者とならない者に全く差がなくなってしまうという(こんなことは分析する前から結果がわかっている無意味)ものばかりである。また、手指関節のレントゲン所見に「Lawrenceの分類」なるものが登場するが、整形外

科的にほとんど馴染みのない分類であり、医師面接での他覚症状は、(イ)偏位、(ロ)伸展制限、(ハ)腫脹、(ニ)屈曲制限のそれぞれを手指関節ひとつずつ見て評価せず、(イ)~(ニ)の症状がある指および関節の数を合計して、その数で0~4度に分類するという整形外科的に全く意味のない方法をとっている。

何とも内容的に首を傾けたくなるのだが、「指曲がり症」と調理作業との関連を何とか否定したくて?)苦心したことはわかるが、結果的に望みは絶たれ、「…給食調理業務は変形性関節症の発症に関与していることが示唆され、両者の間に因果関係があることが推測された。…」と認めざるを得なかった。

しかしながら、「指曲がり症」は、「職業病」ではなく「『作業関連疾患』とするのが正しい。…」としたり、その根拠(?)として「指曲がり症」はヘバーデン結節やブシャール結節という病気の一つであり、調理作業はその発生因子であるという何の根拠もない決めつけを行う等、公務上になる例をできるだけ切り縮めようとしている。そして、経験年数11年以上、かつ給食数2001食以上を目安として持ち出してきている。

指曲がり症研究会で、この「報告」に対する批判をまとめ、自治労各支部担当者にその認識を深め、交渉に臨むこと、また、研究会で中災防と公開論争を申し込む等の意見が出された。

「基金」では認定申請者に追加資料の提出を要求しているが、それがそろった段階で判断が出るものと予測されている。そこで「基金」は、「指曲がり症」について明確な認定基準を作らず、「相談医」なるものを設け、公務上外を決定しようと動いている。前に挙げた数字で決める以外に「政治的判断」でプラスアルファ(ちなみに数字通りに決めれば公務上は25%に留まるという計算がある)し、「相談医」の決定としてあいまいな形で処理しようというものである。(東京東部労災職業病センター申請してから4年、「基金」

本部一支部に対する断固たる取り組みで全員の認定を勝ち取るべく「闘いの秋来たり」である。最後に注意を要するのは、「基金」の背後に労働省の姿が見え隠れすることである。民間への波及を最小限にいとめるため、様々な動きがあるようで、広島での民間での「指曲がり症」申請が、事実上「基金」の判断待ちという状況もあり、単に自治労一基金の闘いだけにとどまらない重要な課題である。 ■



は、過失割合が会社側6割、原告側4割となっている点です。労災事故になぜ過失相殺が適用されるのか、はなはだ疑問です。交通事故のようにお互いが加害者にも被害者にもなるような対等な位置関係に、残念ながら労使関係はなっていません。「はい付け」を命じられたら労働者はやらざるをえないのが現状です。

2つ目は、米袋の厚さは平均25cmありました。これは、大きいものも小さいものも合わせての合計であるのに、裁判所は、実際の「はい付け」現場も見えないのに積んだら25cm以下になると言っている点です。一過失相殺が6対4ということですが、具体的には、双方どういう過失ですか。大谷 私の方は「はい付け」から降りる時、危険を承知の上で降りようとしたということです。会社側は安全衛生法にのっとりた対策をとっていないということ、具体的には「はい付け」の作業資格を持った人を配置していないこと、安全教育をしていないため作業方法・順序をおろそかにしていることです。私

「はい付け」作業中の転落事故

京都●不満も残るが勝訴判決

1986年、倉庫内での「はい付け」作業中、「はい付け」されたはりの最上段から転落し、右大腿骨転子骨折、右手首骨折等の重傷を負うという労災事故が発生しました。被災者の大谷伸策さんが、労災認定を求めた民事訴訟が、原告の主張をおおむね認めた判決となりました。「はい付け」というのは、米袋や木材等を交互に重ねていく作業を言いますが、荷崩れを起こしたり、あるいは「はい」が高くなると「はい」から転落する危険があり、労働安全衛生法等では、作業の方法順序を決定し、作業を指揮監督するために資格を持った「はい」作業主任

者を設置することや、床面と「はい付け」作業箇所との間を安全に昇降するための安全設備を設けること等を義務付けています。「はい付け」作業には素人だった大谷さんは、何度か危険な思いをし、会社に有資格者を配置してくれるよう申し入れてきましたが、会社は「人手がないから運転主だけでやれ」とつれない返事だったようです。一提訴から2年、ひとまず原告勝訴という判決になりましたが、感想を聞かせてください。大谷 判決文を見まして、不満なところが2点あります。1つ目

が一番言いたいのは、会社側は、安全対策は何もしていなくても、労働者に過失責任を4割見るのは、労働者に責任の一端をこじつけているということです。一提訴してから、会社内での同僚や上司の反応はどうでしたか。大谷 仕事に復帰したとき、快気祝いから「大谷を励ます会」が発足し、勉強会もやりました。これは、会社にとって警戒すべきものになっていたようです。それと、これまで残業をして、

多く積んで長く走り、会社から稼げる仕事を回してほしいというトラック運転手たちが、春闘時に能率給より固定給重視になったのは成果だと思います。それから会社側が、はい付け作業主任者の資格(労働安全衛生規則)を取らせに行かせるようになりました。私は、会社に労災を起こすと高くつくと思わなければならぬと思います■(労災福祉センター「月刊 労災・福祉」92年8月号から転載)

労基局と2回の交渉

神奈川●アスベスト、外国人労働者問題等で

4月10日と6月16日の2回にわたって神奈川労働基準局との交渉を行った。ここでの回答を各労基署で生かすかたちで、現場での取り組みを重ねていきたい。

4月10日の申し入れ内容は以下のとおり。
①厚木基地労災事故の原因及び責任の所在、予防対策並びに建設業界に対する指導方針を明らかにすること。
②いわゆる「過労死」の早期業務上認定を行うなど、労災認定・補償支払業務の迅速化を図



ること。
③職場における石綿被害の実態を明らかにするとともに、被災労働者・遺族の早期救済を図ること。
④問題となっている「労災隠し」を防止する具対策を講ずること。
⑤外国人労働者の労災防止、安全衛生、健康管理対策につい

て指導を強化すること。
⑥長期療養者の取り扱いについては、主治医の意見を尊重し、本人並びに所属団体と十分話し合い、一方的な打ち切りなどは行わないこと。
まず、司会を務める西田事務局長から全般的な説明。国労からは、申請中の衣笠駅の木村さんの「過労死」問題について。JR内での専門用語があるため、勤務の状況等労基署の担当給付調査官に説明していたが、異動でまた一からやり直さなければならぬのではという危惧が話された。全造船浦賀分会からは、アスベスト肺がんで認定された大内さんをはじめ、住友重機がじん肺などの職業病の事業主証明を下請会社に押し付ける傾向があるという問題が述べられた。そういうことからアスベスト関連疾患で認定された被災者の会社名を公表することを求めた。センターからは外国人労働者問題、事故隠しのことが、全港湾からは港湾の被災労働者のことが説明された。
局の方は、以下のように答えた。
①厚木の事故については、事故直後から対策本部を設け原因調査中だが、コンクリートで固まってしまっており、時間がかかりそう。ただ、7名の亡くなった労働者の遺族への補償については、迅速に行い全て完了した。とりわけ3名が出稼労働者で家族の困窮が予想されたため急いだ。

②過労死については調査を急ぐよう指示している。

③アスベストの被害実態についてはやはり個別企業名は出せない。

④労災隠しは言語道断であり、局としても厳正に対処したい。建設業界に対しても注意喚起している。

⑤外国人労働者問題についても経営者のセミナーをはじめとして、補償はきちんとするよう徹底している。

⑥長期療養者については、従来通りの姿勢は変わらない。

このときは局側の人事異動の時期と重なっており、主に要請を受け取り、答えられる点についてだけの回答だったため、6月16日に改めて交渉が行われた。内容も、③、⑤、⑥の3点に絞られた。局側の回答は以下のとおりであった。

③石綿関連疾患の請求件数は、1990年度が8件(いずれも業務上認定)、91年度が2件(請求件数)。地域別の内訳は横須賀労基署が圧倒的多数で、他に鶴見労基署と横浜南労基署がある。

⑤外国人労働者の問題については、神奈川県労基局が作成した「外国人労働者の適正な就業条件及び安全衛生の確保を図るため事業主等が講ずべき措置に関する指針」(91年11月号参照)等に基づいて、各労基署で説明会を開いて事業主に周知徹底している。

⑥長期療養者に対する労基署側の対応として、特に横浜北労

基署で支給日が遅れる理由として、同署は他署に比べて請求件数が多く、職員が残業して対応していることを考慮してほしい。

これに対し、センターからは、石綿関連疾患の手続をめぐって「じん肺管理区分申請と肺がん、中皮腫の申請が局と署と申請場所が違うことが窓口対応で十分指示・徹底されていない」。また、シティーユニオンからは「外国人労働者の労災隠しが横行しており、局・署はもっと労働条件の明示や事故が起こった際の死傷病報告書の提出の義務

づけを徹底指導すべきだ」との意見が出された。また、被災者からも「監督署の事情があるにしろ、支給日の遅れは被災者の生活を脅かす重大な問題なので何とかしてほしい」などの訴えが寄せられた。

以上の3点について、局側は「検討し、要請に沿うよう努力したい」との回答にとどまったが、回答が口約束にとどまらないよう具体的なケースで厳しく監視し、チェックしていかねばならないと思う。

(神奈川県労災職業病センター)

労働契約等法制部会の動向に注目を

関西●部会メンバーへの申し入れ

労働大臣の私的諮問機関である労働基準法研究会に、1990年1月に労働契約等法制部会が設けられた。これまでその研究内容が明らかにされることはなかったが、昨年末に「労働契約等法制に関する問題点と検討の方向」という文書の存在が明らかになり、そこでの論点は、労基法の保護対象となる労働者の範囲の基準の検討をはじめ、労働契約という労働者にとって重要な制度を広く網羅するものであることがわかった。しかも、その検討の内容は「明確化する」「検討する」とされ、その方向性が明らかでなく、労基法の改悪の可能性も危惧される。

こうした動きに対し、全港湾

建設支部等の呼びかけにより、労基法改悪阻止関西連絡会議(準)が結成された。部会メンバー9名のうち3名は関西から選出されており、7月7日には、部会の座長である同志社大学法学部の安枝教授への申し入れ行動、そして、続く17日には部会メンバーの一人である神戸大学法学部の浜田教授との意見交換会が行われた。

浜田教授との意見交換会では、まず、労基研や労働契約等法制部会での調査研究内容を公表すること等を申し入れた。部会の中間報告が出されるのは、伝えられるところでは今年の7月とも言われていたが、浜田教授によると今年一杯かかるだろう、

それまでは部会の研究内容等については公表する予定がないとのことであった。「検討」での論点についても、現場での経験を踏まえながら、浜田教授との意見交換を行った。浜田教授はこのように労働組合からの現場の声を聞くことは非常に参考になると語り、部会で出されている論点等についての話し合いを持つことには非常に前向きな姿勢を示しており、今後とも何らかの形でわれわれとの討論を継続することを最後に確認した。

労働契約、就業規則については、この間の経済社会情勢の大

きな変化に伴う雇用就業形態の複雑多様化という実情に必ずしも合致していないというのが、この部会の発足の主旨である。労働者を保護するための条件を向上させるのではなく、このような情勢変化から発生する問題。矛盾を法制度の見直しにより追認するのであれば、これを見逃すことはできない。今後の部会の動きに注目し、広範な議論を巻き起こしていく必要がある。関西でも継続的な取り組みを強めたい。

(関西労働者安全センター)

介護休業制度ガイドライン

労働省●休業期間は少なくとも3か月

労働省は、7月に「介護休業制度等に関するガイドライン」を策定した。これは、5月にまとめられた「介護に関する企業内福祉制度についてのガイドライン検討会議」の報告を踏まえたもの。策定されたガイドラインの内容は後掲のとおり。

介護休業制度の必要性は各方面から指摘されているが、その普及率は、労働省調査によっても、従業員30人以上の事業所で13.7%(91年2月現在)と、まだまだ低い。平成4年7月13日付け労働省婦人局長名で「介護休業制度等普及促進対策の推進について」(婦発第166号)も出されているが、ガイドラインに逐条

解説を加えたものではない。中小企業を含めて最低限確保されるべき内容を示したものであることと、制度を導入する場合は、労働協約又は就業規則により制度化されるよう指導すること。及び、ガイドラインで示した事項以外に考慮すべき事項として、

①再雇用制度、②融資制度等、③ホームヘルプ援助制度等、④相談・研修等、をあげている。

先に制定された育児休業法の強化と合わせて、介護休業制度の法制化を求める声も強まってくるだろう。介護が必要な労災被災者に対する補償充実の観点からの検討も必要である。

第1 趣旨

このガイドラインは、家族の介護に従事する労働者の職業生活と介護の両立を図るため、企業において実施されるべき企業内福祉制度のあり方を示したものである。企業は、介護休業制度及び勤務時間の短縮等の措置について以下に示す内容を企業内福祉制度として最低限導入していくことが要請される。もとより、それぞれの企業において、ガイドラインの内容を上回る、より労働者にとって選択の幅が広い制度を導入することは望ましい。

第2 介護の定義

このガイドラインにおいて「介護」とは、家庭での医療・療養上の世話や身の回りの世話、入院中の身の回りの世話やリハビリ介助、通院介助等のいわば直接的介護の他、入・退院のための手続、付添等の手配、入院の付添及び情緒的な支え、退院後の介助者探し等在宅介護を行うに当たっての受け入れ体制の整備等も含めて幅広くとらえるものである。

第3 介護休業制度

介護を必要とする家族を有する労働者の申出により、その労働者が介護のため一定期間休業することを認める介護休業制度は、労働者の家族に介護を必要とする者が発生した場合、緊急避難的に休業をとることを可能にし、労働者の不本意な退職を防ぐために是非とも必要な制度である。

(1)対象となる労働者の要件
イ 介護休業を取得できる労働者は男女労働者とする。

ロ 介護休業を取得できる労働者について、一定期間の勤続を要件とすることや日々雇用される者をはじめとする期間雇用者、継続就業の意志のない者、65歳を超える者などを除外するなど、目的に照らしてある程度の制限を設けることはやむを得ないこと。

ハ 介護休業を取得できる労働者と要介護者との関係で、他に介護する人がいないことを条件とすることは、制度を合理的に運営し得るような具体的かつ有効な認定方法が見出し難いことから適当でないこと。

ニ 同居や扶養の条件をつけることは、特定の者にのみ介護の負担を押しつけることになり可能性があり、適当でないこと。

(2)対象となる要介護者の範囲
対象となる要介護者の範囲には、最低限、配偶者、本人の父母、子供、配偶者の父母を認めるべきであり、これらの者が、身体上又は精神上の障害のあることにより日常生活を営むのに支障があるような状態になった場合に休業をとることができる制度とすべきであること。

(3)期間・回数

イ 介護を必要とする家族をかかえた労働者にとっては、その家族の症状等がある程度安定するまでの間の休業の緊急

性、必要性が高いこと、また、(1)において介護休業を取得できる労働者と要介護者との関係には条件を付さないとしていること等をかながみると、休業に期間を設定する場合には少なくとも3カ月とすることが必要であること。

ロ 回数に制限を設ける場合は、要介護者1人につき1回は確保すること。

(4)取得の形態

一定期間の連続した休業の制度をまず最低限確保すべきであること。

(5)賃金、配置その他の労働条件

休業期間中の賃金の取扱い、休業後の昇給、賞与の取扱い、退職金の算定における休業期間の取扱い、休業後の配置等の労働条件については、労使が十分話し合った上決定し、その上で就業規則に定めるなど労働者に周知させるための措置を講ずること。その際、個々の取扱いが介護休業制度を取得させることとした趣旨を失わせるような不利益なものであってはならないこと。

第4 勤務時間の短縮等の措置
勤務時間の短縮等の措置は、労働者の多様なニーズに対応してその雇用の継続を図っていくためにも介護休業制度と並び労働者が選択できる措置として導入を図っていくべきである。

(1)措置の実施方法

勤務時間の短縮等の措置としては次のような形態のものが適

当であること。

イ 通常の所定労働時間より短い所定労働時間で勤務時間帯を一種又は数種特定し、労働者が希望したときに適用する制度。

ロ 一定の時間単位で労働者が個々に勤務しない時間を請求することを認める制度。

ハ フレックスタイム制度や就業時刻の繰上げ又は繰下げにより勤務時間帯を変更することを認める制度。

イ又はロの場合に実施すべき所定労働時間の短縮の幅は、実質的に介護に必要な時間が確保できるよう労使の実情に応じて決定されるべきであること。

(2)措置の内容等

対象となる労働者の要件、対象となる要介護者の範囲、回数については、介護休業制度と同水準の内容が最低限確保されるべきであること。

また、期間については、勤務時間の短縮等の措置は介護休業制度と並ぶ選択肢として設けるものであるため、措置を受けられる期間は3カ月を上回る必要があること。

賃金その他の労働条件についても、労使が十分話し合った上で決定し、その上で就業規則に定めるなど労働者に周知させるための措置を講ずよう努めること。その際、個々の取扱いが勤務時間の短縮等の措置を受けさせることとした趣旨を失わせるような不利益なものであってはならないこと。 ■

全国労働安全衛生センター連絡会議

108 東京都港区三田3-1-3 M・Kビル 3階

TEL (03)5232-0182/FAX (03)5232-0183

- 北海道●社団法人 北海道労働災害・職業病研究対策センター
004 札幌市豊平区北野1条1丁目6-30 医療生協内 TEL(011)883-0330/FAX(011)883-7261
- 東京●東京東部労災職業病センター
136 江東区亀戸1-33-7 TEL(03)3683-9765/FAX(03)3683-9766
- 東京●三多摩労災職業病センター
185 国分寺市南町2-6-7 丸山会館2-5 TEL(0423)24-1024/FAX(0423)24-1024
- 神奈川●社団法人 神奈川労災職業病センター
230 横浜市鶴見区豊岡町20-9 サンコーポ豊岡505 TEL(045)573-4289/FAX(045)575-1948
- 新潟●財団法人 新潟県安全衛生センター
951 新潟市古町通4番町643 古町ツインタワーハイツ2F TEL(025)228-2127/FAX(025)222-3738
- 静岡●清水地区労働安全センター
424 清水市小芝町2-8 清水地区労気付 TEL(0543)66-6888/FAX(0543)66-6889
- 京都●労災福祉センター
601 京都市南区西九条島町3 TEL(075)691-9981/FAX(075)672-6467
- 京都●京都労働安全衛生連絡会議
601 京都市南区西九条東島町50-9 山本ビル 3階 TEL(075)691-6191/FAX(075)691-6145
- 大阪●関西労働者安全センター
550 大阪市西区新町2-19-20 西長堀ビル4階 TEL(06)538-0148/FAX(06)541-2712
- 兵庫●尼崎労働者安全衛生センター
660 尼崎市長洲本通1-16-7 阪神医療生協気付 TEL(06)488-3855/FAX(06)488-8247
- 兵庫●関西労災職業病研究会
660 尼崎市長洲本通1-16-7 医療生協長洲支部 TEL(06)488-3855/FAX(06)488-8247
- 広島●広島県労働安全衛生センター
732 広島市南区稲荷町5-4 前田ビル TEL(082)264-4110/FAX(082)264-4110
- 愛媛●愛媛労働災害職業病対策会議
792 新居浜市新田町1-9-9 TEL(0897)34-0209/FAX(0897)37-1467
- 高知●財団法人 高知県労働安全衛生センター
780 高知市薊野イワ井田1275-1 TEL(0888)45-3953/FAX(0888)45-3928
- 熊本●熊本県労働安全衛生センター
862 熊本市九品寺1-17-9 労働会館内 TEL(096)364-6128/FAX(096)364-7243
- 大分●社団法人大分県勤労者安全衛生センター
870 大分市寿町1-3 労働福祉会館内 TEL(0975)37-7991/FAX(0975)38-1669
- 宮崎●旧松尾鉱山被害者の会
883 日向市財光寺283-211 長江団地1-14 TEL(0982)53-9400/FAX(0982)53-3404
- 自治体●自治体労働安全衛生研究会
102 千代田区六番町1 自治労会館3階 TEL(03)3239-9470/FAX(03)5210-7423
- (オブザーバー)
- 福島●福島県労働安全衛生センター
960 福島市船場町1-5 TEL(0245)23-3586/FAX(0245)23-3587
- 山口●山口県安全センター
754 吉敷郡小郡町明治東 小郡労働会館内 TEL(08397)2-3373