

安全情報 センター



安全センター情報2000年5月号 通巻第264号 2000年4月15日発行
毎月1回15日発行 1979年12月28日第三種郵便物認可

特集／全国安全センターの労働省本交渉

参加型安全衛生・生活改善トレーニングメコンデルタ 2000

"Participatory Action in Health and Social Development in the Mekong Delta 2000" の呼びかけ

「メコンデルタ2000」運営委員会

代 表 平野敏夫 (東京労働安全衛生センター代表)
アドバイザー 小木和孝 (労働科学研究所常務理事)
TonThat Khai (ベトナムカント省労働衛生環境センター)
連絡先 136-0071 東京都江東区亀戸7-10-1
(NPO法人)東京労働安全衛生センター
TEL (03)3683-9765/FAX (03)3683-9766
E-mail etoshc@jca.apc.org 詳細はお問い合わせください!

産業保健・地域保健・国際協力に関心を持つ皆さん

ベトナムメコンデルタ地域で行われている「参加型安全衛生・生活改善運動」(通称WISE[Work Improvement in Small Enterprise], WIND[Work Improvement in Neighbourhood Development])をご存知ですか?

「参加型」運動は法規制中心であった職業病予防の弱点を補うものとして全世界で取り入れられています。日本では国際労働機関(ILO)によって紹介され、労働環境・作業環境の改善や労使双方の意識向上に大きな役割を果たしています。しかし、残念なことにその取り組みは、ヨーロッパや他のアジアの国々ほど積極的ではありません。

一方、日本の労働衛生のパイオニアである労働科学研究所は国際協力事業としてこのプロジェクトに取り組み、現地機関と協力してタイ、フィリピン、バングラデッシュ、モンゴルなどで発展させてきました。なかでもベトナム民主共和国南部のメコンデルタ地域で取り組まれている参加型運動(WISE, WIND)は、職場での安全衛生や地域の生活改善に大きな貢献をしています。

私たちは昨年来このトレーニングに参加してきました。そして、限られた条件の中で数々の改善が行われているのを見て深い感銘を受けました。また東奔西走するメコンデルタ地域衛生局の皆さんや、トレーニングを受けた後工場や農村でがんばっている人たちの熱意に感動すると共に、日本の経験報告を熱心に聞いてくださったことに深い感謝の念をいただきました。

「この体験をぜひ心ある日本の人々に伝えたい。」という思いをベトナムメコンデルタ地域にあるCantho省衛生局に伝えたと、日本人のために「参加型改善の実地研修」を行うことを快く承諾してくださったのです。

私たちは、参加型運動を根付かせ発展させる国際交流として本研修を位置付け、多くの皆さんの参加を訴えたいと思います。日本の「参加型安全衛生運動」の飛躍になることを願って、積極的な参加を切に願うものです。

【研修の目的】 研修の目的は以下三点にまとめられます。

1. ベトナムメコンデルタ地域の安全衛生、生活環境改善トレーニングから学ぶ
2. 参加者の考えや経験を、ベトナムの経験と交流する
3. 日本での参加型運動を深化・発展させる

【研修期間】 2000年8月12日(土)-8月21日(月)9泊10日(ただし、20日夜は機中泊、21日早朝帰国予定)

8月12日は羽田空港～関西国際空港経由でHochimin市に向かいます。

12日夜と19日夜はHochimin市に宿泊予定です。期間中はCantho市のホテルに宿泊します。

【受入先・場所】

受入先: The Center for Occupational Health and Environment

場 所: Vietnam Cantho省、Cantho市とその周辺郡の農村地帯

【対象者】 安全衛生、国際協力に興味があり、ベトナムメコンデルタ地域の職場改善、生活改善トレーニングを積極的に学習したいと考えている人

【募集人員】 15名(定員になり次第締め切らせていただきます。募集期限は6月いっぱいまでとします)

【参加費用】 2,500USD前後(夏は飛行機代が高騰するため多少の変化が予測されます)

(参加費用に含まれるものは、往復航空券、宿泊費、一日三食の食事、現地での交通手段、会議研修費です。ビザ、パスポート申請料、災害保険料は含まれません)

【参加条件】 研修は英語またはベトナム語で行います。ベトナム語はKhai先生など同時通訳の能力をもつ現地スタッフ、英語に直訳します。参加者は中学卒業程度の英会話を話せることが条件です。

特集／全国安全センターの労働省本交渉

変わる政策決定のあり方に対応 情報公開、パブリック・コメント手続等

全国安全センター事務局長 古谷杉郎 —2

労働省本交渉の記録 (2000.3.31) —11

審議会、懇談会等の運営等の政府方針 —26

改正労働安全衛生法

改正労働安全衛生法の施行通達 —30

化学物質管理指針の解説通達 —35

健康診断事後措置指針の改正通達 —38

2つの法律に基づく化学物質管理指針 —38

連載 72

井上浩「監督官労災日記」44

ドキュメント

アスベスト禁止をめぐる世界の動き

WTOの紛争解決パネル報告書の遅れ —50

電通過労自殺事件・最高裁判決 —51

各地の便り／世界から

奈良●熱中症死亡事故に労災かくしの疑い —57

長野●秋田からの出稼、雪の中での死亡 —57

北海道●じん肺患者の死因「心筋梗塞」は誤り —58

東京●更衣室内転倒事故、予断に基づく業務外 —60

労働省●葬祭料定額部分を315,000円に —61

海外短信●Latex手袋の代替化要求ほか —61

大きく変わる政策決定の あり方にどう対応

情報公開、パブリック・コメント手続等

古谷杉郎

全国安全センター事務局長

3月31日に全国安全センターの労働省本交渉が行われた。1・2月号で紹介したように、1月7日にすでに5時間にわたる事前折衝を行っているが、本交渉用の要望事項をあらためて整理して提出した(本交渉は1時間半)。交渉には、井上浩議長、高知県労働安全衛生センター・浜田嘉彦、愛媛労働災害職業病対策会議・白石昭夫、尼崎労働者安全衛生センター・松原保、鳥取労働安全衛生センター・箕浦正、関西労働者安全センター・片岡明彦、神奈川労災職業病センター・川本浩之の各氏、東京労働安全衛生センターから平野敏夫、三橋徹両医師ほか、など20名が参加した。

政策決定のあり方

政策は直接国民の声を聴いて

今回の交渉の大きな焦点は、大きく変わりつつある政策策定のあり方にどう対応していくのかという問題である。どういうことか、少し荒っぽく概観すれば、以下のようなことが政府全体の方針として示

されてきているのである。

専門家研究会などの「懇談会等」の報告がまとめられ、それに基づいて公労使三者構成の「審議会等」で建議等がなされ、それに基づいて法令などの制定・改正がなされる—各々の段階で、「専門家による検討の結果である」、「三者構成の場で了承いただいた」ということがその政策の正当性の裏づけとして主張されるというのは、労働行政にあってはおなじみのプロセスである。しかし、現在の政府の方針は、「いわゆる隠れみのになっているのではとの批判を招いたり、縦割り行政を助長しているなどの弊害が指摘されている」審議会等については整理合理化する。懇談会等についても、法令上の根拠をもつ審議会等との区別、「あくまでも行政運営上の意見交換、懇談の場」であることを一層厳格にして、「当該懇談会等を『設置する』等の恒常的な組織であるとの誤解を招く表現を用いない」などとされている。そのうえで、審議会等、懇談会等のいずれについても、委員の氏名等、会議または議事録、会議提出資料等を一般に公開することによって運営の透明性の確保に努めること



全国安全センターの労働省本交渉(2000.3.31 衆議院第一議員会館第2会議室)

とされている[26頁以下の資料を参照]。

従来の懇談会(専門家研究会)頼み、審議会頼みの政策策定のあり方を見直すということであろう。代わって強調されるのは、直接「国民や有識者の意見を聴く」ことであり、その手段としては、「可能な限り、意見提出手続の活用、公聴会や聴聞の活用、関係団体の意見の聴取等によること」となされている。「意見提出手続」のひとつとして昨年度から全省庁で実施されることになったのが、「パブリック・コメント手続」である[1・2月号60頁参照]。

こうしたことが額面どおりに徹底されるのならば、「政策策定のあり方が大きく変わる」と言っても言い過ぎではなかろう。しかし、「中央省庁等改革」や「規制緩和」ばかりが取りざたされて、同時に「政策策定のあり方が変わりつつある」ということ自体について、われわれ一労働者・市民の側もうといだけでなく、行政の側でも徹底されているとはいえない実状がある。

事前折衝では、労働省の大臣官房はもちろん「政府の方針は承知しており、労働省としても同じ方針である」と明言するのだが、安全衛生、労災補

償といった現場部署の担当者になると「そんな政府方針や閣議決定があることは知らない」という大きな落差があることが浮き彫りになった。そこで今回は、官房と担当部署の認識を調整したうえでの統一した見解を確認することに力を入れた。

審議会等の情報公開

公開すべきだが事務作業遅延

審議会等については、国家行政組織法第8条に明定されているので、どのようなものが存在しているかははっきりしている。問題は情報公開—運営の透明性の確保であるが、労働省関係では、会議自体を公開しているのは雇用審議会ただひとつにとどまっている。議事録、会議提出資料等の公開に関しては、安全衛生、労災補償の両担当部署とも「公開すべきものではあるが、事務作業が遅れていて、申しわけない」という回答である。閣議決定では「速やかに公開することを原則とする」、労働省においては「1か月くらいを目安としてでき

るだけ速やかに」ということであり、この目安の妥当性も議論したいところだが、それすらまったく達成できていないというのが実状である。

大臣官房の方は、公開の実状について「ただいま把握中」、「非開示資料が存在するかどうかも含めて、非開示資料の取り扱いについても精査中」とのことなので、回答はあらためてお伝えする。ただし、「非開示資料については全省庁的な取り決めがないので、労働省独自の方針は出せない」ということは問題である。

「2000年度労働基準行政運営方針」では、「平成13[2001]年4月1日の行政機関の保有する情報の公開に関する法律(平成11年法律第42号)の施行に向けて、文書保存規程の見直し等の行政文書の管理方策の在り方、各行政文書に係る『不開示情報』の有無等の検討を進め、情報公開に向けた体制整備のための所要の準備を進める」としているが、審議会等に関してだけでなく大きな問題になっていくだろう。もちろんわれわれとしても情報公開法が施行されれば、早速その活用を図っていきたくと考えている。

懇談会等の情報公開

現状非公開の理由示さず

問題なのは、懇談会等の情報公開についてである。審議会等と異なり、こちらは公開されなければどのようなものが存在するのかすらわからない。1・2月号40頁囲みで報告したように、「審議会等台帳」に実際に掲載されていたのは9件だけで、いずれもだいたい前に成果物をまとめてすでに開催していないものが大部分、議事録等はいずれも公開されていなかった。

そこで、安全衛生、労災補償の両担当部署に対して、関係する懇談会等の一覧を示すよう求めるとともに、A-3-②[13頁]で事前折衝等で名称のあった懇談会等に該当するのではないかとと思われる会合を列挙して、各々該当するかどうか、該当するのであればなぜ情報が開示されていないのか、大臣官房と担当部署で意思統一をした回答をいた

だきたい、とした。

しかし、回答内容は不誠実かつまさに縦割り行政の弊害を示すものであった。大臣官房は、労働省としての方針は明言するものの、個別事例についての見解は担当部署が答えるものとして、答えない。本来、懇談会等が開催されたら大臣官房に報告されなければならないことになっているのにもかかわらず、列挙したような会合が報告されてきていないことについて、積極的に調査しようという姿勢もない。安全衛生関係は、回答が準備できていなかった(総務庁に報告・登録するものだと誤解あり)。労災補償関係では、列挙された会合が「懇談会等の基準に該当するものである」ということははっきり認めた。しかし、「委員の先生方に自由な発言をしていただけなくなると困る」、「…しかしその官房の方針もあるし、政府全体の方針も重々理解はしているので、できることからはじめていきたい」等々、担当者の個人的な苦勞や考えとしか受け止められないような発言しか出てこない。

審議会等については、「公開すべきものなのだが公開の事務作業が遅れている」という回答は、納得できないにしろ事態のひとつの説明にはなっている。しかし、懇談会等についてのこうした説明は納得ができない。「労災補償関係としては公開しないという方針を確認しているのか」と質すと、「うーん、しないという…」。「担当者や委員の個人的な考え方で左右されるのはおかしいのではないか」、「公表できないような会合＝懇談会等が存在してよいのか」、「非開示資料の取り扱いについての大臣官房の回答では『全省庁的な取り決めがないので、労働省独自の方針は出せない』旨の回答だったが、基本的な公開方針のところでは労災補償関係についてだけ、全省庁や労働省全体の方針と異なった方針ということであるならば、そのことを明らかにされたい」、また、「その根拠は何なのか?」等々の問いが出されたが、沈黙が続いてしまった。

「成果物は公開している…」という発言もあったが、昨年10月にまとめられた「労災保険制度のあり方に関する研究会報告書」について、かたくなに公開を拒み続けていることは報告したとおりである(概要のみ公表されている[1999年12月号34頁])。

らちがあかないので、上級である労働基準局ないし大臣官房としての方針を示すよう要望した。

パブリック・コメント手続

実際に活用して改善を注文

パブリック・コメント手続に関して、実施前からやり方に注文をつけていた立場としては、実際に活用してみないことにははじまらない。4月1日に施行される改正労働安全衛生法第58条2項に基づ

き策定されることとなった「化学物質等による労働者の健康障害を防止するため必要な措置に関する指針」の案に対して、2月18日付けで全国安全センターとしての意見を提出した。

提出した意見とホームページ上で公表されたそれに対する労働省の「回答」を一覧にしたものが本頁と次頁の表である。「ご指摘の趣旨を踏まえ、本指針を修文するとともに、その趣旨について周知を図りたい」とされた点がひとつ、あとは「ご指摘の趣旨については周知を図りたい」との回答が多いが、事前折衝でも案文を訂正しないまでも解説通

化学物質管理指針案に対する全国安全センターの意見 (2.18)	労働省の回答
1. 通商産業省・環境庁において、「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善に関する法律」(平成11年法律第86号)第3条第1項の規定に基づき、環境庁長官及び通商産業大臣が策定することとされている「化学物質管理指針」について、案が示され、2月14日～3月10日の予定で、パブリック・コメント手続が実施されている。目的を異にする法律に基づくものであるとはいえ、事業主(者)による化学物質管理に関する基本的事項という面においては、共通する内容を包含しているものとする。縦割り行政の弊害を生じさせないためにも、その限りにおいては、これと一定の整合性をもたせることが必要と考える。	御指摘のとおり、既に関係省庁間で協議を行い、整合性を図っているところである。
2. 事業者は、化学物質等の管理の改善を図るための、「化学物質管理方針」を定めること、とされたい。	「化学物質管理計画」を策定する前提として、その管理方針が明らかになっている必要があると考えられ、その趣旨について周知を図りたい。
3. 「化学物質管理計画」には、前項の「化学物質管理方針」に即して、化学物質等の管理の改善を図るために行うべき行動に係る具体的目標を設定するとともに、これを達成する時期および具体的方策を定めること、とされたい。	「化学物質管理計画」の具体的内容は事業者委ねられるものであるが、御指摘のような内容が含まれることは望ましいと考えられることから、その趣旨について周知を図りたい。
4. 「化学物質管理者」の業務として「有害性等の特定及びリスクアセスメントに関する技術的業務の実施」しか示されていないが、化学物質管理計画の実施に明確な責任を持ち、当該計画に盛り込まれた措置の実施の権限を与えられた者と位置づけ、合わせて、管理責任を明確化すること等により、すべての関係する部門において計画に盛り込まれた措置が確実に実施される体制を整備すること、とされたい。	「化学物質管理計画」の実施については、事業者が責任を持つべきである。
5. 「監査等」の結果を、化学物質管理方針、化学物質管理計画、作業規程および実施体制に反映させることにより、「継続的な改善」を図ること、とされたい。	「監査等」の結果、「必要があると認めるときは、化学物質管理計画及びその実施について改善を行うものとする」としており、御指摘の内容は含まれているものとする。
6. 「化学物質管理計画の作成に当たり、衛生委員会の活用等により、労働者の意見を反映させるものとする」とどまらず、有害性等の特定	「監査等」については、衛生委員会の活用等で労働者の意見を反映することが望ましい

達等の内容に意見を反映させることもあったと言っていた。策定された指針[39頁に全文]およびその解説通達(平成12年3月31日付け基発第212号)[35頁に全文]をみると、かなり意見を取り入れる工夫もしているように見受けられるのだが、ひいき目だろうか。

これまでのパブリック・コメント手続によって寄せられた意見に対する労働省の回答をざっとながめてみても、おざなりの回答文が多いとはいえ、文書回答が示されること、上記のように修文や解説通達への反映というかたちで具体的に採用される場合もあることなど、へたな直接交渉よりも成果があ

る場合も出てくるかもしれない。どしどし意見を提出して、対応をフォローしていくことが必要だろう。

3月号14頁で紹介したように、中央労働基準審議会等が実施した「特定化学物質の環境への排出等及び管理の改善の促進に関する法律[化学物質管理促進法]に係る対象化学物質、製品の要件及びPRTR対象事業者の案」についてのパブリック・コメントでは、石綿対策全国連絡会議等の意見を採用して、対象化学物質にアスベストを追加し、それに伴って製品の要件の追加も行われている。なお、こちらの法律に基づく「化学物質管理指針」の全文も41頁に掲載してある。下表の全国安全

及びリスクアセスメント、化学物質管理計画及び作業規程等の作成・見直し、監査・パトロール等のすべてに、労働者の参加・関与を確保すること、とされたい。	旨周知を図りたい。 その他の事項は「化学物質管理計画」の内容に関連するものであり、同計画の作成に当たり、「労働者の意見を反映させるもの」とされているところである。
7. 労働者による不具合や症状等の自己申告(セルフ・レポート)や苦情の申し立てを、有害性等の特定及びリスクアセスメント、化学物質管理計画及び作業規程等の作成・見直し等に反映させること、とされたい。	御指摘の事項は、化学物質管理計画の記載事項である「健康影響の把握等健康管理に関すること」(「2 化学物質管理計画の策定等」の(2)のホ)に該当するものであり、御指摘の趣旨を踏まえ、その周知を図りたい。
8. 労働災害・職業病が実際に発生した場合には、有害性等の特定及びリスクアセスメント、化学物質管理計画及び作業規程等の見直しを行うこと、とされたい。	御指摘の趣旨を踏まえ、本指針を修文するとともに、その趣旨について周知を図りたい。
9. 事業者および化学物質管理者は、法令でMSDSの交付対象となっていない化学物質等や危険有害性がないとされる化学物質等を含めて、すべての化学物質等にMSDSが備え付けられるよう(「危険有害性がない」ということを含めて、情報提供がなされていない化学物質等は職場に持ち込ませないよう)努めること、とされたい。	危険有害性がない化学物質等については、平成4年労働省告示第60号において、当該化学物質等を入れた容器又は包装にその名称を表示することとされており、当該化学物質等の譲渡又は提供先の事業者が確認できるようにしているところである。
10. 「実施事項」に関して、作業環境管理、作業管理、局所排気装置等の管理、保護具の備え付け等をただ羅列するのではなく、対策のレベルは、①発生源対策、②伝播経路対策、③個人防護対策、の順で優先順位があることを明記されたい。すなわち、合理的に実行可能な限り、危険有害性のない/リスクの相対的に小さい化学物質等または工程等にすることが基本であって、局所排気装置等や保護具等が必要なしですむ作業/作業環境の実現に努めるべきことを、明記されたい。	原則は御指摘のとおりであるが、労働衛生の実態において、御指摘の優先順位が常に成立するわけではないことにも留意する必要がある。御指摘の趣旨については周知を図りたい。
11. 労働者をはじめ、地域住民や行政等を含めたリスクコミュニケーションの必要性についてふれるようにされたい。指針の解説等で、(社)日本化学会が作成している「事業者用リスクコミュニケーション・ガイド案」等を参考に示すことなども検討されたい。	御指摘の趣旨は理解できるものの、本指針は労働者の健康障害の防止を目的としたものであることから御指摘の事項については触れていないものである。

労働安全衛生マネジメントシステムに係る動向

1. 我が国の動き

- 1996年6月 中央労働災害防止協会が安全衛生マネジメントシステム評価基準を策定
- 1997年7月 自動車産業経営者連盟が安全衛生マネジメントシステムを策定
- 1998年3月 (社)日本化学工業協会が労働安全衛生管理指針を策定
- 1998年8月 (社)日本鉄鋼連盟が鉄鋼業における労働安全衛生管理指針を策定
- 1999年4月 第15回世界労働安全衛生会議(主催: ILO)において、我が国の労働安全衛生マネジメントシステムに関する取組み状況を報告
- 1999年4月 「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」(労働省告示第53号) [1999年6月号14頁]を公表
- 1999年11月 建設業労働災害防止協会が建設業労働安全衛生マネジメントシステムガイドラインを策定

2. 国際労働機関 (ILO) の動き

- 1999年4月 第15回世界労働安全衛生会議(主催: ILO)において、ILOの労働安全衛生マネジメントシステムに関する取組み状況を報告
- 1999年6月 2000～2001年計画予算に労働安全衛生マネジメントシステムの国際的ガイドライン策定に向けた専門家会合の開催を盛り込む

3. 国際標準化機構 (ISO) の動き

- 1996年9月 労働安全衛生マネジメントシステムについての国際ワークショップを開催 [1996年12月号参照]
- 1997年1月 「現時点でこれ以上作業を行わない」ことを決定 [1997年1・2月号43頁参照]
- 1998年6月 TMBでマネジメントシステム全体の一般原則について検討を開始することを決定 [4月号49頁参照]

4. 英国の動き

- 1991年 英国安全衛生庁 (HSE) が「成功する安全衛生管理の指針」(HS (G) 65) を公表
- 1996年 英国規格協会が安全衛生マネジメントシステムに関する規格 (BS8800) を公表
- 1999年 ISOに対し、労働安全衛生マネジメントシステムの規格作成のためのTC設置の提案

5. その他

オランダ、オーストラリア等で安全衛生マネジメントシステムの規格・ガイドライン化が行われている。

イギリス、アイルランド等規格協会及びロイド等の審査・登録機関が参画する「OHSAS」において事実上の国際標準を目指した取組が進行している。

センターの意見10と関連して、こちらでは、「化学物質の使用の合理化対策」という妙なタイトルのもとでだが、「指定化学物質等取扱事業者は、指定化学物質等の使用の合理化に資する代替物質の使用及び物理的手法等の代替技術の導入を図ること」として、PRTR、MSDS対象物質を使用する事業者すべてに、当該物質の代替化の努力をすべきことを規定していることは注目される。

この間のパブリック・コメント手続の実施状況を概観すると省庁や担当部署、案件の内容等によって実に様々である。労働省関係では安全衛生関係のものがほとんどを占めているのだが、B-0-②

[15頁]であげた実態等から、すぐにでもできる/実施すべき改善が、参考資料となった懇談会等の成果物や委託研究、データ等、審議会等における検討等が存在する場合には、必ずそれらを必ず含めたいと、提案に至った提案主体としての検討経過と内容等を示して意見を求めるようにされたいという提案である。実際にこの制度を積極的に活用する中で、「規制の制定または改廃」以外の事案であっても、重要なものについてはパブリック・コメント手続を実施されたいという要望も含めて、実現を図っていくべきだろうと考えている。

現実に現在のところ、パブリック・コメント手続に

については、中央省庁の窓口およびホームページ等に限定され、マスコミ等もほとんど取り上げないので、国民のアクセスはよいとは言えない。しかし、活用しなければこの制度が腐ってしまうのは確実であるし、われわれとしてはパブリック・コメント手続が実施されていることを知らなかったということを口実にするわけにはいかないだろう。

指針・ガイドライン

心の健康づくり指針等を作成

安全衛生関係では、「予防」、「健康確保」の考え方や労働安全衛生マネジメントシステム(OHS-MS)の話題を切り口に、この間追求してきた労働安全衛生のフレームワークをめぐる議論を前進させたかったが、いかんせん時間が足らず、要望の趣旨とは異なる回答を聞いただけで終わってしまった。

4月号49頁で紹介した、イギリスの提案を受けてISO(国際標準化機構)においてOHS-MS規格作成のためのTC(技術委員会)を設置するかどうかの各国投票は、3月10日締め切りの予定が4月半ばまで延期されたとのことであるが、「2000年度労働基準行政運営方針」で「労働安全衛生マネジメントシステムの普及促進事業の充実」等とともに、「ILO労働安全衛生マネジメントシステムのガイドライン策定に協力する」ことがあげられている(ただし、ILOの作業日程等については未定とのこと)などOHS-MSをめぐる動きが活気づいている。

労働省は、昨年4月に策定した「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」[1999年6月号14頁]にそれなりの自信をもっているようだが、労働省を含めた日本での動きの多くが、どうも国際規格(基準)が策定されるようだから乗り遅れたらいけないというのが主たる動機で、なぜいまOHS-MSが必要になってきたのか、法令を含めた現在の労働安全衛生の状況を見直すことから始めるという姿勢が欠けているように思える[1999年3月号9頁参照]。

「2000年度労働基準行政運営方針」にも示されているが、本年度にも、各種指針やガイドラインの

策定、改正が予定されている。「VDT作業のための労働衛生上の指針」(昭和60年12月20日付け基発第705号)の見直し、「心の健康づくり指針」の策定などである。

井上議長からは、指針やガイドラインにどう実効性を確保していくかという観点からの議論が行われた。これについても、前述の労働安全衛生法制のフレームワークのあり方からの議論もしたかったところである。

「職場における頸肩腕症候群予防対策に関する検討結果報告書」(1995年8月)[1995年12月号]を指針化しない理由として「共通一般的な事項にとどまっているから」という説明はちょっとお粗末だろう。最近本誌で紹介してきている欧米における筋骨格系障害(MSDs)予防のための人間工学的指針等も、頸肩腕障害や腰痛だけでなく、指針やガイドラインのあり方との観点からも興味深い。

労災補償関係

局医・職業病相談員文書は提出

労災補償関係では、前述の懇談会等の情報公開をめぐって大幅に時間が費やされてしまい、すべての要望事項を取り上げることもできなかった。

新しいことでは、労災医員(局医)、職業病相談員に関する内部規程や通達等に関して、事前折衝で提出を要望したところ、提出できないとの回答があり、裁判で被告として労働省が提出したことがあると指摘すると、「(そういう事実は)知らない」とのことであった。今回、その裁判で提出された内部規程や通達等をこちらから示して、あらためて要望したところ、補償課から「前回はすり合わせでフランクな意見をという話だったので、担当者としては率直な意見を申し上げたが、今回は正式な場ということなので、あらためて全部お持ちした[労災監理課担当の定数等についての通達は別途]」ということと提出された。少し分量があるので別の機会に紹介したい。

「障害等級認定基準等見直し」の専門家検討会、「じん肺症患者に発生した肺がんの補償に関する

政管健保の保険給付のうち労災取扱いとしたもの

年度	労災取扱いとしたもの(注)		給付総額 (億円)
	件数(千件)	金額(億円)	
1990	61	20	35,485
1991	62	22	38,132
1992	60	21	41,519
1993	58	22	43,179
1994	54	20	44,742
1995	55	21	46,429
1996	57	22	47,712
1997	54	20	45,755
1998	51	16	43,186

(資料出所) 社会保険庁のデータによる

(注) 当初健康保険で給付を行ったが、あとで労災の取扱いと判明したものであり、具体的には、被保険者本人又は医療機関に対する「債権発生通知」の発出件数とその額を集計したもの。

専門家検討会」の作業状況等については、事前折衝のときよりはほんのいくぶんか詳しい回答がなされたが、やはり懇談会等の情報公開に関する問題が整理されないと事態が打開されない。なお、シリカの発がん性の問題で、安全衛生関係では、「職業がん対策専門家会議」において検討中であり、今夏頃には何らかの結論が出る見込みとのことである。

臨界事故を引き起こしたJCOに対する100%の費用徴収の実施、時効の取り扱いの抜本的見直し要望については、いずれも否定的な回答であった。とくに時効問題については、愛媛労働災害・職業病対策会議の白石昭夫氏から、時効等を理由に労災補償を受けられなかった騒音性難聴の具体的事例(現在再審査請求中)をあげて、また、古谷から横浜地裁で鍼灸治療の取り扱いをめぐる時効の取り扱いを主たる争点とした行政裁判が係争中であることも指摘して、あらためて要望した。これらの事例の詳細も含めてあらためて本誌で取り上げたいと考えている。

労災かくし

社保庁—毎年5万件、16億円

労働省交渉とは離れるが、4月4日、労働省は、①二次健康診断等給付の創設、②有期事業に係るメリット制の改正(最大幅±30%→35%)を内容

とする労災保険法改正案要綱を労災保険審議会に諮問し、同審議会は同日「了承する」旨の答申を行った。しかし、「なお、有期事業に係るメリット制の改正に伴いいわゆる労災かくしの増加が懸念された。こうした点も踏まえ、建設業の元請けの安全管理体制の強化・徹底等の措置を講ずるとともに同業界に対する指導を徹底することが必要と考えるので、行政当局において所要の措置を講じた上でその内容について当審議会に報告することとされたい」と指摘している。(なお、「二次健康診断等給付」の内容は、二次健康診断—脳血管および心臓の状態を把握するために必要な検査、保健指導—二次健康診断の結果に基づき、脳・心臓疾患の発生の予防を図るため医師等により行われる保健指導、とされる。)

「労災隠し」のデータという点、労働省は一般に、「労働基準監督年報」から労働安全衛生法第100条(「報告等」)違反で送検した件数をあげる。これは、1991年29件、1992年58件、1993年85件、1994年58件、1995年65件、1996年60件、1997年72件(他に、第120条違反(虚偽報告)による送検数が1993-1996年に各1件)等となっている。これは、言わば「隠せなかった」もので、隠されてしまったものは統計では把握できない。

別に、医師会による以下のような調査がある。

- ① 1995.2.17 大阪府医師会労災部会「労災隠しに関するアンケート調査結果」[1995年4月32頁]—トラブルを経験したことのある医療機関が38.1%、労基署に通報したのは3.9%だけ、等
- ② 1995 広島県医師会の調査結果[1996年6月32頁]—トラブルを経験したことのある医療機関が30.2%、労基署に通報したのは1.5%だけ、等
- ③ 1995.12.21 日本医師会労災・自賠責委員会答申[1996年4月19頁]

「労災事故であることを隠し、その診療を健康保険等によって行ういわゆる労災隠しへの対応を求める医療現場からの声が、ここ数年徐々に強くなってきている。そこには、労災隠し事案が増加傾向にあるということばかりではなく、そ

の内容が企業ぐるみで行われている疑いのある事例が増加しているという背景がある。」

また、国会では次のような議論が行われたことがある(1997年5月15日、参議院労働委員会、吉川春子議員の質問に対する社会保険庁保健指導課長の回答)。

「政府管掌の健康保険給付事故のうち労災扱いといたしました件数は、平成2年から6年度まで順次申し上げますと、件数で、6万1千件、6万2千件、6万件、5万8千件、5万4千件と、大体6万件ぐらいの件数でございます。それから金額につきまして、同じように平成2年から6年まで申し上げますと、20億3400万、21億5500万、21億4000万、22億2千万、20億2800万と、大体20億から22億ぐらい」。この元データ(平2-10)及び最近2年度の都道府県別データを入手したので紹介しておこう。

昨(1999)年1月22日の全国安全センターの労働省交渉で、次のような回答がなされた。労災隠しの「数字的なものははっきりとはわからない」としながら、「送検件数の何倍かくらいだろうという発想では、もちろんない。少なくない件数がまだ把握されていないということは、そういう前提でいる」(監督係長の回答)——こういう見解を示したのもおそらく初めてのことであると思われる。労災かくしの根絶はもちろん引き続き追求していかなければならない問題であり、各地の経験を寄せ集めて具体的な対策を提示して迫っていきたいと考えている。

改正労働安全衛生法

深夜業健診、MSDS等4月施行

交渉内容でも登場するが、①深夜業に従事する労働者が自発的に受けた健康診断の結果に基づき、必要がある場合は作業の転換等の措置を講じることを事業者が義務づける、②有害化学物質等の情報提供を、同物質の譲渡・提供者に義務づける、等を内容とする改正労働安全衛生法が4月1日から施行された。30頁以下に改正法施行に関連した主な通達を紹介しておくので、参考にされたい。



業務上・通勤途上のけが等により政管健保の
保険給付対象外としたもの

	1997年度		1998年度	
	件数(件)	金額(千円)	件数(件)	金額(千円)
北海道	3,356	114,127	3,930	112,607
青森	733	20,731	691	21,112
岩手	952	33,514	917	24,462
宮城	1,939	62,923	1,478	54,292
秋田	367	11,159	300	11,017
山形	690	20,710	584	10,343
福島	610	48,937	1,020	40,973
茨城	1,950	60,554	1,439	57,459
栃木	1,168	50,670	1,050	30,724
群馬	1,654	46,123	1,306	36,718
埼玉	2,543	58,405	2,379	61,568
千葉	1,534	60,431	2,047	63,922
東京	595	53,027	702	45,138
神奈川	1,730	53,392	2,307	57,438
新潟	1,797	43,562	1,641	32,375
富山	782	29,010	969	31,321
石川	985	40,390	591	21,375
福井	499	25,267	405	9,366
山梨	652	33,786	785	22,011
長野	918	36,308	737	26,262
岐阜	1,791	42,030	1,352	26,552
静岡	3,518	80,025	3,185	77,696
愛知	2,398	93,702	2,292	76,747
三重	1,689	46,115	1,407	29,429
滋賀	544	31,415	579	12,960
京都	428	53,855	136	14,172
大阪	1,064	85,784	1,146	105,471
兵庫	720	31,462	500	28,354
奈良	537	12,408	966	22,273
和歌山	827	21,217	892	19,814
鳥取	549	27,037	369	8,753
島根	345	10,059	389	14,256
岡山	566	26,821	692	28,805
広島	1,751	55,192	1,256	40,794
山口	576	29,228	669	27,040
徳島	361	11,198	498	21,430
香川	1,002	38,998	1,372	39,375
愛媛	600	22,701	476	21,538
高知	356	14,706	429	13,469
福岡	1,768	91,532	1,600	76,357
佐賀	1,034	25,569	1,109	27,601
長崎	815	36,818	274	14,149
熊本	1,609	60,111	870	33,804
大分	476	48,325	429	27,397
宮崎	614	23,435	393	11,398
鹿児島	746	39,076	1,050	45,846
沖縄	1,600	56,567	1,455	37,620
合計	53,738	2,018,409	51,063	1,673,584

(資料出所) 社会保険庁のデータによる

(注) 当初健康保険で給付を行った後、業務上・通勤途上のけが等が判明し、受診者又は医療機関に対し、保険給付の調整を行った件数及び金額を集計したもの。

労働安全衛生・労災補償に関する要望事項と回答 労働省本交渉の報告

2000年3月31日 衆議院第一議員会館第2会議室

A. 全般的事項

※「A. 全般的事項」は基本的に大臣官房の回答である。

1. 政策策定のあり方について

1999年4月27日付け中央省庁等改革推進本部決定「中央省庁等改革の推進に関する方針」等によれば、「審議会等」は、「基本的な政策を審議するものを数を限定して存置」し、「政策審議・基準作成」の機能に関しては「基本的に廃止する」。そのうえで、「国民や有識者の意見を聴くに当たっては、可能な限り、意見提出手続の活用、公聴会や聴聞の活用、関係団体の意見の聴取等によることとし、いたずらに審議会等を設置することを避けることとする」とされている。

これは、「審議会等については、いわゆる隠れみのになっているのではとの批判を招いたり、縦割り行政を助長しているなどの弊害が指摘されている」ことなどを踏まえて、審議会等の了承を取りつければよしとするのではなく、政策策定にあたっては、国会における論議はもとより、直接国民や有識者、関係団体から意見を聴くことを重視するという姿勢への転換をめざしたものと考えてるが、この点についての労働省としてのお考えをあらためて示されたい。

*「審議会等」とは、国家行政組織法第8条、内閣府設置法第37条、第54条の審議会等を言う。

「基本的政策の審議」以外の、「政策審議・基準作成」、「行政処分関与・不服審査等」の機能に関しては、法令により審議会等が決定・同意機関とされている場合または審議会等への必要的付議が定められている場合について、その必要性を見直した上で、必要最小限の機能に限って存置するものとされる。（ここで言う「政策審議」とは、「行政の執行過程における計画」、「法令に基づく計画」のことか?）

【回答】 中央省庁等改革推進本部決定「中央省庁等改革の推進に関する方針」および「審議会等の整理合理化に関する基本的計画」に基づいて、労働省としては、雇用審議会、労働者災害補償保険審議会、中央職業安定審議会、中小企業退職金共済審議会、じん肺審議会、

勤労者財産形成審議会、女性少年問題審議会、中央家内労働審議会、障害者雇用審議会、中央職業能力開発審議会を廃止することとし、代わりに労働政策についての重要事項を審議するための労働政策審議会を設けることとしている。審議会については、政策審議にあたって有識者の方の意見を幅広く聞くという観点から設けられているものである。

2. 審議会等に関する情報公開

審議会等の公開に関しては、「審議会等の運営に関する指針」において、以下のとおりとされている。

i 審議会等の委員の氏名等については、あらかじめまたは事後速やかに公表する。

ii 会議または議事録を速やかに公開することを原則とし、議事内容の透明性を確保する。なお、特段の理由により会議及び議事録を非公開とする場合には、その理由を明示するとともに、議事要旨を公開するものとする。

ただし、行政処分、不服審査、試験等に関する事務を行う審議会等で、会議、議事録または議事要旨を公開することにより当事者又は第三者の権利、利益や公共の利益を害するおそれがある場合は会議、議事録または議事要旨の全部または一部を非公開とすることができる。

iii 議事録及び議事要旨の公開に当たっては、所管府省において一般の閲覧、複写が可能な一括窓口を設けるとともに、一般のアクセスが可能なデータベースやコンピュータ・ネットワークへの掲載に努めるものとする。

① 労働省としては、閣議決定に基づいて対応していくということで、独自の部内の定めはしていないとのことであるが、事前折衝のなかでふれられていた「関係省庁の申し合わせ」について、提供されたい。

【回答】 ※平成6年6月24日付け審議会等ガイドライン策定のための関係省庁連絡会議申合せ「審議会等及び懇談会等行政運営上の会合の運営等に関する

指針」が提供された。[26頁]

- ② 会議自体を公開するように努められたい。

【回答】 全般的な省庁的な取り決めとして、審議会等については、「会議または議事録を公開する」ということとしていて、労働省の審議会については、雇用審議会については会議自体を公開している。その他の審議会についても、議事録を公開するというかたちで情報公開に努めている。

- ③ 議事録等については、閣議決定で「速やかに公開することを原則とする」とされており、労働省においては「1か月くらいを目安として、できるだけ速やかに」という方針であるとのことであるが、実状についてお示しいただくとともに、これがほとんど実行されていない現状を、大臣官房および各担当部署双方が認識して、速やかに改善するためのお考えを示されたい。

【回答】 議事録等の公開の実状については、ただいま把握中であり、また後日書面でお出しできればと考えている(目途については、「できるだけ早急に」とのこと)。

※B-0-①、C-1-①の回答を参照していただきたいが、「審議会等」については、安全衛生、労災補償の担当部署とも「公開すべきものではあるが、事務作業が遅れている」との回答を示しており、この点、3-②の「懇談会等」についてとは大きく異なる。

- ④ 審議会等に提出された資料については、文書閲覧窓口(労働大臣官房総務課広報室)において閲覧可能になっているとのことであるが、非開示資料が存在する場合には、非開示資料の特定と非開示理由がわかるようにされたい。

【回答】 非開示資料等についても、いま取りまとめている。非開示資料が存在するかどうかとも精査中ので、ちょっとお待ちいただきたい。

※3-⑥の懇談会等についての回答では「全省庁的な取り決めがないので、労働省独自の方針は出せない」旨の回答だったので、審議会等の場合と区別があるのか再確認したところ

とくに区別はしていない。懇談会と審議会は同じかたちでということ。

こういったものについては行政全体の観点もあるので、労働省だけでは判断しかねる問題であろうとは考えている。

- ⑤ 審議会等の委員について、少なくとも専門家委員については、現職だけでなく、略歴および主な業績も示すようにされたい。

【回答】 これについては、プライバシーの観点もあるので、現職を公開するということで足りると考えている。

- ⑥ 広報室および図書室における複写サービスについて、事前に提出してもらうことになっていますが、その内容に

よっては追加要請の可能性あり。

3. 懇談会等に関する情報公開

「懇談会等行政運営上の会合の開催に関する指針」においては、「懇談会等」についても「審議会等の公開に係る措置に準ずる」とされ、労働省においても、審議会等台帳に掲載(目的、委員等)し、議事録ないし議事要旨等を文書閲覧窓口において備えつけて公開することとしている、という労働省としての基本方針をうかがったところである。

* 「懇談会等」とは、行政運営上の参考に資するため、大臣等の決済を経て、大臣等が行政機関職員以外の有識者等の参集を求める会合であって、同一名称の下に、同一者に、複数回、継続して参集を求めることを予定しているものをいう。審議会等とは異なりあくまでも行政運営上の意見交換、懇談等の場として性格付けられる、とされている。いかなる文書においても、「設置する」等の恒常的な組織であるとの誤解を招く表現を用いないものとする、とされている。

しかし、「懇談会等」については、労働省としての方針が、関係部署にまったくと言っていいほど徹底されていないというのが実態ではないかと考える。

事前折衝後の1月15日に広報室に出向いて「審議会等台帳」を確認したところでは、労働基準行政関係の「懇談会等」で掲載されていたのは、次の9つだけであった(括弧内は(台帳作成期日 決裁権者/問い合わせ先))。

- ・労働基準法研究会(H10.12.1 労働大臣/監督課)
- ・社内預金制度のあり方に関する専門家会議(H7.3.29 労働基準局長/労働基準局)
- ・年少者労働問題研究会(H7.4.19 労働基準局長/監督課)
- ・労働条件調査研究会(H7.6.30 労働基準局長/監督課)
- ・これからの産業保健のあり方に関する検討委員会(H7.4.26 労働基準局長/労働衛生課)
- ・労働時間短縮政策会議(H7.6.30 労働大臣/労働時間課)
- ・裁量労働制に関する研究会(H7.4.24 労働基準局長/労働時間課)
- ・退職手当の保全措置の在り方に関する研究会(H9.12.1 労働基準局長/賃金課)
- ・賃金・退職金制度研究会(H10.2.1 労働基準局長/賃金課)。

* 最後の2つについては、「会議及び議事録を非公開とする理由」として、「研究会においては、個別企業の実態調査を行って研究しているが、個別企業の実態は公表しないことを前提に企業の協力を得ているものであり、企業のプライバシーを保護する必要があるために

非公開とする。なお、調査・検討結果については公表することとしている。」と記載されている。

- ① 労働省としては、審議会等の場合と同様、閣議決定に基づいて対応していくということで、独自の部内の定めはしていないとのことであるが、関係する「関係省庁の申し合わせ」等があれば、提供されたい。

【回答】 ※2-①で提出済み[26頁]。

- ② 事前折衝で大臣官房総務課から回答していただいた労働省全体としての考え方と、担当部署の認識との間にずれがあるのではないかと疑念が残る。まず、事前折衝のなかでふれられた以下の会合は、いずれも「懇談会等」に該当すると考えられるのだが、いかがか。該当するのであれば、なぜ、情報が開示されていないのか。大臣官房と担当部署で意思統一をした回答をいただきたい。

【安全衛生関係】

- ・化学物質の有害性等の情報の提供対象物質選定に関する検討会(中災防、平11.10 報告)
- ・深夜業に従事する労働者の健康診断の在り方に係る検討会(平11.10.15 報告)
- ・深夜業の就業環境、健康管理等の在り方に関する研究会(平10.11.27 中間報告)
- ・労働安全衛生管理システム検討会(中災防、平10.9 報告)
- ・科学顧問(平10.9 報告「今後の労働安全衛生行政の在り方について」)
- ・健康診断の項目に関する検討会(平9.10 報告)

【労災補償関係】

- ・じん肺症患者に発生した肺がんの補償に関する専門家検討会
- ・目の障害認定に関する専門検討会
- ・労災保険制度のあり方に関する研究会(平11.10 報告)
- ・精神障害等の労災認定に係る専門検討会(平11.7 報告)
- ・頸肩腕症候群等に関する専門検討会(平9.1 報告)

【回答】 A、B(-0-①)、C(-1-①)にも共通してまたがるので、交渉相手はそのつど入れ替わっているが、ここで一括して報告する。

※「A. 全般的事項」で回答した大臣官房としては、次の③も含めて「承知していない(知らない)」。以下のような回答で、列挙したものについて官房として確認できないゆとの要請には答えず、労働基準局や担当課でないと答えられないというニュアンス(「懇談会は基本的に、行政が懇談するものなので、「中災防」とかあるのは、たんに検討を委託しているという感じじゃないかと思う」との発言があったが)。同席していた労働基準局監督課の担当者が、「ここらへんの話は後半[B、

C]の方で話していて、懇談会等に当たるということであれば、当然公開しなければいけないという官房の方針もありますから、そういう話もしている。当たるかどうかは私の方から答えはできない」ということで、後半の回答で確認できないようだったら再度官房の確認を求めることもあるかもしれないということで「A. 全般的事項」の部は終えた。

官房としては、懇談会等については「審議会等台帳」に掲載するように各局の方に指示しているので、それに載っていないものは基本的にないものだというふう考えている。

本来来ているべきものが来ていないということがわかれば、それは内部でより各局に徹底することにはしたいと思うが、もしあればだが。

※「B. 労働安全衛生関係」では、最初に要望事項すべてに対する回答を求めた中で、B-0-③の「懇談会等」についての回答が示されなかったため、回答を促すと、以下のような回答が返ってきたが、「総務庁への登録」云々は完全な誤解であろう。

総務庁に出していった登録をしていくという懇談会も中にはあろうかと思う。そのようなものについては、総務庁に登録していくものについては、官房の総務課の指示にのっとったかたちで、公開というか、考えていきたい。

ご指摘いただいた「懇談会等」の定義があり、もう一度それを官房とも確認しながら、考えていきたい。ここで例示したものが「懇談会等」に該当するのかどうか。該当するのであれば、情報公開はどういうことになっているのか、後掲の要望どおりに一覧が示せないか、後日回答を寄せるように求めた。

※「C. 労災補償関係」では、主に労災監理課が回答したが、

「ここで労災補償関係であげた会合は」懇談会等の基準に該当するものである。しかし、実際にはむしろ難しい面もあって、労災補償関係の会合については、一定の利害に直結してしまう場合も多々あるのかなという…そういう意味で全部が全部公開することで、委員になっていただいている先生方に自由な発言をしていただけなくなってしまうのは、うちでも心配しているところ。そういう委員の先生方の意向というものも配慮する必要があって、そういう中で議事録などは公開させていただいていないような状況になっている。

「議事録だけでなく、存在するということも審議会等台帳に記載されていないことを指摘すると」成果物は公開している…

「実際に委員から公開してほしいという委員会

があるのかとの問いに対して] あり方(?)に関する検討会というのがありますが、こういうものについては、昔の議事録などでみたのだが、先生などはちょっと公開については慎重な態度を…そういう中でどんどん公開を進めていくのもむずかしいのかなとも思っています…。…しかしその官房の方針もあるし、政府全体の方針も重々理解はしているので、できるところからはじめていきたいと思っています。

審議会等については、「公開すべきものなのだが公開の事務作業が遅れている」という回答(C-1-①、B-0-①参照)は、納得できないところ事態のひとつの説明にはなっている。しかし、懇談会等についてのこうした説明は納得ができない(審議会等についてはどのようなものがあるかははっきりしているが、懇談会等については公開されないどのようなものが存在しているのかもわからない)。「労災補償関係としては公開しないという方針を確認しているのか」と質すと、「うーん、しないという…」。「担当者や委員の個人的な考え方で左右されるのはおかしいのではないか」、「公表できないような会合＝懇談会等が存在してよいのか」、「2-④、3-⑥の非開示資料の取り扱いについての大臣官房の回答では『全省庁的な取り決めがないので、労働省独自の方針は出せない』旨の回答だったが、基本的な公開方針のところで労災補償関係についてだけ、全省庁や労働省全体の方針と異なった方針ということであるならば、そのことを明らかにされたい」、また、「その根拠は何なのか?」等々の問いが出されたが、沈黙が続いてしまった。

出席していた労働基準局監督課の担当官の発言

Aで官房とも話があったが、担当している部署—原課、あと取りまとめの部署[局]もあるし、そこはもうそれぞれ相談して今後の方針は…。原局としてこうだというものがあるわけではなくて、官房の指示を受けてやるべきものであるから、[原局として…していただいて—一部聞き取れず]やるべきところはやらなければいけないということは当然そうですから。この説明でも要領を得ないため、この点については、原課でちがいがあかないので、労働基準局ないし大臣官房としての方針を示すよう要望した。

- ④ 労働基準行政関係で、「常設」および1999年度中に開催された/される「懇談会等」の一覧をお示しいただき、それらについて閣議決定に基づいた情報の公開をされたい。

【回答】 [④以下は再び大臣官房としての回答] 懇談会というのは常設で設けられるものではなく、何か事項が存在する場合に、それについて有識者に参集していただいて懇談していただくという趣旨で設けられ

ているものである。[3の要望の*書き参照]

- ⑤ 現状を速やかに改善するためのお考えを示されたい。

【回答】 大臣官房としては、懇談会等については、「審議会等台帳」に掲載して情報公開にできるだけ努めていくと考えているところである。

- ⑥ 懇談会等に提出された資料についても、非開示資料が存在する場合には、非開示資料の特定と非開示理由がわかるようにされたい。

【回答】 こちらのほうはとくに全省的な取り決めとして、非開示資料の理由とか特定については、政府の方針として定められているものではないので、労働省として単独でということとはちょっとまいます。これについては、全省、全行政としての方針に従ったかたちでやっていきたいと考えている。

- ⑦ 懇談会等々の委員についても、少なくとも専門家委員については、現職だけでなく、略歴および主な業績も示すようにされたい。

【回答】 審議会のところで言ったとおり、プライバシーの問題もあるので、現職を公開することで足りると考えている。

4. パブリック・コメント手続

「審議会等の設置に関する指針」において、「国民や有識者の意見を聴くに当たっては、可能な限り、意見提出手続の活用、公聴会や聴聞の活用、関係団体の意見の聴取等によること」とされていることに関連して、1999年度から「規制の制定または改廃に係る意見提出手続(いわゆる「パブリック・コメント手続」)」が開始されたところである。

- ① 参考資料となった「懇談会等」の報告書や研究論文、データ等、「審議会等」における検討経過と内容等が存在する場合には、必ずそれらを含めたうえで、提案に至った提案主体としての検討経過と内容等を示して、パブリック・コメントを求めるようにされたい(B-0-②で示す実例に対する指摘も参照されたい)。

【回答】 パブリック・コメント手続については、昨年4月から政府全体として取り組んでおり、労働省としても、規制の新設や改廃については、パブリック・コメントを実施して広く国民の方々からご意見をうかがうという方向でやっている。性質上、規制の新設・改廃等に関わるものなので、労働安全衛生関係が非常に多く、8割くらいが労働安全衛生関係ではないかと思う。指摘されているとおり、なかなか参考資料等が示されていないではないかというようなご指摘を受けている。最低限、「背景・目的」については公開しているのだが、さらに何を根拠というか、どういう審議会の答申とか研究会の報告をもとにやったのかということまではなかなか書ききれていないという批判を受けていて、た

しかにそういう点はあるのかなと思っている。
ただ、どこまで参考資料の範囲を特定するか、あるいはどこまでが結論を出した検討資料に当たるのかというところもなかなか難しいものだから、大臣官房としては、「なるべく出してくれ」というふうに原局には言うのだが、どこまで出せというのはなかなか難しく、個別に判断しなければいけないのかなと考えているところ。

いろいろな技術的問題、例えばホームページに掲載するために加工しなければいけないとかいうような問題もないことはない。今後、どれくらいこういう要請に応えられるかわからないが、検討していこうとは考えている。

- ② 閣議決定は「規制の制定または改廃」に限ったものではあるが、例えば1999年9月14日付けで策定された「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」（基発第544号）や、2000年1月25日付けの労働者災害補償保険審議会の建議「労働者災害補償保険制度の改善について」で指摘された労働福祉事業の見直しなどのような、社会的にも関心の高い施策にあっては、「規制の制定または改廃」に係るもの以外でも、積極的にパブリック・コメント手続等を実施するようにされたい。

事前折衝では、「やってはいけない」ということではなく、

担当部署からやりたいという相談があれば排除はしないという大臣官房総務課の回答であったが、担当部署および労働省全体として、むしろ積極的に取り組むようあらためて要望する次第である。

【回答】 事前折衝での回答が引かれているが、規制の制定または改廃以外はパブリック・コメント手続はしないというふうには労働省では申し上げていないし、実際、規制でないものについても何件はパブリック・コメント手続をやっているし、いまやろうとしているところも若干ある。

われわれとしても、積極的に活用しようと思っはいるが、パブリック・コメント手続そのものが規制の制定や改廃をターゲットにして考え出された手続であるということ、あるいは1か月程度意見提出期間をおくということと実際にかなり時間がかかってしまうなどという問題もあるところなので、すべての施策にパブリック・コメント手続を実施せよというのは難しいと思っているが、なるべく、審議会とかでいろいろご意見を聞くということもあるが、パブリック・コメント手続も積極的に使ってもらえればということで、官房としては原局になるべく、やれるようだったらやってくれとというようにすることは申し上げようと考えている。



B. 労働安全衛生関係

0. 「審議会等」、「懇談会等」の情報開示・パブリック・コメント手続

- ① 大臣官房総務課に回答していただいた、「閣議決定に従って、審議会等、懇談会等のいずれについても、審議会等台帳に掲載（目的、委員等）し、議事録ないし議事要旨、提出資料等を文書閲覧窓口において備えつけて公開する、議事録等の開示は「1か月以内」を目安とする等」の労働省全体の方針を、安全衛生関係所管部署としても確認されたい。

【回答】 審議会等については、私ども[安全衛生部]、中央労働基準審議会の災害防止部会というものをやっている。本年度かなり多く開催したが、いずれにしても若干、議事録の公開について、正直言って遅れている。今後も、この趣旨にのっとり迅速な開示をしたいと考えている。

「懇談会等」については→A-3-②参照[13頁]

- ② 安全衛生関係では、積極的にパブリック・コメント手続を活用されていることに敬意を表しつつも、以下のような問題もみられることから、A-4-①に掲げたように、参考資料となった「懇談会等」の報告書や研究論文、データ等、「審議会等」における検討経過と内容等が存在する

場合には、必ずそれらを含めたうえで、提案に至った検討経過と内容等を示して、パブリック・コメントを求めるようにされたい。

例えば、化学物質等安全データシート(MSDS)の対象物質を定める等の労働安全衛生法関係政省令改正要綱案のパブリック・コメント手続では、対象物質を一覧にした案が示されただけで、説明も資料も全く提供されていない。同じくMSDS制度を導入した、環境庁等の「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律」の対象物質選定の場合には、「選定の考え方」や「選定の基準」の案および参考資料も合わせて示されていることとの対比は著しい。現実には労働省の場合にも、「化学物質の有害性等の情報の提供対象物質選定に関する検討会」の報告書がまとめられ、中央労働基準審議会に報告され、政令案要綱が示されているのであるから、同検討会報告書を含めた資料を添付し、検討の経過と内容を示して意見の募集を行うべきである。

また、この意見募集は、昨年12月7日～27日を意見募集期間としたが、意見募集を開始した翌日の12月8日には、中央労働基準審議会の、政省令案要綱を

「おおむね妥当と認める」答申が出されている(諮問は12月1日)。この点でも、環境庁等関係の場合には、中央環境審議会保健部会等が自らパブリック・コメントを実施し、寄せられた意見を踏まえて最終答申を出していることとの対比は著しい。パブリック・コメント手続を軽視していると受け止められても仕方ないだろう。A-1に掲げた政策策定のあり方を踏まえて、パブリック・コメント手続の実施方法について再考していただきたい。

さらに、今年2月10日には、「化学物質等による労働者の健康障害を防止するため必要な措置に関する指針案」についてのパブリック・コメント手続が実施されているが、今回は、「趣旨・目的・背景」として、「学識経験者、関係業界代表から成る『事業者が講ずべき労働者の健康障害を防止するための措置に関する管理指針検討会』に検討を依頼し、その検討を踏まえ、1の法改正の趣旨・目的に従って」案を作成したとの説明が加えられた。しかし、同研究会報告は資料として添付されておらず、2月14日に化学物質調査課に赴いて確認したところ、「(印刷物が)できていない」ということで入手できなかった。これでは、改善されたとは言えないのではないかと。

【回答】 添付書類というか、事実関係だけではなくてというご指摘、それについても、もう少しパブリック・コメントをしていただく中で、個別ケースになってくると思いますが、検討していきたいとは考えているが、ひとつこの中で中基審のところで、最初に出した翌日ということでもあまりにも早いだろうということだが、ご理解いただきたいのは、それが妥当ということとは別に、実際問題としてその後いただいたパブリック・コメントの意見の中から、いろいろと指摘を受けそれはそうだなと思って直しているというか、改正しているというか、意見を取り入れたと言うか。そういうものも事実ある。いずれにしても中基審で妥当と認めたから、それで絶対「意見を」聴かないということであればまったく意味がないわけで、そういうことはまったくないと考えている。いずれにしてもパブリック・コメントについては、労働省全体的な考えもあるので、官房とも相談しながら、こういった意見も踏まえて今後のパブリック・コメントに生かしていきたいと思っている。

- ③ 労働安全衛生関係で、「常設」および1999年度中に開催された/される「懇談会等」の一覧をお示しいただき、それらについて閣議決定に基づいた情報の公開をされたい。(A-3-④参照)

【回答】 回答なし。

1. 「予防」、「健康確保」の考え方

- ① 1996年の労働安全衛生法改正で、労働者の「健康確

保対策の充実」として出されてきた内容は健康診断と産業医を中心にした内容であり、1999年の同法改正においても、深夜業に従事する労働者の「健康確保」対策として出されてきたのは健康診断であった。(直近の労災保険審議会の建議[3月号9頁]でも、「健康確保支援給付(仮称)の創設」の内容は循環器系の異常に関する二次健診である。)

労働者の不健康・不安全状態の早期発見・対策と一次的な意味での「予防」、「健康確保」を分別し、「予防」、「健康確保」は後者を意味するものと位置づけて、労働安全衛生施策のプライオリティをそちらに置くというポジションを確立されたい。

【回答】 現在労働安全衛生法では、すべての労働者に対して健康診断を行うことを義務づけていることはご承知のとおりと思う。その結果に基づき、所見を有する者については事後措置等の義務が課されているところだが、所見を有するところまではいらない労働者であっても検査値が悪化しているなどの必要性が認められる方に対しては、保健指導等を事業者が努力義務として課している。予防的観点からそのような措置を講じているものである。

また、より積極的な立場としては、心と体の健康づくり—THPと言われているものにより、労働者の健康保持、増進対策を推進しているところである。

- ② 「深夜業に従事する労働者の健康診断の在り方等に係る検討会報告書」(1999年10月15日)[4月号43頁]が、いかに「法定の自発的健診」と「任意健診」の法的な位置づけの差を強調するためとはいえ、「もし(任意健診)の結果に異常があり、その結果が事業者へ提出されたとしても、事業者には民事上の安全衛生配慮義務を生じることあるが、労働安全衛生法上の就業上の措置等を行う義務はない」と説明していることは、セルフレポート(自己申告)が何らの措置も発動しない現在の労働安全衛生法の不備を自己暴露しているものと言わざるを得ない。

任意健診の結果の異常の申告のみに限らず、自覚症状の訴えや問題点の指摘等も含めたセルフレポートが、法定の健康診断結果や環境測定結果等と同様に、労働安全衛生法上の措置の引き金になるような、労働安全衛生法制の改正を検討されたい。なお、セルフレポートを行ったことにより解雇を含む不利益処分を事業者が行うことを禁止するようにすることはもちろんである。

【回答】 現在労働安全衛生法では、一定の項目について健康診断を行ってその結果について事後措置を講ずるところを、事業者の最低限行うべき公法上の義務として課しているところである。ご指摘のセルフレポートについては、その内容についていろいろなレ

ベルの医学、医療に関する問題が提出されることが予想され、そのすべてに対して事業者が事後措置を公法上の義務として課すことは困難と考えているので、法定の義務としての事後措置の対象としては一定の範囲のものに限定せざるを得ないと考えている。

- ③ そのためには、これまでの要望で提言してきた「事業主への包括的義務の明定」が不可欠であると考え。その具体的内容として、事業主に対して、自らの「職場におけるリスクを確認・評価し、リスクを可能な限り根絶・減少させ、管理するという包括的義務」を法律上明定されたい。

【回答】 現在労働安全衛生法第3条の規定に、事業者の責務として書かれていることだが、労働者の健康確保について、最低基準を規定するだけではなく、衛生水準の向上のための努力を事業者に求めるとともに、事業者の包括的責務を定めているものである。さらに、その規定を具体的に定めている労働安全衛生法のその他の規定あるいは労働省令のような規定の中で、作業の管理に関する規定、健康の保持増進に関する規定、快適な職場環境の形成の促進に関する規定などに加えて、昨年労働安全衛生マネジメントシステムに関する規定が新たに追加されたところである。事業者はこれらの規定の遵守により、職場の衛生管理水準の向上を図ることが期待されていることになっていて、包括的義務についてはこういったことで対応していきたいと考えている。

2. 労働安全衛生マネジメントシステム

平11.4.30労働省告示第53号として「労働安全衛生マネジメントシステム〔OHS-MS〕に関する指針」〔1999年6月号14頁〕が公表された。OHS-MSの理念および個々の構成要素は、労働安全衛生法制のフレームワークのあり方に関する重要な問題を提起しているという立場から、前回いくつかの提案をさせていただいたが、かみあった議論にならなかった。

われわれがOHS-MSの核心的要素のひとつと考える「リスクアセスメント」(B-1-③)に即して言えばリスクの確認・評価についてこの指針の中ではふれられていないが、前回のやり取りでは、「リスクアセスメントの重要性はわれわれも認識している。これをどういうふう実際にやっていただくか、告示で出そうとしている指針の中にもリスクアセスメントはちらっと出てくるが、実践していくうえでどのようにやっていただくか」というところは今後検討していただかなければならないという認識は持っている」とのことであった。

この点に関して、具体的なお考えがあれば示されたい。

【回答】 リスク・アセスメントについては、告示で示している指針の第6条に、「危険又は有害要因の特定及び実施事項の特定」という項目があり、この特定を行うため

の手法のひとつと考えている。リスク・アセスメント手法については、まだまだ新しい安全衛生評価手法であるということで、事業場において実際に取り組むときにはなかなか取り組みにくいというような部分も出てくるものと考えている。現在、中央労働災害防止協会においてリスク・アセスメントに係る調査研究を実施していると聞いているので、その検討結果も踏まえながら、リスク・アセスメント手法の一層の活用を図れるように努めていきたいと考えている。※「2000年度労働基準行政運営方針」では、「労働安全衛生マネジメントシステムの普及促進事業の充実」等とともに、「ILO労働安全衛生マネジメントシステムのガイドライン策定に協力する」ことがあげられている。ただし、ILOの作業日程等については未定とのこと。また、4月号49頁で紹介したISO(国際標準化機構)における3月の投票については「4月半ばまで延期された」とのこと。6月冊子のような「労働安全衛生マネジメントシステムに係る動向」が示された。

3. 労働安全衛生対策ガイドライン

- ① 労働省では先に「平成10年技術革新と労働に関する実態調査報告結果速報」をまとめ、「VDT作業の労働衛生管理のあり方についての調査研究委員会報告」もまとめられているが、これらの結果に基づいて、「VDT作業のための労働衛生上の指針」(昭60.12.20基発第705号)等を見直されたい。

【回答】 平成10年に行われた、政調部でやった「技術革新と労働に関する実態調査」の中にVDTに関係する調査項目もかなり出ているので、その調査結果を現在精査しているところで、必要があれば「VDT作業のための労働衛生上の指針」の見直しを行うこととしている。[すでに「2000年度労働基準行政運営方針」に指針の「見直しを図る」と記載されていることから目途を確認したところ] 目途としては、2000年度内。ただご案内のとおりかなり包括的に書いてあるので、どの部分が見直せるのかについては、現在まだ白紙という状態。[新たに専門委員会等を設置するのとかとの問いに対して] 調査報告がもう出ているので、それを踏まえて、後は行政内での検討である。

- ② 1995年8月にまとめられた「職場における頸肩腕症候群予防対策に関する検討結果報告書」〔1995年12月号〕について、「職場における腰痛予防対策指針」(平6.9.6基発第547号)〔1994年12月増刊号〕と同様、行政通達による指針化を図られたい。

【回答】 平成7年に「職場における頸肩腕症候群予防対策に関する検討結果報告書」が出ているのはご案内のとおりだが、これ以前に、昭和39年にはキーパンチャーの例の通達があるし、48年に金銭登録、60

年にVDT、平成6年に学校給食というかたちで、各作業別の指針というのはすでに示しており、それを上乘せする包括的なものということで、とりあえず報告書を出していただいたわけだが、その内容を見ると、かなりもう共通一般的な事項にとどまっているということもあって、それを指針化しても、結局各事業場ごとの作業態様ごとの異なる対策に直接反映できるものでないということに、検討の結果なって、とりあえず報告書の公開というかたちで現在は対応しているところである。

- ③ 新たな労働安全衛生対策指針作成の計画等があればお聞かせ願いたい。適切な「職場におけるストレス対策指針」を策定するよう努められたい。

【回答】 心の健康という関係で平成11年度から委員会「メンタルヘルス検討委員会」と通称では呼んでいる」とのこと」をおこして、精神の関係の先生方とかに入っていたが、現在議論が相当されているところだが、その報告書を目途としてはゴールデン・ウィーク明けには出したいと考えているところ。その検討結果を踏まえて、仮称だが「心の健康づくり指針」というものを定めて、平成12年度にその普及等を図っていききたいと現在検討しているところである。

- ④ 全ての労働安全衛生対策指針について、B-1-③で提言したように、「職場におけるリスクを確認・評価し、リスクを可能な限り根絶・減少させ、管理するという事業主の包括的義務」という法令上の根拠をもったものとし、また、そのような観点から内容の見直しを進められたい。

【回答】 1-③でも関連して申し上げているが、これからいろいろつくっていく指針も含めて、マネジメント的な、管理的なそういう側面も盛り込みながら、作っていくところだが、またなおそういう点についてはいろいろと勉強していきたい。

4. 安全衛生管理体制

- ① 早急に、常時30人以上の労働者を使用している事業場に安全衛生委員会の設置を義務づけるようにされたい。
- ② 個別事業場における労働者数が30人未満であっても、企業全体で常時50人以上の労働者が使用されている場合には、企業全体としての安全衛生委員会の設置を義務づけるようにされたい。
- ③ 労働組合の関与を促進することは安全衛生にとつてきわめて重要なことであり、全労働者の過半数に達しない労働組合の推薦する委員も安全衛生委員会の委員とし、その人数は比例配分として最低1人以上とするようにされたい。

【回答】 平成11年1月の中央労働基準審議会の建議[1999年3月号12頁]において指摘されていることもあるので、「小規模事業場における健康確保方策のあり方

に関する検討会」というものの中で、設置基準の見直しを検討することになっているが、これについては、現在行っている地域産業保健センター活性化についての検討の状況と結果を踏まえつつ、安全衛生委員会の設置の方に議論を移していきたいと思っているので、来[2000]年度やる予定にはしているが、とりあえず結果についていつ頃出るのかというのはまだ未定である。平成13法改正の見直しということは言われているので、それに向けて作業をしていきたいと思っている。

5. 安全衛生基準

- ① 作業を安全かつ衛生的に行うための安全装置、有害物抑制装置、保護具等がない場合や、危険または有害な作業手順により作業を命じられた場合には、それを拒否できることを法律に定められたい。なお、そのことにより解雇を含む不利益処分を事業者が行うことを禁止するようにされたい。
- ② 事業者が労働災害防止のための共同行為を行う場合は独占禁止法の適用を除外するようにされたい(例としては、自動車メーカーの下請事業者が、プレス機械の安全囲いの装着協定を行う場合などがあげられる)。
- ③ 實際上労働者のみが処罰されるおそれのある規則は廃止するようにされたい(例としては、ごみ収集車のテールゲートの下に入る行為の禁止に係る労働安全衛生規則第151条の9第2項など)。

【事前折衝】 要望のみで今回はやりとりなしとした。

6. 深夜業対策

- ① 1999年度から始まっている、深夜業に関する自主的ガイドライン作成支援事業の進行状況および問題点について示されたい。

【事前折衝回答】 初[1999]年度予算的には6業種分用意したが、化学工業、自動車製造業(付属部品製造を含む)、鉄鋼業、情報関連産業(電気機械)の4業種。2か年度でガイドラインを作成することになっており、中間報告的なものはない。始まる時期が、化学、鉄鋼、自動車は7月前後に申請が出て夏休み明けくらいから具体的な検討に入っているが、1年目は実態調査ということでアンケートや事業場調査で、順調に進んでいる。情報関連の方は申請が出てきたのが12月なので、年度中にアンケート調査まではやろうということでも事務局の方が一生懸命やっていたところ。来[2000]年度新たに4業種開始できるよう予算を確保したところ。

- ② 1998年11月に「中間報告」[1999年3月号24頁]をまとめた後の「深夜業の就業環境、健康管理等の在り方に関する研究会」の作業の予定について示されたい。

【事前折衝回答】 ①のガイドライン事業の結果などをみてからでないとはやはり安衛法の取りまとめにはいたれないと思う。(研究会は作業をしていない。)

- ③ 労働基準法改正、労働安全衛生法改正の国会議論(附帯決議等)で示された、「将来における深夜業の総合的なガイドラインの策定」、「ILO第171号条約の趣旨を踏まえた深夜業の実効ある抑制方策についての検討」の見通しについて示されたい。

【事前折衝回答】 ②と同様、業種別のものができてみないと総合的なものをどういうかたちにすべきかという議論もなかなか始められないというのが正直なところ。国会の附帯決議自体も、将来における深夜業の総合的なガイドラインの策定に資するために、まず主要業種ごとのものを作るようにという趣旨で決議いただいているので、主要業種のを1つ2つ完成したときに、どういふものができるかという議論をこちらとしては始める必要があると思っているので、今の段階では特段の作業はしていない状況。

7. 化学物質管理対策

労働安全衛生法の改正により、これまで行政指導で実施されてきた化学物質等安全データシート(MSDS)制度が法律に格上げされ、2000年4月1日から施行される予定である。MSDS制度の実効性を高めていくために、以下のような対策をとられたい。

- ① 対象物質は、基本的にすべての化学物質等とし、「危険有害性が確認されていない」のであれば、その旨を明記させること。

【回答】 明日(4月1日)からいよいよ労働安全衛生法の改正が施行される[30頁以下に施行通達等]。そして、法第57条の2により、化学物質等の有害性等の情報の通知が義務づけられることになっているが、この通知対象物については、人の健康障害を生ずるような化学物質の中から労働環境について有害であるという評価が定まっているものを選定したものである。ただし、平成4年7月に労働省告示として公示されている「化学物質等の危険有害性等の表示に関する指針」[1992年10月号7頁]においては、今後とも引き続き情報提供についても指導していきたいと考えているところで、これの対象物質としては、危険有害性のあるすべての化学物質を対象としているものである。

- ② 化学物質等の譲渡・提供する側に情報の提供を義務づけるだけでなく、使用する側にも情報の入手を、いずれも罰則付きで義務づけること。

【回答】 労働者の健康障害を防止する責務については、一義的に事業者にあるものではあるが、MSDSの交付は事業者情報提供を行うものである。化学物質を

取り扱う労働者へ直接情報提供をするものではないことから、罰則をなしということにしているものである。なお、MSDSの入手については、法第58条1項の要件を満たすためには当然必要となるものであるので、化学物質管理指針[38頁]、これについては第58条の2項等で定めることとしているものであるが、これにおいて、MSDSの入手およびその活用を求めているところである。

- ③ 虚偽の情報提供に対する厳しい罰則を課すこと。

【回答】 虚偽のMSDSが交付された場合については、全国の局署間の通報制度を活用しつつ、当該者への行政指導を強力に行うとともに、当該虚偽のMSDSの交付を受けた事業者等に対して交付の対象となっているものについて虚偽のMSDSが交付されていることの通知、および必要に応じて当該物に関する正しい有害性等の情報の提供などの指導・援助を行っていきたいと考えている。なお、そうしたかたちでも再三再四虚偽のものを出すような悪質な事業場については、当該者の提供する化学物質についてはその相手方が適切な労働衛生対策を講ずることが困難となるおそれがあるので、場合によっては、当該商品名、製造者名の情報を付して、関係業界団体を通じて、関係事業者に対して注意喚起を行うこともあり得るというようなことで考えている。

- ④ 情報が労働者に確実に提供されること、情報に基づいた教育訓練が行なわれること、安全衛生委員会に対する情報の提示とそれに基づいた対策の検討を付議事項とすること、をいずれも罰則付きで確保すること。

【回答】 今般施行される労働安全衛生法の改正により、第101条第2項で、有害性等の情報が労働者に提供されるよう規定された。また前述のように、第58条第2項に基づき化学物質の管理指針を定めたところであり、当該指針の中で、製造しまたは取り扱う事業場に対して、当該化学物質等に関する労働衛生教育の実施、化学物質管理計画の作成における衛生委員会の活用等による労働者の意見の反映、こういったものを定めているところなので、この指針の周知・徹底を図っていききたい。

- ⑤ 情報をたえず最新のものにす、情報の内容をチェックする、情報に基づいた対策・改善策の事例を検索する、等のために労使が容易に利用できるサービスを提供すること。

【回答】 中央労働災害防止協会の中にある安全衛生情報センターの中で、化学物質の有害性情報、災害事例等の情報の提供を開始しているところである。

- ⑥ 省令案要綱では、MSDSの対象物質となるものは、「政令で定める物を1%を超えて含有する製剤その他のもの

とすること」とされている。一方、「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律」によって導入されるMSDS制度の対象製品について、2月9日付けの中央環境審議会の答申では、米国・欧州の例を引き、「発がん性クラス1の物質については、特に重篤な障害をもたらす物質であることが明らかである…ため、他の指定物質に比べ、より厳重に管理する必要があると考えられる」として、「発がん性物質については0.1質量%以上(他は1質量%以上)含有するものとするのが適当である」としている。

中央環境審議会の考え方を支持する立場から、また、目的が異なる法律に基づく制度であるとはいえ、各法ごとに別々のMSDSを交付しなければならぬような過度の負担とならないように配慮するという面からも、労働安全衛生法によるMSDS制度の対象の含有率についても、「発がん性物質については、0.1%以上」とするようにされたい。

【回答】 労働衛生の専門的、科学的知見により特定化学物質等障害予防規則に定めている対象範囲が、1%を超えるものということになっているが、これとの整合性を図り、一律に1%としているものである。

なお、MSDSの今後の交付にあたっては、法令により様式そのものを定めているものではない。法令で定める内容を記載していれば、他の法令用、PRTRとか最近の流れでいろいろ話が出ているが、そうしたところで使用しているMSDSでも差し支えないものというところを考えている。

0.1%以上発がん性物質を含んでおり、PRTR法によりMSDSの交付が義務づけられているものについて、安全衛生法で1%を切っているようなもの、超えていないという理由で交付を妨げるものではないので、そうしたものを引き続き使っていただいで差し支えないというところである。

※最後の点を再確認したところ、「労働環境上の立場としては、1%という線引きでよいと考えている。PRTR法と同じにするというところでの一致はみなかったというところである」と明言。

- ⑦ B-0-②でもふれたように、労働省(担当部署：化学物質調査課)においては、「化学物質等による労働者の健康障害を防止するため必要な措置に関する指針(案)」について、3月9日を締め切りにパブリック・コメント手続を実施している。同時に、通商産業省・環境庁においては、「『特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律』に係る化学物質管理指針(案)」についてのパブリック・コメント手続が3月10日を締め切りして実施されている。

これも、目的が異なる法律に基づくものであるとはい

え、事業主(者)による化学物質管理に関する基本的事項という面においては、共通する内容を包含しているものと考ええる。その限りにおいては、縦割り行政の弊害を生じさせないためにも、整合性をもたせるようにされたい。

(この点に関しては、別途パブリック・コメント手続のことで別添のような意見を提出しているが[5-6頁参照]、B-2に関連して、通産省の案の方が、マネジメント・システムの観点からより入っている面もあるように見受けられる。)

【回答】 通産省の方で作成されている指針については、環境保全上の支障を未然に防止するという目的であって、労働省で定めている化学物質管理指針とは法律等の趣旨・目的が違っているものである。ご指摘の点については、すでに今回、労働省のホームページの中のパブリック・コメントの回答内容の中でも申し上げているとおり、省庁間で協議を行って整合性を図ったうえで出しているものである。

8. 結晶性シリカ(二酸化珪素)の発がん性

過去2度にわたり、IARC(国際癌研究機関)がじん肺の主要な原因物質でもある結晶性シリカ(二酸化珪素)の発がん性を「グループ1(ヒトに大して発がん性がある)」と決定したことを踏まえた安全衛生対策の確立を求めてきたが、ようやく設置された補償課所管の「じん肺症患者に発生した肺がんの補償に関する専門家検討会」は、「労働衛生課、化学物質調査課の検討等を踏まえつつ検討を進める」とされている。労働衛生課、化学物質調査課における検討の内容、状況、見通しについて明らかにされたい。

前回までのやりとりで、「情報を収集中」とのことであったが、どのような情報を収集し、現時点でどのような認識を持っているかについても示されたい。

【回答】 化学物質調査課の立場から申し上げますと、結晶性シリカについてだが、IARCで「ヒトに対して発がん性あり」と評価された物質については、当該物質に係る規制の必要性等について、「職業がん対策専門家会議」において検討いただいているところ。今回出ている結晶性シリカについても、会議の検討を経(得?)まして、今年の夏頃には何らかの結論が出るものではないかというふうに考えている。

9. 茨城県東海村の株式会社JCOのウラン加工施設における「臨界事故」関係

- ① 労働省は、労働安全衛生規則・電離放射線障害防止規則を一部改正し、「原子炉施設・加工施設等において核燃料物質等を取り扱う業務」を、安衛則第59条第3項の「特別教育」の対象とし、また、電離則上「作業規程の作成・周知等」が必要な業務としたところであるが、それらの作業を安衛法第14条の「作業主任者」の選任

が必要な作業にもするようにされたい。

- ② 全国で唯一水戸労働基準監督署に配置されている放射線管理専門官が、今回のような事故を事前に防止できなかったのか、事故以前の同事業所に対する活動の状況および事故後の活動について明らかにされたい。

また、水戸労基署以外の原子力関連事業を管内に有する労基署にも放射線管理専門官を配置されたい。その際には、定員内で発令することなく、専門官分の増員によって行われたい。

- ③ 茨城県東海村の株式会社JCOのウラン加工施設における「臨界事故」に際しては、茨城労働基準局長の指示により、関係事業所の労働者が健康診断を受けているが、その結果について明らかにされたい。

また、安衛法第66条第4項の「都道府県労働基準局長の指示による健康診断」についても、「法で、事業者に健康診断の実施の義務を課している以上、当然、事業主が負担すべき」(昭47.9.18基発第602号)とされるが、今回のようにJCOの「重大な過失」が明らかな場合には、JCOがその費用を負担すべきと考えるがいかがか。

- ④ 科学技術庁原子力安全委員会の事故調査委員会、安全衛生委員会等の安全衛生管理体制やKYT等安全活動の形骸化が指摘され、その資料等も公開されて批判の対象となっているが、労働省の調査結果および見解について示されたい。労働行政においても、親企業等も含めて関係企業のトップに対して厳罰をもってのぞむよう強く要請する。

【事前折衝】 事前折衝では若干やりとりし、進展があった場合に報告してもらうこととして本交渉でのやりとりなし。

☆ 指針等の実効確保策—本交渉でのやりとり

【井上議長】 お聞きして、指針とかガイドラインがいつばい洪水のように出ている。これがいつたい事業場に徹底しているのだろうか？ そそこが一番問題だ。地方の基準局とか監督署では、監督官は事業場監督に忙殺されていてとてもこれまでは手がまわらないというのが実態ではないだろうか。

【労働省】 例えば監督指導するにあたっては、法律はもちろんのこと、ガイドラインについてもパンフレットなどももって行って、指導レベルだが、それを提示したりしてこれはよりよいやつだよなどの見解を示しているところ。いわゆる監督指導のよりどころというようなことにはなっているものだと考えている。

【井上議長】 結局監督にいく範囲にしか徹底しないことになりやすい。しかも実際に監督官に聞いてみると、もう労働時間関係のことで忙殺されて、安全衛生関係についてはやれないということを言っている。指針が出て、これについて、全国の基準局、監督署は何件の集団指導を

やり、何事業場が集まって、個別指導はいくらやったなどということはわからないのか？

【労働省】 監督課でないといわからない…

【井上議長】 それをつかまえないと実行できないし、いくらガイドラインや指針を流してもだめだ。それと、これをもっときちんとやるには技官の活用が大事だ。なぜ監督官が監督を夢中でやるかといえば監督復命書という決まったものがあって、すべて件数がわかる。ガイドラインや指針についても、もし技官が指導した場合には、指導の復命書の決まったものをつくって、それを集めればやるようになるだろう。ただ労働強化にはなるかもしれないが。そういうことがなければなかなかやらない。監督官がもっていつてやると言っても、向こうが読めばよいが、内容まで説明する時間はない。

【労働省】 ご承知とは思いますが、指導票というもうひとつの様式で事業主に配らせていただいているものがある。是正勧告—法違反があれば必ず直しなさいという強制的なものとは別に、指導というかたちで指導票というものがある。ご指摘のとおり、ガイドラインを読んでもうございと言ってもなかなか読めないものについては、かいつまんだかたちで、例えば一例だが、そこについてこういうふうにとやたらベターだよというようなかたちで、強制力はないけれどもそういうかたちで指導するというもうひとつの紙があるので、私どもとしては指導票については今後とも活用していきたい。

【井上議長】 それはわかるが、指導票は一片の紙切れであって強制力はない。だから、監督官が非常に熱心で向こうも暇があればみてやるだろうが他はやらんだろう。例えば、学校給食の安全衛生管理要綱などもあるが、全国の学校給食の場をまわってみてもほとんど知らない。集団指導で集めても集まらない。清掃事業もそうだ。だから、どんなにガイドラインを流してもやはりそれだけではだめだ。あと全国の基準局、監督署がどうやったかということを中心に本省でつかまえて、どここの局はきちんとやっていないからもっとやれということをやらなければだめだ。監督についてはそれを厳格にやって監察官も調べるわけだが、安全衛生についてはどうも。先ほども第3条の話が出たが[B-2-③の回答参照]、これも努力義務だ。罰則規定があってもなかなか守っていないものを努力規定で守るはずはまずない。地方自治体の実例で安全衛生委員会の月1回開催について、罰則がないからと、規則で年4回開催と書いている実例もある。ガイドラインや指針を出したきりにせず、出したあとどうしたかということを中心につかまえてほしい。基発第何号で出した、これについては全国の基準局で何十か所で集めてやった、そこに何人集まった、来なかったところはどうする、というような労働時間についてやっている例

もあるのだから、ああいうふうなことを安全衛生でもやっ

た方がいいのではないかな。

C. 労災補償関係

1. 「審議会等」、「懇談会等」の情報開示・パブリック・コメント手続

- ① 大臣官房総務課に回答していただいた、「閣議決定に従って、審議会等、懇談会等のいずれについても、審議会等台帳に掲載(目的、委員等)し、議事録ないし議事要旨、提出資料等を文書閲覧窓口において備えつけて公開する。議事録等の開示は『1か月以内』を目安とする等」の労働省全体の方針を、労災補償関係所管部署としても確認されたい。

【回答】 まず審議会等の公開については、議事録、提出資料等を1か月以内を目安に公開することについては、労働省全体の方針としてもそうになっていることは十分に承知している。ただ本年度については、若干審議が集中したという経緯もあって事務的な作業が遅れている。基本的に公開しないということではないので、現在公開に向けて手続を進めているので、もう少し早くすれば公開する。申しわけないが。

※「懇談会等についても大方針としてはもちろんそのように「同じ」ということであるが、実際のやりとりは→A-3-②参照[13頁]

- ② A-4-②に掲げたように、例えば1999年9月14日付けで策定された「心理的負荷による精神障害に係る業務上外の判断指針」(基発第544号)[1999年11月号]などのような、社会的にも関心の高い施策にあつては、「規制の制定または改廃」に係るもの以外でも、積極的にパブリック・コメント手続等を実施するようにされたい。
- ③ 労災補償関係で、「常設」および1999年度中に開催された/される「懇談会等」の一覧をお示しいただき、それらについて閣議決定に基づいた情報の公開をされたい。(A-3-④参照)

2. 労災医員(局医)・職業病相談員

事前折衝要望事項C-6-③で、「労災医員に関する内部の規程等を明らかにする」ことを要望したのに対して、提出できないとの回答があり、裁判で被告として労働省が提出したことがあると指摘すると、「(そういう事実を)知らない」とのことであった。

今回、裁判で提出された、昭和55年12月23日付け労働省訓第17号「労災医員規程」、昭和56年4月2日付け基発第199号「地方労災医員制度の運用細目について」、昭和58年2月1日付け(?)「東京労働基準局地方労災医員協議会運営要領」、および、平成5年3月31日付け基発第

205号「地方労災医員の効果的活用体制の整備について」を提出する。

- ① このように労働省自らが裁判で提出している文書を、「内規」だから示せないと回答する姿勢自体について、明解な説明をされたい。
- ② あらためて、労災医員に関する内部の規程・通達等を明らかにされたい(こちらから提出した以外(以降)のもの、地方労災医員協議会運営要領、平成5年3月31日付け基発第205号「地方労災医員の効果的活用体制の整備について」で、「別途通知する」とされている地方労災医員の定数等を含む)。
- ③ 職業性疾病の業務上外認定等に当たっては、地方・中央労災医員協議会の意見を聴いて行っているものがあるが、法令上の根拠もなく、氏名もその意見内容も明らかにされていない。少なくとも速やかに以下の改善を実施されたい。
- ・局医(労災医員)の専門性は実際に、労災補償を受けた被災労働者を診てきた実績によって担保されるべきである。
 - ・少なくともその意見内容は、原処分庁段階から明らかにされるべきである。
 - ・主治医の意見と食い違った場合の、意見の交換・調整の場の確保。
 - ・主治医に対しても、同じ情報が提供されること。
- ④ 「職業病相談員」なるものに業務上外にかかる意見などを求めるようになっているようであるが、これについても内部の規程等を明らかにするとともに、同様の措置をとられたい。

【回答】 前回[の事前折衝]はすり合わせでフランクな意見をという話だったので、担当者として率直な意見を申し上げたが、今回は正式な場ということなので、あらためて全部お持ちした。定数の関係は私たちの担当ではない[労災監理課。こちらは担当係が来ていないということなのでおって提出していただくよう要望した]。労災医員の関係ともうひとつ職業病相談員の関係もあったので、訓令、通達も付けておいた。

※提出された資料は省略。

3. 労働福祉事業

2000年1月25日付けの労働者災害補償保険審議会の建議「労働者災害補償保険制度の改善について」[3月号]においては、労働福祉事業について、①事業内容の見直し、②事業の透明性の確保、③限度額設定方式の見直し

について、建議された。このうち、すでに、③に関しては事前折衝要望事項のC-1-②、③で意見を述べた、労働福祉事業を「恩恵」から「権利」にするよう要望したところである。

① 建議では、「各事業の実施状況について、定期的に審議会に報告を行うこととするほか労使を含め広く国民に明らかにしていく方策を講ずる」とされているが、「主な事業」だけでなく、「すべての事業」について、予算と実績を含めた一覧表を示されたい。

【回答】「取り急ぎ」ということで、「労働福祉事業の平成12年度予算の概要(特別支給金を除く)」が提供されたが、これは「主な事業」だけが示されたものにすぎない(省略)。

② A-4-②で述べたように、事業内容の見直しに当たっては、①の資料も示したうえで、パブリック・コメント手続等によって、直接国民の声を聴取するようにされたい。

【井上議長】1月25日の労災保険審議会の建議で「限度額設定方式の見直し」とあり、従来これは定率方式で保険料の収入によって額が変わったから、これでは困る、今度は労働福祉事業の予算は定額を確保しようということのようだ。そうすると大変おかしいことになる。労働省の書いている労災保険法の解説書をみると、労働福祉事業については収入によって変動があるから決まらないんだと。労働福祉事業から支給する支給金等は収入が一定しないのだからたくさん入った場合は払ってあげる、ない場合は払わないこともあるかもわからん。したがって、労働福祉事業の支給金その他のものはいわゆる「権利」はないのだということだったわけだ。不服があっても審査請求はできないと、裁判判決では2件くらい違うとしているものもあるが。保険給付と労働福祉事業とは違う、保険給付は「権利」だから「請求書」で、福祉事業は予算の都合でやったりやらなかったりするのだから、請求権はなく「支給」で「支給申請書」になっている。労働省は終始一貫してこう説明してきた。保険料収入がどう変わっても今度は賃金総額からいくのだという考え方のようだが、だいたい一定額の福祉事業の予算を確保することになれば、前述のような理屈は通らなくなるから、当然労働福祉事業も「請求権」とみて審査請求もできるようにならなければおかしい。

【労働省】給付自体は基本的に法律上の請求権と位置づけられるのに対して、労働福祉事業はそうでない。それは収入の多寡によって異なってしまうからどうかというよりは、制度上の位置づけの話であるので、限度額の設定の方式を検討するということで今後どうなるかわからないが、変わったとしても法制度上の権利性という大枠が変わるものではないと思っているのですが。

【井上議長】労働省のコメントールにはそう書いているし、

従来の説明も全部、収入に応じて予算が一定しないから、あればやるしなければやらない「恩恵」であると。いままでの実態をみてもそうは言えないし、これからなおさそうだろう。やはり「請求権」、「権利」であって、審査請求等の対象にすべきである。法律で決まっているかどうかは理由にならない。

4. 「雇用と異なる多様な就業分野の」労働者

前記労災保険審議会の建議では、「雇用と異なる多様な就業分野の拡大に対応するため、家庭介護等労働者を新たに特別加入の対象に加える方向で検討を行う」とこととされている。

この背景事情について、同建議では、次のように説明している。

「今後、雇用と異なる多様な就業分野の拡大が見込まれる中で、これらの者が安心して働くことのできる条件の整備を図ることの重要性が増している。

特に、高齢化が進展する中で、介護サービスを担う人材に対する需要が増大するものと考えられるが、家政婦紹介所の紹介等により個人家庭に雇用され介護や家事援助に従事する労働者(以下「家庭介護等労働者」という。)については、労働基準法上の労働者とされておらず、労災保険制度の適用対象とされていない。このため、これらの者が安心して働くことのできる条件整備を図る必要性が高まっている。」

① しかしながら、一方で、形式的に雇用以外の就業形態のようなかたちをとっていても、実態は労働者であるものが、「労災未手続」のまま放置されている現状も存在するのが実状であると考えられるが、いかがか。

② これに対して、とりわけ需要が拡大すると考えられる「介護サービス」等を中心に、注意を喚起し、「未手続」状態を生じさせない/解消するための具体的取り組みを強化されたい。

5. 業務上外認定基準

1999年10月にまとめられた「労災保険制度のあり方に関する研究会報告書」では、「新たな労働災害に対応する業務上外認定のあり方」について、以下の3つの案について各々「メリット」と「検討を要する点」をあげた上で、「労使を含めた関係者の間で幅広く検討が行われるべきである。その中で、認定基準や認定のあり方について、改善を図るべき点が明らかにできれば、逐次改善を図っていくべきである」としている。この検討を具体的にどのように進められていくお考えか示されたい。

① 業務が他の要因に比べて当該疾病に対して最も有力な原因でなくても、相当程度の有力性を持てば、業務上と判断することとした場合

- ② 業務の過重性について、被災労働者本人を基準として判断することとした場合
- ③ 業務遂行中に発症したものであれば、原則として、業務上と判断することとした場合

6. 社会復帰・援護対策

前記「労災保険制度のあり方に関する研究会報告書」では、社会復帰・援護対策に関して、概略、以下のような問題点を指摘し、「ニーズについて調査を行い、具体的な検討を行っていくことが適当であろう」としている。この検討を具体的にどのように進められていくお考えか示されたい。

- ① わが国では、社会復帰・援護対策は、附帯事業である労働福祉事業で行っているが、諸外国の労災保険制度の中には、給付等として積極的に位置づけているものもある（ドイツ、フランス、カナダ等）

介護保険法においても、福祉用具購入費の支給やリハビリテーションについても保険給付として構成されているように、要介護状態の悪化防止・軽減ということを積極的に位置づけている。

このように、諸外国の労災保険制度や社会保険制度との比較においても、労災保険制度として、社会復帰・援護対策を充実させる意義があるものと考えられる。

- ② これまでの社会復帰対策は、身体的に重度の障害を受けた者の機能回復による日常生活への復帰を中心に行われてきており、今後は、これらの重度被災労働者はいずれもなく、急性脳・心臓疾患や精神障害を含む幅広い疾病に罹患している者に対して、精神的なケアを行ったり、公共職業安定所や職業能力開発施設との連携等職業生活への復帰の視点から充実させていくべきである。

7. 茨城県東海村の株式会社JCOのウラン加工施設における「臨界事故」関係

JCOに対して「事業主からの費用徴収」を実施すべきであると要望に対しては、捜査結果を踏まえて対処するとの回答をいただいたところである。新聞報道によると、その後、1月14日の閣議決定後の記者会見において、牧野隆守労働大臣は、「被災した3人に給付する1億2千万円の労災費用の一部について、JCOと親会社の住友金属鉱山に請求する検討をしていく考えを示した」と伝えられている。

- ① 検討状況および今後の方針について、明らかにされたい。

【回答】 JCOの関係については、現在所轄の監督署の方で安全衛生法違反等の違反事項について捜査を進めている。これは当然送検すべく行っているものである。その結論が次第当然送検ということだが、

現時点ではもう一歩手前のところで詰めをやっている。で、まだ公式的な結論が出ていない。労災の方では、当然今まで受けている報告等から、事業主から費用徴収をするという事故に該当するであろうと思っている。したがって今費用徴収をすべく手続を進めているところ。捜査結果が出なくても労災として間違いないという客観的な公式のものが出れば費用徴収をやるということになろうかと思うが、今捜査中なので捜査の状況も踏まえながら費用徴収を検討しているところであるという状況である。

- ② 療養補償給付にの額に相当する額も含め、総額の30%ではなく100%を費用徴収するよう、あらためて要望する。

【回答】 結論を先に言うと、現行30%と通達事項で決めている。それについてJCOに対してそれより重いものを課することはできないと考えている。その理由のひとつは、[労災保険法第]25条に規定している費用徴収制度というのは、経済的不利益を科すということになり、それは一刑罰とは違うが行政上の制裁措置の一形態である。したがって、行為が行ったその後に通達を後から変更して、遡及して重い処分をするというのはこれはできないだろう、むずかしいだろうと考えている。したがって、30%というものが最もいい%かどうかという議論は当然あろうかと思うが、すでに起こったJCOの事故に対して重い処分を後から通達を変更して遡及して科すということは、行政上これをむずかしいと考えている。

8. 障害等級認定基準等の見直し

事前折衝において、現在進められている「障害等級認定基準等の見直し」作業について回答いただいたが、その進行状況および見直しについて、もう少し詳しい説明はできないか。

【回答】 前回[事前折衝]では、まだ目の検討会を始めたという話をしたと思うが、目の方はその後2回やって一応3回検討会をしたところ。その他に、神経・精神関係の障害の認定基準についても、地方の職員からいろいろとわかりにくい、なかなか抽象的というか、例を言えば「一般平均人の4分の1程度の労働能力」、それじゃあちょっとわかりにくいじゃないかという話が以前からあるものだから。たぶん一番時間がかかるだろうということで早めに関係[「設置」と言ってから言い直した。A-3の※のように、懇談会等については「設置する」等の恒常的な組織であるとの誤解を招く表現を用いないものとする、とされている]をし、2回検討会をしている。目の方はそれほど大きな問題もないようで、1年くらいでおそらく検討会が終わるのではないかなと思っているが、神経・精神の方は

なかなか問題自体もむずかしく、やっているわれわれ自身も手さぐりでやりつつあるという状況なので、おそらく2、3年はちょっとかかるのではないかと。当然来年度以降他にも検討会をもうかなという考えはもっているが、具体的に何をやるかということは検討中という段階である。

※精神・神経については現場でもいろいろと問題になることも多く、関心も高いので、検討してほしいという要請事項を出すかもしれない。その時にはぜひ反映していただきたい。また、例えば防災被災者や関係する労働組合からヒアリングを実施する機会をもったらどうかというような要望をすることがあるかもしれないので、今から検討しておいていただきたいと要望しておいた。

9. じん肺合併肺がん・職業がん

事前折衝において、現在進められている「じん肺症患者に発生した肺がんの補償に関する専門家検討会」について回答いただいたが、その進行状況および見通しについて、もう少し詳しい説明はできないか。

【回答】 ご承知のとおりIARC—国際がん研究機構が、じん肺の原因となるシリカの発がん性について評価を改めたということなので、これをきっかけとして今回あらためてその根拠となったいろいろな研究報告の内容とか、あるいは他の国際機関の評価、さらには国内の専門家の意見等も踏まえて、詳細な医学的な研究を、平成11年度から2か年の予定で行っているところである。行政としては、その結果を踏まえて今後当然必要な対応を行っていく予定だが、進捗状況とか見通しということでは、なかなかむずかしいこともあって途中でこれ以上は申し上げられない。

※4月23日に北九州で行われる今年の日本産業衛生学会の職業性呼吸器疾患研究会の自由集会ではこの問題が取り上げられると聞いているので、労働省としてもぜひ出席されるよう述べた。

10. 時効の取り扱いの合理的な改正

時効については、労働省独特の取り扱いのために、これまでトラブルが多数発生してきた。平8.11.19労災管理課長・補償課長連名の事務連絡により「後続請求」事案に係る部分的改善が行われたものの、抜本的な解決をみるにいたってはいないものと考えているが、いかがか。

※愛媛労働災害・職業病対策会議の白石昭夫氏から、時効等を理由に労災補償を受けられなかった騒音性難聴の具体的事例（現在再審査請求中）をあげて（後掲）、また、古谷から横浜地裁で鍼灸治療の取り扱いをめぐる時効の取り扱いを主たる争点とした行政裁判が係争中であることも指摘して、あらためて要望した。

騒音性難聴障害補償請求の時効問題

愛媛労働災害職業病対策会議 白石昭夫

- ① 騒音性難聴の障害補償請求については、時効発生の起点を「障害補償制度を知った時点」とし、長期間を経た場合でも請求できるようにすべきです。
- ② 少なくとも最終騒音職場を離職した時点で、それ以前の職場で発生している騒音性難聴の障害についても一連のものとみなし、すでに障害補償給付を受けていない限り一括して扱うべきです。

理由

1. 職場健診などで騒音性難聴が発見されても、本人に障害の程度が十分知られていなかったり、補償制度が説明されていなかったりするため、離職時に障害補償請求が行えない場合がある。
2. 就労事業場が変わった場合、騒音職場であったり、騒音職場でなかったりし、各事業場において職場健診等により騒音性難聴が診断されておれば、それぞれ事業場を退職した時、時効期間算定の起点が発生する場合があります。たとえ最終の騒音職場を離職したのが5年以内であっても、それ以前の事業場で発生した障害補償の請求権は時効となってしまうことがあります。

騒音性難聴においても加重障害の取り扱いが行われ、騒音性の難聴であっても健診等で障害を確認できた時点でそれぞれ障害等級を判断される事になり、それぞれの時点で加重部分に対する補償内容に限られることになり、過去における障害請求権の発生をもって時効を適用すれば、實際上、補償を得られなくなってしまう。

【回答】 個別事案についていま争いがあるものについてどうだということはお答えできないので、時効制度の考え方というのは、労災にも時効というのがあって、その年限については民法の規定と違う年限を定めているが、その考え方自体は民法と全く違う考え方をもってきて起算点が違うと云々しているわけではないし、また逆にそういうことはできないということなので、そこは、労災だけが時効の考え方を民法の時効制度の起算点の考え方等々と違うものを作り出すことをするのかという問いであれば、それは法制度上ちょっとできないのではなかろうかと考えている。ただ労働者を救済するという観点から、時効制度の範囲内で最大限労働者の救済に資するような運用を図っていくつもりはあるかというご質問であれば、当然それは踏まえている、という回答をとりあえずさせていただきます。

※この回答については、現状の説明の妥当性も含めて議論があるところであり、本交渉でもとくに労災保険における騒音性難聴の障害認定及び時効の取り扱いの特殊性について追及されたが、かみ合った議論にならなかった。本誌でも時効の問題については、あらためて整理して取り上げていきたいと考えている。



審議会、懇談会の運営の透明性 確保のための政府の方針

審議会等及び懇談会等行政 運営上の会合の運営等に 関する指針

平成6年6月24日
審議会等ガイドライン策定のための
関係省庁連絡会議申合せ

I 総 則

(目 的)

1. この指針は、審議会等及び懇談会等行政運営上の会合の運営に関し、内外への透明性の一層の向上を図る等のため、各行政機関におけるこれらの運営等に関する指針を定めることを目的とする。

(対 象)

2. この指針の対象は、次のとおりとする。

(1) 審議会等

国家行政組織法第8条に基づき設置される審議会等とする。ただし、次に掲げるものを除く。

- ① 審議会等の事務が、専ら行政処分、不服審査、紛争処理、補助金等の交付及び試験、判定、検査その他これらに類する事務（行政庁が行政処分等を行うに当たり、当該審議会等の意見を聴くべきことが法令で定められ、又は、法令解釈上若しくは確立された慣行上、行われている場合を含む。）に係るものであるもの。
- ② 委員構成が法令により定められている場合であって、任命対象としての行政機関の職員が委員の過半数を占めるもの。

(2) 懇談会等行政運営上の会合

行政運営上の参考に資するため、大臣、長官、政務次官若しくは事務次官又は本省庁内部部局の官房長若しくは局長（これらに相当する者を含む。以下「大臣等」という。）の決裁を経て、大臣等が行政機関職員以外の有識者等の参集を求める会合であって、同一名称の下に、同一者に、複数回、継続して参集を求めることを予定しているものとする。ただし、次に掲げるものを除く。

- ① 顧問、参与等特定の官職にある者（過去に当該官職にあった者を含む。）のみの参集を予定しているもの。
- ② 懇談のみにとどまり、懇談等の結果を整理した報告書等の作成を予定しないもの。

II 運営の透明性の確保

(審議会等に関する情報の提供)

3. 審議会等の存在等に関する情報を、次により、一般に提供するものとする。

- (1) 各省庁（委員会を含む。以下同じ。）は、審議会等を設置し、改廃し、又は、その委員、専門委員及び特別委員等の任免を行う場合には、あらかじめ又は事後にその内容を公表するものとする。審議会等に置かれる部会等についても、当該審議会等において別段の取扱いをすべきこととしている場合を除き、同様とするものとする。
- (2) 各省庁は、各省庁に置かれる審議会等について、審議会総覧掲載事項に該当するもののほか、審議会等の専門委員、特別委員等の氏名、職業を掲載した審議会等台帳を作成し、下記Vにより各省庁に置かれる情報提供窓口において、一般の閲覧に供するものとする。

(備考)

- (i) 国家行政組織法第8条に基づき設置される審議会等の名称は、総務庁が国家行政組織法第22条第1項に基づき毎年1回官報により公示している行政組織の一

覧表の中に含まれている。

- (ii) 国家行政組織法第8条に基づき設置される審議会等に関し、そのすべてについて、その名称、所掌事務、主管官庁、委員、近年の諮問答申等の件名等は、総務庁が各省庁の協力を得て隔年刊行する「審議会総覧」により公表されている。

4. 審議会等の活動状況に関する情報を、次により、一般に提供するものとする。
- (1) 各省庁は、審議会等(審議会等に置かれる部会等を含む。本項及び下記5において同じ。)の開催予定に関し、日時、開催場所等について、審議会等が別段の取扱いをすべきこととしている、又は審議会等の運営に支障がある等の特段の事由がある場合を除き、公表するものとする。
- (2) 各省庁は、審議会等の開催実績(上記(1)の事項)について、上記3(2)の審議会等台帳に記載するものとする。
- (3) 審議会等の諮問、答申・意見等、議事録及び提出資料の公開範囲については、「行政情報公開基準について」(平成3年12月11日情報公開問題に関する連絡会議申合せ)Ⅱ8「審議会等関係文書」によるものとする。
5. 審議会等の議事の公開又は非公開については、法令に別段の定めのある場合を除くほか、当該審議会等の決定に基づくものとする。

Ⅲ 各界の利益等への公正・均衡な配慮

(審議会等の委員等の構成)

6. (1) 各省庁は、審議会等の委員の任命に当たり、法令によりその構成が定められている場合はこれによるほか、当該審議会等の設置趣旨・目的に照らし、委員により代表される意見、学識、経験等が公正かつ均衡のとれた構成となるよう留意するものとする。
- (2) 審議会等の特別委員・専門委員等についても、その任務に照らし、上記(1)に準じて留意するものとする。
- なお、外国人のこれらへの任命については、国家公務員法に関する確立した解釈方針(いわゆる「当然の法理」)に反しないよう留意するものとする。

(意見の聴取等)

7. 審議会等は、その調査審議に当たり、特に必要があると認めるときは、当該調査審議事項と密接に関連する利益を有する個人又は団体から意見を聴取する機会を設けるよう努めるものとする。この場合において、他の関係者の利益との公正な均衡の保持に留意するものとする。
- なお、上記に関し、法令に別段の定めのあるときは、それによるものとする。
8. 各省庁は、審議会等に対して、前記7の意見聴取に

ついで申出又は審議会等に関する苦情があったときは、庶務担当当局としてこれらを整理等した上、その結果を、適時に審議会等に報告するよう努めるものとする。

Ⅳ 懇談会等行政運営上の会合

(運営の透明性の確保等)

9. 各省庁は、懇談会等行政運営上の会合の運営等について、その会合が審議会等とは異なり、あくまでも行政運営上の意見交換、懇談等の場として性格付けられるものであることに留意した上、運営の透明性の確保、参集者の適切な人選に努めるものとする。
- この場合において、以下の点については、可能な限り、それらに沿った措置をとるよう努めるものとする。
- (1) 会合の開催及びその目的、参集者に関する情報は、行政運営上又は当該会合の運営上の支障など特段の事由がある場合を除き、公表する。
- (2) 上記(1)により公表したものについては、会合の開催及びその目的、参集者並びに下記(3)により公表した報告書等の件名、作成日時等に関する情報を、上記3(2)の審議会等台帳に、審議会等とは区別して記載する。
- (3) 会合による懇談等の結果を整理した報告書等を作成した場合にあつては、行政運営若しくは当該会合の運営上の支障があるとき、又は、特定の者に不当な利益若しくは不利益をもたらすおそれがあるときなど特段の事情があるときを除き、公表する。ただし、公表することについて、あらかじめ参集者の了解を得なければならない。
- (4) 参集者の人選に当たっては、当該会合開催の趣旨・目的に照らし、意見、学識、経験等において公正かつ均衡のとれた構成となるよう留意する。

Ⅴ 情報提供窓口の設置

10. 各省庁は、審議会等及び懇談会等行政運営上の会合に関する内外からの情報提供の求めに対応するため、情報提供窓口を設置するものとする。この窓口は、原則として、各省庁の文書閲覧窓口と一致させるものとする。

Ⅵ フォローアップ

11. 審議会等及び懇談会等行政運営上の会合に関する各省庁連絡会議は、毎年1回、この指針の各省庁における実施状況をフォローアップするものとする。
- なお、フォローアップに関し、内閣官房内閣内政審議室は、総務庁行政管理局に対し、必要な協力を求めることができるものとする。

Ⅶ その他

12. 各省庁は、審議会等の事務の一部が上記12.(1)①に該当する場合に、当該事務の性格に応じ、その事務

にかかわる範囲内において、この指針の一部を適用しないことができる。

13. この指針は、審議会等の設置及び運営並びに懇談会等行政運営上の会合に関する既往の政府決定及び申合せ等を前提とするものであり、かつ、それらを変更するものではない。
14. この指針は、国家行政組織法第8条に基づき設置される審議会等が合議制機関として当然に有する運営の主体性を侵すものと解されてはならない。



中央省庁等改革の推進に関する方針

平成11年4月27日
中央省庁等改革推進本部決定

別紙3

審議会等の運営に関する指針

審議会等の運営については、次の指針によるものとする。

1. 委員構成

委員の任命に当たっては、当該審議会等の設置の趣旨・目的に照らし、委員により代表される意見、学識、経験等が公正かつ均衡のとれた構成になるよう留意するものとする。

審議事項に利害関係を有する者を委員に任命するときは、原則として、一方の利害を代表する委員の定数が総委員の定数の半ばを超えないものとする。

2. 委員の選任

(1) 委員の選任

① 府省出身者

府省出身者の委員への任命は、厳に抑制する。

特に審議会等の所管府省出身者は、当該審議会等の不可欠の構成要素である場合、又は属人的な専門的知識経験から必要な場合を除き、委員に選任しない。

② 高齢者

委員がその職責を十分果たし得よう、高齢者については、原則として委員に選任しない。

③ 兼職

委員がその職責を十分果たし得よう、一の者が就任することができる審議会等の委員の総数は原則として最

高3とし、特段の事情がある場合でも4を上限とする。

(2) 任期

委員の任期については、原則として2年以内とする。

再任は妨げないが、一の審議会等の委員に10年を超える期間継続して任命しない。

(3) 女性委員

委員に占める女性の比率を府省編成時からおよそ10年以内に30%に高めるよう努める。

3. 議事

(1) 規則の制定

審議会等は、下部機関の設置、定足数、議決方法、議事の公開、その他会議の運営に関し必要な事項を規則の制定等により明定するものとする。

(2) 基本的な政策の審議及び答申

基本的な政策を審議する審議会等は、有識者等の高度かつ専門的な意見等を聴くため設置されるものであり、行政府としての最終的な政策決定は内閣又は国務大臣の責任で行うものであることを踏まえ、審議及び答申を行うに際しては、次の点に留意するものとする。

① 諮問権者は諮問に当たっては、諮問事項に応じて、検討が必要な項目、問題点等をあわせ示すことにより、効率的な審議が行えるようにするとともに、諮問事項の内容により、必要に応じて、答申期限を設けることとし、審議会等はその期限内に答申を行うよう努めるものとする。

② 審議状況は適時諮問権者に報告することとし、必要に応じて、諮問権者は自らの意見を審議会等に述べるものとする。

③ 審議を尽くした上でなお委員の間において見解の分かれる事項については、全委員の一致した結論をあえて得る必要はなく、例えば複数の意見を並記するなど、審議の結果として委員の多様な意見が反映された答申とする。

(3) 利害関係者の意見聴取等

① 審議会等は、その調査審議に当たり、特に必要があるとき、当該調査審議事項と密接に関連する利益を有する個人又は団体から意見を聴取する機会を設けるよう努めるものとする。この場合において、他の関係者の利益との公正な均衡の保持に留意するものとする。

なお、公聴会の開催等、法令に別段の定めのあるときは、それによるものとする。

② 審議会等に対して、①の意見聴取に係る申出又は審議会等に関する苦情があったときは、各府省は、庶務担当当局としてこれらの整理等をした上で、その結果を適時に審議会等に報告するよう努めるものとする。

③ 審議会等の運営に当たっては、広範な分野にまたがる行政課題についての総合的、整合的な取組を推進す

るため、相互に密接な関連を有する審議会等の連携確保等を図ることとする。

(4) 公開

① 審議会等の委員の氏名等については、あらかじめ又は事後速やかに公表する。

② 会議又は議事録を速やかに公開することを原則とし、議事内容の透明性を確保する。なお、特段の理由により会議及び議事録を非公開とする場合には、その理由を明示するとともに、議事要旨を公開するものとする。

ただし、行政処分、不服審査、試験等に関する事務を行う審議会等で、会議、議事録又は議事要旨を公開することにより当事者又は第三者の権利、利益や公共の利益を害するおそれがある場合は会議、議事録又は議事要旨の全部又は一部を非公開とすることができる。

③ 議事録及び議事要旨の公開に当たっては、所管府省において一般の閲覧、複写が可能な一括窓口を設けるとともに、一般のアクセスが可能なデータベースやコンピュータ・ネットワークへの掲載に努めるものとする。

懇談会等の定員及び議決方法に関する議事手続を定めないものとする。

また、聴取した意見については、答申、意見書等会議体としての結論と受け取られるような呼称を付さないものとする。



(*) 行政運営上の参考に資するため、大臣等の決裁を経て、大臣等が行政機関職員以外の有識者等の参集を求める会合であって、同一名称の下に、同一者に、複数回、継続して参集を求めることを予定しているもの

行政情報公開基準(抄)

平成3年12月11日
情報公開問題に関する連絡会議申合せ

別紙4

懇談会等行政運営上の会合の 開催に関する指針

懇談会等行政運営上の会合(*)については、今後次のように扱うものとする。

1. 運営の考え方

懇談会等行政運営上の会合については、審議会等とは異なりあくまでも行政運営上の意見交換、懇談等の場として性格付けられるものであることに留意した上、審議会等の公開に係る措置に準ずるとともに、2.の基準により、その開催及び運営の適正を確保した上で、意見聴取の場として利用するものとする。

2. 運営の原則

1.の考え方に沿って、当該府省の施策に関する審議等を行う行政機関との誤解を避けるとともに自由活発な意見聴取を行うため、以下の点に留意して運営するものとする。

(1) 開催根拠

省令、訓令等を根拠としては開催しないものとする。

また、懇談会等に関するいかなる文書においても、当該懇談会等を「設置する」等の恒常的な組織であるとの誤解を招く表現を用いないものとする。

(2) 名称

審議会、協議会、審査会、調査会又は委員会の名称を用いないものとする。

(3) 会合の運営方法

8 審議会等関係文書

国家行政組織法第8条に規定する審議会等の開催状況に関する文書、諮問、答申・建議等は、公開する。ただし、諮問、答申・建議、議事録又は会議提出資料であって、審議会等の目的、任務に照らして審議会等の議事運営規程もしくは議決により公開しないことを定めたもの、又は公開することにより、公正かつ中立な審議に著しい支障を及ぼす恐れがあるもの若しくは特定の者に不当な利益若しくは不利益をもたらすおそれがあるものについては、非公開とすることができる。

なお、議事録を非公開とする場合でも、審議に対する国民の関心に応じて、上記非公開事由に該当しない範囲内で、議事要旨の公開に努める。

9 会議等関係文書

法令、法令に基づく訓令・通達、閣議決定又は事務次官等会議申合せに基づき開催される連絡会議、協議会等(当該行政機関の職員のみを構成員とするものを除く。)の開催の趣旨、構成員又は開催状況に関する文書及び会議の決定・申合せは、公開する。

議事録又は会議提出資料であって、公開することにより会議における公正かつ中立な検討に著しい支障を及ぼすおそれがあるものについては、非公開とすることができる。



※「行政情報公開基準」およびこの取り扱いに関する労働省の姿勢にも問題が多いのだが、情報公開法の施行に合わせて、どう変わっていくのかが注目される。

改正労働安全衛生法施行

深夜業従事者の自発的健康診断 有害化学物質等の情報提供など

1999年1月21日の中央労働基準審議会の建議[1999年3月号12頁]を受けた労働安全衛生法等の改正については、改正法が昨年5月21日に公布され、一部を除き今年4月1日から施行された。主な内容は、①深夜業に従事する労働者が自発的に受けた健康診断の結果に基づき、必要がある場合は作業の転換等の措置を講じることを事業者義務づける、②有害化学物質等の情報提供を、同物質の譲渡・提供者に義務づける、③検査機関等の合併等の継承規定の整備、④労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントの試験を民間機関へ委託、などである。①に関連して「自発的健康診断受診支援事業(仮称)」が労働福祉事業団を窓口にしてスタートすることになっているが、こちらは若干遅れているようで都道府県産業保険推進センターにおいて相談に応じているとのこと。

発基第54号
平成11年5月21日
都道府県労働基準局長殿
労働事務次官

労働安全衛生法及び作業環境 測定法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作業環境測定法の一部を改正する法律は、第145回国会において本年5月14日に成立し、本日、平成11年法律第45号として公布され、平成12年4月1日(検査業者等の承継規定については、公布の日から起算して6月を超えない範囲内において政令で定める日)から施行されることとなった。

については、下記の事項を了知の上、改正法の施行に遭

憾なきを期するよう、命により通達する。
記

第1 改正の経緯及び趣旨

最近における労働者の健康状況については、産業構造の変化、高齢化の進展等労働者を取り巻く環境が変化する中で、脳・心臓疾患につながる所見を始めとして何らかの所見を有する労働者が約4割を占める状況にあり、労働者の健康に対する不安が高まっている。

特に、深夜業については、公益上・生産技術上の必要性に加え、国民のニーズの多様化や国際化への対応等の観点から広く行われており、人間の有する一日単位のリズムに反して働くというその特性から健康へ影響を及ぼす可能性があると指摘されていることを踏まえ、深夜業に従事する労働者の健康管理を充実させる必要がある。

また、化学物質による労働災害も依然として多く発生しており、表示、作業環境管理、健康管理等に関する規制の対象となっていない化学物質による労働災害のうち、その化学物質の有害性の情報が伝達されていないことや化学物質管理の方法が確立していないことが主な原因となって

発生したものが併せて半数以上を占めており、労働災害を防止するためには、労働現場における化学物質の有害性等の情報を確実に伝達し、この情報を基に労働現場において化学物質を適切に管理することが重要である。

このような状況にかんがみ、労働省としては、本年1月の中央労働基準審議会の建議「労働安全衛生対策の見直しについて」[1999年3月号]を踏まえ、労働安全衛生対策の充実を図ることとし、労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律案を取りまとめて国会に提出し、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 深夜業に従事する労働者の健康管理の充実

(1) 自発的健康診断の結果の提出(労働安全衛生法第66条の2関係)

深夜業については、上記第1のような健康影響を及ぼす可能性があることと指摘されていることから、深夜業に従事する労働者の健康管理を充実させる必要がある。

このため、深夜業に従事する労働者であって、その深夜業の回数その他の事項が深夜業に従事する労働者の健康の保持を考慮して労働省令で定める要件に該当するものは、労働省令で定めるところにより、自発的に受けた健康診断の結果を証明する書面を事業者に提出できることとしたものである。

(2) 健康診断の結果の記録(労働安全衛生法第66条の3関係)

経年的な健康診断結果の把握により労働者の健康管理を適正に行うため、事業者は健康診断の結果を記録しておく必要がある。

このため、従来からある労働安全衛生法上の健康診断と同様、事業者は(1)の自発的健康診断の結果についても、労働省令で定めるところにより、記録しておく必要があることとしたものである。

(3) 自発的健康診断の結果に係る医師等からの意見聴取等(労働安全衛生法第66条の4、第66条の5及び第66条の7関係)

健康診断実施後の就業場所の変更、作業の転換等の措置を的確に実施するためには、医学的知見を踏まえて実施される必要があるとともに、労働者の自主的な健康管理の取組を一層促進していくため、医師等による保健指導を実施する必要がある。

このため、事業者が講ずる健康診断実施後の措置の例示として深夜業の回数の減少を加えるとともに、従来からある労働安全衛生法上の健康診断と同様、事業者は、(1)の自発的健康診断の結果についても、次の措置を講ずることとしたものである。

イ 事業者は、自発的健康診断の結果(有所見者に係る

ものに限る。)に基づき、労働者の健康を保持するために必要な措置について、労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かなければならないこと。

ロ 事業者は、イの医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、作業の転換、深夜業の回数の減少等の措置を講じなければならないこと。

ハ 事業者は、自発的健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対し、医師、保健婦又は保健士による保健指導を行うよう努めなければならないこと。

2 化学物質等による労働者の健康障害を防止するための措置の充実

(1) 文書の交付等(労働安全衛生法第57条の2関係)

化学物質による労働災害を防止するためには、労働現場における化学物質の有害性等の情報を確実に伝達し、この情報を基に労働現場において化学物質を適切に管理することが必要である。このため、労働者に健康障害を生ずるおそれのあるものに係る有害性等の情報提供義務について、次の措置を講ずることとしたものである。

イ 労働者に健康障害を生ずるおそれのある物で政令で定めるもの等(以「通知対象物」という。)を譲渡し、又は提供する者は、主として一般消費者の生活の用に供される製品として通知対象物を譲渡し、又は提供する場合を除き、文書の交付その他労働省令で定める方法により、通知対象物の名称、成分及びその含有量、物理的及び化学的性質、人体に及ぼす作用等の事項を、譲渡し、又は提供する相手方に通知しなければならないこと。

ロ 通知対象物を譲渡し、又は提供する者は、イにより通知した事項に変更を行う必要が生じたときは、文書の交付その他労働省令で定める方法により、変更後の事項を、速やかに、譲渡し、又は提供した相手方に通知するよう努めなければならないこと。

なお、イ及びロの通知に関し必要な事項は、労働省令で定めることとしたものである。

(2) 指針の公表等(労働安全衛生法第58条第2項及び第3項関係)

化学物質による労働者の健康障害を防止するためには、労働現場において化学物質を適切に管理することが必要である。

このため、労働大臣は、労働者の健康障害を生ずるおそれのある化学物質等による労働者の健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置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とともに、当該指針に従い、事業者に対し、必要な指導等を行うことができることとしたものである。

(3) 法令等の周知(労働安全衛生法第101条第2項関

係)

化学物質による労働災害を防止するためには、労働現場における化学物質の有害性等の情報を確実に伝達することが必要である。

このため、事業者は、上記(1)イ又はロにより通知された事項を、当該事項に係る化学物質等を取り扱う各作業場の見やすい場所に常時掲示し、又は備え付けることその他の労働省令で定める方法により、当該物を取り扱う労働者に周知させなければならないこととしたものである。

- 3 検査業者及び作業環境測定機関の相続、合併等の場合の承継(労働安全衛生法第54条の5及び作業環境測定法第34条第1項関係)(省略)
- 4 労働安全コンサルタント試験及び労働衛生コンサルタント試験の民間機関への委託等(労働安全衛生法第83条の2、第83条の3、第85条の2及び第85条の3関係)(省略)
- 5 その他(省略)
- 6 施行期日等(省略)



基発第162号

平成12年3月24日

都道府県労働基準局長殿

労働省労働基準局長

労働安全衛生法及び作業環境測定法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作業環境測定法の一部を改正する法律(平成11年法律第45号。以下「改正法」という。)の施行については、平成11年5月21日付け労働省発基第54号により労働事務次官から通達されたところであり、本日、労働安全衛生法施行令等の一部を改正する政令(平成12年政令第93号。以下「改正政令」という。)及び労働安全衛生規則等の一部を改正する省令(平成12年労働省令第7号。以下「改正省令」という。)が公布され、改正法の施行に伴う所要の規定の整備が図られたところである。

改正法による改正後の労働安全衛生法(以下「法」という。)、改正政令による改正後の労働安全衛生法施行令(以下「令」という。)及び改正省令による改正後の労働安全衛生規則(以下「則」という。)の内容等は、下記のとおりであるので、平成12年4月1日からのこれらの施行に遺漏のないようにされたい。

記

I 労働安全衛生法関係

第1 化学物質等の有害性等の情報の通知(法第57条の2関係)

- 1 化学物質による労働災害は依然として多く発生しており、これを防止するためには、労働現場において化学物質等の有害性等の情報を確実に伝達し、この情報を基に労働現場において健康障害防止のための措置を適

切に講じていくことが重要である。

- このため、化学物質等による労働者の健康障害の防止に資するよう、化学物質等を譲渡し、又は提供するときに、その有害性等に関する事項が譲渡し、又は提供される相手方に通知されるよう義務付けるものである。
- 2 通知は、譲渡し、又は提供する物ごとに行うこと。ただし、譲渡し、又は提供する物が混合物の場合、その中に成分として1%を超えて含まれているすべての通知対象物質個々について法第57条の2第1項第3号から第6号までの事項を通知し、全体について同項第1号、第2号及び第7号の事項を通知することにより、当該物に係る通知が行われたものとして取り扱ってよいこと。
 - 3 本条ただし書の「主として一般消費者の用に供される製品」には、以下のものが含まれるものであること。
 - イ 薬事法(昭和35年法律第145号)に定められている医薬品、医薬部外品及び化粧品
 - ロ 農業取締法(昭和23年法律第125号)に定められている農薬
 - ハ 労働者による取扱いの過程において個体以外の状態にならず、かつ、粉状又は粒状にならない製品
 - 二 通知対象物が密封された状態で取り扱われる製品
 - 4 第1号の「名称」については、製品名の記載でも差し支えないこと。

第2 化学物質等による労働者の健康障害を防止するため必要な措置に関する指針の公表(法第58条第2項及び第3項関係)

化学物質等による労働者の健康障害を防止するために事業主が講ずべき措置に関する指針を労働大臣が公表するとともに、必要な情報、援助等を行うこととするものである。

第3 深夜業に従事する労働者の自発的健康診断の趣旨(法第66条の2から法第66号の7まで関係)

自発的健康診断制度は、深夜業に従事する労働者(以下「深夜業従事者」という。)の健康管理の充実を図るため、自己の健康に不安を有する深夜業従事者であって事業者の実施する次回の特定期業務従事者の健康診断(以下「特定期業務健診」という。)の実施を待てない者が自らの判断で受診した健康診断(以下「自発的健康診断」という。)の結

果を事業者に提出した場合に、事業者が、特定業務健診の場合と同様の事後措置等を講ずることを義務付けるものである。

第4 化学物質等の有害性等の事項の労働者への通知 (法第101条第2項関係)

労働者が取り扱う物質の成分、その有害性、取扱い上注意すべき点等を事前に承知していなかったために生ずる労働災害を防止するため、法第57条の2に基づき通知された有害性等に関する事項を、労働者に周知させることを義務付けるものである。

II 労働安全衛生法施行令関係

第1 改正の要点

- 1 化学物質等の有害性等の情報の通知を行うべき通知対象物のうち、法第56条第1項以外の物を定めること。
- 2 「酢酸ブチル」、「シクロルエタン」等の名称は、すべての異性体の総称とすること。これに伴い、令第18条等の「酢酸ブチル」等については、単一物質であることを明確に表現するため、「酢酸ノルマルブチル」等とすること。なお、これにより令第18条等の各号の適用範囲を変更するものではないこと。(令第18条、令別表第1及び別表第6の2関係)

第2 細部事項

1 令第18条の2関係

政令に定める通知対象物については、法第57条に基づく表示の対象となっている化学物質並びに日本産業衛生学会又は米国労働衛生専門家会議(American Conference of Governmental Industrial Hygienists, Inc)において許容濃度等が勧告された物質及び労働災害の原因となった物質から選定を行ったものであること。

2 令別表第9関係

- (1) 第29号の「アリル水銀化合物」とは、芳香族環を有する有機水銀化合物をいうこと。
- (2) 第37号の「水溶性」とは、当該物質を1グラムを溶かすのに必要な水の量が100ミリリットル未満であるものをいうこと(以下、第138号、第336号、第351号、第435号、第447号、第485号において同じ。)
- (3) 第53号の「一酸化窒素」には、当該物質が水と反応してできる「亜硝酸」は含まれないものであること。
- (4) 第61号の「ウレタン」とは、「カルバミン酸エチル」をいうこと。
- (5) 第166号の「けつ岩油」とは、油けつ岩の乾留によって得られる油状物質をいうこと。
- (6) 第168号の「ゲルマン」とは、モノゲルマン(GeH₄)をいうこと。
- (7) 第171号の「固形パラフィン」には、炭素数が20～32の飽和炭化水素が含まれるものであること。

- (8) 第197号の「三酸化二ほう素」には、当該物質が水と反応してできる「オルトほう酸」(H₂BO₃)及び「メタほう酸」(HBO₂)は含まれないものであること。
- (9) 第200号の「三弗化二ほう素」には、当該物質が水と反応してできるフルオロヒドロキシほう酸は含まれないものであること。
- (10) 第310号の「シラン」とは、モノシラン(SiH₄)をいうこと。
- (11) 第313号の「人造鉱物繊維」には、ガラス長繊維は含まれないものであること。
- (12) 第379号の「灯油」とは、日本工業規格K2203に該当するものをいうこと。
- (13) 第630号の「ロジン」とは、天然松等の油状抽出成分をいうこと。

III 労働安全衛生規則関係

第1 改正の要点

1 深夜業従事者の健康管理の充実関係

- (1) 衛生委員会の付議事項に、自発的健康診断の結果及びその結果に対する対策の樹立に関することを加えるものとする。(令第22条関係)
- (2) 自発的健康診断の結果を証明する書面を事業者に提出することができる労働者は、常時使用される労働者であって、当該健康診断を受けた日前6月間を平均して1月当たり4回以上深夜業に従事したものとすること。(令第50条の2関係)
- (3) (2)の労働者は、既往歴及び業務歴の調査等の項目の全部又は一部について、自ら受けた医師による健康診断の結果を証明する書面を事業者に提出することができるものとする。ただし、当該健康診断を受けた日から3月を経過したときは、この限りでないものとする。(令第50条の3関係)
- (4) 自発的健康診断の結果を証明する書面は、当該労働者の受けた健康診断の項目ごとに、その結果を記載したものでなければならないものとする。(令第50条の4関係)
- (5) 事業者は、自発的健康診断の結果に基づき、健康診断個人票を作成して、これを5年間保存しなければならないものとする。(令第51条関係)
- (6) 自発的健康診断の結果に基づく医師からの意見聴取は、当該労働者が健康診断の結果を証明する書面を事業者に提出した日から2月以内に行わなければならないものとする。(令第51条の2関係)

2 化学物質等による労働者の健康障害を防止するための措置の充実関係

- (1) 令別表第9の第632号で定める通知対象物は、同表第1号から第631号までに掲げる物を1%を超えて含有

する製剤その他の物とすること。(則第34条の2の2関係)

(2) 名称等を通知する方法としては、文書の交付の他、情報化の推進に伴い、磁気ディスクの交付、ファクシミリ装置を用いた送信その他の方法で相手方が承諾した方法とすること。(則第34条の2の3関係)

(3) 通知しなければならない事項として、法第57条の2第1項第1号から第6号までに定める事項のほか、通知義務者等を特定するため、通知を行う者の氏名(法人にあっては、その名称)及び住所とするものであること。(則第34条の2の4関係)

(4) 通知を行う時期として、事前に情報を得て、措置を講ずる必要があることから、通知対象物を譲渡し、又は提供する時までに行わなければならないものとすること。

なお、同一の者に対し、同一の物を継続的に又は反復して譲渡し、又は提供する場合は、一度通知を行えば、同一の内容の通知を再度行う必要はないこと。(則第34条の2の5関係)

(5) 成分の含有量の表記の方法は、現行の表示制度と同様に、各成分と重量パーセント(ベンゼンにあっては、容量パーセント)で表示することとし、範囲は、10パーセント未満の端数を切り捨てた数値と当該端数を切り上げた数値との範囲で行うことができること。(則第34条の2の6関係)

(6) 労働者への周知の方法については、見やすい場所に常時掲示し、又は備え付けるほか、書面を労働者に交付すること、情報化の進展に対応し、磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずるものに記録し、かつ、労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置することによることができること。(則第98条の2関係)

第2 細部事項

1 深夜業従事者の健康管理の充実関係

(1) 衛生委員会の付議事項(則第22条関係)

第5号は衛生委員会の付議事項として法定の健康診断等の結果及び対策の樹立を規定したものであり、これに自発的健康診断の結果について含めることを規定したものであること。

なお、昭和47年9月18日付け基発第601号の1記のIの第2の17と同様に、自発的健康診断の結果については、職場の健康管理対策に資する内容のものであればよく、受診者個々の健康診断結果を付議する趣旨ではないこと。

(2) 自発的健康診断の対象者(則第50条の2関係)

自発的健康診断の結果を証明する書面を事業者に提出できる労働者の要件を定めたものであること。

(3) 自発的健康診断項目等(則第50条の3関係)

自発的健康診断項目については、「深夜業に従事す

る労働者の健康診断の在り方に係る検討会」における検討経過、定期健康診断項目や事後措置が充実された経緯、自発的健康診断制度の趣旨等を踏まえ、現行の定期健康診断項目と同一とされたこと。

また、自発的健康診断を受診してから提出するまでの期間については、自発的健康診断の結果への対応は、特に迅速に行う必要があるものと考えられるため、その根拠となる自発的健康診断結果の提出についても、できるだけ早期に受診者から事業者に提出がなされるべきものであることにかんがみ、3月以内とすることとしたものであること。

2 化学物質等による労働者の健康障害を防止するための措置の充実関係

(1) 通知の方法

イ 「その他の方法」には、インターネットで閲覧できるホームページが含まれるものであること。

なお、ホームページにより通知する場合においては、当該ホームページは、譲渡し、又は提供する者の管理下にあるものであること。また、通知に際しては、相手方の承諾を得るとともに、当該ホームページのアドレスを通知すること。

ロ 譲渡し、又は提供する者は、文書の交付以外の方法により情報の通知を行った場合は、相手方が情報を受け取ったことを確認することが望ましいこと。

(2) 成分の含有量の通知の方法(則第34条の2の6関係)

重量パーセント(ベンゼンにあっては、容量パーセント)以外の表記による含有量の表記がなされているものについては、重量パーセント(ベンゼンにあっては、容量パーセント)への換算方法を明記していれば重量パーセント(ベンゼンにあっては、容量パーセント)による表記を行ったものと見なすこと。

IV その他

1 深夜業従事者に対する特定業務健診の徹底について

深夜業従事者の健康管理の基本はあくまでも特定業務健診及びその事後措置を確実に実施することであるから、深夜業に係る特定業務健診及びその事後措置の徹底を図ること。

2 問診の充実について

深夜業については人間の有する一日単位のリズムに反して働くというその特性から健康への影響を及ぼす可能性が指摘されていることから、医師による問診に当たっては、特に自覚症状について注意深く行うことが望ましいこと。

3 健康診断項目の省略について

定期健康診断の項目の省略については、平成10年6月

24日付け基発第396号(第2の3(7))により「年齢等により機械的に決定するのではなく、個々の労働者について、医師が健康診断時点の健康状態、日常生活状況、作業態様、過去の健康診断の結果、労働者本人の希望等を十分考慮して総合的に判断するべきものである」とされているところであり、深夜業に係る特定業務健診についてもこの趣旨の徹底を図ること。

特に、自発的健康診断については、深夜業従事者の労働負荷や深夜就労という特殊性に加え、労働者の不安を

払拭するために労働者の自主的判断によって受診できるものであることを踏まえ、できる限り健康診断項目を省略しないよう、関係者に対し指導すること。

4 健康相談体制の整備等について

事業者は、深夜業従事者が産業医、保健婦(士)、衛生管理者等に気軽に相談できる環境や体制を整備するとともに、労働者の自主的な健康管理を促進するために深夜業の特性に対応した健康教育を実施するよう努めることが望ましいこと。



基発第212号
平成12年3月31日
都道府県労働基準局長殿
労働省労働基準局長

「化学物質等による労働者の健康障害を防止するため必要な措置に関する指針」について

労働安全衛生法第58条第2項の規定に基づき、「化学物質等による労働者の健康障害を防止するため必要な措置に関する指針」(以下「指針」という。)を作成し、その名称及び趣旨を、別添1[省略]のとおり平成12年3月31日付け官報に公示した。

については、別添2[38頁参照]のとおり指針(全文)を送付するので、下記事項に留意の上、あらゆる機会をとらえて事業者及び関係事業者団体等に対して本指針の周知を図るとともに、その適切な運用が図られるよう指導されたい。

なお、本指針は、労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号)第34条の22の規定により、都道府県労働基準局(4月1日から都道府県労働局)労働衛生主務課において閲覧に供することにより公表するものであるため念のため申し添える。

記

1 趣 旨

化学物質による労働者の健康障害防止に関しては、事業者において、各種法令等に基づく措置及び自主的措置を講じることとしているところであるが、化学物質による労働者の職業性疾病は依然として相当数発生している状況にある。

こうした状況を踏まえ、平成11年5月の労働安全衛生法改正では、化学物質等による労働者の健康障害の防止を

図ることを目的として、通知対象物を譲渡し、又は提供する者は、その有害性等の情報が文書等により譲渡・提供先に通知されるようにするとともに、指針を労働大臣が公表し、化学物質等による労働者の健康障害を防止するため必要な措置に関して、その適切かつ有効な実施を図ることとされたところである。

化学物質の管理については、ILO(国際労働機関)、OECD(経済協力開発機構)等の国際機関においても様々な活動が行われており、リスクマネジメント等の考え方が一般化しつつある。また、国際的に労働安全衛生マネジメントシステムへの関心が高まったこと等を背景に、各国で労働安全衛生マネジメントシステムが制度化され、我が国においても平成11年4月に「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」(平成11年4月30日労働省告示第53号)が公表された。

一方、化学工業界においては、これらの動向に加えて、「レスポンシブル・ケア」と呼ばれる「化学物質の開発、製造から廃棄に至る全過程にわたって『環境・安全』を確保する」ための自主管理活動が進められている。

指針は、こうした化学物質管理についての最近の国際的な考え方を盛り込むとともに、化学工業界の動向も踏まえて策定されたものである。

したがって、指針で定める措置は、従来からの労働衛生管理に基づく措置に止まるものではなく、化学物質管理計画の策定、リスクアセスメントの実施等を含むものであること。

また、労働者の健康障害防止のため必要な措置の実施に当たっては、指針に定める措置を基本とし、各事業場の実態を勘案の上、取り組むことが必要であること。

さらに、指針は、事業場において通常行っている本来の業務のみを対象としたものではなく、非定常作業をも対象としたものであること。

なお、いうまでもなく、事業者におかれては、労働安全衛生関係法令で定められた措置を講じた上で、指針で定める自主的措置を講じるべきものであること。

2 化学物質管理計画の策定等

- (1) 化学物質管理計画は、事業者の責任で策定し、労働者の健康障害を防止するため、事業場で化学物質等を適切に管理するために定めた具体的実施事項を記載するものであり、これの策定に当たっては、労働者の意見を反映させたものでなければならないこと。この時、リスクアセスメント、作業規程等についての労働者の意見にも留意すること。

また、同計画を策定する前提として、化学物質等の管理に関する基本方針を事業場ごとに明らかにしておくことが望ましいこと。

- (2) 化学物質管理計画を策定する対象事業者は、労働者に健康障害を生ずるおそれのある化学物質等を製造、輸入又は使用するすべての事業者であり、当該化学物質等を販売する事業者も含まれること。ただし、当該化学物質等が容器に密封されている等労働者がばく露するおそれのない形態でのみ取り扱われる場合は、化学物質管理計画の策定を要しないこと。
- (3) 事業者は、下請事業者等関連する事業者に対して、化学物質管理計画の策定等について指導するとともに、必要な情報を提供するように努めること。
- (4) 化学物質管理計画は、実施事項の担当部署、必要な予算、計画の達成時期等も含めて作成することが望ましいこと。
- (5) 化学物質管理計画は、期間を1年(年間計画又は年度計画)とし、1年ごとに見直し又は更新を行うことが望ましいが、これに限らないこと。
- (6) 指針の2の(2)のイの「化学物質管理計画等」の「等」には、指針の4の(2)のイの(ホ)の「作業規程」、その他事業場で作成された規程類が含まれること。
- (7) 指針の2の(2)のニの「設備」には、配管が含まれること。
- (8) 指針の2の(2)のホの「健康影響の把握」の方法としては、健康診断結果、労働者による自己申告があること。
- (9) 指針の2の(2)のヘの「その他化学物質等による労働者の健康障害の防止に関すること」には、監査等の実施結果の検討が含まれること。
- (10) 指針の2の(3)の「衛生委員会の活用等」とは、労働安全衛生法により衛生委員会の設置が義務付けられている事業者にあつては、当該委員会(安全衛生委員会を含む。)の場を通じて労働者の意見を反映する趣旨であること。また、同委員会の設置が義務付けられていない事業者にあつては、労働者の意見を聴くための機会を設けて労働者の意見を反映する趣旨であること。

3 有害性等の特定及びリスクアセスメント

- (1) 「有害性等の特定」とは有害性の種類及び程度を特定することであり、その際、指針の3の(2)で定める「化学

物質等安全データシート」のみならず、平成4年7月1日付け労働省告示第60号「化学物質等の危険有害性等の表示に関する指針」で定める「化学物質等安全データシート」、その他の化学物質の有害性に関する書籍、学術論文等を参考にすること。

- (2) リスクアセスメントを実施する際考慮すべき事項には、以下のものが含まれること。
- ・ 化学物質等の有害性、物理的及び化学的性質、人体に及ぼす作用、貯蔵又は取扱い上の注意等の情報
 - ・ 化学物質等の製造又は取扱い方法(製造又は取扱い場所、製造工程等を含む。)
 - ・ 化学物質等の製造又は取扱い量
 - ・ 化学物質等へのばく露経路
 - ・ 化学物質等のばく露の程度を推定する方法
 - ・ 化学物質等を取り扱う労働者の数、健康状態等労働者に関する情報
 - ・ 化学物質等のばく露を防止するための措置(化学物質等の発散を抑制するための設備、呼吸用保護具等)
- (3) リスクアセスメントの対象となる化学物質等は、譲渡又は提供される化学物質等のみならず、製造過程で生成される中間体等も含まれること。
- (4) 指針の3の(1)の「化学物質管理者」は、事業場で製造し、又は取り扱う化学物質等、作業方法、設備等事業場の実態に精通していることが必要であるため、当該事業場に所属する労働者等から指名されることが望ましいこと。
- (5) 指針の3の(2)は、化学物質等の有害性等に関する情報のみならず、当該化学物質等による労働者の健康障害を防止するための幅広い情報を積極的に入手する趣旨であること。
- (6) 指針の3の(3)に関し、化学物質等の情報で不明確な事項、疑問のある事項等について、外部の専門家への照会等により解明した場合は、化学物質等を譲渡し、又は提供した者に当該情報の提供を行うよう努めるとともに、関係労働者等に対し、新たに得られた情報を周知すること。
- (7) 指針の3の(4)の「化学物質等安全データシート作成者」は、化学物質等の有害性等の情報を熟知している必要があるが、必ずしも当該事業場の実態に精通している必要はないため、労働衛生コンサルタント等事業場の外部の専門家であってもよいこと。

4 実施事項

- (1) 指針の4の(2)のイは、化学物質等のばく露を防止し、又は低減するための措置を具体的に列挙したものであるが、原則として、作業環境管理が作業管理より優先されること。

(2) 指針の4の(2)のイの(イ)のaの「使用条件等の変更」には、有害性がより低い化学物質への代替、有害性を有する化学物質の使用量の削減が含まれること。なお、使用量を削減するためには、使用量を定期的に記録することが望ましいこと。

(3) 指針の4の(2)のイの(ハ)のaの「有効に稼働させる」とは、局所排気装置にあっては、一定以上の制御風速を保持するか、フードの外側における化学物質の濃度を一定以下とするよう稼働させることをいうこと。

(4) 指針の4の(2)のハの「必要な措置」には、施錠した保管庫等に保管すること、監視人を置くことが含まれること(平成10年10月30日基安発第28号「化学物質の適切な管理の徹底について」参照)。

(5) 指針の4の(2)のニは、事業場外へ廃棄又は排出された化学物質等が事業場を汚染し、当該事業場で働く労働者に健康障害を及ぼすことを防止することを目的としているものであること。また、化学物質等の事業場外への廃棄又は排出により一般環境が汚染されるおそれもあることから、当該汚染の防止についても配慮するよう事業者を求める趣旨であること。

5 監査等

(1) 「監査」は年1～2回以上、「パトロール」はそれ以上の頻度で行うことが望ましいこと。また、監査等の実施方法の決定等に当たっては、衛生委員会の活用等により労働者の意見を反映することが望ましいこと。

(2) 指針の5の(2)の「その他必要があると認めるとき」には、取り扱う化学物質等を原因とする職業性疾病が発生した場合、化学物質等やこれを取り扱う設備等が新規に導入された場合が含まれること。

6 記 録

記録の方法としては、文書のみならず、電子媒体による方法でもよいこと。また、保管の期間について定めておくことが望ましいこと。

7 人材の養成

化学物質管理者は、化学物質等の管理に係る十分な知識を有していることが必要であることから、事業者は、化学物質等の適切な管理に関する研修として、別表に定める「化学物質管理者研修」を受講させる等によりその人材の養成に努めること。

また、化学物質等安全データシート作成者についても、化学物質等の有害性等の情報について熟知している必要があることから、化学物質等安全データシートを作成すべき事業者は、化学物質等安全データシートの適切な作成に関する研修として、別表に定める「化学物質等安全データ

[別表]

1 化学物質管理者研修

分 野	範 囲	時間
1 化学物質等安全データシート(MSDS)	MSDSの意義、有害性の種類及び程度、化学物質による健康障害、ばく露防止対策、応急措置、緊急事態への対応、その他の労働衛生管理	3
2 リスクアセスメント	健康障害の可能性及びその程度の評価方法、ばく露防止対策の検討	2
3 有害性情報の調査方法	文献情報及びデータベースの種類、利用方法等	1
4 関係法令	労働安全衛生法、関係政省令、告示等	1
計		7

2 化学物質等安全データシート作成者研修

分 野	範 囲	時間
1 化学物質等安全データシート学科	MSDSの意義、有害性の種類及び程度、化学物質による健康障害、ばく露防止対策、応急措置、緊急事態への対応、その他の労働衛生管理、化学物質管理に関する国際的動向	5
演習	MSDSの作成方法	3
3 有害性情報の調査方法	文献情報及びデータベースの種類、利用方法等	3
4 関係法令	労働安全衛生法、関係政省令、告示等	3
計		14

(注) 表中時間の欄に掲げる時間数は、必要最小限の時間数を示すものであること。

シート作成者研修」を受講させる等により、その人材の養成に努めること。

これらの場合、既に化学物質等の管理、化学物質等の有害性等について、一定の知識及び経験を有する者については、別表に定める研修の一部を省略して差し支えないこと。

8 その他

平成11年労働省告示第53号に定める「労働安全衛生マネジメントシステム」を導入している事業場であって、化学物質等を製造し、又は取り扱う事業場は、本指針の内容を当該システムの一環として運用しても差し支えないこと。



基発第214号

平成12年3月31日

都道府県労働基準局長殿

労働省労働基準局長

「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する」の周知等について

労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第66条の5第2項の規定に基づき、標記指針を別添1のとおり定め、その名称及び趣旨を別添2[省略]のとおり平成12年3月31日付け官報に公示した。

本指針は、健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針公示第1号(平成8年10月1日)として公表した「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」について、昨年の労働安全衛生法の改正に伴う所要の改正を行ったものであり、改正後の「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」は、別添3[省略]のとおりとなった。

ついては、下記に留意の上、事業者又は関係機関等に対して改正後の「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」の周知を図るとともに、深夜業に従事する労働者の就業上の措置が適切に講じられるよう特段の御配慮をお願いする。

記

1 改正の背景

深夜業に従事する労働者の健康管理の充実を図るため、平成11年5月に労働安全衛生法が改正され、深夜業従事者が自らの判断で受診した健康診断(以下「自発的健診」という。)の結果について、何らかの有見が発見され、その結果が事業者に提出された場合に、定期健診の場合と同様に事後措置を講ずることが事業者には義務付けられたことに伴い、「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」について、所要の改正を行うものである。

2 主な改正の内容

- (1) 自発的健診の結果に基づき事業者が講ずべき措置の例示として、深夜業の回数の減少及び昼間勤務への転換を加える。
- (2) 医師からの意見聴取に係る留意事項として、自発的健診に係る医師からの意見聴取は、できる限り迅速に行うことが適当であることを加える。
- (3) 保健指導上の留意事項として、深夜業従事者が昼間

業務従事者とは異なる生活様式を求められていることに配慮し、睡眠指導や食生活指導等を一層重視した保健指導を行うよう努めることが必要であることを加える。

- 3 平成8年10月1日付け基発第612号「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」の周知について」の一部改正

同通達の記の1中、「及び特殊健康診断」を「特殊健康診断及び自発的健康診断」に改める。

(別添1)

労働安全衛生法第66条の5第2項の規定に基づく健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針について

労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第66条の5第2項の規定に基づき、健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する指針を次のとおり定める。

平成12年3月31日 労働大臣 牧野隆守

健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する指針

労働安全衛生法第66条の5第2項の規定に基づき、健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針公示第1号(平成8年10月1日)として公表した健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針の一部を次のように改正する。

1中「約3人に1人」を「約4割」に改め、「事業者は、健康診断」の下に「(労働安全衛生法第66条の2の規定に基づく深夜業に従事する労働者が自ら受けた健康診断(以下「自発的健診」という。)を含む。)」を加え、「労働時間の短縮」の下に「深夜業の回数の減少、昼間勤務への転換」を加える。

2の(2)のロ中「労働密度」の下に「深夜業の回数及び時間数」を加える。

2の(2)のハの(イ)の表中「就業場所の変更」の下に「深夜業の回数の減少、昼間勤務への転換」を加える。

2の(2)の二見出し中「意見の聴取の方法」の下に「と時期」を加え、2の(2)の二に「また、意見の聴取は、速やかに行うことが望ましく、特に自発的健診に係る意見の聴取はできる限り迅速に行うことが適当である。」を加える。

2の(4)のイ中「第66条の4」を「第66条の6」に改める。

2の(4)のロ中「第66条の5第1項」を「第66条の7第1項」に改め、「なお、」の前に「また、深夜業に従事する労働者については、昼間業務に従事する者とは異なる生活様式を求められていることに配慮し、睡眠指導や食生活指導を一層重視した保健指導を行うよう努めることが必要である。」を加える。



化学物質等による労働者の健康障害を防止 するため必要な措置に関する指針

1 趣 旨

産業界で使用されている化学物質は、5万種類を超え、さらに毎年500から600種類の化学物質が新たに導入されている。これらの化学物質の中には労働者がばく露することにより健康障害を生ずるものがあり、化学物質による労働者の健康障害も毎年相当数発生している。この中には、事業場における化学物質の保管、貯蔵、運搬等の過程における漏えい、不適切な取扱い等による労働者の健康障害の事例も生じている。

さらに、近年、内分泌かく乱化学物質による健康影響の懸念、フロン代替物による健康障害が問題となる等化学物質をめぐる新たな問題も生じている。

これらの状況から、有害な化学物質等（労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「法」という。）第58条第1項に定める「化学物質、化学物質を含有する製剤その他の物で、労働者の健康障害を生ずるおそれのあるもの」をいう。以下「化学物質等」という。）を製造し、又は取り扱う事業者（以下「事業者」という。）は、化学物質等による労働者の健康障害を防止するため、事業場における化学物質等の管理を一層推進する必要がある。

事業場における化学物質等の管理は、法に基づく関係政省令等の規定に基づいて適切に行われなければならないことはもとより、法第58条第1項において、事業者自らが有害性等の調査を行い、その結果に基づいて、化学物質等による労働者の健康障害を防止するため必要な措置（以下「健康障害防止措置」という。）を講ずるように努めなければならないことが規定されている。

そして、健康障害防止措置が適切かつ有効に実施されるためには、その具体的な実施方法が事業場において確立していることが必要である。

本指針は、法第58条第2項に基づき、健康障害防止措置が適切かつ有効に実施されるよう、その原則的な実施事項について定め、事業者による化学物質等の自主的管理を促進し、もって、労働者の健康障害の予防に資すること

を目的とするものである。事業者は、健康障害防止措置の実施に当たっては、本指針を踏まえつつ、各事業場の実態に即した形で取り組むことが望ましい。

2 化学物質管理計画の策定等

(1) 事業者は、化学物質等の適切な管理のための実施事項を定めた計画（以下「化学物質管理計画」という。）を策定し、労働者に周知するものとする。

(2) 化学物質管理計画には、次の事項を含むものとする。
イ 化学物質等による労働災害の防止に関する労働安全衛生関係法令（これらに基づく告示等を含む。以下「法令等」という。）、化学物質管理計画等の遵守に関すること。

ロ リスクアセスメント（化学物質等の有害性に関する情報を入手して、当該化学物質等の有害性の種類及び程度（以下「有害性等」という。）、労働者の当該化学物質等へのばく露の程度等に応じて労働者に生ずるおそれのある健康障害の可能性及びその程度を評価し、かつ、当該化学物質等へのばく露を防止し、又は低減するための措置を検討することをいう。以下同じ。）の結果に基づいた健康障害防止措置の策定及び実施に関すること。

ハ 事業場における化学物質等の保管、貯蔵、運搬（事業場外への輸送を含む。以下同じ。）等の適切な管理（化学物質等の漏えい又は盗用の防止を含む。）に関すること。

ニ 化学物質等を製造し、又は取り扱う設備（以下「設備」という。）からの化学物質等の溢出等大量漏えい等が生じた場合における労働者の当該化学物質等へのばく露による健康障害の防止に関すること。

ホ 化学物質等を製造し、又は取り扱う労働者についての当該化学物質等による健康影響の把握等健康管理に関すること。

ヘ その他化学物質等による労働者の健康障害の防止に関すること。

2つの化学物質管理指針

- (3) 事業者は、化学物質管理計画の作成に当たり、衛生委員会の活用等により、労働者の意見を反映させるものとする。

3 有害性等の特定及びリスクアセスメント

- (1) 事業者は、事業場において製造され、又は取り扱われる化学物質等について、有害性等の特定及びリスクアセスメントを実施するものとする。

この場合、事業者は、化学物質等の適切な管理について必要な能力を有する者のうちから化学物質等の管理を担当する者（以下「化学物質管理者」という。）を指名し、この者に、有害性等の特定及びリスクアセスメントに関する技術的業務を実施させるものとする。

- (2) 化学物質管理者は、有害性等の特定及びリスクアセスメントに際し、化学物質等安全データシート（法第57条の2第1項に定める通知対象物（以下「通知対象物」という。）について、同項の規定により、譲渡し、又は提供する者から相手方に通知される文書等をいう。以下同じ。）又は通知対象物以外の化学物質等の有害性等に関する情報及びこれらの物質による健康障害防止措置に関する情報等（以下「有害性等の情報」という。）を積極的に活用するものとする。

- (3) (2)において、事業者であって、化学物質等の譲渡し又は提供を受けた者は、化学物質管理者に有害性等の情報を審査させ、当該情報のうち、不明確な事項、疑問のある事項等については、当該化学物質等を譲渡し、若しくは提供した者、化学物質等の有害性等に関する外部の専門家又は専門的な機関等に照会する等の方法により、当該事項について説明させるように努めるものとする。

- (4) なお、事業者であって、通知対象物を譲渡し、又は提供する者は、化学物質等安全データシートを作成するのに必要な知識を有する者（以下「化学物質等安全データシート作成者」という。）にこれを作成させ、当該物を譲渡し、又は提供する相手方に交付するものとし、通知対象物以外の化学物質等を譲渡し、又は提供する者は、当該物について有害性等を調査し、かつ、当該物を譲渡し、又は提供する相手方にその結果を文書等で通知するように努めるものとする。

4 実施事項

- (1) 事業者は、法令等、化学物質管理計画等により、健康障害防止措置の実施事項を特定するとともに、これらを実施するものとする。

- (2) 実施事項には、次に掲げる事項を含むものとする。

イ 化学物質等を製造し、又は取り扱う業務については、次により化学物質等へのばく露を防止し、又は低減する

ための措置を講ずること。

(イ) 作業環境管理

- a 使用条件等の変更
- b 作業工程の改善
- c 設備の密閉化
- d 局所排気装置等の設置

(ロ) 作業管理

- a 労働者の当該化学物質等へのばく露を防止し、又は低減するような作業位置、作業姿勢又は作業方法の選択
- b 呼吸用保護具その他の保護具の使用
- c 当該化学物質等へのばく露される時間の短縮

(ハ) 局所排気装置等の管理

(イ)のdの措置を講じた場合は、次により局所排気装置等の管理を行うこと。

- a 作業が行われている間、有効に稼働させること。
- b 定期的に保守点検を行うこと。

(ニ) 保護具の備え付け等

保護具については、同時に就業する作業者の人数と同数以上を備え、常時有効かつ清潔に保持すること。

(ホ) 作業規程の作成等

次の事項について当該業務に係る作業規程を定め、これに基づき作業を行わせること。

- a 設備、装置等の操作、調整及び保守点検
- b 異常な事態が発生した場合における応急の措置
- c 保護具の使用

(ヘ) その他労働者の化学物質等へのばく露を防止し、又は低減するための措置

ロ 化学物質等を製造し、又は取り扱う作業に従事する労働者に対して、当該化学物質等に関して、次の事項について、労働衛生教育を行うこと。

(イ) 名称及び物理化学的性質

(ロ) 有害性等、ばく露することによって生じるおそれのある健康障害及びその予防方法

(ハ) ばく露を防止し、又は低減するための設備及びこれらの保守点検の方法

(ニ) 保護具の種類、性能、使用方法及び保守管理

(ホ) 異常な事態が発生した場合の応急措置

(ヘ) その他化学物質等による健康障害を防止するために必要な事項

ハ 化学物質等の保管、貯蔵、運搬等においては、当該化学物質等が漏れ、こぼれる等のおそれがないように、堅固な容器に入れ、又は確実な包装を行うこと。また、当該化学物質等が盗用されることのないよう、必要な措置を講ずること。

二 化学物質等を事業場外へ廃棄又は排出する場合は、これらによる事業場の汚染の防止を図るとともに事業場

外の汚染の防止に配慮すること。

ホ 設備に関し、適切な構造及び材質の選定、保守点検の励行、これらの設備を取り扱う作業についての適切な作業規程の作成及び当該作業規程に基づく作業の励行、適切な安全装置の設置等により、当該設備からの化学物質等の溢出等の事故を防止するための措置を講ずること。

ヘ ホの事故による化学物質等の大量漏えい等が生じた場合において、労働者の当該化学物質等へのばく露による健康障害を防止するために、避難経路の確保、緊急用の呼吸用保護具等の備え付け、洗眼・洗身の設備の設置等の対策をあらかじめ講じておくとともに、定期的に避難訓練を実施する等の必要な教育訓練を行うこと。

5 監査等

(1) 事業者は、化学物質管理計画の実施状況について定期的に監査又はパトロール(以下「監査等」という。)を行

うものとする。

(2) 事業者は、(1)の結果等に基づき、必要があると認めるときは、化学物質管理計画及びその実施について改善を行うものとする。

6 記録

事業者は、化学物質管理計画の実施状況、監査等の結果等に関し必要な事項を記録するとともに、これを保管するものとする。

7 人材の養成

化学物質等安全データシート作成者及び化学物質管理者は、それぞれの専門分野において十分な知識を有していることが必要である。

このため、事業者は、これらの人材の養成に努めるものとする。

※ 本指針の解説通達を35頁に掲載



化学物質管理促進(PRTR)法の化学物質管理指針

指定化学物質等取扱事業者が講ずべき第1種指定化学物質等及び第2種指定化学物質等の管理に係る措置に関する指針

本指針は、事業者による化学物質の自主的な管理の改善を促進し、環境の保全上の支障を未然に防止するため、指定化学物質等取扱事業者が講ずべき第1種指定化学物質等[PRTR・MSDS対象物質]及び第2種指定化学物質等[MSDS対象物質]の管理に係る措置を定めるものである。

指定化学物質等取扱事業者は、化学物質の管理及び環境の保全に係る関係法令等を遵守することはもとより、本指針に留意して、事業所における指定化学物質等の取扱い実態等に即した方法により、指定化学物質等の取扱い等に係る管理を行うとともに、その管理の状況に関する国民の理解を深めるよう努めなければならない。

なお、本指針においては、特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律(以下「法」という。)の定義に従うほか、第1種指定化学物質及び第2種指定化学物質を「指定化学物質」というものとする。

第1 指定化学物質等の製造、使用その他の取扱いに

係る設備の改善その他の指定化学物質等の管理の方法に関する事項

1 化学物質の管理の体系化

(1) 化学物質管理の方針

指定化学物質等取扱事業者は、指定化学物質等の管理の改善を図るための化学物質管理の方針(以下「方針」という。)を定めること。

(2) 管理計画の策定

指定化学物質等取扱事業者は、上記(1)により定めた方針に即して、指定化学物質等の管理の改善を図るために行うべき行動に係る具体的目標を設定するとともに、これを達成する時期及び具体的方策を定めた管理計画(以下「管理計画」という。)を策定すること。

(3) 管理計画の実施

ア 組織体制の整備

2つの化学物質管理指針

指定化学物質等取扱事業者は、管理計画を確実に円滑に実施するため、指定化学物質等を取り扱う事業所及び事業活動に伴って付随的に第1種指定化学物質を生成させ、又は排出することが見込まれる事業所において、管理計画の実施に明確な責任を持ち、当該計画に盛り込まれた措置の実施の権限が与えられた責任者及び担当者を指名すること等により管理責任を明確化すること等により、環境安全部門、購買部門、製造部門等全ての関係する部門において計画に盛り込まれた措置が確実に実施される体制を整備すること。

イ 作業要領の策定

指定化学物質等取扱事業者は、管理計画を実施するために必要な指定化学物質等の管理に係る措置の内容を具体的に定めた作業要領（以下「作業要領」という。）を策定すること。

ウ 教育、訓練の実施

指定化学物質等取扱事業者は、化学物質の管理の改善を促進し、環境の保全上の支障を未然に防止することの重要性を踏まえ、方針、管理計画及び作業要領を周知徹底するとともに、これらの確実かつ円滑な達成又は実施を確保するため、指定化学物質等を取り扱う者、指定化学物質を排出する工程に従事する者及び管理部門の従事者等全ての関係者に対して、その内容に係る教育、訓練を継続的に実施すること。

エ 他の事業者との連携

指定化学物質等取扱事業者は、他の指定化学物質等取扱事業者から、指定化学物質等の適切な取扱い等に関する情報の提供等の要請があった場合には、適切な情報の提供等を行うよう努めること。

(4) 管理の状況の評価及び方針等の見直し

指定化学物質等取扱事業者は、方針、管理計画及び作業要領に照らして指定化学物質等の管理の状況についての評価を実施するための手順及び体制を確立するとともに、当該評価の結果を方針、管理計画及び作業要領並びに実施体制に反映させることにより、これらの継続的な見直しの実施に努めること。

2 情報の収集、整理等

(1) 指定化学物質等の取扱量等の把握

指定化学物質等取扱事業者は、第1種指定化学物質の排出量及び移動量を把握し、及び指定化学物質等の管理の改善に資するため、指定化学物質等の取扱量等（製造量、使用量、貯蔵・保管量等）並びに指定化学物質等を取り扱う施設及び設備の設置、運転等の状況を把握すること。

(2) 指定化学物質等及び管理技術等に関する情報の収集

指定化学物質等取扱事業者は、利用可能な文献、デー

タベース等を活用することにより、自ら取り扱う指定化学物質等の性状及び取扱い並びにその管理の改善のための技術及び手法に関する情報の収集に努めること。また、当該情報を利用することにより、必要な管理対策を実施すること。

3 管理対策の実施

指定化学物質等取扱事業者は、上記2により把握、又は収集した情報に基づいて、取り扱う指定化学物質について、その有害性、物理的・化学的性状、排出量並びに排出ガス及び排出水中の濃度等を勘案しつつ適切な手法により、以下の管理対策の実施に取り組むこと。

(1) 設備点検等の実施

指定化学物質等取扱事業者は、指定化学物質等を取り扱う場合には、作業要領に従って適正に作業を実施するとともに、指定化学物質等を取り扱う施設及び設備の損傷、腐食等による指定化学物質の漏えいの有無等について定期的に点検し、その結果異常が認められた場合には、速やかに補修その他の必要な措置を講ずること。

(2) 指定化学物質を含有する廃棄物の管理

指定化学物質等取扱事業者は、指定化学物質を含有する廃棄物の発生抑制等に努めるとともに、廃棄物が運搬されるまでの間は、適正に保管すること。また、当該廃棄物の処理を委託する場合にあっては、必要な情報を委託業者に提供すること。

(3) 設備の改善等による排出の抑制

指定化学物質等取扱事業者は、指定化学物質等を取り扱う施設及び設備について、下記事項に留意しつつ、取り扱う指定化学物質等の性状及び事業所における取扱い実態に即して漏えい、揮発、浸透等に対する措置を講ずることにより、指定化学物質の大気、水及び土壌への排出の抑制に努めること。

ア 水及び土壌への浸透等の防止構造

指定化学物質等の取扱いに係る施設の床面は、指定化学物質の水及び土壌への浸透を防止することができるよう、適切な不透水性の材質とすること。また、必要に応じ指定化学物質の性状に応じた被覆処理を行う等の浸透防止措置を講ずること。さらに、取り扱う指定化学物質等の量及び態様に応じて、施設の周囲に防液堤、側溝を設置すること等により、指定化学物質の水及び土壌への流出を防止するための適切な措置を講ずること。

イ 大気への揮発等による排出の抑制構造

揮発性の高い指定化学物質等の取扱いにおいて、揮発又は飛散により指定化学物質が大気へ排出されるおそれがある場合には、設備等の密閉構造化等により指定化学物質の大気への排出を抑制するための適切な措置を講ずること。

ウ 排ガス処理設備又は排水処理設備の設置

燃焼、揮発等により指定化学物質が大気へ排出され、又は排水等に含まれて水等へ排出される場合には、その排出量、濃度等の状況に応じ、必要に応じて排ガス処理設備又は排水処理設備を設置するよう努めること。

エ 指定化学物質等の取扱いに係る施設及び設備の維持及び管理

指定化学物質等の取扱いに係る施設及び設備(配管等を含む。)は、地上に設置する等、その維持及び管理が容易に実施できる構造とすること。

(4) 主たる工程に応じた対策の実施

指定化学物質等取扱事業者は、次に示す主たる工程ごとの対応事項に留意しつつ、事業所における取扱い工程を見直し、(1)から(3)までに掲げる対策その他の指定化学物質の排出の抑制に必要な対策の実施に努めること。

ア 貯蔵(入出荷、移送、分配を含む。)工程

指定化学物質を含む原料、製品等の貯蔵、移送又は分配を行う場合においては、貯蔵施設、移送設備等からの漏えい、飛散、揮発等による指定化学物質の環境への排出を抑制するため、貯蔵タンク等の施設及び設備の密閉化、物質の入出荷ロスの防止その他の必要な措置を講ずること。

特に、揮発性が高い物質を取り扱う場合には、還流装置(ベーパーターンライン)の設置、浮屋根式構造を有する貯蔵設備の設置その他の必要な措置を講ずること。

イ 製造(反応、混合、熱処理等)工程

反応、混合、熱処理等の工程において、指定化学物質又は指定化学物質を含む原材料及び製品を取り扱う場合には、反応槽、混合槽等の装置からの揮発又は漏えい、排水に含まれての排出、バルブやフランジ等からの漏えい等による指定化学物質の環境への排出を抑制するため、反応装置等の密閉構造化、排ガス処理装置又は排水処理装置の設置その他の必要な措置を講ずること。

ウ 機械加工工程

切削、研磨、粉砕、押し出し等の作業を行う場合においては、指定化学物質を含む原材料からの発じん、潤滑油、切削油剤等の漏えい、揮発等による指定化学物質の環境への排出を抑制するため、集じん装置等の設置、潤滑部の密閉化その他の必要な措置を講ずること。

エ 脱脂工程及び洗浄工程

製品の脱脂又は洗浄の作業を行う場合においては、指定化学物質を含む脱脂剤又は洗浄剤からの揮発等による大気への排出、水溶性溶剤を含む排水による水への排出を抑制するため、脱脂装置又は洗浄装置の密閉構造化、洗浄槽における適正な温度管理、十分な液切りの実施等の作業方法の改善その他の必要な措置

を講ずること。

オ 塗装工程、印刷工程及び接着工程

塗装、印刷、接着等(以下「塗装等」という。)の作業を行う場合においては、指定化学物質を含む溶剤、顔料等からの揮発又は飛散による大気への排出、排水に含まれての水への排出等を抑制するため、塗装等に用いる設備等の密閉構造化、乾燥装置の適切な温度管理、排ガス処理装置又は排水処理装置の設置その他の必要な措置を講ずること。

カ メッキ工程

金属表面のメッキ処理等の作業を行う場合においては、メッキ液からの揮発又はメッキ液のミスト(霧状の微小な液滴)の飛散による指定化学物質の大気への排出、メッキ液を含む排水による水への排出等を抑制するため、洗浄集じん装置又は排水処理装置の設置、メッキ装置の材質の改善その他の必要な措置を講ずること。

キ 染色工程及び漂白工程

製品の染色、漂白等の作業を行う場合においては、指定化学物質を含む染料、漂白剤又は溶剤からの揮発による大気への排出、排水に含まれての水への排出を抑制するため、染色装置、漂白装置等の密閉構造化、排ガス処理装置又は排水処理装置の設置その他の必要な措置を講ずること。

ク 殺菌工程及び消毒工程

食器、器具等の殺菌、消毒等の作業を行う場合においては、揮発性の高い指定化学物質を含む消毒剤、防腐剤、殺菌剤等からの揮発による大気への排出、排水に含まれての水への排出を抑制するため、殺菌設備、消毒設備等の密閉構造化、排ガス処理装置又は排水処理装置の設置その他の必要な措置を講ずること。

ケ その他の溶剤使用工程

アからクまでに掲げる工程以外の工程において揮発性又は水溶性の高い指定化学物質を含む溶剤等を使用する作業を行う場合は、溶剤使用装置、乾燥装置等の設備の密閉構造化、乾燥装置等の適正な温度管理、排ガス処理装置又は排水処理装置の設置その他の必要な措置を講ずること。

コ その他の燃焼工程

アからクまでに掲げる工程以外の物の燃焼を伴う工程においては、非意図的に生成する指定化学物質の大気への排出を抑制するため、燃焼温度の管理、二次燃焼装置、排ガス冷却装置等の設置その他の必要な措置を講ずること。

第2 指定化学物質等の製造の過程における回収、再利用その他の指定化学物質等の使用の合理化に関する事項

2つの化学物質管理指針

1 化学物質の管理の体系化、情報の収集、整理等

指定化学物質等取扱事業者は、第1の1「化学物質の管理の体系化」及び第1の2「情報の収集、整理等」については、指定化学物質等の使用の合理化対策も含めて実施すること。その際、指定化学物質等を可能な限り有効に用いるため、回収率の向上、再利用の徹底等を図るとともに、屋外において指定化学物質等を使用する場合のような指定化学物質の回収等が難しい使用については、使用量の管理の徹底を図ること等により指定化学物質等の使用の合理化を図ることに留意すること。

2 化学物質の使用の合理化対策

指定化学物質等取扱事業者は、第1の2「情報の収集、整理等」により把握、又は収集した情報に基づいて、取り扱う指定化学物質について、その有害性、物理的・化学的性状、排出量並びに排出ガス及び排出水中の濃度等を勘案しつつ適切な手法により、以下の使用の合理化対策の実施に取り組むこと。

(1) 工程の見直し等による使用の合理化

指定化学物質等取扱事業者は、下記事項に留意しつつ、事業所における取扱い実態に即した措置を講じることにより、指定化学物質等の使用の合理化対策の実施に努めること。

ア 製品等の歩留まりの向上

指定化学物質等取扱事業者は、指定化学物質等を含む原材料又は製品の歩留まりの向上による指定化学物質等の使用の合理化を図るため、工程の見直しその他の必要な措置を講ずること。

イ 代替物質の使用及び代替技術の導入

指定化学物質等取扱事業者は、指定化学物質等の使用の合理化に資する代替物質の使用及び物理的手法等の代替技術の導入を図ること。

ウ 回収及び再利用の促進

指定化学物質等取扱事業者は、排出量、濃度等の状況に応じた適切な構造及び処理能力を有する回収設備の設置その他の必要な措置を講ずることにより、指定化学物質の回収及び再利用を図ること。

(2) 主たる工程に応じた対策の実施

指定化学物質等取扱事業者は、次に示す主たる工程ごとの対応事項に留意して、(1)に掲げる対策その他の指定化学物質等の使用の合理化に必要な対策の実施に努めること。

ア 貯蔵(入出荷、移送、分配を含む。)工程

固定屋根式タンクから排出される指定化学物質を含む蒸気、還流装置から回収される指定化学物質を含む蒸気等の冷却・凝縮による回収、吸収液及び吸着液の

蒸留等による再生その他の必要な措置を講ずることにより、指定化学物質の回収及び再利用を図ること。

イ 製造(反応、混合、熱処理等)工程

製品の製造における反応器、蒸留装置、燃焼器等の温度、圧力、滞留時間、還流比等の反応条件及び燃焼条件の最適化その他の必要な措置を講ずることにより、指定化学物質を含む原材料、燃料等の使用の合理化を図ること。また、反応槽等から排出される指定化学物質を含む蒸気等の冷却・凝縮による回収、吸収液及び吸着液の蒸留等による再生その他の必要な措置を講ずることにより、指定化学物質の回収及び再利用を図ること。

ウ 機械加工工程

設計又は作業の適正化その他の必要な措置を講ずることにより、切削屑等の発生を抑制し、指定化学物質を含む原材料、切削油剤等の使用の合理化を図ること。また、切削屑等に付着した切削油剤等については、遠心分離器等の設置その他の必要な措置を講ずることにより、指定化学物質の回収及び再利用を図ること。

エ 脱脂工程及び洗浄工程

洗浄の多段化、物理的方法の併用その他の必要な措置を講ずることにより、指定化学物質を含む洗浄剤、溶剤等の使用の合理化を図ること。また、洗浄後の指定化学物質を含む廃溶剤等については、溶剤蒸留回収装置を用いる方法、指定化学物質の冷却・凝集を行う方法(以下「冷却凝集法」という。)、活性炭を利用して指定化学物質を吸着し、これを冷却等により液化する方法(以下「活性炭吸着法」という。)等による溶剤回収型排ガス処理装置の設置その他の必要な措置を講ずることにより、指定化学物質の回収及び再利用を図ること。

オ 塗装工程、印刷工程及び接着工程

塗着又は塗装の効率のより高い塗装方法の採用、塗膜厚の管理等の作業方法の改善その他の必要な措置を講ずることにより、指定化学物質を含む塗料等の使用の合理化を図ること。また、冷却凝縮法、活性炭吸着法等による溶剤回収型排ガス処理装置の設置その他の必要な措置を講ずることにより、指定化学物質の回収及び再利用を図ること。

カ メッキ工程

液切り手法の最適化その他の必要な措置を講ずることにより、被メッキ物とともに持ち出されるメッキ液量を抑制し、指定化学物質を含むメッキ液の使用の合理化を図ること。また、持ち出されたメッキ液、メッキ後の水洗排水等に含まれる金属イオン等については、回収槽の設置、電解回収、イオン交換樹脂その他の必要な措置を講ずることにより、指定化学物質の回収及び再利用を図ること。

キ 染色工程及び漂白工程

染色剤及び漂白剤の循環利用、酸素漂白等の指定化学物質等の使用がより少ない染色手法及び漂白手法の利用その他の必要な措置を講ずることにより、指定化学物質を含む染色剤、漂白剤等の使用の合理化を図ること。また、使用後の漂白剤、染色剤等は、回収型排ガス・排水処理装置等の設置その他の必要な措置を講ずることにより、指定化学物質の回収及び再利用を図ること。

ク 殺菌工程及び消毒工程

殺菌剤及び消毒剤の循環利用、加熱殺菌等の指定化学物質等の使用が少ない代替殺菌技術の利用その他の必要な措置を講ずることにより、指定化学物質を含む殺菌剤、消毒剤等の使用の合理化を図ること。

ケ その他の溶剤使用工程

アからクまでに掲げる工程以外の工程においては、作業方法の改善その他の必要な措置を講ずることにより、指定化学物質を含む溶剤等の使用の合理化を図ること。また、冷却凝集法、活性炭吸着法等による溶剤回収型排ガス処理装置の設置その他の必要な措置を講ずることにより、指定化学物質の回収及び再利用を図ること。

第3 指定化学物質等の管理の方法及び使用の合理化並びに第1種指定化学物質の排出の状況に関する国民の理解の増進に関する事項

(1) 体制の整備

指定化学物質等取扱事業者は、指定化学物質等の管理活動に対する国民の理解を深めるため、必要な情報を自ら適切に提供するための窓口を明確化する等、その体制を整備すること。

(2) 情報の提供等

指定化学物質等取扱事業者は、第1種指定化学物質の排出状況を含め、事業活動の内容、指定化学物質等の事業所内における管理の状況等に関し、報告書の作成及び配布、説明会の実施等による事業所周辺の住民等への情報の提供等に努めることにより、国民の理解の増進を図ること。

(3) 国民の理解の増進のための人材の育成

指定化学物質等取扱事業者は、指定化学物質等を取り扱う従業員に対して、指定化学物質等の管理の状況等に関する国民の理解を深めることの必要性について周知するとともに、国民への情報の提供、国民の意識の理解等を円滑に行うための手法等に関する教育及び訓練を実施すること。

第4 指定化学物質等の性状及び取扱いに関する情報の活用に関する事項

(1) 体制の整備等

指定化学物質等取扱事業者は、法第十四条に基づき提供される指定化学物質等の性状及び取扱いに関する情報の効率的な活用を図るため、データベースの構築その他の適切な情報提供手段を講ずるとともに、当該指定化学物質等を取り扱う全ての関係者に対し、その周知徹底を図ること。

(2) 情報の活用

指定化学物質等取扱事業者は、指定化学物質等の性状及び取扱いに関する情報を活用し、事業所からの指定化学物質の排出状況の把握その他第1から第3までに規定する事項の適切な実を図ること。



既報[3月号14頁]のとおり、中央環境審議会等が石綿対策全国連の提出した意見(パブリック・コメント)を採用して、化学物質管理促進法(いわゆるPRTR法)によるPRTR・MSDS制度の対象化学物質にアスベストを追加する最終答申を2月2日に発表した。

これを受けて、3月24日に、化学物質管理促進法施行令等が閣議決定された。これは、PRTR・MSDSの対象化学物質、PRTR対象事業者、対象製品の要件を定めたものである。

ここで紹介した化学物質管理促進法に基づく化学物質管理指針も、3月30日付けで、環境庁・通産省共同で告示されたもの。

化学物質管理促進法の施行日が、2000年3月30日

と定められたほか、以下のような今後のスケジュールが示されている。

- ・ 2001年1月 安全性データシート(MSDS)交付の開始
- ・ 2001年4月 化学物質管理促進法に基づく排出量等の把握の開始
- ・ 2002年4月以降 化学物質管理促進法に基づく排出量等の届出(第1回)

化学物質管理促進法施行令、化学物質管理指針を解説した通知・通達等については、環境庁、通産省等ともまだ示されていない。同法施行規則等も含めて、今後順次整備される見込みである。



連載72

監督官労災日記

井上 浩

全国安全センター議長

1978年1月17日(火)晴

9:40 青木議員秘書矢沢氏より電話。Mのことをよろしくと。(昨年12月27日第1課長と浜田監督官が夜間臨検で違反を確認したMについて、よろしく頼むということであった。Mの経営者は東大出ということで、監督課長もそのような人が法を知らないはずはないので送検すべしという意見であった。結局送検したが、課長も東大に学んだ人であった。)第2課長交替。(全く忘れていて記憶になく驚いた。)新任のT課長は、労災監察官時代の私が、局長の特命により当時係長か何かであった彼を手きびしく追及したことがあった。そのため私を恨んでいたのが微妙な人事ではあった。このことについては多くのことがあるが、行政関係の読者もあるようだから書かないことにする。)

1月18日(木)積雪

病気休暇3時間。山崎歯科へ。労働新聞太

田氏に会い退職のことを話す。企業通信社では平戸氏不在。労働省では全労働関口副委員長に会う。日評で渡辺氏に会う。監督官日記の発行が予定の9月よりさらに延期と。産労平社長訪問。設立予定の学院一切を依頼さる。有楽町で山本氏に会い3軒まわる。南浦和より歩き11時帰宅。

1月19日(木)晴

昼、米倉技官と鷹組合の新年宴に出席。“魚七”。

1月20日(金)晴

紺野氏(熊谷署長退職、環境測定関係会社)に就職)来署。営業のため。小暮労災監察官来署。第2課長交替による収入官吏の検査。第2課小山事務官(現中労委審査二課労働専門職)特別支給金の調整不要のこと小暮監察官に教えられようやく納得。恐れ入ったことだ。(交通事故等の場合に、自賠責保険等からの

支払いがあっても、保険給付ではない労働福祉事業の特別支給金は申請があれば支払う必要があることを、署長である私がいくら説明しても頑としてきかなかった。そこで音を上げた私は、監察官の来署を利用して監察官に説得を頼んだのであった。それを聞くと小暮監察官はすぐに小山事務官を署長室に呼び、労災保険担当職員全員に配布されている事務手引の該当頁を指し示して説明した。私は事務手引までは読んでいなかったのが驚いたが、これでようやく一件落着した。当時私はすでに労災保険法に関する著書もあり、しかも労災監察官の経歴があり、おまけに上司でもあったのだがそれでも曲げなかった。この自分の信念に忠実な小山さんは、その後本省へ行き地方局の課長もされ、滋賀局では労災補償課長も務められた。なお、小暮さんは私が春日部署の第2課長時代の第1課長であり、私よりも相当年長であった。非常な勉強家であり、労基法等の行政解釈は日本中の監督官の中で最も詳しいということだった。通勤の車中에서도週刊誌などは読まれなかったという。監督官には銀行から公開試験で入られたと聞いた。この後監察官で退職され、通常の下りにはされず、熊谷署の相談員として正規職員と同等以上の仕事をされたが数年前に死亡された。) ゴム労連北村氏より労働協約案について意見を聞いてくる。毎日署長室で日向ぼっこ。

1月21日(土)浦和晴、今市まで雪

出勤。昼すぎトラック協会の車が迎えに来て鬼怒川“谷川ホテル”No.101泊。A君と2人。夜A君を芸者欺す。交通費13,000円と。(トラック協会の会合だったのだろう。実はもう少し詳しい記録があるが省略。)

1月23日(月)(天候記入なし。)

休んで企業通信社へ。安全衛生広報係4人歓迎。中華料理店で昼食。産業医向けの本を頼まれる。安全センターへ行くと4人全員いる。岡本さん退職されると挨拶あり。蒲池さん「安全衛生点検必携」を最高裁が10部買ったと。(これは大ヒットであった。大企業も買っていた。) 横浜交通会館へ。横浜交通労組。200名。15:00～17:00まで講演。(たしか佐々さんという人が担当ではなかったらうか。)

1月24日(火)曇

出勤すると建災防の役員が建設現場のパトロールを署と共同で行うために来ている。担当の技官不在。第1課長に対し、そのこと聞いていないといってどこかへ出ていったという。国民不在の態度に怒りを感じず。第2課長もパトロールのこと聞いていないというのを行かせることにする。私は行田市市内の東小、北小、忍中の3現場をパトロール。小川建設の内田氏と小川工業の安藤氏同行。

1月25日(水)晴

昨日のパトロール結果により、行田市役所に行き木島建築課長に面会し以下のことを要請。

- ① 今後工事契約時に特定元方事業者を指名すること。
- ② 現在の進行中の工事については直に指名すること。
- ③ 労安法88条の計画届の写を市役所でも取ること。
- ④ 検査の際には安衛則の遵守状況についても見ること。

1月26日(木)晴

寒さ厳し。一昨日のように吹上駅で三叉神経痛の激痛。11時遂に我慢できず5時間の病休をとり帰る。一旦帰るも産労平社長との約束

があるのでホテル・ニュージャパンへ。今津氏（後に産労役員・退職）が来ている。遅れて菅原氏（現産労総研取締役）も来る。詳細な進め方について案を話す。社長これまでと相違して教務主任の気持で頼むとか、いろいろ相談に乗ってくれとか。あまり気が進まなくなり宴を断ると社長2万円を手渡す。（学院設立の話であるが、ホテル・ニュージャパンの火災があったりして結局中止となった。三叉神経痛の激痛の方は、てんかんの薬を飲んだか注射を受けるかして止まっていたのだろう。しかし、あまり元気はなかった。）

1月27日（金）晴

中災防から月刊の「労働衛生」誌の原稿依頼来る。（たしか頸腕症についてではなかったかと思う。早速書いて送ったところ礼状が来たが、やがて労働省の労働衛生課の“ご指導により”掲載できなくなったので原稿を買い取りたいといって来た。）

1月28日（土）曇時々日射す。

休み。原稿書き。午後群馬太田のフジヤオーディオに講演に行く。夜また三叉神経痛。

1月29日（日）曇

午前10時頃から我慢できない三叉神経痛。遂に注射。午後原稿書き。

1月30日（月）晴

職員会議。終って監督官会議。午後浦和の“ふか川”で安田、馬場両署長の送別会。馬場氏寂しそう。安田氏は元気。夜間臨検費として20,000円配布。（庁費）。

1月31日（火）晴

庶務課三浦補佐来署。署員に個人面接し人事希望聴取。

2月2日（木）晴曇

夕方堀口屋で新旧第2課長の歓送迎会。全

員出席。社労士7名、基準協会江森さんも出席。

2月3日（金）晴

浦和地検において司法警察事務研修。昼すぎ税務署に行き近藤書店の印税の誤りにつき相談。交通公社で航空券を買い研修会場へもどる。

2月4日（土）晴

出勤。午後残って日当たりのよい署長室で原稿書き。ふと公務員生活に郷愁を感じず。

2月6日（月）曇

午後2時半浜田監督官と行田市内の利根産業再訪。やはりじん肺管理2の根本氏が核で入院していたのを発見。（ここにもやはり労災保険扱いされていない患者がかくれていたのであった。事務所の机もカーボン粉じんがひどかった。しかし、この患者を確実に救済する前に私の退職が来てしまった。）浜田さんも辞意をもらし相談を受く。（せっかく私に期待して本省監督課から転出して来たのに、春日部署時代と違って私はその期待にこたえることができなかったのである。そのためばかりでもないだろうが、監督課長として仕えた岸さんにすすめられて、岸さんの関係の労使関係研究会に行きたいということであった。収入は激増するとのことであったが、私は浜田さんの能力から考えて大学での学生生活の方をすすめたのであった。しかし、同じく監督課にいた優秀な桜井さんとともに研究会へ入られた。ひところまで全国社労士会の機関誌等に法令解説などを書かれていたが、最近見受けられないような気がして心配である。）

2月7日（火）晴

午前浜田監とT理研工業の組合幹部3人を呼び、男女同一賃金違反のおそれのある職

務手当について署の考え方を説明。続いて利根産業の大塚氏を呼び、第2課長とともにじん肺管理区分決定の申請の手続きを行うように指示し申請書用紙を渡す。16:00 浦和駅で産労千葉さんと会い原稿を渡し、退職のことを伝える。

2月8日(水)晴曇

午後浜田監運転で加須市のN有機へ。鉛関係の健康診断を中心に監督。

2月9日(木)晴雨

第1課長と浜田監は朝からMの捜査に従事し現場に出向く。

2月10日(金)曇

第1課長等Mの社長等呼び取調べ。午後安全センターへ行き石原さんに会いパンフレットの助言。続いて大竹弁護士の事務所て日経新聞の人と3人で文庫出版のこと決定。

2月11日(土)曇

昼に出て全漁連労組へ。講演。14人。

2月13日(月)晴

9:00 東京駅発。12:10 新大阪駅着。コ罗纳ホテルへ。国鉄工場の国労じん肺研究会で講演。皆さん非常に親切。私の退職後にも協力を要望される。泊。

2月14日(火)曇

12:20 大阪空港発。K君(小学同窓。中学で田尻宗昭さんの4年先輩。)出迎え。都城労基署へ行く。K君宅に泊。母堂大喜び。小学校で私の亡父の1級下であったと。

2月20日(月)晴

午後松戸の日本工業大学で特化物主任者講習の講師。

2月21日(火)晴

今日も午後工大へ。午前に局角田庶務課長より退職願を提出するように電話あり。よっ

て退職願を書く。何の感慨もなし。利根産業社長来署。

2月22日(水)晴

午後工大での鉛作業主任者講習の講師。

2月23日(木)曇途中雪、晴

休んで水戸の全通へ講演。感じの良い人たち。夜T氏より電話。課長になって言葉づかいが横柄になった感じ。(T氏は元同僚。幹部コースを希望し県外の局へ専門官として転じ、2局経由の後に小局の課長になった。上京の都度、夜私の自宅に電話してきたが、これまでは丁重に“井上さん”といていたのに突然“あんたがね”と言われて驚いた。私より若干年齢は若かった。つねに上下を意識している役人の無意識のふるまいであるが、この直後労働省であったとき私は知らない顔をした。しかし、現在は普通にもどったが、お互に無位無官になったからだろう。)

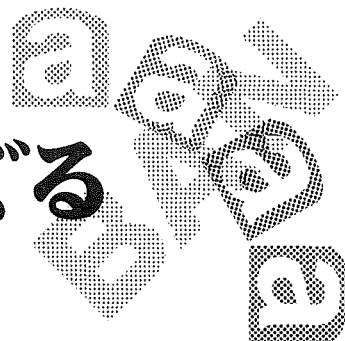
2月24日(金)晴

小暮監察官による労災業務の監察。終って小宴。どこも4月の人事異動で着落かないと。いやなことだ。(監察が終ると署内で酒を出して全署員で簡単な小宴を開いていた。ここでは気楽にみんなで話し合うのでいろいろな面でよかった。もともと中には酔わせて本音を聞くとという管理職がいたりして油断できないこともあった。また、困ったのは酒癖の悪い人がたまにいることであって、私も監察の際に酔うとからむことで有名な労災担当の課長にからまれていやな思いをしたことがあった。前にも出て来た東京局に行った某氏は酔うと“馬鹿やろう”を連発したと聞いたが、私が酒癖の悪い有名な人にからまれたのは、前出のK氏とO氏で、ともに労災保険担当の末端管理職であつた。)



ドキュメント

アスベスト禁止をめぐる世界の動き



アスベスト紛争に関するWTOの決定の遅れ

International Trade Reporter, Vol. 17, No. 11, March 16, 2000

ジュネーブ世界貿易機関(WTO)は、フランスのアスベスト禁止に対するカナダの申し立てに関する、遅れている紛争解決パネル(小委員会)の報告書の送付がさらに遅れることを明らかにした。

3月7日付けのWTO加盟国に対する通知のなかで、3人の委員からなるパネルの委員長である、ニュージーランドのアドリアン・マーシーは、パネルの報告書は3月までに完成すると見込まれてきたが、作業にもっと時間が必要であると語っている。紛争関係者に最終報告書が送付されるのは6月中旬になると予測される、としている。当初は、パネルは昨年12月までに報告書をまとめることになっていた。WTOの手続によれば、パネルは、委員が指名され、付託事項が決定されてから9か月以内に報告書を提出することを求められている。

パネルはカナダの要請によって1998年11月25日に設置されたが、委員と付託事項が決定されたのは1999年3月29日になってからであった。アスベスト問題に関する決定の行方は、環境および公衆衛生問題についてのWTOの感性に対するリトマス試験になるとみられている。争われているのは、フランスが1996年12月に実施した、アスベストの製造、輸入および販売の禁止である。カナダ

は、現在の商業用の主要なアスベストであるクリソタイルの、世界第2位の生産国であり、また、世界の輸出国のリーダーである。

カナダは、この禁止措置は、公衆衛生上の根拠についての正当性がなく、WTOのルール、とりわけ、技術的規制が不必要な貿易の障害を生じさせないように加盟国に求めた貿易の技術的障壁に関する協定第2条、人間、動物および/または植物の生命を防護する手段は十分な科学的証拠に基づき、適切なリスク・アセスメントに裏づけられたものでなければならないとした衛生植物検疫措置に関する協定第3条および第5条を侵害するものであると主張している。

この問題に詳しい情報筋によれば、今年はじめに実施されたカナダおよび欧州連合(EU)(本紛争でフランスを代表)の当局者も参加したパネルのヒアリングにおいて、パネルから意見を求められた専門家たちは全員がクリソタイルが発がん性物質であることを認めたという。そうした証拠のいくつかは、アメリカの労働安全衛生庁が公式に提出したものだった。アメリカは、この紛争において第三者として、EUおよびフランスを支持している。



電通過労自殺事件・最高裁判決

平成12年3月24日 最高裁第2小法廷判決
平成10年(オ)第217号、第218号損害賠償請求事件

主 文

- 一 平成10年(オ)第217号上告人[会社側]の上告を棄却する。
- 二 原判決中平成10年(オ)第218号上告人ら[被災者側]の敗訴部分を破棄し、右部分につき本件を東京高等裁判所に差し戻す。
- 三 第一項に関する上告費用は、平成10年(オ)第217号上告人の負担とする。

理 由

第一 平成10年(オ)第217号上告代理人松嶋泰の上告理由及び同瀧川円珠の上告理由の第一ないし第五について[会社側主張]

- 一 本件において、O[編注：以下[被災者]とした]の相続人である平成10年(オ)第217号被上告人ら・同第218号上告人ら(以下、それぞれを「一審原告H[編注：被災者の父、以下[父]とした]」のようにいい、右両名を併せて「一審原告ら」という。)は、平成10年(オ)第217号上告人・同第218号被上告人(以下「一審被告」という。)に対し、[被災者]の一審被告に対する民法715条に基づき損害賠償請求権を相続したとして、その支払を求めているところ、所論の点に関する原審の事実認定は、原判決挙示の証拠関係に照らし、首肯するに足りる。これによると、本件の実事関係の概要は、次のとおりである。

- 1 [被災者]は、昭和41年11月30日、一審原告らの長男として出生した。[被災者]は、健康で、スポーツが得意であり、その性格は、明朗快活、素直で、責任感があり、また、物事に取り組むに当たっては、粘り強く、いわゆる完ぺき主義の傾

向もあつた。平成2年から3年当時、[被災者]と一審原告らは同居しており、一審原告らはそれぞれ職を有していた。

- 2 [被災者]は、平成2年3月に明治学院大学法学部を卒業し、同年4月1日、一審被告の従業員として採用され、他の178名と共に入社した。採用の約2か月前に[被災者]に対して行われた健康診断においては、色覚異常があるとされたほかは、格別の問題の指摘はなかった。
- 3 新入社員研修を終え、[被災者]は、平成2年6月17日、一審被告のラジオ局ラジオ推進部に配属された。同部の部長はT[編注：以下[T部長]とした]で、同部には13名の従業員が所属し、2つの班に分けられていた。[被災者]は、S[編注：以下[S班長]とした]を班長とする班に属するものとされて、[S班長]外2名の従業員と共に、築地第7営業局及び入船第8営業局関係の業務を担当することとなった。
- 4 平成2年当時、一審被告の就業規則においては、休日は原則として毎週2回、労働時間は午前9時30分から午後5時30分までの間、休憩時間は正午から午後1時までの間とされていた。そして、平成10年法律第112号による改正前の労働基準法36条の規定に基づき一審被告と労働組合との間で締結された協定(以下「三六協定」という。)によって、各労働日における男子従業員のいわゆる残業時間の上限は、6時間30分とされ、平成2年7月から平成3年8月までの間の各月の合計残業時間の上限は、ラジオ推進部の場合、別紙の「月間上限時間」欄記載のとおりとされていた。

ところで、一審被告においては、残業時間は各従業員が勤務状況報告表と題する文書によって申告することとされており、残業を行う場合に

は従業員は原則としてあらかじめ所属長の許可を得るべきものとされていたが、実際には、従業員は事後に所属長の承認を得るという状況となっていた。一審被告においては、従業員が長時間にわたり残業を行うことが恒常的に見られ、三六協定上の各労働日の残業時間又は各月の合計残業時間の上限を超える残業時間を申告する者も相当数存在して、労働組合との間の協議の席等において問題とされていた。さらに、残業時間につき従業員が現に行ったところよりも少なく申告することも常態化していた。一審被告は、このような状況を認識し、また、残業の特定の職場、特定の個人への偏りが問題であることも意識していた。一審被告は、午後10時から午前5時までの間に業務に従事した従業員について所定労働時間に対する例外的取扱いを認める制度を設けていたほか、午前零時以降に業務が終了した従業員で翌朝定時に出勤する者のために一審被告の費用で宿泊できるホテルの部屋を各労働日において5室確保していたが、一審被告による周知徹底の不足等のため、これらは、新入社員等には余り利用されていなかった。

5 [被災者]は、ラジオ推進部に配属された当初は、班長付きと称される立場にあつて、日中はおおむね[S班長]と共に行動していた。その業務の主な内容は、企業に対してラジオ番組の提供主となるように企画書等を用いて勧誘すること、企業が宣伝のために主宰する行事等の企画立案及び実施をすることであった。[被災者]は、労働日において、午前8時ころまでに自宅を出て、午前9時ころまでに出勤し、執務室の整理など慣行上新入社員が行うべきものとされていた作業を行った後、日中は、ほとんど、勧誘先の企業や一審被告の他の部署、製作プロダクション等との連絡、打合せ等に忙殺され、午後7時ころに夕食を取った後に、企画書の起案や資料作り等を開始するという状況であった。[被災者]は、業務に意欲的で、積極的に仕事をし、上司や業務上の関係者から好意的に受け入れられていた。

6 平成2年7月から平成3年8月までの間に[被

災者]が勤務状況報告表によって申告した残業時間の各月の合計は、別紙の「申告残業時間」欄に記載のとおりである。しかしながら、右申告に係る残業時間は、実際の残業時間よりも相当少なく、また、右各月において[被災者]が午前2時よりも後に退勤した回数は、別紙の「午前2時以降退勤」欄に記載のとおりであった(同欄の括弧内の数字は、右のうち終夜退勤しなかった回数である。)。[被災者]は、退勤するまでの間に、食事、仮眠、私事等を行うこともあったが、大半の時間をその業務の遂行に充てていた。

7 [被災者]は、ラジオ推進部に配属されてからしばらくの間は、出勤した当日中に帰宅していたが、平成2年8月ころから、翌日の午前1、2時ころに帰宅することが多くなった。同月20日付けの[T部長]の[被災者]に対する助言を記載した文書には、[被災者]の業務に対する姿勢や粘り強い性格を評価する記載と共に、今後は一定の時間内に仕事を仕上げるのが重要である旨の記載があった。一方、[被災者]は、同年秋ころに一審被告に提出した文書において、自分の企画案が成功したときの喜びや、思っていた以上に仕事を任せてもらえるとの感想と共に、業務に関する不満の一つとして、慢性的に残業が深夜までであることを挙げていた。なお、同年秋に実施された[被災者]に対する健康診断の結果は、採用前に実施されたものの結果と同様であった。

8 [被災者]は、平成2年11月末ころまでは、遅くとも出勤した翌日の午前4、5時ころには帰宅していたが、このころ以降、帰宅しない日や、一審原告[父]が利用していた東京都港区区内所在の事務所に泊まる日があるようになった。一審原告らは、[被災者]が過労のために健康を害するのではないかと心配するようになり、一審原告[父]は、[被災者]に対し、有給休暇を取ることを勧めたが、[被災者]は、自分が休んでしまうと代わりの者がいない、かえって後で自分が苦しみことになる、休暇を取りたい旨を上司に言ったことがあるが、上司からは仕事は大丈夫なのかと言われており、取りにくいと答えて、これに

応じなかった。

9 平成3年1月ころから、[被災者]は、業務の7割程度を単独で遂行するようになった。このころに[被災者]が一審被告に提出した文書には、業務の内容を大体把握することができて計画的な作業ができるようになった旨の記載のほか、今後の努力目標として効率的な作業や時間厳守等を挙げる記載や、担当業務の満足度に関して仕事の量はやや多いとする記載等があった。[被災者]の業務遂行に対する上司の評価は概して良好であり、[T部長]らがこのころに作成した文書には、非常な努力家であり先輩の注意もよく聞く素直な性格であるなどと評価する記載があった。

10 [T部長]は、平成3年3月ころ、[S班長]に対し、[被災者]が社内で徹夜していることを指摘し、[S班長]は、[被災者]に対し、帰宅してきちんと睡眠を取り、それで業務が終わらないのであれば翌朝早く出勤して行うようにと指導した。このころの[T部長]らの[被災者]についての評価は、採用後の期間を考慮するとよく健闘しているなどというものであった。平成2年度において[被災者]が取得することができるものとされていた有給休暇の日数は10日であったが、[被災者]が実際に取得したのは0.5日であった。

11 [被災者]の所属するラジオ推進部には、平成3年7月に至るまで、新入社員の補充はなかった。同月以降、[被災者]は、班から独立して業務を遂行することとなり、築地第7営業局関係の業務と入船第3営業局関係の業務の一部を担当し、入船第8営業局関係の業務の一部を補助するようになった。

このころ、[被災者]は、出勤したまま帰宅しない日が多くなり、帰宅しても、翌日の午前6時30分ないし7時ころで、午前8時ころまでに再び自宅を出るという状況となった。一審原告Y[編注：被災者の母、以下[母]とした]は、栄養価の高い朝食を用意するなどして[被災者]の健康に配慮したほか、自宅から最寄りの駅まで自家用車で[被災者]を送ってその負担の軽減を図るなどしていた。これに対し、一審原告[父]は、[被災者]

と会う時間がほとんどない状態となった。一審原告らは、このころから、[被災者]の健康を心配して体調を崩し、不眠がちになるなどしていた。一方、[被災者]は、前述のような業務遂行とそれによる睡眠不足の結果、心身共に疲労困ぱいした状態になって、業務遂行中、元気がなく、暗い感じで、うつうつとし、顔色が悪く、目の焦点も定まっていないことがあるようになった。このころ、[S班長]は、[被災者]の健康状態が悪いのではないかと気付いていた。

12 [被災者]は、平成3年8月1日から同月23日までの間、同月3日から同月5日までの間に旅行に出かけたほかは、休日を含めてほぼ毎日出勤した。[被災者]は、右旅行のため同月5日に有給休暇を取得したが、これは、平成3年度において初めてのものであった。[被災者]は、同月に入って、[S班長]に対し、自分に自信がない、自分で何を話しているのか分からない、眠れないなどと言ったこともあった。

13 平成3年8月23日、[被災者]は、午後6時ころにいったん帰宅し、午後10時ころに自宅を自家用車で出発して、翌日から取引先企業が長野県内で行うこととしていた行事の実施に当たるため、同県内にある[S班長]の別荘に行った。この際、[S班長]は、[被災者]の言動に異常があることに気付いた。[被災者]は、翌24日から同月26日までの間、右行事の実施に当たり、その終了後の26日午後5時ころ、行事の会場を自家用車で出発した。

14 [被災者]は、平成3年8月27日午前6時ころに帰宅し、弟に病院に行くなどと話し、午前9時ころには職場に電話で体調が悪いので会社を休むと告げたが、午前10時ころ、自宅の風呂場において自殺(い死)していることが発見された。

15 うつ病は、抑うつ、制止等の症状から成る情動性精神障害であり、うつ状態は、主観面では気分の抑うつ、意欲低下等を、客観面ではうち沈んだ表情、自律神経症状等を特徴とする状態像である。うつ病に罹患した者は、健康な者と比較して自殺を図ることが多く、うつ病が悪化し、又は軽快する際や、目標達成により急激に負

担が軽減された状態の下で、自殺に及びやすいとされる。

長期の慢性的疲労、睡眠不足、いわゆるストレス等によって、抑うつ状態が生じ、反応性うつ病に罹患することがあるのは、神経医学界において広く知られている。もっとも、うつ病の発症には患者の有する内因と患者を取り巻く状況が相互に作用するということも、広く知られつつある。仕事熱心、凝り性、強い義務感等の傾向を有し、いわゆる執着気質とされる者は、うつ病親和性があるとされる。また、過度の心身の疲労状況の後に発症するうつ病の類型について、男性患者にあっては、病前性格として、まじめで、責任感が強すぎ、負けず嫌いであるが、感情を表さないで対人関係において敏感であることが多く、仕事の面においては内的にも外的にも能力を超えた目標を設定する傾向があるとされる。前記のとおり、[被災者]は、平成3年7月ころには心身共に疲労困憊した状態になっていたが、それが誘因となって、遅くとも同年8月上旬ころに、うつ病に罹患した。そして、同月27日、前記行事が終了し業務上の目標が一応達成されたことに伴って肩の荷が下りた心理状態になるとともに、再び従前と同様の長時間労働の日々が続くことをむなしく感じ、うつ病によるうつ状態が更に深まって、衝動的、突発的に自殺したと認められる。

二 以上の事実に基づいて、一審被告の民法715条に基づく損害賠償責任を肯定した原審の判断について検討する。

1 労働者が労働日に長時間にわたり業務に従事する状況が継続するなどして、疲労や心理的負荷等が過度に蓄積すると、労働者の心身の健康を損なう危険のあることは、周知のところである。労働基準法は、労働時間に関する制限を定め、労働安全衛生法65条の3は、作業の内容等を特に限定することなく、同法所定の事業者は労働者の健康に配慮して労働者の従事する作業を適切に管理するように努めるべき旨を定めているが、それは、右のような危険が発生するのを防止することを目的とするものと解

される。これらのことからすれば、使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負うと解するのが相当であり、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の右注意義務の内容に従って、その権限を行使すべきである。

2 一審被告のラジオ局ラジオ推進部に配属された後に[被災者]が従事した業務の内容は、主に、関係者との連絡、打合せ等と、企画書や資料等の起案、作成とから成っていたが、所定労働時間内は連絡、打合せ等の業務で占められ、所定労働時間の経過後にしか起案等を開始することができず、そのために長時間にわたる残業を行うことが常況となっていた。起案等の業務の遂行に関しては、時間の配分につき[被災者]にある程度の裁量の余地がなかったわけではないとみられるが、上司である[T部長]らが[被災者]に対して業務遂行につき期限を遵守すべきことを強調していたとうかがわれることなどに照らすと、[被災者]は、業務を所定の期限までに完了させるべきものとする一般的、包括的な業務上の指揮又は命令の下に当該業務の遂行に当たっていたため、右のように継続的に長時間にわたる残業を行わざるを得ない状態になっていたものと解される。ところで、一審被告においては、かねて従業員が長時間にわたり残業を行う状況があることが問題とされており、また、従業員の申告に係る残業時間が必ずしも実情に沿うものではないことが認識されていたところ、[T部長]らは、遅くとも平成3年3月ころには、[被災者]のした残業時間の申告が実情より相当に少ないものであり、[被災者]が業務遂行のために徹夜まですることもある状態にあることを認識しており、[S班長]は、同年7月ころには、[被災者]の健康状態が悪化していることに気付いていたのである。それにもかかわらず、[T部長]及び[S班長]は、同年3月ころに、[T部長]の指摘を受けた[S班長]が、[被災者]に対し、業

務は所定の期限までに遂行すべきことを前提として、帰宅してきちんと睡眠を取り、それで業務が終わらないのであれば翌朝早く出勤して行うようになどと指導したのみで、[被災者]の業務の量等を適切に調整するための措置を採ることはなく、かえって、同年7月以降は、[被災者]の業務の負担は従前よりも増加することとなった。その結果、[被災者]は、心身共に疲労困憊した状態になり、それが誘因となって、遅くとも同年8月上旬ころにはうつ病に罹患し、同月27日、うつ病によるうつ状態が深まって、衝動的、突発的に自殺するに至ったというのである。

原審は、右経過に加えて、うつ病の発症等に関する前記の知見を考慮し、[被災者]の業務の遂行とそのうつ病罹患による自殺との間には相当因果関係があるとした上、[被災者]の上司である[T部長]及び[S班長]には、[被災者]が恒常的に著しく長時間にわたり業務に従事していること及びその健康状態が悪化していることを認識しながら、その負担を軽減させるための措置を採らなかったことにつき過失があるとして、一審被告の民法715条に基づく損害賠償責任を肯定したものであって、その判断は正当として是認することができる。論旨は採用することができない。

第二 平成10年(オ)第217号上告代理人瀧川円珠の上告理由の第六[会社側主張]及び平成10年(オ)第218号上告代理人藤本正の上告理由[被災者側主張]について

一 原審は、一審被告の賠償すべき額を決定するに当たり、民法722条2項の規定を適用又は類推適用して、弁護士費用以外の損害額のうち3割を減じた。

しかしながら、右判断のうち次の各点は、是認することができない。

二 [被災者]の性格を理由とする減額について

1 原審は、[被災者]には、前記のようなうつ病親和性ないし病前性格があったところ、このような性格は、一般社会では美德とされるものではあるが、結果として、[被災者]の業務を増やし、その処理を遅らせ、その遂行に関する時間配分を不適切なものとし、[被災者]の責任ではない

業務の結果についても自分の責任ではないかと思ひ悩む状況を生じさせるなどの面があったことを否定できないのであって、前記性格及びこれに基づく[被災者]の業務遂行の態様等が、うつ病罹患による自殺という損害の発生及び拡大に寄与しているというべきであるから、一審被告の賠償すべき額を決定するに当たり、民法722条2項の規定を類推適用し、これらを[被災者]の心因的要因としてしんしゃくすべきであると判断した。

2 身体に対する加害行為を原因とする被害者の損害賠償請求において、裁判所は、加害者の賠償すべき額を決定するに当たり、損害を公平に分担させるという損害賠償法の理念に照らし、民法722条2項の過失相殺の規定を類推適用して、損害の発生又は拡大に寄与した被害者の性格等の心因的要因を一定の限度でしんしゃくすることができる(最高裁昭和59年(オ)第33号同63年4月21日第1小法廷判決・民集42巻4号243頁参照)。この趣旨は、労働者の業務の負担が過重であることを原因とする損害賠償請求においても、基本的に同様に解すべきものである。しかしながら、企業等に雇用される労働者の性格が多様のものであることはいうまでもないところ、ある業務に従事する特定の労働者の性格が同種の業務に従事する労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない限り、その性格及びこれに基づく業務遂行の態様等が業務の過重負担に起因して当該労働者に生じた損害の発生又は拡大に寄与したとしても、そのような事態は使用者として予想すべきものといえることができる。しかも、使用者又はこれに代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う者は、各労働者がその従事すべき業務に適するか否かを判断して、その配置先、遂行すべき業務の内容等を定めるのであり、その際に、各労働者の性格をも考慮することができるのである。したがって、労働者の性格が前記の範囲を外れるものでない場合には、裁判所は、業務の負担が過重であることを原因とする損害賠償請求において使用者の賠償すべき額を決

定するに当たり、その性格及びこれに基づく業務遂行の態様等を、心因的要因としてしんしゃくすることはできないというべきである。

これを本件について見ると、[被災者]の性格は、一般の社会人の中にしばしば見られるものの一つであって、[被災者]の上司である[T部長]らは、[被災者]の従事する業務との関係で、その性格を積極的に評価していたというのである。そうすると、[被災者]の性格は、同種の業務に従事する労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものであったと認めることはできないから、一審被告の賠償すべき額を決定するに当たり、[被災者]の前記のような性格及びこれに基づく業務遂行の態様等をしんしゃくすることはできないというべきである。この点に関する原審の前記判断には、法令の解釈適用を誤った違法がある。

三 一審原告らの落ち度を理由とする減額について

1 原審は、一審原告らは、[被災者]の両親として[被災者]と同居し、[被災者]の勤務状況や生活状況をほぼ把握していたのであるから、[被災者]がうつ病に罹患し自殺に至ることを予見することができ、また、[被災者]の右状況等を改善する措置を採り得たことは明らかであるのに、具体的措置を採らなかったとして、これを一審被告の賠償すべき額を決定するに当たりしんしゃくすべきであると判断した。

2 しかしながら、[被災者]の前記損害は、業務の負担が過重であったために生じたものであるところ、[被災者]は、大学を卒業して一審被告の従業員となり、独立の社会人として自らの意思と判断に基づき一審被告の業務に従事していたのである。一審原告らが両親として[被災者]と同居していたとはいえ、[被災者]の勤務状況を改善する措置を採り得る立場にあったとは、容易にいうことはできない。その他、前記の事実関係の下では、原審の右判断には、法令の解釈適用を誤った違法があるというべきである。

四 右二、三の原審の判断の違法は、原判決の結論に影響を及ぼすことが明らかである。一審

原告らの論旨のうち右の各点に関する部分は理由があり、その余の論旨について判断するまでもなく、原判決中一審原告らの敗訴部分は破棄を免れない。一方、一審被告の論旨は、その前提を欠くことが明らかであって、採用することができない。

第三 結 論

以上のとおりであるから、一審被告の上告は、これを棄却することとし、一審原告らの上告に基づいて、原判決中一審原告らの敗訴部分を破棄し、右部分につき、更に審理を尽くさせるため、本件を原審に差し戻すこととする。

よって、裁判官全員一致の意見で、主文のとおり判決する。



最高裁判所第二小法廷

裁判長裁判官・河合伸一、裁判官・北川弘治、

裁判官・亀山継夫、裁判官・梶谷玄

別 紙

(凡例) 1 単位は「月間上限時間」欄及び「申告残業時間」欄にあつては時間であり、「午前2時以降退勤」欄にあつては回数である。

- 2 「申告残業時間」欄の括弧内は、「深夜」とあるのは午後10時から翌日午前5時までの間に行われたとされる残業の時間を、「休日」とあるのは休日に行われたとされる残業の時間をいい、それぞれ内数である。
- 3 平成3年8月について、「月間上限時間」欄の記載以外は、同月1日から同月22日までの結果である。

	(月間上限時間)	(申告残業時間)	(午前2時以降退勤)
平成2年7月	60	87(深夜15)	4
8月	60	78(深夜12.5)	5
9月	80	62.5(深夜10)	2
10月	80	70.5(深夜6、休日13)	3
11月	80	66.5(深夜10)	5(徹夜1)
12月	60	62.5(深夜12.5)	6
平成3年1月	60	65(深夜12、休日6)	10(徹夜3)
2月	60	85(深夜20.5、休日8.5)	8(徹夜4)
3月	80	54(深夜8)	7(徹夜2)
4月	80	61.5(深夜8)	6(徹夜1)
5月	60	56(深夜1、休日7)	5(徹夜1)
6月	80	57.5(深夜3、休日11)	8(徹夜1)
7月	60	73(深夜4、休日9)	12(徹夜8)
8月	80	48(深夜4.5、休日3.5)	9(徹夜6)

瓦工事で熱中症による死亡

奈良●会社は「労災かくし」を画策？

大阪市に住むSさん(32歳)は、昨年7月22日、奈良県橿原神宮崇敬会館の新築工事現場で熱中症にかかり死亡した。Sさんは早朝いつもどおり元気で出かけ、死亡の知らせを聞いたご両親はまったく信じられない思いだったという。

仕事は屋根の瓦工事で、Sさんにとっては経験のない仕事に就いて2、3日後の出来事だった。この日まさに炎天下、奈良県の気象記録でも34度を記録しており、屋根の上では何度あったかわからない状況であった。ゼネコンである奥村組の申し立てによれば、午後から作業に入り、休憩をはさんで約1時間の作業を行ったとされるが、急性の発症で救急車が駆けつけたときにはすでに心停止状態であった。

奈良医大の死体検案書では、直接死因が「熱中症」と診断されており、炎天下での業務上災害であることに疑いはなかった。

しかし、ゼネコンの奥村組が労災請求のことで遺族に会いたいと言ってきたのは、なんと昨年末だった。強く不信を抱いた遺族は、父親が所属していた全日建連帯労組関生支部に相談した。関西労働者安全センターにも労組を通じて相談があり、奥村組に直接

出向いて交渉することになった。

その結果、奥村組は「私病である」として問題を処理しようとしていたことが判明。労働者死傷病報告すら提出されておらず、社内での死亡事故報告と対策の徹底も行われていなかった。

数度の交渉において、会社は対応の非を認め、「今後は労働災害として認識する」と表明、2月1日には管轄の葛城労働基準監督署に労災請求が行われた。しかし、その中で、「関係の資料は社にはない」、「労基署の指示など受けていない」という弁明がウソであることが明らかになり、遺族の怒りと不信は大きくなるばかり。

7月の事故後、奥村組は8月5日に文書で報告書を労基署に提出しており、この際労基署は「労働者死傷病報告書は必要ない」と言った、したがって死傷病報告を提出していなかったと、奥村組は弁明していたが、2月14日の交渉

で葛城労基署は、「そんなことは言っていない」ということであった。

葛城労基署は3月半ばに業務上災害として遺族補償給付等を支給する決定を行った。

奥村組は8月5日の報告書を明らかにするようにとの要求に対して、いっこうにみせようとしていない。どうも、「私病である」という虚偽の報告を労基署にして、関係者の口裏合わせに走る、悪質な労災隠しを計画していたのではないかという疑いが濃厚になってきている。昨年末に遺族のところによってくるまでに再三再四下請業者を含めて打ち合わせをしていたことも判明しているのである。

労働省は、1994年から95年にかけての記録的な猛暑の中で、熱中症死亡災害が記録上でも1994年20件、1995年24件と激増(1993年は1件)したことを受けて、1996年5月21日に「熱中症の予防について」(基発第329号)を出し、とくに建設業における予防対策の徹底を呼びかけていた。当然、ゼネコンはこうした対策を率先して徹底すべきであった。

労災認定を受けてさらに奥村組の責任を徹底追及していくことにしている。



(関西労働者安全センター)

出稼ぎ先雪の中で死亡

長野●小谷村河川災害復旧工事現場

秋田県中仙町の鈴木光雄さん

(53歳)は、出稼ぎ先の就労場所

である長野県小谷村の河川の災害復旧工事現場の雪の中で倒れ、死亡しているのを発見された。死因は急性心不全。1997年1月22日の朝だった。

鈴木さんは、秋田県出稼ぎ互助会に加入していたため、互助会から弔慰金が給付されたが、就労前健診を受けていなかったため半額に減らされた(本人は会社で健診を受けるつもりだったが、それが行われなかったため)。

互助会の1996年度死亡弔慰金給付者一覧をみた神奈川労災職業病センターでは、鈴木さんの死亡原因の確認のため、中仙町役場に連絡をとった。また、同僚や遺族から話を聞き、次のようなことがわかった。

鈴木さんは、埼玉県のM建設に雇われ、暖かい埼玉での就労を希望したが、長野県小谷村に行かされた。小谷村はあの土石流災害(1996年12月、出稼ぎ者ら14名死亡)が起こったところ。そこで鈴木さんは、毎朝午前5時頃、24時間稼働の発電機の燃料補給やエア抜きをやらされていた(所定作業開始前に鈴木さんひとりで行っていた)。亡くなった日も、雪の中、寄宿舎から発電機に向かう途中だった。

突然の知らせにかけつけた遺族は、零下12度という肌をさすような寒さに驚き、戸1枚で仕切られたプレハブの寄宿舎に目を疑った。一方、会社は、本人が勝手にやったことで、就業時間前でもあり、労災にはならないと遺族に言い、弔問にもすすんで来ようとはしなかった。

遺族と相談の結果、全国出稼組合連合会・細谷会長が代理人となり労災申請をし、労働省にも要請を行った。そして大町労働基準監督署の1年に及ぶ慎重な調査の結果、1999年5月に、業務上の死亡であると決定され、遺族補償年金が支給された。これを踏

まえて会社と交渉し、労働災害の責任を認めさせて、賠償金(慰謝料)もかちとった。

鈴木さんの事例は、泣き寝入りせずかちとることができた貴重な取り組みとなった。



(神奈川労災職業病センター)

死因「急性心筋梗塞」は誤り 北海道●審査官「じん肺による呼吸不全」

昨年4月、私たち[じん肺患者同盟]北海道地方本部の会員であるK・Y氏が亡くなられ、遺族の依頼で所轄労働基準監督署に遺族補償の支給請求を行った。しかし、監督署長は「担当医師の死亡診断書による死因は“急性心筋梗塞”となっており、じん肺とは関係がない」として不支給の決定をした。

遺族は納得できないとして、道本部事務所に相談に来られたので、事情を聞いた事務局長は遺族の意思により直ちに、異議申請の手続をとった。その経過と結果の概要を報告する。

亡くなったK・Y氏(昭和9年1月生)は昭和41年1月より54年6月まで、三井建設洞爺作業所の隧道工事ほか5事業場の隧道工事に従事し、平成4年6月30日付けで北海道労働基準局より「じん肺管理区分4」の決定を受け、岩見沢労災病院に毎月1回通院し治療を受けていた。その後症状

に大きな変化はなかった。しかし11年2月、左胸に水が溜まる症状が出て、入院治療を続けていたところ3月7日頃になって「うつ病」が発症したことから、その治療も含めて同病院の紹介により自宅近くの伊達赤十字病院に転院した。

伊達赤十字病院では、じん肺の治療で呼吸器科へ3月19日と4月2日の2回、うつ病の治療で精神科へ3月19日と26日、4月2日と9日の4回通院していた。

4月16日の朝未明、通院のために起床し、衣服の着替中に倒れ、救急車で洞爺協会病院へ運ばれたが午前6時56分、死亡が確認された。

担当した医師は、死因は「急性心筋梗塞」としたので、家族が「じん肺管理4」で療養中なのでじん肺が死因に関係していないかと尋ねたところ、心臓と肺は関係がないと言われ、関連性を強く否定された。

遺族は、当人がこれまでじん肺

以外病気をしたことがないにも関わらず、じん肺を否定した心臓病として診断書を書かれたことに強い不満をもち、道本部に打開を依頼してきた。

道本部では、じん肺に罹患した者は心臓に負担がかかり、最後には「肺性心」で死亡することを主体に異議申請の理由を記載し、また、診断した医師はじん肺についての知識があまりないので信頼できない、その医師の意見だけで結論を出す監督署もじん肺を理解しているとは思えないとして、審査請求を行うこととした。

申請を受けた北海道労働基準局の労災保険審査官は、死亡に立ち会った洞爺協会病院医師、主治医である伊達赤十字病院の医師、及び一番長く療養を担当してきた岩見沢労災病院の医師から、それぞれ意見書の提出を求め、それらをもとに地方じん肺診査医であるK医師に鑑定診断を求めた。

K医師は、労災病院の医師として勤務されており、被災者の病状に詳しく、伊達赤十字病院に転院した事情もよく承知しておられた立場から、次のような意見書を提出された。

① 本例のじん肺の経過

本例は平成4年5月8日の検査成績から「PR4B・F++・管理4」と認定されている。その後も咳・喀痰の症状は持続していた。

平成11年2月の検査で、左胸水が新たに認められたため、精査のため岩見沢労災病院に入院した。入院中につじつまの合わない言動などが目立ち、精神的

な治療も必要となったため、患者の地元である伊達赤十字病院でじん肺と精神科の治療を行うこととなり、平成11年3月11日岩見沢労災病院を退院している。この時のじん肺の所見は「PR4C・F++相当」であり、左側に中等量の胸水貯留を認めていた。なお、岩見沢労災病院入院中の資料からは、虚血性心疾患の存在を示唆する所見は認められない。

② 死因について

死亡診断書で直接死因は「心筋梗塞」とされているものの、担当医の意見書をみる限り、患者は心肺停止の状態と同病院に搬入されている。急変した臨床経過と蘇生中の心電図所見から心筋梗塞と診断したと考えられるが、その診断を裏づける根拠は乏しいと言わざるを得ない。

一方、じん肺について、上記①で述べたとおり、「PR4C・F++」と高度に進展したじん肺を有する上に、平成11年2月からは左胸水が出現（その原因は不詳）するなど、不安定な状態にあったことは明らかである。一般に本例のように進展したじん肺では、続発性気胸や去痰不良による窒息が生じやすく、状態の急変する場合は決して稀ではない。

以上の点を総合的に考えると、既に述べたとおり死因を心筋梗塞とする根拠は乏しく、じん肺による急性の呼吸不全で死亡した可能性がより高いと判断する。

③ 死因とじん肺との関係

上記①②の理由から、直接的な関係にあった可能性が高いと思われる。

以上の北海道労働基準局地方じん肺診査医K医師の鑑定意見について、死亡診断書を作成した洞爺協会病院医師S氏に所見を求めたところ、次の回答がされた。

① 当病院に救急車にて搬入された時の被災者の身体状態について

平成11年4月16日朝未明、起床後に着替え途中で倒れている患者を家人が発見した。午前5時30分救急車要請、5時39分救急車到着、心肺停止状態で発見。心肺蘇生を施しながら、午前6時13分当院搬入、呼吸停止、心停止、瞳孔拡大あり。直ちに気管内挿管をし、心肺蘇生を継続。

挿管時、気道の閉塞なく両肺野への肺音は良好。蘇生中、心電図モニター上幅広い初期心室群の散発あり。カウンターショックまで試みたが心拍再開に至らず、午前6時56分死亡を確認。

② 直接死因「急性心筋梗塞」と診断した医学的所見（検査数値等）

当院での蘇生時、上記理学所見より心不全死が最も疑われた。そのうち、最も考えられる疾患名として心筋梗塞をあげた。

③ 地方じん肺診査医K医師の「鑑定所見」についての所見

蘇生時の理学所見より、鑑定医の言うような呼吸不全の所見が見当たらないため、心不全死亡を最も疑った。しかし、当院での蘇生時の所見は発作時より少なくとも30分以上経過しており、かつ、救急隊員による蘇生術後の所見であるので、発作時の所見

ではない。

したがって、発作が鑑定医の指摘する呼吸不全であった可能性は十分考えられる。

以上の経過により北海道地方労災保険審査官は、「H労働基準監督署長が平成11年7月12日付けで審査請求人に対して行った労働者災害補償保険法による遺族補償年金、葬祭料を支給しない旨の処分は、これを取り消す」として、遺族補償金が支給されることになった。

以上で今回の遺族補償不支給に対する異議申請は、地方診査医の正しい判断によって勝利に導かれた。

なお、最近認定されるじん肺患者は「トンネル工事従事者」が多くなり、しかもこの人たちは当然厚生年金に強制加入が義務づけられているにも関わらず、加入しておらず、当局もこのことを見逃しているため労災補償以外に収入の道がないというのが実状だ。今後じん肺患者の多くがこの職業の人たちに移る可能性を考え、こうした事実を考えに入れてじん肺の運動を進めることが重要であると思う。



全国じん肺患者同盟北海道地方本部 事務局長 猪狩虎夫
『じんぱい』第351号から
転載させていただいた

更衣室内での転倒災害

東京●監督署が予断に基づく業務外決定

●残業後てんかん発作で倒れる

Nさん(男性・当時55才)は都内X大学の管財課の職員として18年間勤務していた。2・3月の大学は研究室の引越しや卒業・入学行事があり慌ただしい。1998年3月27日、Nさんは残業してタイムカードを午後4時4分に打刻し(所定終業時刻は午後3時)、大学の出入り口近くの休憩室(通称・労務室)に向かった。そして、午後4時30分頃、Nさんは、その部屋で倒れていたのを同僚の職員に見られた。そのときNさんには意識があり、「身体が動かない」と訴えたという。すぐ病院に搬送され、

頸椎損傷と診断された。医師の話から、Nさんの持病であるてんかん発作が起きて転倒した可能性があった。

頸椎損傷で半身不随となったNさんは、1999年3月、家族の協力を得て新宿労基署に労災請求したが、今年2月、業務外決定となった。

●更衣は業務に付随した作業

新宿署の業務外の理由は、単純に「業務遂行性が認められない」というもの。Nさんの転倒はタイムカードの打刻後であり、休憩室で業務と関係がない親睦会の会計報告書を作る作業をしてい

たからだという。しかし、新宿労基署のこうした判断は明らかに誤っている。

まず、Nさんだけでなく同課の職員は、タイムカード打刻後、更衣のために休憩室に戻る。これ自体は業務に付随する行為であり、ただちに業務遂行性がないとは断定できない。

●ワープロのスイッチは入っていなかった

そして、その日、Nさんは休憩室に戻り、ワープロで親睦会の会計報告書を作るつもりだったが、私たちの調査では、第一発見者の同僚がワープロの電源は入っていなかったと証言しており、Nさんが倒れた時刻はその作業にとりかかる前であった可能性が強い。つまり、Nさんは休憩室に戻った直後、更衣をする間もなくてんかん発作を起こしその場に倒れた。そのとき、部屋の狭さが災いして頸部を机等で強打し負傷したと考えられる。

新宿労基署が午後4時半頃まで休憩室で残留し、親睦会のワープロ作業を行っていたというのは、上司の伝聞証言に依拠して決めつけたに過ぎず、何の根拠もない。事実は、ワープロの電源はOFFであり、その場に会計報告書もなかったということである。

●予断に基づく安易な判断

新宿労基署は、事故がタイムカード打刻後、休憩室で発生したというだけで業務遂行性がないと安易に判断したと思われる。そのため、親睦会が業務と関係がないという裏付けをとることに熱心なあまり、肝心の物証であるワー

プロの電源がOFFだったことや会計報告書が存在であるという決定的な状況証拠を見落とす結果になった。調査のイロハである被災者本人の事情聴取さえしなかったのは、認定業務の安易さを示してあまりある。今回の業務外決定は、予断と事実誤認に基づいたものであり、署自ら処分を取り消し、再調査すべきだ。

3月27日、私たちは3時間以上にわたり、担当官と労災第一課長を追及した。しかし、ふたりの署員は「業務遂行性を認められなかつ

た」というだけで質問に全く答えようとせず、黙りを決め込むばかりだ。家族を前に誠実に答えようとしない署員の態度に家族もあきれるほどであった。

センターは、新宿労基署のずさんな調査と被災者を愚弄しきった態度に対し、継続してその責任を追及する。また、Nさんの審査請求で何としても業務上認定を勝ち取りたい。事故発生から間もなく2年になる。Nさんは今も静岡県のリハビリ病院に入院中である。



についての政府発表を妨害してきた。アメリカ最大の医療関係労働組合SEIUは、労働安全衛生庁(OSHA)にきちんとした情報を流すように求めている。委員長によると、Latexの反応で、すでに多くの病院で代替化がすすんでいるが、少なくとも30人が死亡し、数百人が訴訟を提起している。

■中国農村部の女性の、農業による自殺が急増している。きちんとした統計はないが、世界平均の5倍とも言われている。急激な経済成長が、相対的に農村部の貧困の度合いを強めていることが背景にある。

■イギリスの労働組合会議(TUC)の研究所在、弁護士事務所の事務員、オートバイ修理工、コールセンターなど、意外な職種で騒音が問題になっているとの報告書をまとめた。法律の改正によって適用の拡大を求めている。

■低い騒音や軽い振動によって、振動聴力障害(Vibroacoustic Disease)という新しい職業病が提唱されている。

■アメリカで過労した労働者が、労働時間の融通を効かせるように求めている。とくに中小企業では突然の欠勤が増えている。

■イギリスの労働組合が委託した調査によると、非喫煙者の21%が職場でたばこの煙を受けるとして、18%が苦情を申し立てている。

葬祭料定額部分31.5万に

労働省●介護補償給付額も引き上げ

労災保険法施行規則が3月10日付け労働省令第5号により改正され、葬祭料及び葬祭給付の定額部分が、305,000円から315,000円に引き上げられた。定額部分に給付基礎日額の30日分を加えた額あるいは給付基礎日額の60日分のいずれか高い額が葬祭料及び葬祭給付の額とされる。

また、介護補償給付の額も、常

時介護を要する被災労働者について、最高限度額が108,000円から108,300円に、最低保障額58,570円から58,750円に引き上げ、随時介護を要する被災労働者についても、最高限度額が54,000円から54,150円に、最低保障額が29,290円から29,380円に各々引き上げられた。いずれも4月1日から施行。



Latex手袋の代替化を要求

海外短信●Workers' Health International Newsletter

■アメリカのLatex手袋産業界は 手袋使用による深刻な健康障害

■オランダで、労働安全衛生向上のための投資をした会社の税金を安くするような制度が導入された。

■ホワイトカラーの労働組合の国際組織FIETが、インターネットで商売をする労働者の団結を呼びかけている。

■イギリスで4人の事務労働者がレジャー・センターの売店で働いて喘息になったとして、損害賠償を求めている裁判で、シェフィールド市および会社との間で法廷外和解が成立した。売店のバクテリア濃度が家畜小屋と同じくらいだった。

■台湾の化学工場で使用された水銀が含有した産業廃棄物が、カンボジアに投棄されていた問題で、台湾企業が3,000トンの廃棄物を引き取り、カンボジア政府に謝罪することになった。

■アジア太平洋地域の各国にあるネスル社の労働組合が、IUF（国際食糧農業ホテルレストランばこ労働組合連合）に加盟。40時間労働を求めて運動を進めている。タイやフィリピンでは48時間、台湾、マレーシアなどは44時間、韓国は42時間、日本は40時間、オーストラリアは38時間である。

■イギリスの労働組合会議(TUC)が「職場に隠れた流行病」と題する報告書で、RSIによって莫大な損失を会社は被っているが、雇用主の関心が低すぎると批判。

国内やヨーロッパ全体での法規制を進めるキャンペーンを呼び掛けている。

■スウェーデンの労働組合が、コンピューター機器の画面や人間工学的設計についての新しい基準、TCO99を作成した。

■アメリカ・ニュージャージーの研究者が、安全衛生の取り組みへの労働者の参加が、労働組合活動の活性化につながるとの報告を発表した。監督の効果も、組織された労働現場でこそ有効であるとのこと。

■アメリカ通信労働者労働組合が2年がかりで、ニュージャージー州の514人を対象にした調査を行った。66%が肩こりを訴えるなどした他、132人に重いケイワンの症状を訴えている。

■カナダのMacMaster大学の研究者が、自動車労組などと共同で18工場10,000人の労働者を対象に4年間かけて行なった調査によると、職場再編、傾斜生産、その他の新しい経営手法が、労働者の労働密度を増したり、裁量を奪ったりしているとのこと。

■労働者のための職場の健康サービスについて、ヨーロッパ各地から活動家が集まって会議が開かれた。多面的トレーニングが必要であり、いろいろな分野の専門家と現場労働者の共同が求められる。例えばデンマークでは監督官が半年間現場に張

り付いて仕事を理解する。病気欠勤が、多くの国で問題になっている。イギリスの障害者差別禁止法が施行され、労働者の長期病欠とハンディキャップとの関連が論議されている。また、長期欠勤は病気が問題ではなく、職場組織のあり方が問題だという意見もある。職場改善のための組織づくりが必要であるが、それは経営そのものとも関連する。健康促進も叫ばれるが、ライフスタイル、すなわち飲食や喫煙習慣も問われる。それは果たして個々の労働者にとっていかなものか。とくに小零細企業における対策はより困難であろう。イタリアでは従来からの公的な労働衛生サービスと1990年代になって登場した民間のサービスの違いと活用が議論になっている。新しいサービスは防止防護サービス(PPS)と言われ、会社のリスクを洗い出して記録を作る業務を行なう。公的サービスはそれをチェックする仕組みになっている。すると担当者の方で差が生じるし、リスクが必ずしも公にならないのではないかと危惧されている。

■経営者にとって病気欠勤による損失は膨大なものになる。オランダでは1年間100%賃金を保障しなければならないので、会社は、労働衛生サービスと契約して対策を講じようとする。それが、職場をモニタリングすることになる。しかし、労働衛生サービスと現場労働者はあまり連携していない。



全国労働安全衛生センター連絡会議

〒136-0071 東京都江東区亀戸7-10-1 Zビル5階 TEL(03)3636-3882/FAX(03)3636-3881
E-mail joshrc@jca.apc.org HOMEPAGE http://www.jca.apc.org/joshrc/

- | | |
|--|------------------------------------|
| 東京 ● 東京労働安全衛生センター | E-mail etoshc@jca.apc.org |
| 〒136-0071 江東区亀戸7-10-1 Zビル5階 | TEL(03)3683-9765 /FAX(03)3683-9766 |
| 東京 ● 三多摩労災職業病センター | |
| 〒185-0021 国分寺市南町2-6-7 丸山会館2-5 | TEL(042)324-1024 /FAX(042)324-1024 |
| 東京 ● 三多摩労災職業病研究会 | |
| 〒185-0012 国分寺市本町4-12-14 三多摩医療生協会館内 | TEL(042)324-1922 /FAX(042)325-2663 |
| 神奈川 ● 社団法人 神奈川労災職業病センター | E-mail VZW01150@nifty.ne.jp |
| 〒230-0062 横浜市長見区豊岡町20-9 サンコー豊岡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 | E-mail KFR00474@nifty.ne.jp |
| 〒951-8065 新潟市東堀通2-481 | TEL(025)228-2127 /FAX(025)222-0914 |
| 静岡 ● 清水地域勤労者協議会 | |
| 〒424-0812 清水市小柴町2-8 | TEL(0543)66-6888 /FAX(0543)66-6889 |
| 京都 ● 京都労働安全衛生連絡会議 | |
| 〒601-8432 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 | E-mail koshc@osk2.3web.ne.jp |
| 〒540-0026 大阪市中央区内本町1-2-13 ばんざいビル602 | TEL(06)6943-1527 /FAX(06)6943-1528 |
| 兵庫 ● 尼崎労働者安全衛生センター | |
| 〒660-0803 尼崎市長洲本通1-16-17 阪神医療生協気付 | TEL(06)6488-9952 /FAX(06)6488-2762 |
| 兵庫 ● 関西労災職業病研究会 | |
| 〒660-0803 尼崎市長洲本通1-16-17 阪神医療生協長洲支部 | TEL(06)6488-9952 /FAX(06)6488-2762 |
| 兵庫 ● ひょうご労働安全衛生センター | |
| 〒651-0096 神戸市中央区雲井通1-1-1 212号 | TEL(078)251-1172 /FAX(078)251-1172 |
| 広島 ● 広島県労働安全衛生センター | |
| 〒732-0827 広島市南区稲荷町5-4 前田ビル | TEL(082)264-4110 /FAX(082)264-4110 |
| 鳥取 ● 鳥取県労働安全衛生センター | |
| 〒680-0814 鳥取市南町505 自治労会館内 | TEL(0857)22-6110 /FAX(0857)37-0090 |
| 愛媛 ● 愛媛県労働災害職業病対策会議 | |
| 〒792-0003 新居浜市新田町1-9-9 | TEL(0897)34-0209 /FAX(0897)37-1467 |
| 愛媛 ● えひめ社会文化会館労災職業病相談室 | |
| 〒790-0066 松山市宮田町8-6 | TEL(089)941-6065 /FAX(089)941-6079 |
| 高知 ● 財団法人 高知県労働安全衛生センター | |
| 〒780-0010 高知市薊野イワ井田1275-1 | TEL(0888)45-3953 /FAX(0888)45-3953 |
| 熊本 ● 熊本県労働安全衛生センター | |
| 〒861-2105 熊本市秋津町秋田3441-20 秋津レクタウンクリニック | TEL(096)360-1991 /FAX(096)368-6177 |
| 大分 ● 社団法人 大分県勤労者安全衛生センター | |
| 〒870-0036 大分市中央町4-2-5 労働福祉会館「ルイユ」6階 | TEL(0975)37-7991 /FAX(0975)34-8671 |
| 宮崎 ● 旧松尾鉱山被害者の会 | |
| 〒883-0021 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 | E-mail sh-net@ubcnet.or.jp |
| 〒102-0085 千代田区六番町1 自治労会館3階 | TEL(03)3239-9470 /FAX(03)3264-1432 |
| (オブザーバー) | |
| 福島 ● 福島県労働安全衛生センター | |
| 〒960-8103 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 | |
| 〒754-0000 山口県小郡郵便局私書箱44号 | |

安全センター情報 2000年5月号(通巻第264号)2000年4月15日発行(毎月1回15日発行)1979年12月28日第三種郵便物認可 800円
〒136-0071 東京都江東区亀戸 7-10-1 Zビル5階 全国労働安全衛生センター連絡会議 TEL(03)3636-3882 FAX(03)3636-3881
JOSHRC: Japan Occupational Safety and Health Resource Center, Z Bldg., 5F, 7-10-1 Kameido, Koto-ku, Tokyo, Japan
E-mail: joshrc@jca.apc.org HOMEPAGE: <http://www.jca.apc.org/joshrc/>

