

労働安全衛生法改正への提言

自治体労働安全衛生研究会 労働安全衛生法ワークショップ

自治体労働安全衛生研究会(会長・青山英康岡山大学医学部教授)は、「安全かつ健康な、働きやすい自治体職場をつくっていく」ために、自治体労働者と全国の医師・研究者とのネットワークとして、1989年10月につくられた。参加・実践型の労働安全衛生講座の開催、ブックレット「自治体労働と安全衛生」シリーズ(既刊14巻)や「職場の改善対策事例」シリーズ(学校給食職場に続いて清掃職場(ごみ収集作業)を準備中)等の発行など多彩な活動を展開している。

同研究会は、労働安全衛生法ワークショップを設置し、現行労働安全衛生法の問題点と改革の方向を討論、改正への提言としてまとめた。これは、昨年11月30日に熊本で開催された、同研究会の第5回総会で発表されたが、今回は、その内容を紹介する。

ちょうど労働安全衛生法施行20周年の節目に、本格的な改正提言としてははじめての試みでもあり、労働安全衛生法のあり方についての議論の起爆剤となることを期待したい。

◇ ◇ ◇

労働安全衛生法施行20周年にあたり、自治体労働安全衛生研究会「労働安全衛生ワークショップ」は、21世紀へむけての安全衛生体制と活動のあり方を展望しながら、現行労働安全衛生法の問題点と改革の方向を討論してきました。そして、討論

の結果を提言としてまとめました。労働安全衛生法改正への取り組みに活用されれば幸いです。

自治体労働安全衛生研究会 労働安全衛生法ワークショップ

井上 浩(自治体労働安全衛生研究会副会長)座長

小川 正(自治労法律相談所)

桑原昌宏(新潟大学法学部教授)

甲田茂樹(岡山大学医学部衛生学)

酒井一博(労働科学研究所)

中桐伸五(自治労顧問医師)

増保圭佑(自治労現業局長)

矢沢寿義(自治労社会保障局長)

はじめに

現行の労働安全衛生法が労働基準法から分離され、単独立法として施行されてから20年になる。この間に、作業環境測定法制定に伴う改定(1975年)、安全衛生委員会の設置義務規定の改定(1977年)、新規化学物質の有害性調査に関する規定の導入(1977年)、安全衛生推進者の導入(1988年)などいく度かの改訂を経て今日に至っているが、この提言の目的は、20年を経た今日の時点で、現行労



提言を説明する井上浩座長(92.10 熊本)

働安全衛生法の実効性について総合的に検討し、改正すべき点を明らかにすることである。

労働安全衛生法の改正点を明らかにするためには、労働基準法から新たに単独立法として制定する過程での議論、とりわけ労働省と労働組合の見解を踏まえて、その実効性を検討しておく必要がある。労働省は、労働安全衛生法を単独立法化する理由として、①労働基準法の建て前に基づいて法規制の範囲を直接の使用従属関係のみに限定していたのでは、的確に労働災害を防止するのに十分でないこと、②最低基準の確保にとどまらず、より厚みのある行政を展開する必要があること、③とくに中小企業については、労働災害を防止しやすい環境を整えることができるよう積極的な技術面の指導、財政的な援助を合わせて実施する必要があること、④労働安全衛生面の規制にあたり、国民の権利義務にかかわる事項については、根拠規定を明確にする必要から、規定条文が相当多くなること、⑤公害や公衆災害防止のためにも単独立法で解決した方がよいこと、などの根拠を主張した。

これに対して、労働側からは、労働基準法から第5章のみを引き抜き、安全衛生を単独立法として

制定することは、労働基準法の総合性を損なうことになること、したがって基本的に現行の労働基準法を改正すれば足りること、新法制定によって労働基準法のなし崩しの改悪が行なわれてはならないことなど、反対意見や批判意見が出された。

その結果、法の制定過程で、この単独立法化の問題や労働基準法との関連性の問題については、労働安全衛生法の第1条の文中に「労働基準法と相まって」という規定を導入し、一方労働基準法の中には第42条に「労働者の安全及び衛生に関しては、労働安全衛生法の定めるところによる」という一項を挿入することにより一応の決着がつけられた。

まず、直接の使用従属関係をこえた規制としては、労働安全衛生法の制定以降、中小零細企業が多い下請企業に対する親企業の元方責任制が導入された。そのほかにも、中小零細企業対策としては、財政的な助成措置や衛生委員会の設置基準を100人規模から50人規模に引き下げたこと、10人以上50人未満の事業場に安全衛生推進者を選任することなどの措置がとられてきた。しかし、このような措置にもかかわらず、労働省調べによる労働災害の発生率の推移からみると、1975年時点での100人以上300人未満の中小規模事業所における労働災害度数は、1,000人以上の大規模事業所のそれに比べて2.7倍であったが、1991年には7.3倍に拡大してきている。つまり、労働災害の発生率からみた場合、企業規模間格差は年々拡大してきているということである。この点、今日までの安全衛生法体制は、企業規模間格差を是正するという制定当初の主要目的の一つを十分に果たしてきたとはいえないことを示唆している。

したがって、今後の安全衛生法体制に期待されることから考えてみると、快適な作業環境を実現していくことの重要性もさることながら、使用者の責任としての最低基準の遵守を徹底させて、企

業規模や産業間の格差を是正していくことや、実効性のある最低基準のアップをはかっていく余地がまだまだ残されているといえよう。

しかし、一方では、労働安全衛生法にもりこまれている多数の規制条項や安全衛生基準に依拠した安全衛生活動に関しては、産業現場において日進月歩で進む技術革新に俊敏に対応できず、後手々々にまわることになりやすい点や、複合要因に対する総合的な活動が求められる慢性疾患や労働関連疾患に対して十分に対応できていない点などが指摘されており、今後早急に解決していかなくてはならない重要な問題となっている。このことは、単に労働安全衛生法の条項の改正のみでは決定的に不十分であり、安全衛生活動全体の転換を図っていく中でそれに相応しい法規制のあり方を再検討していく必要があることを意味している。

さらに、公害や公衆災害防止における労働安全衛生法の実効性についても、縦割り行政の弊害も加わって労働安全衛生法をもってしても未だに総合的で実効性の高い規制ができていないと推察される。このことは、例えば、ごく最近労働省の告示として出された「化学物質等の危険有害性等の表示に関する指針」にみられるように、住民への有害物質に関する情報の公開が未だに制度化されるには至っておらず、今後の課題として残されていることに端的に示されている。

したがって、労働安全衛生問題と環境問題とは密接に関連性をもった課題であるとの認識に立って、これらを同時に解決していくことが可能となるようなアプローチが強化される法体系に変えていくことも今日の最優先課題となっている。

以上の制定当初のねらいをめぐる検討のほか、産業現場や社会的な環境の変化、産業構造の変化などとの関連においても、労働安全衛生法の実効性について検討しておく必要がある。

まず、現行労働安全衛生法は製造業を主たる対象としているため、農林、水産、牧畜業などの第

一次産業や、保健、医療、介護、保育、清掃、給食、消防等の業種やその他のサービス業などの第三次産業に従事する労働者に対して十分に対応していないという問題がある。とくに、近年は第三次産業に従事する労働者の増加が顕著であり、この点早急な見直しが求められている。

また、現行労働安全衛生法は主に屋内作業場の規制を対象としており、運輸労働者や屋外で作業する労働者の規制としては不十分な点が多いという問題点を残している。

就業構造の変化に十分に対応した法改正も必要である。具体的には、女性や中高年齢労働者の増加に対応したものにすべきである。

また、労働安全衛生法が公務員の一部をカバーしていないことなど全ての労働者を対象としたものになっていない点も改正する必要がある。

さらに、これからの安全衛生活動としては、健康問題を労働生活条件や労働環境の中における多要因の複合作用の問題として総合的にかつ具体的にとらえ、環境と労働者の双方に対するきめの細かい対策を打っていくことが強く求められている。そこで、労働時間や女性労働の規制は労働基準法、安全衛生は労働安全衛生法という枠組みの再検討が必要となってきている。とくに、労働時間の規制のあり方については、全労働者を対象とした労働時間の短縮を実現していく施策のほか、VDU(T)作業、振動機械を使用する作業、運転作業、打鍵を伴う作業、著しい騒音下での作業、著しい暑熱・寒冷下での作業、強い緊張を伴う作業、立ちっぱなしでの作業、拘束性の強い作業などには、連続作業時間の規制と小休憩の挿入が健康確保のうえで効果的であり、この点、労働安全衛生法の中に新たな条項をおこす必要がある。あわせて、これからの安全衛生活動の基本的立場としては、使用者が健康配慮責任を果していくことを基本に、労働者も積極的かつ大衆的に活動に参加していくことが重要であり、そのために

は、安全衛生情報に関する知る権利や、労働者が参加し、発言し、改善を要求し、実行していく権利がもっと徹底的に保障されていく必要がある。したがって、現行の労働安全衛生法を、このような基本的な枠組みと内容を有する労働者の安全と健康を確保する総合法として位置づけ直すことが必要である。

このほか、今後の課題としては、快適な作業環境の形成にむけて、必要な安全衛生基準の設定とその監視や、安全衛生活動への労使の積極的な参加と職場に根ざした自主的な活動を支援するための学際的な専門家を配置した職業衛生機関の設置などが早急な課題となっている。このような観点から、着手されたばかりの地域及び都道府県産業保健センターづくりについても検討していく必要がある。

以上のような労働安全衛生法に対する問題意識を踏まえながら、改正すべき基本的かつ重要な事項について、以下に提言を行ないたい。

【提言1】 労働者の参加する安全衛生活動であること

(1) 個別企業の安全衛生管理への参加

労働者の企業の安全衛生管理に対する姿勢としては、企業の行動監視に重点を置く考え方もあるが、現在においては積極的に参加していくことが望ましいと考えられる。そのためには労働者の安全・衛生委員会活動を、今後ますます強化していくことが必要である。

[法令改正を必要とする事項]

① 安全・衛生委員会の設置範囲を拡大すること

現在、安全委員会は一定の業種に属し、一定以上の労働者を常時使用している事業場に設置する義務があり(労働安全衛生法施行令第8条)、衛生委員会は常時50人以上の労働者を使用している全事

業場に設置する義務がある(同第9条)。しかし、これでは範囲が狭いので、例えば、安全委員会を設置すべき業種に消防を加えるなど業種においても拡大するとともに、常時使用労働者数も30人程度に下げるべきである。しかし、中小零細企業対策の重要性を考えると、改正後も、一定期間を経てさらに見直していく必要がある。

なお、30人未満の事業場であっても、その事業場の労働者の過半数が請求した場合には、委員会を設置するように労働安全衛生法第17条、第18条を改正すべきである。

② 安全・衛生委員会の労使それぞれの委員の代表者に、定期巡視の権限を与えること。

安全衛生は、本来、職場の事情を熟知している労働者によって確保されるものであり、まずは、労働者による危険箇所や有害物等の発見が必要となる。この場合、安全・衛生委員会の労使それぞれの委員の代表者が、その任にあたるのが適切である。すでに産業医は少なくとも毎月1回作業場等を巡視する権限が与えられている(労働安全衛生規則第15条)。したがって、労使それぞれの委員の代表者にも、同様の定期巡視の権限を与えることを労働安全衛生規則に規定すべきである。また、巡視活動の実効性を上げるためには、調査まで踏み込んだ権限も与えるべきである。

③ 作業方法が変更(交替制の導入、新工法の採用、技術革新、各種合理化等)される場合には、安全・衛生委員会に付議すべきことを明瞭にすること。

新規に採用する機械等や原材料については委員会の付議事項に該当することが明瞭であるが(労働安全衛生規則第21条3号、第22条7号)、作業方法の変更については明瞭に列挙されていない。機械等や原材料はそのままにしておいて新しい作業方法が安全衛生対策が不十分なまま採用されて、労働災害が発生することがあるので、委員会による事前の調査審議を行なうことが必要である。

④ 複数の事業場を有する企業では、中央安全・衛生委員会を設置すること

現在の安全・衛生委員会は事業場単位でのみ設置することになっている。そこで法を改正して全社的な安全衛生問題を調査審議するために中央安全・衛生委員会を設置する必要がある。

⑤ 大規模事業場においては、安全・衛生委員会のほかに職場安全・衛生委員会を設置すること
大規模作業場においては、職場を異にすると作業内容が全く相違していることがあるので、そのような場合には職場安全・衛生委員会を設置するように法を改正する必要がある。

⑥ 労働協約あるいは書面による協定により、安全・衛生委員会を調査審議機関ではなく、議決機関とすることができることを規定すること。

安全・衛生委員会は調査審議機関であるため決定した事項に強制力がない。そこで、法を改正して議決機関にすることも考えられるが、労働者からみた場合には功罪相半ばするので早急に議決機関にすることについては問題がある。しかし、労使が労働協約により合意ができれば、現行の議長や委員の人数に関する特例(労働安全衛生法第17条5項、第18条4項)と同じように、調査審議機関でなく議決機関にしてもよいと考えられる。

⑦ 安全・衛生委員会は、事業者に対し勧告することができることを規定すること

労働安全衛生法第17条1項、第18条2項は、安全・衛生委員会は、調査審議した結果を事業者に対して意見を述べることを規定しているが、それにとどまらず、勧告することができることと改正すべきである。⑥でいう労働協約が結ばれない職場であっても、少なくとも、産業医(労働安全衛生規則第14条2項)と同様に勧告権を付与すべきである。

(2) 団体として行なう安全衛生活動への参加

企業の安全衛生活動は、個別企業としてだけでなく、事業者団体でも行なわれる。労働者は、労働者団体として独自に安全衛生活動を行なうとともに、事業者団体の参加する公共の安全衛生関係団体に参加することが必要である。

[法令改正を必要とする事項]

① 働く者の安全健康センターを、労働者により地域ならびに中央に設置して労働者の安全、衛生、健康保持増進及び快適職場形成活動の中心とし、それに対して、政府や企業が協力援助できるように法的措置を講ずること。

働く者の安全健康センターは、労働者が設置し、運営するものであるが、政府ならびに事業者の協力援助を法に明記する必要がある。例えば、労働者が安全健康センターを利用して安全衛生学習会を自主的に行う場合には、事業者は、その労働時間中の参加や、開催の場所等について便宜供与ができることを労働安全衛生法第70条に規定し、さらに2項を設け、それに参加した労働者への不利益取り扱いを行わないことを規定することが考えられる。また、事業者だけを国の援助対象にしている現行の第106条1項を改正し、これに労働者及び労働組合も含め、政府は労働者災害補償保険法第23条により行われる労働福祉事業からセンター経費の一部を援助できるように、関係条文を整理する必要がある。

② 労働災害防止団体へ、正規会員として参加できるように法の改正を行うこと

事業主の団体による労働災害防止活動を進めるために、労働災害防止団体に基づいて中央労働災害防止協会以下の団体が設立されている。しかし、会員は、あくまで事業主の団体である。特に、中心となる中央労働災害防止協会の場合には、建設業以下の災害防止団体と、全国的な事業主の団体が会員であり(労働災害防止団体法第13条)、全国的な労働者の団体は賛助会員に過ぎない。そこで、労働災害防止団体法第13条を改正して、全国的な労働者の団体も運営に対して発言権のある正式会員になれるようにすべきである。

(3) 国の安全衛生行政への参加

労働者のいのちと健康を守ることに、国が行う労働安全衛生行政は大きな影響力を有している。したがって、労働者は積極的に参加していかなければならないが、現在はほとんど参加していないのに等しいといえるので、積極的に参加できるように改善することが必要である。

[法令改正を必要とする事項]

① 労働基準監督署段階での安全衛生行政へ参加するために、各労働基準監督署に公労使の三者で構成する審議会を設置すること

現在、労働省に中央労働基準審議会、都道府県労働基準局に地方労働基準審議会が設置され(労働基準法第98条1項)、労働基準法や労働安全衛生法等の行政について審議を行っている。しかし、実際に第一線の行政に携わっている労働基準監督署にはおかれていないので、労働基準法を改正して審議会を設置すべきである。

② 労災防止指導員を増員し、その権限を強化すること

労災防止指導員は、労使団体の推薦により都道府県労働基準局長が任命している。しかし、人員が少なく、活動費も不十分で十分に活動することができない場合もある。したがって、人員を増加し、旅費日当も増額するとともに、事業場に対する独自の調査権等の権限を与えることが必要である。そのためには労働安全衛生法第10章に、労災防止指導員について規定を設けるべきである。

【提言2】 労働安全衛生について労働者の権利を確立すること

(1) 危険有害業務に対する就労拒否権の確立

労働者は、危険有害業務への就労を命じられた場合には、それを拒否できることを明らかにしておくことが必要である。そして、労働者が就労拒

否を行ったことを理由として、使用者が不利益処分(賃金減額も含む)を行わないようにしておかなければならない。そのため、就労拒否権については第97条を運用することにし、第97条3項にそのことについて規定することとする。

[法令改正を必要とする事項]

就労拒否できる場合を法令で具体的に定め、拒否しやすいようにしておくこと。具体的には、以下の場合に拒否できることとして労働安全衛生法施行令に規定すること。

① 施行令第6条に規定する危険有害業務を法定の作業主任者がいないのに命じられた場合
[例]酸欠作業主任者が現場にいない状態でマンホール内の作業を命じられた場合

② 施行令第13条に規定されている労働大臣が定める規格又は安全装置を具備すべき機械等を、それらが完全に具備されていない状態で使用することを命じられた場合

[例]安全装置等が全くないプレス機械を使用して作業することを命じられた場合

③ 施行令第16条に規定する製造等が禁止されている有害物の取扱いを命じられた場合
[例]ベンゼンを含有する溶剤の使用を命じられた場合

④ 施行令第20条に規定する就業制限業務に、無資格者が就労することを命じられた場合
[例]無免許者がクレーン運転を命じられた場合

⑤ 法令に規定されている安全で衛生的な手順と相違する危険有害な手順により作業することを命じられた場合

[例]貨物自動車上の積み荷を中抜きするように命じられた場合

⑥ ①から⑤までに準ずるような危険有害作業を命じられた場合

[例]監視人等を置かないで、列車軌道内での作業を命じられた場合

(2)労働者あるいは労働組合の危険有害対策の申出に対する事業者の措置義務の確立

労働者が、自分の従事している作業の危険有害対策について適切な措置を講ずるように事業者に申し出たときには、事業者はそれに応ずる義務があることを明確に規定することが必要である。なお、労働組合の申出についても、同様の取り扱いとすべきである。

[法令改正を必要とする事項]

労働組合のいのちと健康を守るためには、事業者が考えている一般的な安全衛生対策を講ずるだけでは不十分である。労働者の個別事情に応じて具体的な対策を講じていくことが必要であるが、そのためには、事業者は、個別労働者の申出に対しても措置義務があることを、労働安全衛生法第62条の前後に新しい条文を設けて明瞭に定める必要がある。例えば、高血圧の労働者が夜間の1人勤務に不安を感じて申し出たら、事業者は、昼間業務に変更するか、そのまま2人勤務にするとか等適切な措置を講じなければならないことにする。このことは、災害が発生した場合の災害補償や損害賠償についても至大の影響があるものと考えられる。なお、労働組合からの申出についても、同様の取り扱いとすべきである。

(3)労働者あるいは労働組合が申告した場合の監督機関の迅速適切な措置義務の確立

労働安全衛生法第97条 1項は、違反が認められたとき労働者は労働基準監督機関に申告できることを認めているが、最高裁判所判決(1982年12月10日、第2小法廷)は、監督機関はそれに応じて調査する等の義務はないとしている。そのためか申告しても監督機関が動かない場合もある。そこで、第97条に監督機関の行動義務についても規定すべきである。なお、労働組合からの申告についても、同様の取り扱いとすべきである。

(4)事実上労働者しか違反することがないような規定の削除

1人若しくは数人程度の労働者が、監督者不在で作業する場合がよくある。このような作業の安全衛生について、同じ条文中の1項に事業者の義務を規定し、2項に労働者の義務を規定したものがあつた。そうすると、監督者不在のために1項違反ということはほとんどなく、労働者の2項違反だけが成立することが多い。例えば、労働安全衛生規則第151条の71第1項は、事業者は労働者に対して貨物自動車の積荷を中抜きさせてはいけないとしている。しかし、現場に監督者がいなければ中抜きがあつた場合、2項に労働者は中抜きしてはいけないと規定されているので、労働者の方が違反したことになる。このような規定は、建設、林業、貨物取扱い、運輸等の屋外労働に多いが、もし災害でも発生すれば、被災者は、労働安全衛生法違反だけでなく、労災保険給付では減額支給(労働者災害補償保険法第12条の2の2)、損害賠償では過失相殺による減額というマイナスの影響がある。したがって、結果として、労働者だけが違反となるような規定は削除すべきである。

(5)事業者が定められている安全衛生措置を講じていなかったために労働災害が発生した場合の労働者の刑事、民事の過失責任の不問

例えば、機械を停止してその中に労働者が入って点検中に、そのことを知らない他の労働者がスイッチを入れて、中に入っている労働者が死傷したとする。その場合には、そのような労働災害を防止するために、事業者は、労働安全衛生規則第107条2項の規定により、機械の起動装置に錠をかけるか、表示板を取り付けるとか等の措置を講じなければならない義務がある。もし、そのような事業者の講じなければならない措置が講じられていなかった場合には、スイッチを入れた労働者の過失責任はもとより、損害賠償の責任を免れる

旨の規定を設ける必要がある。もちろん、労働者災害補償保険法第12条の2の2第1項に規定されている保険給付の支給制限も行われるべきではない。労働者には、事業者の「許された危険」に対抗する「許された過失」が認められるべきである。

(6)労働者のための情報公開の保障

労働者は、職場における自らの健康に有害な、あるいは身体に危険な条件に関する情報不足に悩まされることが多い。そこで、事業者はもとよりであるが、労働基準監督機関は、関係労働者あるいは労働組合から請求があつた場合には、健康診断記録等のように個人の秘密に属するものについてその個人が公表を拒む場合を除き、原則として事業場から提出された書類とか調査した記録等も公開すべきである。特に、労働災害の被災者からの請求があつた場合には、原則としてすべての記録その他を公開すべきである。その際、当該有害物質に暴露される可能性のある労働者及び暴露された労働者の治療に従事する者に守秘義務を課した場合を除き、公開しなければならない。

また、関係する地域住民からの請求があつた場合にも、できるだけ公開すべきであろう。

以上の事項は、一括して労働安全衛生法第10章の中に規定することが適当であると考えられる。

こうした知る権利については、アメリカでは多くの州で制定されている。例えば、ニューヨーク州の労働者の知る権利法は、労働者あるいは労働組合から情報公開を文書で要求された使用者は、72時間以内に情報を提供しなければならず、回答が得られない場合は労働者の就労拒否権が保障されている。また、知る権利は地域住民にとっても重要である。イタリアのセベソやインドのボパール重大災害の経験にも立って1986年に制定されたアメリカの市民の知る権利法では、有害物質を扱う企業は、自治体と消防署に対しても労働者へと同じ情報を提供する義務があり、市民は自治体に

対して情報公開を請求できる。労働者と市民が、有害物質についての同じ情報を手に入れることができるのである。

1990年に採択されたILO第170号条約(職場における化学物質の使用の安全に関する条約)は、すべての情報についての労働者及びその代表者の知る権利、労働者の就労拒否の権利を規定している。同条約の批准はもちろん、職場における危険有害情報の公開が保障されるべきである。

【提言3】 職場の安全衛生化、快適化等を徹底すること

(1)総括安全衛生管理者と統括安全衛生責任者の職務の完全な励行

総括安全衛生管理者は一定の事業場(労働安全衛生法施行令第2条。工場の場合には一般的には常時使用労働者数300人以上)においてトップ(工場では工場長)が任命され、その事業場における安全衛生業務を統括管理する。統括安全衛生責任者は、一般的には50人以上の労働者が働いている建設業や造船業(同第7条)の現場の元請のトップが任命され、複数業者の使用する労働者が混在して作業することにより発生する労働災害の防止業務を統括管理する。ところが、必ずしもその職務が完全に行われないことがあるので、完全に行われるようにすることが必要である。

[法令改正を必要とする事項]

総括安全衛生管理者や統括安全衛生責任者が職務に怠慢である場合には、都道府県労働基準局長が事業者に対して必要と認める勧告を行うことができるが(労働安全衛生法第10条3項、第15条5項)、これには罰則がない。総括安全衛生管理者や統括安全衛生責任者が完全に職務を行うように監督しなかった事業者に対しては処罰ということも考えられないではないが(同第10条1項、第15条1項)、

実際には立証することが困難であろう。したがって、総括安全衛生管理者や統括安全衛生責任者の職務怠慢の事実を確認することにより、都道府県労働基準局長に解任命令を出せるようにすることが適当である。現行法でも、安全管理者と衛生管理者については労働基準監督署長に解任命令を出す権限が認められている(同第11条2項、第12条2項)。おそらく、総括安全衛生管理者や統括安全衛生責任者の解任と違って影響が大きいと考えられるので解任制度が設けられなかったのかもしれない。例えば、工場長が総括安全衛生管理者を解任されると、工場長の職も解任されざるを得なくなり、それは企業の人事権に対する行政の介入ということにもなると考えられたのであろうか。

しかし、総括安全衛生管理者によく似た制度である鉱山の保安統括者については、通産省の鉱山保安監督機関に解任権が認められている(鉱山保安法第13条1項)。したがって、総括安全衛生管理者等についても解任命令を認めるべきである。

(2) 産業医の活動の強化

① 産業医を全事業場に選任するようにすること

現行の制度では、産業医を選任しなければならないのは、常時50人以上の労働者を使用している事業場だけである(労働安全衛生法施行令第5条)。しかし、中小零細事業場にも選任させることが必要である。ただし、小規模事業場における産業医は、現行の労働安全衛生規則第15条1項に規定されているような毎月1回以上の作業場巡視等の必要はなく、事業場の顧問医として、労働者に対する無料相談等に職務の焦点を置くことも考えられる。

② 産業医の選任及び解任は労働者の同意を前提とすること

産業医を選任及び解任する前に、労働組合がある場合には労働組合、ない場合には安全・衛生委員会の労働側委員の同意を前提条件にするべきで

ある。このことは、衛生管理者と相違して、労働基準監督署長に産業医の解任命令権がないので特に重要である。

③ 産業医の権限を強化すること

労働安全衛生規則第11条によると、衛生管理者は作業場等を巡視し、設備、作業方法又は衛生状態に問題がある場合には、必要な措置をなす義務と権限があるが、産業医については設備が除かれているので、これを含めるべきである。

また、産業医は、事業者以下に対して勧告等を行うことができる(労働安全衛生規則第14条2項)、強制力はない。そのため、必要と認めるときは産業医は、その内容を直接労働基準監督署長に通知し、行政権の発動を促すことができるようにすることが必要である。

(3) 特定元方事業者の責任範囲の拡大

建設業と造船業の元方事業者は、下請労働者が混在して作業することによって発生する労働災害についてだけ責任を有し、下請労働者の労働災害のすべてに対して責任を有しているのではない(労働安全衛生法第30条1項)。そこで、すべての面で優位にある元方事業者は、下請労働者の労働災害のすべてに対しても下請労働者の直接の使用者と共同して責任を負うようにすべきである。前述した統括安全衛生責任者の職務の範囲(同第15条1項)も、以上に応じて拡大されるべきである。

(4) 最低基準の明確化および見直し

罰則をもって強制される最低基準は、遵守されやすいように明確でなければならない。そのためにはできるだけ数量により基準を示すべきである。例えば、「多量の高熱物体」(労働安全衛生規則第585条1項1号)、「著しい騒音」(同第588条)、「暑熱、寒冷又は多湿」(同第606条)、「必要な照度」(同第523条)等の規定は基準が不明瞭であるから改正すべきである。

また、最低基準の妥当性を定期的に検討する機関を設置し、この検討機関には労働側代表が参加するようにしなければならない。

(5) 第三次産業の最低基準の強化

労働安全衛生の最低基準は、製造業的なものが中心となっており、サービス業を始めとする非製造業部門における勤務形態、作業態様、作業環境等は極めて多様であり、実態に応じたきめ細かい基準が求められている。したがって、現行の事務所衛生基準規則を改正して、早急に事務所等安全衛生快適基準規則及び業種あるいは職種からみた諸規則を制定することが必要である。

(6) 作業時間の制限業務の拡大

現在、労働安全衛生法第65条の4により作業時間が制限されているのは潜水業務だけであるが(高気圧作業安全衛生規則)、VDU(T)作業、振動機械を使用する作業、運転作業、打鍵を伴う作業、著しい騒音下での作業、著しい暑熱・寒冷下での作業等も対象業務とすべきである。さらに、強い緊張を伴う作業、立ちっぱなしでの作業、拘束性の強い作業にも運用するのが望ましい。規制内容には、1日の総作業時間と連続作業時間と休憩に関する規定を含むものとする。

(7) 労働基準監督官の義務

個別事業場の労働基準監督に対して、安全・衛生委員会をとした労働者の参加が、労働安全衛生規則第21条4項および第22条8項に規定されているが、労働基準監督のプロセスに労働者あるいは労働組合が参加することが必要である。労働基準監督官の権限は規定されているが、労働者あるいは労働組合の申出があれば、その事業場の監督に随行させ、意見を述べる機会を与える義務があること規定すべきである。

(8) 罰則の強化

① 罰則の適用範囲を拡大強化すること

現在、罰則の設けられていない次の条文にも罰則を設け、全般的にも重くすること。

安全衛生推進者等の選任(労働安全衛生法第12条の2)

元方事業者の講ずべき措置等(同第29条)

中高年齢者等についての配慮(同第62条)

健康診断の事後措置(同第66条7項)

ガス工作物等設置者の義務(同第102条)

なお、1991年3月14日の15人の死者と3人の負傷者を出した広島島の橋げた落下事件の際の労働安全衛生法違反事件の処罰が、略式命令による罰金20万円であったことからしても、罰則の軽いことがわかる。したがって、全面的に罰則をもっと重くすべきであろう。

② 過失犯処罰規定を設けること

刑法第38条1項により、法律に特別の規定がある場合を除き、処罰するためには故意を必要とする。ところが労働安全衛生法違反については故意の立証が困難である。したがって、労働安全衛生法違反により罰則を適用する場合には、原則として過失がある場合も処罰すべきである。

特に、現場から遠いところにいる上級幹部ほどそうであるから、処罰されるのは係長とか課長とかの末端管理職である場合が多い。しかし、社長、工場長、支店長などの事業場の長も過失犯で処罰できるようにすれば、追及することが可能な場合も多くなると考えられる。

(9) 技術革新等の事前審査の強化

技術革新、合理化、作業方法の変更等労働者の安全衛生条件の変化による労働災害(労働関連疾患を含む)の発生を防止するために、現行の労働安全衛生規則別表第7を改正し、計画届出の範囲を拡大することが必要である。例えば、ごみ焼却工場の設備等も届出対象設備とすべきであろう。

【提言4】 中小企業労働者の安全衛生水準を向上させること

(1) 中小企業事業者を通ずる労働者の安全、衛生、健康の保持増進及び快適性の促進

安全・衛生委員会の設置範囲や産業医の選任範囲の拡充のほか、産業医や健康診断実施機関の共同利用を推進すべきである。

また、国による中小企業事業者への課税の優遇、低利融資、技術指導等も必要であるが、過当競争下にある中小企業については、独占禁止法を緩和して、安全衛生に関する共同行為を認めることも必要である。例えば、自動車製造業の下請プレス業者が団体で安全プレスを採用する協定を締結して、一斉にプレスの安全化を図る共同行為等は認めてもよいと考えられる。

(2) 親会社の責任の明瞭化

親会社にも、下請業者の労働災害防止について一定の責任を負わせることが必要である。親会社の構内だけでなく、構外にある下請業者についても同様である。

【提言5】 就業構造の変化に応じた対策を徹底させること

(1) 外国人労働者に対する労働災害防止活動

外国人労働者については、言語や生活慣習等に応じて適切な対策を講ずべきである。例えば、安全衛生教育、危険有害表示、食堂等について配慮すべきことを規定すべきである。

(2) 非正規雇用労働者についての対策の強化

特に健康診断規定を改正し、一定の時期に在職

している事業場において定期健康診断を実施することとすべきである。

(3) 中高年齢労働者に対する対策の強化

中高年齢労働者の職場環境を改善し、適切な健康管理を実施するように規定すべきである。

(4) 女子労働者、年少労働者及び寄宿労働者への労働安全衛生法の適用

労働安全衛生法を安全衛生に関する総合的な法律として進めていけるように、労働安全衛生法の中に、現在、労働基準法の中に残されている女子労働者(第6章の2)、年少労働者(第6章)及び寄宿労働者(第10章)に関する規定も含める必要がある。

【提言6】 現行法が完全にカバーしていない労働者に対する対策の強化

(1) 公務員の安全衛生対策の強化

四現業以外の国家公務員については、労働安全衛生法は全く適用がなく、勤務能率の発揮及び増進を目的としている人事院規則が適用されている(国家公務員法第73条)。例えば、安全衛生委員会の設置義務がなく、人事院規則10-4第14条に、職員からの意見聴取規定があるだけである。もちろん罰則規定もない。また、非現業の地方公務員については一部の条文の適用が除外されている。そして、以上の両者について労働基準監督官には監督権がない。しかし、同じ労働者でありながら、安全衛生について官民が異なる法律の適用を受けることは不公平であり、両者ともに労働安全衛生法を全面適用すべきである。

(2) 鉱山労働者への労働安全衛生法の適用

鉱山保安法の適用のある鉱山の保安については労働安全衛生法の適用はない。監督官庁も通産省

である。前述した総括安全衛生管理者も総括衛生管理者と称される。しかし、このような二元的な適用ではなく、鉱山保安法の一部を吸収し、労働安全衛生法を改正して全面的に適用することにした方がよいと考えられる。安全(保安)は通産省が、衛生は労働省が監督するということはおかしいのではなかろうか。

【提言7】 労働災害と同時に、労働者以外の者にも災害を及ぼすおそれのある企業活動を効果的に規制すること

企業は、爆発や有害ガスの発生等により地域住民に多くの被害を与えるほか、食品や各種機械等の製品を通じて広く国民に被害を及ぼすことがある。それらのことについては、公害防止法規や産業保安法規等多数の法令が制定されているが、縦割り行政のため必ずしも満足すべき効果を上げていない。したがって、企業の生み出す災害については、労働安全衛生対策に含めて実施することが有効である場合には、それに含めて実施するようにすべきである。

【法令改正を必要とする事項】

労働安全衛生法第27条2項を改正強化して、「公害その他一般公衆に与える災害で、労働災害と関連するものの防止についても考慮するものとする」として、単に「公害その他一般公衆の災害で、労働災害と密接に関連するものの防止に関する法令の趣旨に反しないよう配慮」というような消極的な規定を改める。

なお、将来的には企業災害基本法のような法律を制定し、労働災害も公害その他も含めて、およそ企業の発生させるすべての災害について、その「予防から補償まで」一貫して処理することも考えられる。この場合には、現在の縦割り行政の弊害を廃して、安全・衛生・公害基準の設定、監督行政、その他につき一元的な行政を行わせるために、

例えば、労働省の外局として「安全衛生庁」を設けることも一案であろう。

【提言8】 職業衛生機関(労働衛生サービスセンター)の設置

従来の健康診断重視、健康管理重視型の活動から総合的な安全衛生活動としての職場改善志向型の活動に切り換えていくため、医師ならびに心理学、人間工学、化学、工学など医学以外の専門家を配置した職業衛生機関を設置するよう法の改定を行う。

【法令改正を必要とする事項】

労働安全衛生法第81条-86条を改正し、労働者の安全、衛生水準の向上を図るために各地域に必要な職業衛生機関を設置し、労働者数に応じて必要な専門家(コンサルタント)を配置しなければならないようにする。当面労働災害の多発している中小零細企業の特定の産業に設置を義務づけ、職業衛生機関の運営については、国庫や労災保険などの財源を補助として充当する。職業衛生機関の権限についても明記する。なお、職業衛生機関の運営には労使対等の原則に基づいて労働者代表が参加するように明記する。

【提言9】 作業環境測定の適切な実施

作業環境の測定方法として個人サンブラー方式を導入し、実際の暴露に近い濃度を重視して測定し、評価するよう改める。そのため、労働安全衛生法第65条2項に「労働大臣が作業環境測定基準を定めるにあたっては、個人サンブラー方式を原則とするものとする」と加えることが必要である。



安全衛生に関する 労働者代表の権利

ヨーロッパ17か国の調査 1

THE RIGHTS OF WORKERS REPRESENTATIVES: HEALTH AND SAFETY

以下に紹介するのは、EIRR誌(1984.4-5)による、EC加盟国を含むヨーロッパ17か国における安全衛生に関する労働者代表の権利に関する調査である。

この調査の背景として、EC統合等の動きに見られるような、全欧規模での政治・経済的統一化の動きがある。それにとりまう、労働者、諸産品・製品・技術の流通規模の拡大は、当然ながら、製品規格・生産規格の統一化、そして、物品管理・技術管理規則の統一化、といった課題を浮上させることになった。

こうした中、安全衛生上の「労働者の地位」についても、どう調整するのかが議論の対象になっている。1988年12月には、ECレベルでの骨子案が作成されてはいるものの、議論は難航しているようである。「骨子案」では、組織的な構成に関しては各国の法に基づくが、安全衛生上のリスクの判断や、大まかな諸権利(情報公開、労使協議等)については、何らかの統一基準を作成する方向のようである。

付け加えると、この1989年段階でのレポートでは、マルタとアイルランドについては、法改正の動きが見られるとのことである。

これは、最新の情報というわけではなく、追っ

て報告できればと思う。

(翻訳: 矢尾伸哉・古谷杉郎)

安全衛生に関する労働者代表の権利調査項目
THE RIGHTS OF WORKERS
REPRESENTATIVES: HEALTH AND SAFETY

- ①法的根拠(Leagal basis of rights)
- ②対象者(Those covered by rights)
- ③情報入手と協議(Information and consultation)
- ④監督(Inspection)→今号
- ⑤作業の中断(Suspending work)→次号以下
- ⑥就労時間内活動(Time off)
- ⑦便宜供与(Facilities)
- ⑧守秘義務(Confidentiality of information)
- ⑨特別身分保障(Special protection)

「調査対象国」オーストリア、ベルギー、デンマーク、フィンランド、フランス、西ドイツ(当時)、ギリシャ、アイルランド、イタリア、ルクセンブルグ、マルタ、オランダ、ノルウェー、ポルトガル、スペイン、スウェーデン、イギリス及び日本(日本は編集部で追加)



THE RIGHTS OF WORKERS REPRESENTATIVES: HEALTH AND SAFETY

オーストリア (Austria)	ベルギー (Belgium)	デンマーク (Denmark)
①法的根拠(Legal basis of rights)		
1974年の労働憲章条例 (Arbeitsverfassungsgesetz (Work Constitution Act))、及び、1973年の被用者保護条例 (Arbeitnehmerschutzgesetz (Employee Protection Act))による。	1952年6月10日の安全衛生委員会に関する法律による。	労働者代表の権利は、1975年の労働環境条例(Lov omarbejdsmiljø No.681 of 23 December 1975(Working Environment Act))に含まれている。
②対象者(Those covered by rights)		
従業員5名以上の事業所に設置される労使協議会(Betriebsrat (works council))の労働者代表に、法律で特別の権利が認められている。 従業員50名以上の企業において、労使協議会の同意を得て、事業者により任命される安全委員(Sicherheitsvertauenspersonen (safety delegates))についても同様である。委員の人数は、事業所の規模と作業上の危険の度合により決定される。安全委員が3名を超える場合は、安全委員会(Sicherheitsausschuss(safety committee))を設置しなければならず、委員会は、安全委員、労使協議会のメンバー、事業者代表及び企業に雇用された安全衛生の専門家がいればその者によって構成される。	従業員50名以上の事業所に設置が義務づけられている安全衛生委員会(Comités de sécurité et d'hygiène(health and safety committees))の労働者代表に、法律で特別の権利が認められている。労働者代表は、4年毎に、3つの主要な労働組合の連合体により提出された名簿より選出する。 従業員50名未満の事業所においては、委員会の機能と権限は、従業員の労働組合代表に与えられている。	従業員10名以上で、監督者を含む安全担当部門を有する事業所の従業員により選出された安全委員(safety representative)、及び、従業員20名以上の全ての事業所に設置が義務づけられている安全委員会(safety committees)の労働者代表に、法律で特別の権利が認められている。

フィンランド (Finland)	フランス (France)	西ドイツ (West Germany)
①法的根拠(Legal basis of rights)		
1973年2月16日の労働者保護監督法(Laki työsuojelun valvonnasta(Law on the supervision of labour protection))第131号による。	1982年12月23日の安全衛生・労働環境改善委員会(CHSCT)に関する法律	1973年の労働安全法(Arbeitssicherheitsgesetz(Work Safety Act)、1976年修正)及び、1972年の事業所憲章(Betriebsverfassungsgesetz(Works Constitution Act))による。
②対象者(Those covered by rights)		
従業員10名以上の全ての事業所の従業員により選出される安全委員(safety representative)及び、従業員20名以上の全ての事業所に設置が義務づけられている安全委員会(safety committees)の労働者代表に、法律による権利が認められている。	従業員50名以上の事業所に義務づけられているCHSCT(Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail(health, safety and improvement of working conditions committees))の労働者代表に、特別の権利が認められている。従業員側では、会議のメンバーを、労使協議会(comité d'entreprise(works council))の労働者代表と従業員代表(délégués du personnel(employee delegates))とで構成する「委員団」により任命する。従業員50名未満の事業所では、CHSCTの任務は、従業員代表が履行する。	従業員5名以上の全ての事業所において従業員によりその中から選出された、労使協議会(Betriebsräte(work councils))の(労働者)代表に、法律で特別の権利が認められている。また、従業員20名以上の全ての事業所において労使協議会との協議を経て事業者によって指名される、労働者安全委員(Sicherheitsbeauftragte(employee safety representatives))についても同様である。企業医(company doctor)又は安全専門家(safety expert)がいるか、もしくは3名以上の労働者安全委員がいる事業所については、2名の労使協議会委員からなる労働安全委員会(Arbeitsschutzausschuss(work safety committee))を設置しなくてはならない。

ギリシャ (Greece)	アイルランド (Ireland)	イタリア (Italy)
①法的根拠(Legal basis of rights)		
1985年の労働安全衛生に関する法律第1568号及び1988年の労使協議会に関する法律第1767号による。	1980年の産業安全条例(Safety in industry Act)による。この条例が適用されるのは、製造業、建設業及び条例が規定する工場に該当する労働現場に限られる。条例適用外の多くの産業については、労働協約に基づき安全委員会が設立されている。	1970年5月20日の法律第300(the Workers' Statute)の第9条による。この法律は、従業員15名以上の工業/商業企業の各事業所、従業員が5名を超える農業企業、官公庁に適用される。
②対象者(Those covered by rights)		
従業員20名以上の事業所において従業員により彼らの中から選出された職場委員会安全衛生(労働者)代表(representatives on health and safety at work committees)に特別の権利が認められている。 労使協議会(work councils)の(労働者)代表も、この問題に関していくつかの権利を持ち、従業員50名以上の企業(または、従業員20名以上で労働組合のない事業所)の従業員は、この委員会を設置する権利を持つ。代表は、従業員により彼らの中から選出される。	従業員20名以上で、1980年の条例が適用される全ての労働現場に設置が義務づけられている安全委員会(safety committees)の労働者代表、及び、従業員20名未満の事業所において従業員により選出された安全委員(safety representatives)に、権利が認められている。	法律第300に規定される企業(上記参照)において、「最も代表的な」労働組合に設立が認められている企業レベル労働組合組織の代表(Rappresentanze sindacali aziendali or RSA (representatives on enterprise-level union organisations))に、特権が認められている。RSAの最も一般的な形態は、工場委員会(consiglio di fabbrica(works council))である。

ルクセンブルグ (Luxembourg)	マルタ (Malta)	オランダ (Netherlands)
①法的根拠(Legal basis of rights)		
1979年5月18日の労使協議会に関する法律の修正規定による。	該当する法律はない。安全衛生に関する労働者の一般的な権利は、1940年の工場法(Factory Ordinance)が改正され、規定されている。	Arbeidsonstandisghedenwet (Arbo-Wet)により規定される。Arbo-Wet(労働者身分法?)とは、1982年から効力を持ちはじめ1990年に完全実施されるはずの包括的法律の一部である。
②対象者(Those covered by rights)		
従業員15名以上の全ての事業所において従業員により選出された労使協議会(delegation du personnel(works council))の(労働者)代表に特別の権利が認められている。 特に、労使協議会によりその委員のうちから又は全従業員の内から選出された安全委員(safety delegate)に権利が認められている。	多くの大組織では、労働協約により安全衛生委員会(health and safety committees)が設置されている。これら委員会の代表は、協約によりいくつかの権利が認められている。	従業員35名以上の全ての企業に設置される労使協議会(ondernemingsrad(works council))の労働者代表に特別の権利が認められている。 もっと大規模の事業所においては、労使協議会はこの権利を安全衛生福祉委員会(Vgw or Veiligheid, Gezondheid en Welzijn committees(health, safety and welfare committees))に委任することができる。この委員会の委員の大半は労使協議会の委員で、残りは他の従業員である。

ノルウェー (Norway)	ポルトガル (Portugal)	スペイン (Spain)
①法的根拠(Legal basis of rights)		
これに関する主な法律は、1977年の労働環境条例(Arbeidsmiljøloven(Working Environment Act))による。	1979年9月12日の労使協議会に関する法律46/79(Lei das Comissoes de Trabalhadores (Law on works councils))による。	主に、1971年3月11日の安全衛生委員会令(Decree)第432号、1974年3月30日の社会保障法、1971年3月9日の安全衛生に関する一般条例(General Oedinance)及び、1980年3月10日の労働者法令(Woekers' Statute)による。
②対象者(Those covered by rights)		
従業員5名以上の全ての事業所において従業員により選出された安全委員(verneombud(safety delegates))、及び、従業員50名以上の全ての事業所に設置が義務づけられている労働環境委員会(arbeidsmiljøutvalget (working environment committees))の労働者代表に、特別の権利が認められている。従業員20~50名の事業所では、事業者が従業員の要求により委員会を設置することができる。従業員50名以上の事業所に関しては、労働監督官(Arbeidstilsynet)が、委員会の設置を命ずることができる。	全ての事業所の従業員の中から彼らにより選出された労使協議会(comissoes de trabalhadores(works councils))の(労働者)代表に、法律で特別の権利が認められている。安全委員会に関する法的規定はないが、大組織の労働協約には、存在している。	従業員100名以上の事業所に設置が義務づけられ、それ未満では労働・社会保障相により安全衛生上のリスクから設置すべきとされた事業所に設置される、安全衛生委員会(Comites de Seguridad e Higiene or CSH (health and safety committees))の労働者代表に特別の権利が認められる。 また、従業員50名以上の企業において、従業員の中から彼らにより選出される労使協議会(Comite de empresa(works council))の(労働者)代表、従業員10~49名の事業所において、従業員により選出される労働者委員(Delegados de Personal(workers' delegates))についても、権利が認められている。

スウェーデン (Sweden)	イギリス (United Kingdom)	日本 (Japan)
①法的根拠(Legal basis of rights)		
1978年の労働環境条例 (Arbetsmiljölagen(Working Environment Act))による。	1974年の労働安全衛生条例 (Health and Safety Act)及び 1977年に同法により決められた 安全委員及び安全委員会に関す る規則(Safety Representative and Safety Committees Regulations)による。	1972年の労働安全衛生法に、 1977年改正で安全衛生委員会の 設置義務が規定された。
②対象者(Those covered by rights)		
従業員5名以上の事業所におい て地域労働組合組織により指名 された安全委員(Skyysombud (safety delegates))に、特別の 権利が認められている。 また、従業員50名以上の企業に 設置が義務付けられており、それ 未満の企業では従業員の要望に より設置される、安全委員会 (safety committees)の労働者代 表にも、権利が認められている。 労働者代表は、地域労働組合組織 により指名される。	労働組合が認められている職 場において労働組合によりその 職場の従業員の内から指名され る安全委員(safety representatives)に、法律で特別 の権利が認められている。 また、2名以上の安全委員の要 請により設置されなければなら ず、また、労働協約もしくは事業 者の発意により設置することの できる、安全委員会(safety committees)の労働者代表にも権 利が認められる。安全委員会の従 業員代表は、労働組合に指名され るか、従業員より選出されるか、 又は事業者により指名される。	一定の規模の一定の業種に設 置を義務づけられる安全委員会 及び従業員50名以上の全ての事 業所に設置を義務づけられる衛 生委員会。なお、各々の委員会の 設置に代えて安全衛生委員会を 設置することができる。 各委員会とも、議長以外の委員 の半数については、事業所の従業 員の過半数を代表する者の推薦 に基づき事業者が指名するもの とされる。

オーストリア (Austria)	ベルギー (Belgium)	デンマーク (Denmark)
③情報提供と協議(Information and consultation)		
労使協議会の労働者代表は、従 業員の「経済的、文化的、社会的 及び健康に関する」利害に関わる 全ての事柄について、情報を求 め、又は協議する権利を持つ。 安全委員は、労使協議会と協同 して、安全衛生の確保に努めるよ う事業者を援助する。	安全衛生委員会は、以下の事項 に対して法的権限をもつ。 ;安全衛生の状態に関する月次 報告 ;安全衛生上の潜在的な危険に ついての情報入手 ;事業所の安全管理者と産業医 サービスの業務状況についての 報告 また、以下の事項について協議 をするものとされる。 ;全ての安全衛生政策 ;事業者の年間活動計画の策定 ;保護具の購入;過度の疲労を 防ぐための職場環境の変更	事業者は、(労働者)代表に対し て、安全衛生に関する全ての事項 について、情報を提供し、また、 協議する法律上の責任を負って いる。
④監督(Inspection)		
労使協議会の労働者代表は、安 全衛生法規が労働現場で遵守さ れているかどうか監督し、調査す る権利を持つ。 安全委員は、労働監督官 (Arbeitsinspektion)に対して労 働現場の調査を要請し、それに随 行することができる。安全委員 は、担当範囲内で安全衛生が確保 されているか監督する責任があ る。	代表は、労働現場において、全 ての安全衛生法規が適用されて いるかを確認し、又は監督するこ とができる。	職場の代表は、任務の一環とし て、安全衛生施策を監督するた めの調査を行なう権利がある。外部 の労働組合職員は、監督を行な うことはできない。

フィンランド (Finland)	フランス (France)	西ドイツ (West Germany)
③情報提供と協議(Information and consultation)		
<p>代表は、事業者が法的に保存を義務づけられている安全衛生に関わる全ての資料を閲覧することができる。また、いかなる調査の内容と結果に関するいかなる言説をも見る事ができる。これらの資料に関して、必要であればコピーをとることができる。</p>	<p>CHSCTの労働者代表は、安全衛生の分野における事業者の決定と実行の全てに関して、情報を得、また協議する権利がある。さらに、彼らは、事業者が毎年作成しなければならない2つの資料に関して意見を述べる事ができる。事業所における包括的な安全衛生に関する報告及び労働災害防止と労働環境改善に関する計画である。</p>	<p>労使協議会の委員は、全ての安全衛生上の問題について共同決定権がある。すなわち、彼らは、その問題に関して情報を受け取りまた協議されなければならないし、全ての関連資料に目を通さなければならない。そして、全ての決定は、彼らの承認を経なければならない。彼らは、企業の医療スタッフや、労働者安全委員の指名に関しても、共同決定権を持つ。</p>
④監督(Inspection)		
<p>代表は、彼らの独自の任務としては監督調査の権利はないが、労働安全当局の監督に随行することはできる。</p>	<p>代表は、安全衛生法規が履行されているかどうかをチェックする権利があり、年に少なくとも4回監督を行わなければならない。また、労働災害と労働関連疾患について究明調査を行わなければならない。</p>	<p>労使協議会の委員は、労働現場が安全かつ衛生的に保たれるよう努める義務があり、監督を最後まで指導することができる。 労働者安全委員も同様の権利を持つが、責任の範囲がより限定されている。</p>

ギリシャ (Greece)	アイルランド (Ireland)	イタリア (Italy)
③情報提供と協議(Information and consultation)		
<p>職場委員会安全衛生(労働者)代表は、労働条件の改善及び新たな工程や設備の導入についてのいかなる情報でも入手する権利がある。 労使協議会の(労働者)代表は、安全衛生問題を含む雇用関連事項についての情報を求めることができ、労働組合又は他の従業員代表団体が存在しない場合には、安全衛生に関する事項について協議する権利を持つ。</p>	<p>代表は、従業員の健康、安全、福祉に関わる全ての事項について情報を得、又は協議する権利がある。彼らは、工場監督官が構内に来る際には、それを知っている権利がある。事業者は、代表に対して以下の事項を定める「安全宣言」の写しを渡さなければならない。 ; 従業員の安全衛生を確保する方策 ; 上記に関して従業員に要請する協力 ; 安全管理者(safety officers)の義務 ; 安全訓練の設備とそれに関連する事項; 安全衛生上の危険を測かる基準</p>	<p>労働協約にはしばしば含まれてはいるが、労働者代表には、情報提供及び協議に関する特別の権利はない。このことは、特に化学産業について当てはまり、化学産業の事例が、たいていはこの領域での基準となっている。この部門での、労働契約に関する政府取り決めでは、いくつかの事項に関しては情報が与えられることになっている。</p>
④監督(Inspection)		
<p>労働者代表は、これに関して特別の権限はない。</p>	<p>代表には監督調査を行なう権利はないが、工場監督官の監督に随行することができる。</p>	<p>法律第300の第9条は、「労働者は彼らの代表を通じて、労災職業病の防止のための基準の履行を管理する権利がある」と規定している。すなわち、RSAは、監督調査を含め法規が守られているかどうか確認することができる。公式には、監督権は工場監督官にしか認められていないが、労働者とその労働者代表はこれを要請することができる。</p>

安全衛生に関する労働者代表の権利 1

ルクセンブルグ (Luxembourg)	マルタ (Malta)	オランダ (Netherlands)
③情報提供と協議(Information and consultation)		
<p>労使協議会の委員は、企業の操業に関わる全ての事項及び安全衛生に関わる問題を含む労働条件の改善事項に関して、事業者から知らされ、また、協議する権利を持つ。情報は、毎月かもしくは労使協議会が要求したときに提供されねばならない。</p>	<p>特に法的規定はないが、実際には、委員会が設置されているところでは、安全衛生に関する情報提供と協議が行なわれている。</p>	<p>労使協議会の委員は、安全衛生に関して、その業務に必要なあらゆる情報と、要求するいかなる事項についても協議とすることができる。また、安全技術者、産業医、労働監督官といった専門家からも情報を得、また、協議することができる。</p>
④監督(Inspection)		
<p>安全委員は、事業者又はその代理人、もしくは関連部署の責任者と管理責任者を伴って、週毎に労働現場の監督を行なうことができる。監督中の調査は、特別の報告書に収録されなければならない。安全委員は、労働・鉱山監督官の監督に同行することができる。</p>	<p>特に法的規定はないが、通常は、安全衛生委員会はその責任の範囲で監督を行なうことができる。</p>	<p>代表は、必要があれば、労働現場の調査を行なう権利を持つ。</p>

安全衛生に関する労働者代表の権利

ノルウェー (Norway)	ポルトガル (Portugal)	スペイン (Spain)
③情報提供と協議(Information and consultation)		
<p>労働環境委員会の労働者代表は、安全衛生政策の立案に参加し、また、労働環境の状況に関する全ての事項について情報を得、協議し、労働監督官の安全衛生(通常の状態も含め)に関する報告を研究する、といったことに関する権利がある。安全委員は、指定された範囲内での労働環境に関する全ての措置について情報を得、また、協議することができる。</p>	<p>労使協議会の委員は、安全衛生を含む雇用関連事項に関する全ての情報を得る権利がある。事業者は、必要に応じて文書で情報を提供しなければならない。労使協議会の委員は、労働条件に関する全ての問題について協議する権利があり、また事業者に対し勧告もしくは譴責することができる。</p>	<p>労働者代表は、「安全衛生保護上企業がとる措置に関する適切な情報」を受け取る権利がある。この中には、事故や職業病等の発生の統計と、その調査報告も含まれる。また、職場環境へのいかなる措置の選択についても協議されなければならない。</p>
④監督(Inspection)		
<p>全ての代表は、その担当範囲において、安全衛生上の保護措置を確認するための監督を行なう暗黙の権利がある。</p>	<p>これについては特別の法的規定はない。</p>	<p>労働者代表は、法的に必要とされる条件を十分に維持するのに必要とされる監督を行なう権利がある。</p>

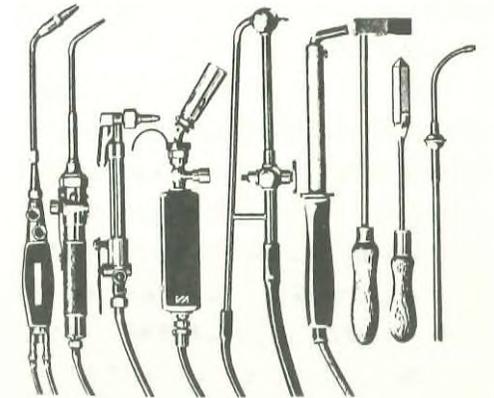
スウェーデン (Sweden)	イギリス (United Kingdom)	日本 (Japan)
③情報提供と協議(Information and consultation)		
<p>労働者代表は、彼らの任務に必要とされる全ての関連資料と情報データを得る権利を持つ。また、新たな施設、機械、作業工程の導入、もしくはその更新についての計画に参加できる。また、健康に有害な物質に関して協議する権利がある。</p>	<p>代表は、任務遂行上必要とされる情報全般に対し権利を持つ。また、1977年の規則で定められた項目について、潜在的危険及び予防措置に関する情報を得る権利がある。事業者は、安全衛生の分野で協力していくことについて、協議していかなければならない。</p>	<p>委員会は毎月1回以上開催し、労働者の危険の防止に関する事項(安全委員会)、健康障害の防止及び健康の保持増進に関する事項(衛生委員会)を調査審議しなければならない。委員会として、事業者に対して「意見を述べる」ことはできるが、勧告権や強制力はない。 事業者の労働者代表及び各委員会に対する情報提供義務については明記されていない。</p>
④監督(Inspection)		
<p>代表は、彼らの権利の範囲で、安全衛生上の保護措置がとられているかを調査監督する権利がある。</p>	<p>代表は、少なくとも月に3回定期的な職場監督を行なう権利がある。その他の調査については、届出の必要のある事故もしくは職業病の発生、又は、安全衛生行政もしくは委員会からの新たな情報があつた場合である。</p>	<p>労働者代表は特別の権利を持たない。 個々の労働者は、安全衛生法規違反の事実を労働基準監督官に申告することができるが、労働基準監督官の監督に随行する権利は定められていない。</p>

連載①

監督官労災日記

井上 浩

全国安全センター副議長



「日本の労働条件の新しい番人として労働基準監督機関が発足した。そして、私は、当時勤めていた役所(財務局地方部)の一室で、官報をみていて、第1回労働基準監督官試験の公示を知り、なにをする役人かもわからぬまま、受験し、合格した」(『労働基準監督官日記』より)

1949年2月22日から26日まで、わたしは中部地方の各県に赴任した新任監督官の一人として研修を受けた。場所は名古屋市のトヨタ会

館。宿泊したのは熱田神宮近くの旅館。毎晩歓談したが、中に一人東北の労政事務所から採用されたという30歳位の監督官がいたが、これが談論風発、昭和初期に行われた日本資本主義論争を論じてみんなを煙に巻いていた。ある夜には有斐閣で出していた大河内教授の「社会政策」を買ってきて、これでまたくさりの話を聞かされた。そんなときに小さな声であったが、わたしの方を指さして「よくあんなのが監督官になったな」というのを聞いた。無理もない。労働組合運動の経験はまだたったの数か月、前年全国財務労働組合(財務局と国税局が

分離する以前の大蔵省関係の労働組合)の支部の青年部長を努め、全国大会(別府だった)にも一度出席しただけであった。もちろん経済学もマルクス経済学を一わたり読んだだけ。試験の選択科目には刑法と経済学を選んだが、「理論経済学」という著書のある試験委員の沖内恒幸教授のことなど全く知らず、「物価体系の混乱が生産に及ぼす影響について述べよ」という大問題に挑戦したのだから、身のほど知らずもいいところである。それまでに読んだ理論経済学(いまではもう使用されていない名称であるが)の本は、後に公認会計士になった当時は税務署員であった知人から、アテネ文庫という薄っぺらな本を借りて読んだだけであった。ところで皮肉にも試験の28日後の7月21日、本屋で偶然沖内教授の著書を手にしたら、何とその半分以上は出題のことが述べられていた。後の祭りとはまさにこのことであろう。

さて、本題の労災保険法のことであるが、これについては研修の2日目に、午前11時から午後5時まで労働省の池辺労災補償課長からびっしりと講義を受けた。それまでのわたしは、災害補償は労働基準法の一部なので、一わたり目を通してはいたが労災保険制度の知識はゼロであった。一末端公務員の情ない出発であるといえよう。

なお、労働基準監督署において労災保険給付業務を行うようになったのは前年7月からで、それも全国の全監督署で行うようになったのは、ようやくこの年の6月からである。そんな中でわたしは、2月28日、知多半島の真中あたりにある半田労働基準監督署へ赴任したのであった。

1949年3月28日(月)

この日わたしは名古屋市内にある愛知県労働基準局に行った。局長から辞令をもらうためである。その基準局は暗い職業安定所の建物の中にあり、局長室からはばい煙にくすんだ灰色の空と、戦災復興途中の雑然たる名古屋市街がみえた。局長室に入ると、40年輩のみるからに官僚らしいお役人が椅子にかけていた。局長になる以前には某県の労働部長をしていたという。

わたしは局長から辞令をもらうと各課を挨拶してまわった。最初にまわったのは監督官に最も関係の深い監督課で、後の庶務課の所管になった監督署の人事や予算も握っていて、人数も多く張り切っていた。当時はまだ次長制もなかったので、監督課長は次長のような権威があった。その逆は庶務課で、課長は監督署の次席(2級監督官)よりも格の低い2級事務官(通常の局は3級事務官)であって、単なる事務係に等しかった。それに比較して労災補償課は人員も予算もけた違いに大きく、一独立国の観を呈していた。

わたしは各課への挨拶が終ると、監督課で道順を聞いて半田労働基準監督署へ向かった。まず市電で熱田駅まで行き、そこから名鉄河和線に乗り、1時間足らずで半田駅着。それから徒歩10分余。人口5万。衣浦湾に面した寂しい平凡な町。そこにある愛知県土木事務所2階に農林省の作物統計事務所と板壁1枚隔てて同居していた。

わたしは土木事務所に到着すると、汚くて狭い階段を上がって行った。そうするとこれまた汚い扉があった。それを開くと、汚い部屋に所も狭いほど机が並べてある。そこにかけている職員も、税務署職員等と比較すると同じ国家公務とはいいいながら、およそ天地の違いほどに見

すばらしい服装である。見まわすと、机の前にはどこかの工場の事務員らしい人が腰かけて話しこんでいた。

わたしは入口の事務員らしい女の人にたずねた。

「庶務係はどこでしょうか」

「ああ、あちらの奥の人です」

指示された方を見ると、30歳を少し出た位の人が疲れ切った顔で笑っている。その前に行く

「井上です。ただいま着任しました」

「ああ、今度発令になった監督官の方ですね。わたしは庶務を担当しているSです。さっそく署長に話しましょう」

署長室は敷居一つ向うで、事務室とは筒抜けで何もささぎるものはない。わたしは一人で署長室に入ると、40歳を少し出た位の署長が椅子にかけていた。

「井上です。当署に勤務することになりましたが、労働行政は全くの素人ですからよろしくお願いします」

わたしが頭を下げると、署長はやがて署員に紹介した。この当時まだ現在のような方面制とか課制とかいうものはなく、この定員22名の監督署でも正式の役付き職員としては署長と署僚(次長)の2名しかなく、その2名が2級(戦前の高等官)の監督官であった。その他には3級(戦前に判任官)の監督官がN氏とわたしの2名。3級の事務官が4名、雇(やとい)が11名、傭人が2名、嘱託1名という陣容であった。

署長は社会保険出身、署僚は軍需省のお役人。N氏は勤労署(現在の職安)育ちであった。みんな見すばらしかったが、事務官の中に一人あか抜けした紳士がいた。血色が良く、背広も派手なものを着ているK氏。これが労災保険事

務を取り仕切っている切れ者で、部下には男女各1名の雇と傭人1名。監督官のN氏より少し下の30歳台の前半であるが、K氏の方が給料が高いので二人の間には何となく気まずい雰囲気漂っていた。わたしの勤務は、このような状況下にはじまったが、担当したのは労災保険ではなく、署僚のAさんやN氏と同じような事業場の監督である。しかし、わたしの胸のポケットには、監督官証券とともに、労災保険適用事業場の臨検証にカルテ等を調査するための診療録検査証、それに滞納保険料の差押えをする権限のあることを示す身分証明書も入っていたのであった。

7月4日(月)

この日労災保険担当のY雇と二人で知多半島南端の師崎町に行った。風光明媚な漁港である。3か所の事業所に入ったが用件は労災保険料の滞納分の督促であった。わたしは労災保険担当ではないが、任官者で分任収入官吏に任命されていないと労災保険料を領収できないからである。Yさんはわたしより7~8歳年長であったがまだ任官していなかった。ここでわたしは大失敗をした。ある工場で会った50歳位の油に汚れた零細企業主に対していった。

「法定納期までに労災保険料を納付せず、おまけに歳入徴収官である基準局長の指定した納期限も守らないようでは差し押さえをします」

油で真黒になった手を汚れた頭髪に当てながら、初老の経営者は答えた。

「漁船の修理の代金がなかなか入りません。入り次第に必ず支払います」

しかし、わたしはせっかく有している差し押さえの権限を行使してみたかった。そこで相手

の頼みを見捨て、仕事をやるのに最も大切なモーターに差し押さえを示す紙を貼り付けた。当時は現在のように機械ごとに附属している単独モーター方式でなく、大きなモーターからシャフトとベルトにより全部の機械へ動力を伝える総合運転形式であったから、そのモーターが引き上げられてしまうと工場はストップすることになる。

わたしのその行為に、それまで哀願的であった経営者の態度は一変して、けわしい目付きをしてわたしをにらみつけた。

その件がその後どうなったかは、わたしは知らない。物件を引き上げて競売を行うのは監督署ではなく基準局だからである。

当時、前述したような経済に関する知識も少ないわたしには、二重構造の下で苦しんでいる中小零細企業の実態などでんでわからなかったのである。わたしはYさんと真青な夏の知多の海を眺めながら次の目的地へ向った。

しかし、わたしの心の中に焼き付いたあの経営者の姿は強烈であったと見え、その後30年近い公務員生活の中で、二度と財産差し押さえを行うことはなかった。

この年の暮近く署長が異動し、以前は民間の大手企業にいたという東大経済出の署長が赴任してきた。そして、しばらくしてK事務官が基準局の収納係長に栄転した。辞令をもらって基準局から帰ってきたK事務官が署長にいった。

「今度は係員が8名もいますので、どうしよう知らんと思っています」

得意満面であった。しかし、その後に大逆転事故が発生する。不正事件である。建設業等から領収した労災保険料を一旦自分の口座に預け入れて金利を稼いだのであった。部下が発見

したということであった。しかし、不正はそれだけに止まらなかった。監督署在勤中に保険金も横取りしていたのである。当時は現金で被災者本人に渡していたのを利用し、土曜の午後に一人居残って被災者を呼び出し、印鑑を出させてK事務官が自分で押し、相手には少ない金額を渡していたという。実は、いろいろなうわさはそれまでも署内で流れていたのであるが、署長は知らなかったようである。わたしは一度K事務官の配置替えを進言したことがあった。しかし、署長は答えた。

「いや、会計事務は素人にはむずかしい。彼以外にはできない」

実は、わたしは彼と事業場監督に行ったことがある。監督関係の書類を作成するのは同行した事務官か雇がするということになっていたもので、わたしより10歳以上うえの彼であったが黙々として記入していた。それからしばらくして、彼が免官になった後にそのときの家具工場に行ってみた。ところが、K事務官は監督の直後に工場を訪問して、わたしのことを後輩であるから指摘された違反事項を問題にならないようにしてやるといって、家具をもらっていったということであった。そのような例はそれに止まらず他にもあったようである。

ところで、K事務官の後任には彼と仲の良くなかったN監督官がすぐに就任した。当時は現在と違って、労働基準監督官も多数労災保険事務に従事していたのである。そして、翌1950年3月9日に、わたしもまた労災保険担当者の一員となる。実に、このときからわたしの労災保険法との関係がはじまることになったのである。



(つづく)

指針・通達による化学物質等健康障害予防措置

古谷杉郎

全国安全センター事務局長

労働省は、「1.4-ジオキサンによる健康障害を防止するための指針」及び「ガラス繊維及びロックウールの労働衛生に関する指針」を相次いで公表した。

発がん性未確定でも指導

労働省は、ヒトに対して明らかに発がん性等重度の健康障害があることが認められたものまたはそのおそれがあると判断された化学物質に対しては、労働安全衛生法第55・56条の「禁止・許可物質」や特定化学物質等障害予防規則第38条の3の「特別管理物質」として規制しているが、ヒトに対するがんその他の重度の有害性が確定していない段階でも、将来問題になる可能性のあるものについても、行政指導による健康障害の予防措置を講じていくこととしている。

具体的には、動物試験においてがんその他の重

度の有害性が認められたが、ヒトに対しては確定されていないものについては、労働安全衛生法第28条第3項に基づく労働大臣が定める「指針」というかたちで、また、微生物を用いる変異原性試験、哺乳類培養細胞を用いる染色体異常試験等において強い変異原性が認められたもの(これら短期試験は発がん性をスクリーニングするためのものであって、ヒトへの有害性の可能性をさらに確かめるためには動物試験等の上位の試験が必要とされる)に対しては「通達」というかたちで、それぞれ予防的対応を促すというもの。

これら行政指導の対象は、漸次拡大していくこととされている。

また、業界サイドでも、(社)日本化学工業協会では、労働安全衛生部会が、91年12月に「化学物質による健康障害を防止するための手引き—労働省の指針・通達への対応—」を作成して、これに対応しようとしている。

区 分	発がん等重度の有害性の証拠の程度
許可・禁止物質	ヒトに対する発がん等重度の有害性が認められたもの、またはそのおそれがあり、許可・禁止の必要があると判断されたもの
特別管理物質(上記許可物質を除く)	ヒトに対する発がん等重度の有害性が認められたもの、またはそのおそれがあり、特別な管理の必要があると判断されたもの
指針による指導物質	動物試験で発がん等重度の有害性が認められたもの
通達による指導物質	微生物や細胞での試験で強い変異原性が認められたもの

1%以上対象・30年間保存

前者の労働安全衛生法第28条第3項に基づいて労働大臣が定める「指針」としては、現在「四塩化炭素による健康障害を防止するための指針」(行政通達は平成3年8月26日付け基発第513号→91年12月号で紹介)が公表されているが、今回の「1.4-ジオキサンによる健康障害を防止するための指針」(平成4年12月21日付け基発第658号→略)はこれに次ぐもの。指針の骨子も四塩化炭素についてのものとはほぼ同様で、現行の有機溶剤中毒予防規則による措置に加えて、がん原性に着目した「特別管理物質」についての措置と同様、①1%を超えて含有するものの製造・取扱業務のすべてを対象とし、②作業の記録及びその30年間の保存、③作業環境測定結果の30年間の保存、等を指示している。

なお、労働省では指針の公表に当たって次のように説明している。



機械部品等の洗浄に使われている1.1.1-トリクロロエタンの安定剤等として国内で年間約1.3万トン使用されている1.4-ジオキサンは、労働安全衛生法では、これまで肝障害、腎障害、神経障害等の急性・慢性中毒等を防止する観点から、有機溶剤中毒予防規則(以下「有機則」という。)において第2種有機溶剤として規制され、局所排気装置等の設置等所要の措置を講じなければならないこととされている。

しかしながら、1.4-ジオキサンのがん原性を指摘する研究報告もあり、労働省においても哺乳動物を用いた長期経口試験によるがん原性試験を日本バイオアッセイ研究センターに委託して実施したところ、哺乳動物の肝臓、腹膜、鼻腔等に悪性の腫瘍を発生させることが判明した。

当該実験結果を含め1.4-ジオキサンの有害性に

1.4-ジオキサン指針の骨子

- ① 指針は、現行の有機則の規定による措置に加え、1.4-ジオキサン又は1.4-ジオキサンを含有するものを製造し、又取り扱う業務全般を対象として、労働者の健康障害を防止するために講ずべき措置に関する留意事項を定めたものである。
- ② 指針の対象になる1.4-ジオキサンの範囲を、1.4-ジオキサンを1%を超えて含有するものとした。(有機則においては、1.4-ジオキサンを5%を超えて含有するものとされている。)
- ③ 指針では、対象となる業務の範囲をすべての1.4-ジオキサン等の製造・取扱業務とした。(有機則においては、1.4-ジオキサン等を用いて洗浄等の中等等の健康障害を生じる可能性の高い特定の業務に限定されている。)
- ④ 1.4-ジオキサン等の製造量及び取扱量、作業の頻度、作業の態様等を総合的に勘案し、保護衣、保護手袋の使用、暴露時間の短縮、作業基準の作成等の暴露の低減を図るための措置を講ずることとした。
- ⑤ 屋内作業場については、すべての1.4-ジオキサン等の製造・取扱業務で作業環境測定を実施することとし、その測定結果と評価の結果を30年間保存することとした。
- ⑥ 1.4-ジオキサン等に係る労働衛生教育の実施についてその内容を示した。
- ⑦ 1.4-ジオキサン等の製造・取扱業務に従事する労働者の作業の記録について規定し、その記録を30年間保存することとした。

表 1.4-ジオキサンの物性等

CAS.No.	123-9-1
化学式	C ₄ H ₈ O ₂
分子量	88.1
沸点(760mmHg)	101°C
融点	12°C
比重(液体)	1.0
蒸気圧(20°C)	29mmHg
引火点	12°C(closed cup) 18°C(open cup)
発火点	180°C
爆発限界(空気中体積比)	2~22%

ついて労働省労働基準局長の諮問機関である職業がん対策専門家会議(委員長・坂部弘之産業医学振興財団産業医学情報室長)において検討したところ、1.4-ジオキサンの人に対するがん原性については現在確定していないものの、労働者がこれに長期間暴露した場合、将来においてがん等の重度の健康障害を生じる可能性も否定できず、この観点から健康障害の防止に特別の配慮が必要である旨の報告を得た。

本報告を踏まえて、労働安全衛生法第28条第3項の規定に基づき同項第2号に該当する労働大臣が定める化学物質として1.4-ジオキサンを定めるとともに、「1.4-ジオキサンによる労働者の健康障害を防止するための指針」(以下「指針」という。)を公表し、関係業界団体に対して周知を図るとともに地方局を通じて関係事業者に対して指導等を行うこととしたものである。

通達による指導

一方、「通達」による指導としては、新規化学物質については、労働安全衛生法第57条の2の規定に基づき事業者が行った有害性調査の結果に関し、学識経験者の意見を聴いたうえで、変異原性が認

められたものから、順次、「変異原性が認められた新規化学物質の取扱いについて」として通達され(直近のものは平成3年6月25日付け基発第414号の3)、現在までに105物質が示されている。既存化学物質についても、労働安全衛生法第57条の4の規程に基づき国が自ら行った有害性調査の結果に基づき、91年2月に「変異原性が認められた既存化学物質の取扱いについて」(平成3年2月4日付け基発第80号)で48物質を取り上げ、さらに翌年、同名の平成4年2月10日付け基発第51号で4物質を追加している。両者とも、今後も、さらに追加されていくことになるだろう。

これらの通達が指示しているのは、共通している、下記の事項である。

- ① 既存変異原化学物質の製造取扱作業(以下「関係作業」という。)の状況及び既存変異原化学物質にばく露する労働者を把握し、記録を保存しておくこと。
 - ② 関係作業を行う場合には、密閉設備、局所排気装置等既存変異原化学物質の労働者へのばく露を低減するための設備を設置するとともに、これらの保守管理を適切に行うこと。
 - ③ 関係作業が屋内で行われる場合にあっては、作業環境測定を実施し、その結果に基づき改善措置を講じることが望ましいこと。
 - ④ 関係作業について作業規程を作成するとともに、関係作業を行う作業場に適切な保護具を備え付け、必要に応じ労働者に使用させること。
 - ⑤ 関係作業に従事する労働者に対し、既存変異原化学物質の性質、健康障害を防止するための対策等について労働衛生教育を実施すること。
 - ⑥ 既存変異原化学物質を譲渡し、又は提供する場合には、容器等に取扱い上の注意事項を表示し、又は当該事項を記載した文書を交付する等の方法により関係ユーザーに対し、情報を提供すること。
- ここでは、作業環境測定の実施を指示しながら、

1.4-ジオキサン指針とガラス繊維・ロックウール通達

作業環境測定基準(昭和51年労働省告示第46号)及び管理濃度(昭和63年労働省告示第79号)が定められていない。(社)日本化学工業協会労働安全衛生部会の「化学物質による健康障害を防止するための手引き—労働省の指針・通達への対応—」では、この点に関し、「①当該物質を製造または取り扱う屋内の作業場においては、作業環境測定基準が定められていなくても作業環境測定基準に準じた空气中濃度の測定方法を開発し、作業環境測定を行うことが望ましい。②測定の結果により必要と判断された場合には、暴露低減のための処置を行う。」としている。(同「手引き」では、「特別管理物質に相当する有害性を有する物質」及び「指針による指導物質」のうち作業環境測定基準、管理濃度が定められていないものについても、「①前述と同じ。②管理濃度の定められていない物質の測定結果については、ACGIHの許容濃度の勧告値などを管理濃度の代わりに用いて、作業環境評価基準に準じて評価を行うことが望ましい。その結果に基づいて必要な場合には、暴露低減のための処置を行う。」としている。)

既存化学物質についての通達では、同時に、関係業界((社)日本化学工業協会、(社)日本化学工業品輸入協会、化成品工業協会、農業工業会、日本製薬団体連合会)に対して、製造・取扱い事業場について、その状況の取りまとめと報告も依頼している。これらのことも勘案すると、「『指針』による指導」に比べてその内容が格段に抽象的・一般的な、この「『通達』による指導」は、微生物試験等で強い変異原性が認められた化学物質について、予防措置を促すと同時に、作業環境測定方法の開発等も含めたデータ収集をも意図したものと考えられる。

ガラス繊維・ロックウール

今年1月に出された「ガラス繊維及びロックウール

の労働衛生に関する指針」(平成5年1月1日付け基発第1号)は、「指針」と名づけられているが、労働安全衛生法第28条第3項に基づいて労働大臣が定める「指針」ではなく、「通達」による指導の部類に入るものである。

しかし、前述した微生物試験等で強い変異原性が認められた化学物質についての「通達」による指導とくらべてこの「通達」はかなり異なるところもある。

まず、前者は「微生物試験等で強い変異原性が認められた」からという、なぜその時期に通達を出したかという理由が示されているのに対して、後者ではその理由が不明瞭である。労働省では、ガラス繊維及びロックウールの製造・取扱事業場での調査を実施していたと伝えられるが、その結果はどのようなものであったのか、また、その結果と今回の「通達」との関係についても明らかにされていない。

通達では、①ガラス繊維及びロックウールの製造・取扱作業については、粉じん障害防止規則による措置(じん肺防止の観点からの措置)の対象作業以外では、「石綿にかわる安全な繊維」と認識されていることもあり、必ずしも十分な労働衛生管理がなされていないのが現状である。②最近の研究においては、これら繊維状物質の中には、その形態的な特徴に起因する眼、皮膚等への健康障害だけでなく、動物に対する長期暴露試験においてがん原性を示すものもあるとの報告もある。という2点をあげて、「このような実態にかんがみ、石綿の代替品として開発・製造されている繊維状物質のうち、使用量が多く使用範囲が比較的広いガラス繊維とロックウールについて、これらの製造又は取扱工程における労働衛生管理の徹底を図るため」に「通達」を定めたとしている。

「動物試験による発がん性」が認められているのだとしたら、四塩化炭素や1,4-ジオキサンのように、「通達」ではなく「指針」で、①1%を超えて

含有するものの製造・取扱業務のすべてを対象とし、②作業の記録及びその30年間の保存、③作業環境測定結果の30年間の保存、等を指示すべきであろう。「繊維状物質についての最近の研究」というだけで、どこのだれの研究報告か、繊維状物質一般についての報告かガラス繊維、ロックウールを特定した研究なのかも示されていない。「通達」の内容からすると、そのような発がん性を念頭においたものとなっていないのだが、どのような有害性に着目した措置なのかが明確でないために、混乱を生じやすいものとなっている。

内容からみると、微生物試験等で強い変異原性が認められた化学物質についての「通達」による指導よりは具体的・細部にわたって指示してはいるが、やはり同様に、予防措置を促すと同時に、将来のためのデータ収集を意図したものと考えられる。作業環境測定について、「計数法又は重量法の何れの方法によるものでも差し支えない」としているが、これもどちらが有効か判断しきれなかったために、現場での指導を通じて判断データを集積しようという意図が感じられる(石綿については、計数法で、5ミクロン以上の繊維として2本/cm³(クロシドライトにあつては0.2本/cm³)が管理濃度として定められている)。

以上のような説明がないために、この通達は現場に混乱を起しやすくなる内容になってしまっている。忘れてならないのは、発がん性が明らかな石綿(アスベスト)とガラス繊維、ロックウールをはじめとした石綿代替品とははっきり区別する必要があるということである。石綿に対する製造・輸入等を早急に禁止し、同時に、代替品に対する労働衛生管理、代替品に関する様々な情報サービス等の充実が求められているのである。「石綿も有害だが、代替品も有害だ」というような論調で、どちらに対する対策も後手にまわってしまうことのないように対応していきたいものだ。



基発第1号
平成5年1月1日

都道府県労働基準局長殿

労働省労働基準局長

ガラス繊維及びロックウールの労働衛生に関する指針について

石綿代替品として開発、使用されている各種繊維状物質の使用量は、近年大幅な増加傾向を示しており、最近石綿の代替品としてだけでなく強化プラスチック素材等広い範囲で利用されている。しかしながら、これらの物質を製造し、又は取り扱う作業のうち、粉じん障害防止規則(昭和54年労働省令第18号。以下、「粉じん則」という。)第2条第1項に該当する粉じん作業については、労働者のじん肺防止の観点から所要の措置を講じることとされているが、その他の作業については「石綿にかわる安全な繊維」と認識されていることもあり、必ずしも十分な労働衛生管理がなされていないのが現状である。

一方、最近の研究においては、これら繊維状物質の中には、その形態的な特徴に起因する眼、皮膚等への健康障害だけでなく、動物に対する長期暴露試験においてがん原性を示すものもあるとの報告もある。

このような実態にかんがみ、石綿の代替品として開発・製造されている繊維状物質のうち、使用量が多く使用範囲が比較的広いガラス繊維とロックウールについて、これらの製造又は取扱工程における労働衛生管理の徹底を図るため、別添のとおり「ガラス繊維及びロックウールの労働衛生に関する指針」(以下「指針」という。)を定めたので、今後は下記事項に留意のうえ、指針の周知

を図るとともに、指針の趣旨を踏まえ各事業場においてガラス繊維及びロックウールによる健康障害の防止対策が適正に行なわれるよう配慮されたい。

なお、本省において関係事業団体に対し、別紙のとおり、指針の普及、活用を図るよう要請したので了知されたい。

記

第1 趣旨

この指針は、ガラス繊維、ロックウール等を製造し、又は取り扱う作業のうち、粉じん則の該当作業については所定の管理を実施することはもちろん、これに加えて同規則該当作業以外の作業についても、当該物質の暴露による労働者の呼吸器、眼、皮膚等の健康障害を未然に防止するため、その製造及び取扱いに関する留意事項についてまとめたものであること。また、事業者に対しては、指針に定める事項に限ることなく、自主的に当該物質の有害性に着目した健康診断の実施等の措置を講じるよう努めることを求めたものであること。

なお、指針は、原則としてガラス繊維、ロックウール等を製造し、又は取り扱う作業を対象としているが、指針別表第1及び別表第2に掲げられていない作業についても、当該作業におけるガラス繊維、ロックウール等の取扱量、作業の頻度、作業時間、作業の態様、発じんの状況等を踏まえ、必要に応じ、指針と同様な措置をとることが望ましいものであること。

第2 指針の内容

1 指針第3関係

労働者の暴露の低減を図るため、事業場におけるガラス繊維、ロックウール等の製造量及び取扱量、作業の頻度、作業時間、作業の態様を総合的に勘案し、指針第3の(1)から(4)に掲げた措置の中から当該事業場において適切な措置を講じることとしたものであり、全ての項目について措置

を講じることを求めたものではないこと。

指針第3の(1)の「作業条件等の変更」には、繊維の形状及び材質の変更、製品の表面にクラフト紙を張り付ける、表面処理を施す、コーティングする、包装する等の方法を選択することにより、粉じんの発散を防止する措置があること。

また、指針第3の(2)の「作業工程の改善」には、繊維化装置、切断装置等の粉じんの発散し難い構造への変更、切断の回数または箇所を減らすための措置、切断、穴あけ等の粉じんを発生させる工程を生じさせないための措置を選択すること等が含まれること。また、「その他必要な措置」には、隔離室での遠隔作業等が含まれること。

指針第3の(4)の「局所排気装置」には、局所排気装置のほか、プッシュプル型換気装置及び全体換気装置が含まれること。

2 指針第4関係

ガラス繊維、ロックウール等の製造又は取扱いについて、指針第3の設備等の設置の他に講じるべき措置を示すものである。

指針第4の3の「休憩設備」は、作業場からの粉じんが流入しない場所に設けることを示したものであること。

指針第4の5の「周知」の手段には、作業場への掲示又は関係者への指示等によるものが含まれるものであること。また、指針第4の7の喫煙の禁止は、経口による暴露防止の観点から定めたものであること。なお、その周知については、作業場への掲示又は関係者への指示等によるものが含まれるものであること。

3 指針第5関係

測定は、当面、作業環境の状態とその推移を把握するために実施すれば足りるものであること。また、測定にあたっては計数法又は重量法の何れの方法によるものでも差し支えないものであること。なお、粉じん則で作業環境測定を実施することとされている作業場所については、重ねてこの

指針の測定を行なう必要はないものであること。

4 指針第6関係

指針第6の1の(1)の「労働者の危険防止の趣旨に反する場合」には、保護具の使用が視界の不良を招き、その結果として足場からの転落等の危険が増大する場合等が含まれること。

また、指針第6の2の「外出着と別々の場所に保管するなど」の措置には、保管ロッカーを別にする、保護具を密閉容器に入れることが含まれること。

5 指針の第7関係

指針第7の2の「できるだけ粉じんの発散しにくい方法」には、除じん装置付き電動丸のこを使用することが含まれること。なお、この場合、防じんマットを併用すると効果的であること。

また、建築現場での切断作業を少なくするため、建築工事の設計者、施工者等の協力を得て、あらかじめメーカー等で所定の形状に切断しておく方法(プレカット)を採用することが望ましいこと。

6 指針の第9関係

指針第9の(1)の「粉じんの発散防止の方法」には、可能な限り湿潤化すること、発じんの少ない工具の選択等が含まれること。

また、(2)の「保護具の使用法」には、適切なサイズの保護具の選択、着用の方法、保守点検の方法等が含まれること。

なお、(3)の「有害性」には、皮膚、粘膜等の障害、吸入による呼吸器障害等があること。

7 指針の第11関係

表示成分のうち、指針第11の(1)の「名称」は、商品名で差し支えないこと。

指針第11の(2)の「成分」は、当該製品が表示義務の対象物質を含有する場合を除いて、ガラス繊維又はロックウールについてのみ記載すれば足りるものであること。

また、指針の「含有量」は、重量パーセントで表示すること。この場合、10パーセント程度の範

囲で表示して差し支えないこと。なお、「含有量」の表示は、当該製品が特許法に基づく特許出願中である等の合理的な理由がある場合は、その含有量を記載しなくても差し支えないこと。

指針の第11の(4)の「作成者」は、法人にあっては当該法人をいうものであること。

別添

平成5年1月1日

ガラス繊維及びロックウールの労働衛生に関する指針

第1 趣旨

この指針は、ガラス繊維、ロックウール及びそれらを含有する製品を製造し、又は取り扱う作業に関し、当該物質への暴露による労働者の健康障害を未然に防止するため、その製造又は取扱いに関する留意事項について定めたものであるが、事業者は、この指針に定める事項に限ることなく、作業管理、作業環境管理及び健康管理のための適切な措置を講じるよう努めるべきである。

なお、ガラス繊維、ロックウール及びそれらを含有する製品を製造し、又は取り扱う作業のうち粉じん障害防止規則(昭和54年労働省令第18号)第2条第1項に該当する作業については、当該規則に規定される所要の措置を講じることはもちろん、これに加えてガラス繊維、ロックウールの持つ有害性に着目して定めるこの指針を参考に労働者の健康障害防止のため必要な措置を講じることを求めるものである。

第2 用語の意味等

本指針において、次の各号に掲げる用語の意味は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

(1)「ガラス繊維」とは、珪砂、長石、石灰石、苦灰石、ソーダ灰、礬砂等の混合物を主原料とし、

これらの熔融・繊維化により製造される人造鉱物繊維をいい、製造及び特性の違いからガラス長繊維とグラスウールとに分類されること。

(2)「ロックウール」(岩綿)とは、高炉スラグ、珪石、玄武岩等の岩石を主原料とし、これらの熔融・繊維化により製造され、保温、断熱等の用途に使用される人造鉱物繊維をいうこと。

(3)「ガラス繊維、ロックウールを含有する製品」とは、ガラス繊維又はロックウールをその重量の5パーセントを超えて含有するものをいうこと。

(4)「ガラス繊維、ロックウール等」とは、ガラス繊維、ロックウール及びガラス繊維又はロックウールを含有する製品をいうこと。

(5)「製造する作業」とは、ガラス繊維、ロックウール等を製造する工程において、別表第1に掲げる作業のいずれかに該当するものをいうこと。

(6)「取り扱う作業」とは、ガラス繊維、ロックウール等を用いて行なう作業であって、別表第2に掲げるいずれかに該当するものをいうこと。

第3 ガラス繊維、ロックウール等の製造等に係る設備等

ガラス繊維、ロックウール等を製造し、又は取り扱う作業を行なうときには、労働者のガラス繊維、ロックウール等への暴露の低減を図るため、当該事業場におけるガラス繊維、ロックウール等の製造量、取扱量、作業の頻度、作業時間、作業の態様等を踏まえ、必要に応じ、次に掲げる設備改善その他必要な措置を講ずること。

(1)作業条件等の変更

(2)作業工程の改善

(3)設備の密閉化

(4)局所排気装置等の設備

第4 管理

1 定期自主検査

局所排気装置、除じん装置等については、1年以内ごとに1回、定期的に、自主検査を実施すること。

2 検査の記録の保存

1の定期自主検査を実施したときは、次の事項を記録して、3年間保存すること。

(1)検査年月日

(2)検査方法

(3)検査の結果

(4)検査を実施した者の氏名

(5)検査の結果に基づいて補修等の措置を講じたときは、その内容

3 休憩施設

ガラス繊維、ロックウール等を製造し、又は取り扱う作業を行なう作業場以外の場所に休憩設備を設けること。なお、当該作業場の出口又は当該休憩設備の入口には、衣服用ブラシ等労働者が作業衣等に付着した粉じんを除去することのできる用具を備えること。

4 清掃の実施

ガラス繊維、ロックウール等を製造し、又は取り扱う屋内作業場については、毎月1回以上、清掃を行なうこと。

また、別表第1に掲げる作業を行なう作業場の床、設備等及び休憩設備が設けられている場所の床等については、たい積した粉じんを除去するため、1月以内ごとに1回、定期的に、別表第2の第2号の作業にあつては、作業終了後速やかに真空掃除機を用いて、又は水洗いする等粉じんの飛散しない方法によって清掃を行なうこと。ただし、粉じんの飛散しない方法により清掃を行なうことが困難であつて、当該作業に従事する労働者に有効な呼吸用保護具を使用させた場合はこの限りではない。

なお、集めた粉じん、切りくず等については、できるだけ早く丈夫な容器又は袋に入れることにより粉じんの飛散を防止すること。

5 立ち入り禁止の措置

別表第1又は別表第2の第2号から第6号までに掲げる作業を行なう作業場については、関係者以外の者が立ち入ることを禁止し、これを周知さ

せること。

6 洗浄設備

労働者が作業終了後速やかに皮膚に付着した粉じんを除去することができるよう、水源等の必要な設備等を設けること。また、別表第1に掲げる作業に労働者を従事させるときは、洗眼、洗身又はうがいの設備、更衣設備及び洗たくのための設備を設けること。

なお、別表第2に掲げる作業に労働者を従事させるときであっても、洗眼、先身又はうがいの設備、更衣施設及び洗たくのための施設を設けることが望ましい。

7 喫煙等の禁止

ガラス繊維、ロックウール等を製造し、又は取り扱う作業場では、喫煙し、又は飲食することを禁止し、その旨を周知させること。

第5 測定

別表第1に掲げる作業または別表第2の第1号の作業のうち、ガラス繊維、ロックウール等を動力(手持ち式又は可搬式動力工具によるものを除く。)により切断し、研磨し、又は仕上げをする場所における作業を行なう屋内作業場については次の措置を講ずること。

(1)測定場所の設定、測定点等については作業環境測定基準(昭和51年労働省告示第46号)を参考に、ガラス繊維又はロックウールの空気中の濃度を6月以内ごとに1回、定期的に、作業環境測定士に測定させること。

(2)(1)による測定を実施したときには、その都度、次の事項を記録して、これを保存すること。

イ 測定年月日

ロ 測定方法

ハ 測定箇所

ニ 測定条件

ホ 測定結果

ヘ 測定を実施した者の氏名

第6 保護具

発生源の密閉設備もしくは、局所排気装置等の措置を講じることが困難な場合又は臨時的作業の場合に対処するため、次のような保護具を備え、必要に応じて使用させるとともに適切な保守管理等を行なうこと。

1 種類

(1)保護眼鏡等

ガラス繊維、ロックウール等を製造し、又は取り扱う作業に従事させるときには、ガラス繊維、ロックウール等による眼の障害を防止するため、必要に応じて、当該労働者に保護眼鏡等を使用させること。

なお、別表第2の第2号又は第5号に掲げる作業に従事させる場合は、当該労働者に密閉形保護眼鏡又は全面形マスクを必ず使用させること。ただし、これらの保護具の使用が労働者の危険防止の趣旨に反する場合には、この限りでない。

(2)保護衣等

ガラス繊維、ロックウール等を製造し、又は取り扱う作業に労働者を従事させるときは、ガラス繊維、ロックウール等による皮膚の障害を防止するため、等外労働者に当該作業専用の作業衣を必ず使用させること。なお、作業衣は、襟付きで、手首、足首が締まっているものが望ましい。

また、保護手袋及び保護長靴を併用すると効果的であるので、必要に応じてこれらを使用させること。

(3)呼吸用保護具

ガラス繊維、ロックウール等を製造し、又は取り扱う作業に労働者を従事させるときは、ガラス繊維、ロックウール等による呼吸器障害を防止するため、必要に応じて、当該労働者に有効な呼吸保護具を使用させること。

なお、別表第2の第2号から第6号までに掲げる作業に従事させる労働者については、有効な保護具を必ず使用させること。

2 保守・管理

1.4-ジオキサン指針とガラス繊維・ロックウール通達

前項に掲げる保護具については、同時に就業する労働者の人数と同数以上を備え、常時有効かつ清潔にすること。

また、労働衛生保護具については、通常の衣服と別々の場所に保管するなど二次的な汚染を防ぐ措置を講じること。

第7 特殊な作業等の管理

1 吹き付け作業

別表第2の第2号に掲げる吹き付けの作業に労働者を従事させるときは、当該作業に係る粉じんを減少させるため、できるだけ粉じんの発生しにくい方法により行うこと。

また、プラスチックシート等を用いて当該作業場所を囲む等粉じんの飛散を防止するため必要な措置を講じること。

2 製品の加工等の作業

別表第2の第1号に掲げる作業(動力による裁断等を行なう場合に限る。)に労働者を従事させるときは、当該作業に係る粉じんを減少させるため、できるだけ粉じんの発散しにくい方法により行なうこと。

3 破碎、除去、解体等の作業

別表第2の第4号に掲げる作業に労働者を従事させる場合には、必要に応じて当該箇所及びその周囲の湿潤化のために十分な散水ができるように、必要な水圧の水源及び適切なノズルを備えた散水のための設備を設け、適切に散水を行なうこと。

また、破碎又は除去を行なう場所については、プラスチックシート等を用いて当該作業場所を囲む等粉じんの飛散を防止するための必要な措置を講じること。

第8 作業標準の作成

ガラス繊維、ロックウール等を製造し、又は取り扱う作業に労働者を従事させるときは、当該作業に係る労働者のガラス繊維、ロックウール等への暴露による健康障害を防止するため、次の事項

について作業標準を定め、これにより作業を行なわせること。

(1)発じん及び暴露ができるだけ少なくなるような作業方法

(2)局所排気装置等作業に使用する設備、装置等の操作、調整及び点検

(3)異常な事態が発生した場合における応急の措置

(4)保護具の使用

第9 労働衛生教育

平成3年1月21日付け基発第39号「安全衛生教育の推進について」の3の(1)に基づき、「特別教育に準じた教育」としてガラス繊維、ロックウール等を製造し、又は取り扱う業務に従事している労働者及び当該業務に従事させることとなった労働者に対して行なう教育は、次の事項について行なうこと。

(1)ガラス繊維、ロックウール等の粉じんの発散防止及び作業場の換気の方法

(2)保護具の使用の方法

(3)ガラス繊維、ロックウール等の有害性

第10 作業等の記録

ガラス繊維、ロックウール等を製造し、又は取り扱う作業に従事する労働者について、1年を超えない期間ごとに次の事項を記録し、これを保存すること。

(1)労働者の氏名

(2)従事した作業の概要及び当該作業に従事した期間

(3)喫煙歴及び保護具の使用状況等

第11 表示

ガラス繊維、ロックウール等を容器に入れ、若しくは包装して、譲渡し、又は提供する場合には、当該容器若しくは包装に次の事項を表示するか、又は当該事項を記載した文書を相手方に交付すること。

(1)名称

(2)成分及びその含有量

(3)貯蔵又は取扱い上の注意

(4)表示又は文書の作成者の氏名及び住所

別表第1

1 ガラス繊維又はロックウールを製造する工程において、原料を繊維化し、集綿し、粒状化し、又は梱包する場所における作業。

2 ガラス繊維又はロックウールを原料又は材料として使用するものを製造する工程において、ガラス繊維又はロックウール又はこれらを含むものを混合し、混入し、切断し、研磨し、又は仕上げする場所における作業。

別表第2

1 ガラス繊維、ロックウール等の加工作業において、ガラス繊維、ロックウール等を切断し、研磨し、又は仕上げする場所における作業。ただし、ガラス繊維を含有する製品のうちガラス長繊維のみを含有する製品であって、樹脂等により固化されているものの加工にあつては、動力を用いて切断し、研磨し、仕上げする場所における作業に限る。

2 ロックウールを建築物の柱等として使用されている鉄骨等へ吹き付ける場所における作業。

3 前記2の吹き付ける作業に用いるロックウールを容器から取り出し、解きほぐし、又は混合する場所における作業。

4 ガラス繊維、ロックウール等を塗布し、注入し、又は張り付けた物の除去、破碎、解体等を行なう場所における作業。

5 グラスウール又はロックウールを建築物の屋根裏等に断熱材として吹き込む場所における作業。

6 前記5の吹き込み作業に用いるグラスウール又はロックウールを容器から取り出し、又は解きほぐす場所における作業。

(別添)

基発第1号の2
平成5年1月1日

硝子繊維協会会長

ロックウール工業会会長あて

労働省労働基準局長通達

ガラス繊維及びロックウールの労働衛生に関する指針について

労働衛生行政の推進につきましては、平素から格段の御理解、御協力を頂いておりますことに御礼を申し上げます。

さて、石綿代替品として開発、使用されている各種繊維状物質は、その使用量が近年大幅な増加傾向を示しているとともに、最近では石綿の代替品としてだけでなく広い範囲で利用されております。これらの物質の製造・取扱い作業の一部につきましては、既に粉じん障害防止の観点から所要の措置を講じることとされていますが、最近、これら繊維状物質の中には、動物に対する長期暴露試験でがん原性を示すものがあるとの研究報告があり、これまでの措置に加えて別途対策が必要であると考えられています。

このため、労働省では石綿の代替品として開発・製造されている繊維状物質のうち、使用量が大きく使用範囲が比較的広いガラス繊維とロックウールについて、これらの製造又は取扱い工程における労働衛生管理の徹底を図るため、別添のとおり、「ガラス繊維及びロックウールの労働衛生に関する指針」を策定いたしました。

つきましては、この指針に基づいてガラス繊維及びロックウールによる健康障害の防止対策を推進されるよう、貴会会員各位に対し、周知徹底を図られたくお願いいたします。



肺機能問題をめぐって議論 北海道●札幌で第4回じん肺プロジェクト

全国労働安全衛生センター連絡会議と労働者住民医療機関連絡会議が共催するじん肺プロジェクトが第4回目を迎え、2月20-21日と札幌で開かれた。

今回のテーマは「肺機能問題」。最初に、地元札幌博友会病院の荒井政義医師から、肺機能についてのレクチャーを受けた。肺機能の生理、病理にわたって肺機能検査の意義、さらにじん肺の肺機能検査における問題点について話していただき、あらためて肺機能検査の問題点を整理することができた。

じん肺法で定められた「著しい肺機能障害」の基準に達すると「管理4」として、労災補償の対象になるわけで、われわれ医師としても、その評価に慎重にならざるをえない。それだけに、さらにつっこんだ討論が必要と思われる。

続いて症例報告として、東京・亀戸ひまわり診療所から、有機じん肺の症例(東京港の中国大豆の選別作業で、大豆の皮などの紛じんを吸入し肺繊維症、慢性気管支炎で労災認定)、高知・四国勤労病院から、グラスファイバー船作業者のじん肺症例、神奈川・横須

賀診療所からは、管理2相当で申請し管理1とされた症例のCT写真の供覧、大分・大分協和病院からは、じん肺合併肺がん、じん肺に合併した特発性間質性肺炎の症例が出された。

次に各地の報告がなされ、石綿関連では、神奈川労災職業病センターから日本バルカー厚木工場(石綿製品を製造していた)退職者健診の報告があり、肺がんは出なかったものの胸膜肥厚や軽い石綿肺がみられたとのことであった。その他、広島や埼玉での胸膜中皮腫や石綿合併肺がんの労災申請等の報告もあった。

じん肺裁判関係では、大分じん肺合併肺がん訴訟の控訴審での山本医師の証言が報告され、被告の国が提出した横山論文の誤りを科学的に明らかにし、疫学的にもじん肺患者に肺がんの合併率が高いことを証明した。

親睦会花見後の通勤災害認定 千葉●一旦帰社し後片付けと戸締り

千葉県柏労働基準監督署は、本年1月、千葉県松戸市内にある化

横須賀の石綿じん肺訴訟の報告では、被告・住友の証人である珪肺労災病院の志田医師に対する原告側の反対尋問で、その証言のあいまいさを証言したとのこと。その他、徳島で開かれたトンネルじん肺訴訟弁護団会議の報告もされた(別稿参照)。

最後に、じん肺審議会の労働者側委員である伊藤氏から、この間の審議会の動向で、労働者側委員が出した「じん肺法改正に関する意見書」(1月号参照)や「第4次じん肺障害防止総合対策」等について紹介してもらった。さらに、全国じん肺原告団・弁護団連絡会議の「じん肺根絶のために一私たちの提言」及び労働省の「ガラス繊維及びロックウールの労働衛生に関する指針」(35頁参照)についても紹介・コメントしていただき、議論した。

今回は、再度肺機能問題をテーマに、もっと多くの医療機関に集まってもらい、じん肺患者のデータを持ち寄ってさらに検討することにしている。

(亀戸ひまわり診療所所長
平野敏夫)

粧品製造会社に勤務していたKさんの帰宅途上の交通事故を通

勤途上災害として認定した。

Kさんは、被災当日、通常の勤務を終えて会社親睦会のお花見会に参加。花見終了後は、後かたづけと会社の戸締りのため一旦会社に戻った後帰宅した。その帰宅途中、駅から自宅までの夜道をオートバイで走行していたところ転倒し、左上腕切断という大ケガをしてしまった。

東京東部労災職業病センターに相談があった当初、親睦会主催の花見に出席した後の帰宅途上では、これまでの通勤途上災害の認定事例からして認定は困難との考えをもった。しかし、KさんやKさんの所属する労働組合、また会社からの協力を得て当日の事実関係を調べていくうちに、認定に結びつけられると思われるいくつかのポイントが明らかになってきた。

- ① Kさんは、親睦会の代表幹事として当日の花見を滞りなく主催する立場にあり、自身の飲酒はほとんどなかったこと。
- ② 親睦会は、会社の福利厚生部門として位置付けられ、会社からの助成金と従業員の会費で運営されていたこと。
- ③ 会社からの指示のもとに、花見終了後、帰社して後かたづけと構内の施錠点検をして帰宅したこと。
- ④ 帰宅途中の通勤経路と手段に逸脱や中断がないこと
以上の事実関係を踏まえ、柏労

基署にKさんの自己意見書及び会社側の意見書を提出し、交渉を行った。

一般的に、就業後の親睦会主催による行事に出席した後の通勤途上災害は、認定が困難とされている。

Kさんは、花見終了後に帰社しており、翌日の業務に支障がないように後かたづけと事業所構内見回り・施錠点検をした後に帰宅しなければならない立場にあった。会社側も、代表幹事であるKさんに対し、花見終了後の最終的な構内管理を指示していたため、Kさんはそれを遂行する業務

上の責任があった。したがって、Kさんの退勤は、最終的に職場の施錠を行って門を出た時から開始されたとみなすべきで、その後退勤経路や手段に問題がなければ当然通勤途上災害として認定できるはずである。

柏労働基準監督署では、会社側より親睦会の規約や活動内容を調べ、当日Kさんにどのようなかたちで業務上の指示を与えていたのかを問題にしていたが、最終的には本人の申し立てどおりに通勤途上災害として認定



(東京東部労災職業病センター)

商業・事務所衛生条約批准へ 政府●昨年の安衛法改正でILO条約批准

政府は、2月26日の閣議で「商業及び事務所における衛生に関する条約(第120号)」の批准について、国会の承認を求めるとを決定した。

この条約は、国際労働機関(ILO)が昭和39年の第48回総会で採択したもので、商業事業所、労働者が主として事務作業に従事する事業所等において、建物の清潔の保持、換気、照明等のためにとるべき措置について定めたもの。これまでにドイツ、フランス、イギリスなど43か国で批准されている。

わが国では、労働安全衛生法等の関係法令に基づき、この条約の内容に即した施策がとられてきており、昨年の労働安全衛生法の改正によって、より高い安全衛生水準の実現に向けて法整備が行われた。このため政府は、これを機会に本条約を批准することを決定した。

本条約は、締結国の義務を定める第1部、一般原則を定める第2部、手続的な規定を定める第3部から成り、「第1部 締結国の義務(第1条～第6条)」では、本条約の適用対象を、商業事業所及び労

働者が主として事務作業に従事する事業所等とすること、条約の適用除外、第2部に定める一般原則の適用を確保するための法令を維持すること及びその効果的な適用の確保を図るため適当な措置をとること等について規定している。

また「第2部 一般原則(第7条

～第19条)」では、建物及び設備の適正な維持・清掃、建物の換気、照明、温度、有害な物質等からの適当かつ実行可能な措置による労働者の保護等の衛生に関する一般原則を規定して



中災防「安全衛生通信」No437

(平成5年3月20日号)

石綿疾患・じん肺の労災認定 神奈川●横須賀での最近の取り組み事例

横須賀中央診療所・神奈川労災職業病センターの関係で、91年から92年にかけて、アスベスト関連疾患で業務上認定をかちとったのは4件。そのうちの3件が遺族補償である。この3件中、病気別で見ると、1件が悪性胸膜中皮腫、2件が肺がん。職種は、1件が建築関係、3件が造船関係の仕事。

現在申請中のものは4件。そのうち2件が遺族補償で、1件は悪性胸膜中皮腫、もう1件は肺がんである。この4件はすべて造船関係の仕事に就いていたもの。

じん肺については、申請中が3件、予定しているのが9件。申請中のうち、管理区分申請のみのものが1件、結核の合併症が1件、続発性気管支炎の合併症が1件で、いずれも造船関係の職種のケースである。

◇

横須賀の場合、基地、造船の町ということを反映して、じん肺・アスベスト関連疾患の大半の人が造船関係の職場で働いた人で、実際に現在相談に来ているケースも大半が造船関係である。そのうち最も多いのが米軍横須賀基地の艦船修理で働いていた人、それに次ぐのが住友重機で働いた人たち。

じん肺・アスベスト関連疾患の申請で問題となるのが最終粉じん職場の特定である。在職中に発病する職業病であれば、どこの職場で病気になったかなど問題になるはずがない。ところが、じん肺・アスベスト関連疾患の場合、粉じんを吸ってから少しずつ悪くなっていったり、病気が発生するまで長い潜伏期間があるため(アスベストによる肺がん・中皮腫の場合20～40年)、いくつか

の職場で働いている場合には、最終粉じん職場で事業主の証明をもらい、申請することになっている。

証明をもらおうとお願いにいらしても、「うちの会社は粉じんがそれほど出る職場ではない」「うちの会社では数年しか働いていないから、もっと長く働いたところで証明してもらおうように」などと言われ、会社を行ったり来たり…。企業同志で証明を押し付けあったりすることもある。実際に、相談に来たものの、事業主証明がとれず一旦諦めたが、認定まで粘り強く様々な努力を重ねた結果、やっと認定をかちとったケースも。

アスベスト関連疾患の申請に当たってのもう一つの問題は、仕事と病気との医学的な因果関係である。じん肺の場合、病気そのものがあるかどうかの判断に際し、レントゲン写真の読影が問題になることはあっても、仕事とじん肺の因果関係が問題になることはほとんどない。

一方、アスベスト関連疾患の場合、例えば、いろいろな原因が考えられる肺がんが、アスベストによるものかどうかを調べる医学的な検査をしていないことがよくある。仕事でアスベストを取り扱ったことの証明が難しいこともあまって、認定が難しくなる。

前述したケースでも、ここにあ

げたような問題なしに、すんなりと認定されることは少ないが、粘り強く取り組んでいきたいと思

う。
(横須賀中央診療所 安本宗弘)



トンネルじん肺訴訟の早期解決を 徳島●8つの弁護士が集まって会議

各地のトンネルじん肺訴訟の弁護士が集まり、裁判の問題点を討論する、全国トンネルじん肺弁護士会議が、1月15-16日に徳島市で開かれた。会議には、北海道、岩手、大阪、徳島、愛媛、高知、大分から8弁護士が参加し、被害者の早期救済や裁判の長期化に対する対策などを話し合った。

まず、各訴訟原告113人に対し、会議に先立って行われた調査の結果が報告された。それによると、じん肺発症の時期は約8割の91人が粉じん職場を離れて後のことであり、20年以上たって発症した人も8人いた。また提訴前後からこれまでに15人の原告が死亡しており、じん肺の症状が悪化していることが明らかにされた。

トンネルじん肺訴訟の特徴は、じん肺という病気の特徴に加え、作業現場を渡り歩くという就労形態のため、原告1人に対して複数の企業が相手になり、その共同責任を問わねばならないということがある。そのため、被告側の反対尋問も一つ一つの現場について行うというケースも出てく

るため、集団訴訟による裁判など長期化が心配されているところである。

会議は、最後に、被災者早期救済を企業や裁判所等に求める内容の声明を確認、発表し



(全国安全センター事務局次長 西野方庸)

全国トンネルじん肺 弁護士会議の声明

じん肺は我が国最古にして最大の職業病であり、現在でもなお約4万人の有所見者と約2万人の要療養者がおり、また新たに年間千人以上の重症患者が発生している。

現在北は北海道から南は佐賀まで全国12箇所の裁判所で、トンネルじん肺訴訟が行われている。この裁判は、高度経済成長期に全国の高速度道路、新幹線、ダム等のトンネル工事従事したトンネル坑夫が提起したものである。このトンネル坑夫達は、日本経済の急成長の礎となり、その代償として

悲惨なじん肺に罹患した。これらの闘いは、裁判を通じてそうしたじん肺患者の被害救済を図るとともに、この日本からじん肺を根絶することを目的としている。

じん肺は、死に至る悲惨な病気である。不可逆性、慢性進行性、全身疾患性はその特徴であり、じん肺患者である原告らも若くして次から次へと亡くなっている。今般全国トンネルじん肺弁護士が実施したアンケート調査によっても、原告ら113人のうちすでに16人が死亡平均年齢59.5歳という若さで命を失っている。また、じん肺の管理区分が進行した者は全体の35.4パーセントに上ることが明らかになったほか、2人に1人は続発性気管支炎等の合併症を併発していることも明らかとなっている。

このような中で被告加害企業は、加害責任を争う一方で、著しく正義に反する消滅時効を主張する等執拗な抵抗を続けている。また原告本人に対しては、延々と時間をかけた反対尋問を繰り返して、訴訟遅延をきたしている。

しかしこれまでのじん肺裁判の歴史では、16件の企業責任を認めた勝訴判決と、40件を超える和解による解決例を勝ちとってきている。昨年1月には常磐じん肺訴訟(第1次)が、同年7月には北海道金属じん肺訴訟が、同年9月には常磐じん肺訴訟(第2次)がいずれも和解による時効差別のない

各地の便り

解決を図っている。また12月には築豊じん肺訴訟において、福岡地裁飯塚支部から和解勧告が出されている。同裁判所が示した和解に対する見解では、国や被告加害企業に対し、福祉国家の理念、企業倫理並びに道義的立場に立脚し、死に直面している原告さえ存在することを認識して和解協議に応じられるよう要請するとしている。このように今や和解による時効差別なき解決は全国的な潮流となっている。

我々全国トンネルじん肺弁護

団は徳島市に集い、じん肺被害の早期救済について議論した。

トンネルじん肺訴訟においても、被告加害企業は「じん肺は早期に解決すべきである」という全国的な流れを理解し、早期全面解決に向けて努力すべきである。我々はトンネルじん肺訴訟を審理している裁判所に対し、早期に和解勧告をなされるよう要望するとともに、被告加害企業がこれに応ずるよう強く求めるものである。

1993年1月16日

第4回全国トンネルじん肺弁護団会議

- 道南じん肺訴訟弁護団
- 岩手じん肺訴訟弁護団
- 大阪じん肺訴訟弁護団
- 大阪トンネルじん肺訴訟弁護団
- 大分じん肺損害賠償弁護団
- 四国じん肺訴訟愛媛弁護団
- 四国じん肺訴訟高知弁護団
- 四国じん肺訴訟徳島弁護団



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
- 東京●三多摩労災職業病研究会
185 国分寺市本町3-13-15 三多摩医療生協会館内 TEL(0423)24-1922/FAX(0423)25-2663
- 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)222-0914
- 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
861-21 熊本市秋津町秋田3441-20 秋津レクタウンクリニック内 TEL(096)360-1991/FAX(096)368-6177
- 大分●社団法人大分県労働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)34-8671
- 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

改訂増補

防じんマスクの選び方・使い方

—粉じん吸入による健康障害防止のために— 医博 木村菊二 著



防じんマスクの選択及び
使用に際してのアドバイザー的参考書。

最近の科学技術の進展は目覚ましく、これらの技術を駆使した呼吸用保護具が次々と開発されている。このような実情にあわせ、平成3年の初めに、防じんマスクおよび電動ファン付き呼吸用保護具(電動ファン付き粉じん用呼吸用保護具)のJISの規格の見直しが行われた。(全文を末尾の付録に添付)しかし、最近の公表された国家検定合格品のリストには、防じんマスクを選択する際のチェックポイントや使用上の注意点など知りたい情報が記載されていない。そこで今回の改訂に当たっては、防じんマスクのメーカーのご協力を頂き、平成4年2月現在、国家検定合格品のすべてについて、その性能、構造、保守管理の方法および定価、そのマスクの特長などの資料を提出して頂き、これを一覧表にまとめて、末尾の付録に添付致しました。防じんマスクの選択に際して参考資料として活用して頂ければ幸いです。

(財)労働科学研究所出版部(労研出版)

〒216 神奈川県川崎市宮前区菅生2-8-14 電話044(977)2121(代) 振替東京0-131861