



アスベスト被害補償を求める被害者遺族らの運動

二層建て構造の幹線道路沿いはとくに高濃度汚染地帯

大気汚染やカネミ油症などの公害や薬害、あるいは現場労働等の職業に従事する中で発症した疾病の結果、死亡したり、深刻な健康障害が引き起こされて日常生活に支障を来し、多大な医療費負担と仕事への悪影響と生活障害の三重苦で数多くの被害者は苦しんできました。ところが、そうした被害の総合的な補償・救済制度はわが国には存在しません。被害者運動の

symposium



天草から不知火海の向こうに水保

公害 薬害 職業病

被害者補償・救済の
改善を
求めて



当初の典型的なカネミ油症の皮膚症状

結果、各個人の事例ごとに個別の補償・救済制度がつけられてきた経緯があり、それらは補償内容や補償水準、制度設計などにかんがりの違いがあり、相互に比較可能な共通の整理はなされてきませんでした。

今回のシンポジウムでは、各制度を共通の項目に沿って整理し、補償のあり方を相互に比較研究するという初めての横断的な研究作業の成果を発表し、それぞれの制度においてどのような改善が可能か、また今後めざすべき被害者補償・救済制度のあり方について議論します。

政策担当者や研究者はもちろん、公害・薬害・職業病の当事者の皆様、そして多くの学生・市民の皆様のご参加をお待ちしております。

主催
東京経済大学
公害薬害職業病補償研究会

共催
日本環境会議
全国公害弁護団連絡会議

日時 **5/30** 土

2009

13時30分開会
[13時開場/終了16時30分]

会場 **YMCAアジア青少年センター**

B1F/スペースY文化センター[裏面地図参照]

定員/200名

参加
無料

※62頁の案内もご参照ください。

特集／心理的負荷による精神障害等

精神障害等に係る判断指針 心理的負荷表を見直し

神奈川県労災職業病センター 川本浩之 2

基発第0406001号 判断指針改正通達	10
基労補発第0406001号 改正通達の留意事項	19
事務連絡：心理的負荷の強度の修正等	23
心理的負荷表見直し検討委員会報告書	24

不正競争防止法改正案

日本労働弁護団の意見	36
------------	----

ドキュメント

アスベスト禁止をめぐる世界の動き

スコットランド：胸膜肥厚斑補償追求が可能に	42
韓国：別の廃石綿鉱山地帯で石綿汚染確認	43
韓国：旧三星本館周辺で石綿基準値が超過	44
韓国：石綿汚染タルク、化粧品から医薬品まで	45

化学物質関連新通達

ナノマテリアル曝露防止のための予防的対応	47
がん原性確認物質の健康障害防止対策の徹底	51
ニッケル/砒素化合物健康診断実施の留意事項	51

各地の便り

兵庫●旧国鉄桑名裁判も旧国鉄が謝罪し和解	56
群馬●旧国鉄機関士の石綿肺初めての認定	57
兵庫●元日通労働者遺族が日通・クボタを提訴	58
神奈川●県労委、遺族の要求も団交対象事項	59
厚労省●石綿労災認定事業場一覧等をCD化	60

判断指針は改正されたのか？ 半歩前進、？歩後退

「精神疾患・いじめ・いやがらせ対策局」の議論などから

川本浩之

神奈川労災職業病センター

はじめに

昨年の全国安全センターの総会で開かれた「メンタルヘルス・いじめ分科会」では、各地の報告に加えて、さまざまな議論がなされた。一方で参加者のおかれている立場の違いもあり、消化不良となったことは否めない。そこで、総会の分科会の時だけではなく、恒常的に情報交換と議論の場を設けようという趣旨で、この間、大阪で会合が数回もたれている。その名称も必要か考えて、とりあえず、タイトル副題の「精神疾患・いじめ・いやがらせ対策局」(以下略して、メンタルヘルス、ハラスメントの頭文字からMH局とする)として活動を展開していくことになった

具体的にこれまで行われた議論としては、いじめの定義や対策、精神疾患の労災認定基準である「判断指針」の批判的検討、労災事例検討、その他関連情報の交換がなされた。大阪はもちろんのこと、東京や名古屋からも参加者が集まり、有意義な場となっているのでぜひ多くの皆さんに参加を呼びかけたい。

検討会への申し入れ

さて、2月に開かれた会合の場で、厚生労働省が判断指針の中の心理的負荷評価表の検討会をしているという情報が出された。早速調べると、なんとその日が第2回目の開催日であった。正式には「職場の心理的負荷評価表の見直し等に関する検討会」(以下「見直し検討会」とする)と題するもので、参集者は岡崎祐士(東京都立松沢病院院長)、黒木宣夫(東邦大学医療センター佐倉病院精神医学研究室教授)、夏目誠(大阪樟蔭女子大学大学院人間科学研究科臨床心理学専攻教授)、山崎喜比古(東京大学大学院医学系研究科准教授)の各氏。

後日、厚生労働省の担当者に連絡を取ったところ、次回は3月に予定している、そこで報告書のたたき台を出すことになっているとのこと。あまり時間はかけずに結論が出るような話だった。判断指針を見直すというよりも、あくまでもその中の心理的負荷評価表の検討のみを目的としているようだった。この時点では2回目はもちろん、1回目の議事録も公開されておらず、配布された資料しか入手できなかった。MH局では、判断指針の問題点についてかなり突っ込んだ議論をしていたところだったので、「見直し検討会」の議論の内容にかかわらず、言うべきことは言うておこうと、別掲囲みのような申し入れを3月1日付けで行った。

厚生労働省・検討会への申し入れ書

全国安全センター 精神疾患・いじめ・いやがらせ対策局

貴職らの日頃のご活躍に敬意を表します。当団体は、全国各地で労災職業病の相談を受ける民間組織の連合体です。この10年来、職場のメンタルヘルスやいじめいやがらせの相談は激増し、労災認定や職場復帰の取り組みを一層強化しています。そのため、全国安全センターでも情報公開推進局につづいて、専門の部局を設け、密に連絡を取り合っており、対策を講じている次第です。

精神疾患の労災認定基準、いわゆる「判断指針」については、抜本的な改正が必要であると考えておりますが、心理的負荷表について、現在進められている検討についても、大変注目しております。残念ながら1回目、2回目の議論を全く承知しておりませんので、若干の外れな内容もあるかと思いますが、当方で日常的に議論していることや、公開された検討会資料をもとに下記のとおり申し入れます。検討の参考にしてくださいと幸いです。

1 判断指針全体についての評価は避けてください。

1回目の資料5の論点1で判断指針そのものが妥当であるかどうかは、あまりにも大きな課題なので、検討会の見解をあえて出さないようにお願いします。開催要綱でもそこまで求めていないはずですが、一方で、判断指針を前提にして、下記の2や3について、課題として提案されることを期待します。

2 判断指針で示されている3つの「特別な出来事」と「心理的負荷評価表」の関係を整理してください。

ある出来事が、「特別」かそうでないかのラインが不明瞭であるため、署や担当者によって、あまりにもばらつきがあります。

例えば、「極度の長時間労働、例えば数週間にわたり生理的に必要な最小限度の睡眠時間」とはどのぐらいの時間を指すのでしょうか。「生死に関わる事故への遭遇等」の「等」でどのようなことが考えられますか。「病状が急変し極度の苦痛を伴った場合」以外でも、長期の療養した場合の精神的な苦痛はかなり強く、長期にわたって働けないことによる無力感、自分の存在価値が感じられなくなった状態、家族などに負担をかけているという罪恶感、通院・治療による苦痛を適切に評価しているのでしょうか。そもそも例示されたものの基準もよくわかりませんから、上記のとおり例示されていないものは、完全に各署、各局の判断に任ざれてしまっています。

そのため、例えば「24時間交替制勤務で、残業は140時間で、仮眠が3時間でも翌日は自宅で寝ているケース」「労災長期療養で傷病補償年金(=3級)にも移行した直後に自殺した」「阪神大震災で負傷した重篤な患者の治療にあたった」ような事例が、「特別な出来事」とされず業務外になっています。(なお、最初の24時間勤務の事例は、本年2月25日付けで審査会が原処分取り消しの決定をしました。ただし理由は、評価表にあてはめて「強」と判断し直したとのこと。)

事前に担当者に連絡を取っていたこともあり、3月に開催された3回目の「見直し検討会」は傍聴することができました。しかし、担当者も話していたとおり、議論は2回目ですべてほとんど尽くされていたようで、事務方でまとめた報告書案の字句の若干の修正や確認がされたくらいで、1時間程度で終了してしまっ

た。

新通達は、半歩前進、? 歩後退

ところが、翌日の新聞を見て驚いた。判断指針が10年ぶりに改正されて、ひどいいじめなどがスト

3 推定発症時期以降の出来事を全く考慮しないことをやめてください。

精神科の診察を発症直後から受けるケースは皆無に等しい中で、診察もしていない労災医員が発症時期を推定し、それ以前の出来事しか考慮していない運用は、大きな問題です。発症時期の推定を幅を持たせる、発症時期をいくつか想定することで対応する監督署もありますが、多くは労災医員の見解に委ねています。今回の検討会で議論できる内容ではないかもしれませんが、2と並んで、判断指針を前提にしたとしても、検討すべき課題です。

4 発症事例、労災請求事例、少なくとも業務上事例をもとに検討してください。

今回の検討のもとになるデータが、外部研究者のアンケートに答えることのできるような「ゆとりある」職場のものであるのは納得できません。むしろ労災請求事例や、どこかの病院や診療所での患者さんアンケート調査、横浜労災病院の相談窓口寄せられた相談事例、「自殺実態白書2008」(ライフリンク発行)など、実際に訴えている人たちや自殺者の遺族などのデータを参考にするべきです。

また、今回の検討のもとになるデータの労働者の男女比が、平成14年度は7社、2,699名(うち女性673名→約25%)、平成18年度の調査対象が7社、3,854名(うち女性496名→約13%)というのは、あまりにも男女比に偏りがありすぎて、調査対象そのものに問題があると言わざるを得ないと思います。女性労働者の場合、正規の看護師や教師等の一部の業種を除いて、長時間労働、過重労働はそれほど多くはありません。しかし、現実にはセクハラ、パワハラによるうつ病の発症は看過できない件数になっていますし、セクハラは、特に立場が弱く不安定な派遣社員やパートなど、有期契約の非正規労働者に対して行われることが多いのです。このような調査方法では、女性労働者や、特に非正規の女性労働者がこぼれ落ちてしまい、救われません。

やはり、調査方法(調査対象者)の再検討をして、精神疾患を発症した人についての原因をまとめたデータを使うなど、検討してください。

5 出来事を足し算ないしはかけ算するように改めてください

一つひとつのストレスを個別に評価する結果、「『Ⅱ』がいくつあっても、絶対に『強』にはならない」とうそぶく労働基準監督署担当者もいます(東京局江戸川署で実際にあった話)。局の専門部会の意見書も、ほぼ同じように評価しています。せいぜい明確につながりのあるものや時間的に近接するものだけ、トータルに評価して、ⅠとかⅡとしている程度です(仕事でミスをして客先にどなられて、そのことで上司にも叱責されたとか)。こうしたものはむしろ掛け合わせるべきで、一見あまり関係のない、時間が経過した出来事でも、足して考えるべきです。1+1=2とは限らないが、少なくとも1.5ぐらいにはなるはずで、「いくつあっても」同じ評価というのはおかしいです。

6 強度の修正は「視点」のみならず判断の根拠を明確にしてください

例えば「退職強要」で、経過等に着眼することになっていますが、「全く予想だにできなかった」、言

レス項目として加わったという趣旨の似たり寄ったりの報道である。厚生労働省が記者発表したわけでもないのに、不思議だと思って知り合いの記者に聞いてみた。実はどこの会社も熱心に取材をしていたようではなく、ある通信社が配信した記事を見て、あわてて各社が記事をつくったというのが

実状らしい。

4月になって、改正の通達などが出された。「見直し検討会」の報告書に沿った内容であり、発言がそのまま引用までされている。この通達を、「10年ぶりの改正」とまで持ち上げるつもりは全くない。では改悪かといえばそうでもない。ひと言でいうと

われ方が「侮辱的だった」、「不当労働行為的要素もある」など、個別特殊性があります。その程度を労使関係に詳しくない労災補償担当者や精神科医が評価することは非常に難しいはずで、例えば退職強要されて個人加盟労組に入ったところ、強要はおさまったものの、別のいやがらせをされたようなケースでも、「労働組合活動への対応だから全く関係ない」と片付けられたことがありました。

セクハラについては、それを問題にしたこと契機にしたいじめも少なくありません。したがって、「セクハラを受けた」という項目だけでなく、「抗議したのに何ら対処もされなかった」とか、「上司とのトラブル」以外に、セクハラに抗議した、誘いを断ったことなどを理由としたトラブル・いじめについては、例えば「セクハラを起因とするいじめ、トラブル」のように、別に項目を立ててほしいです。

「トラブル」については、ひどいいじめをⅢにするというのはわかりやすい改善ですが、ひどいセクハラもⅢにしてもらいたいです。そもそもいじめをひどいかどうかを評価することは非常に難しいものです。それまで人間関係でトラブルをおこしたこともなく、生まれて初めていじめられた人のショックは非常に大きいのに、実際にⅡをⅠに修正されたケースもありました。

7 「出来事」がない仕事量の変化はあり得ないのでしょうか

2回目の資料の追加・修正案では、具体的な要素を取り込もうとしているようにも思われますが、むしろ一つひとつの「出来事」を焦点化する方向にあるようです。とくに、「仕事量の大きな変化」ではなく、「変化を生じさせる出来事」があったというように変えるという案は、改正ではなく改悪です。（もちろん仕事量があまり変わらなくても、変化を生じさせる「出来事」を評価しようというのなら理解できますが、そうであれば新規追加でしょう。）

なぜなら日本の仕事のやり方は、個人成果主義的になってきたとはいえ、米国のように個人契約的な形で「それは私の仕事ではない」などと言える雰囲気はありません。優秀な人がいろいろと関与せざるを得なくなって長時間化するケースを切り捨てることになりかねません。病気で長時間化するケースを想定されているのかもしれませんが、それは発症時期の特定の問題のほうです。病気でなくて、失敗を繰り返すことで長時間化し、にも関わらず成果が上がらない、それを気に病むようなケースも切り捨てることになります。

8 多くの意見を聞いて改正をしてください。

当団体に限らず、多くの相談を受けている団体、あるいは全国の労働基準監督署などで、多くの精神疾患やいじめ・いやがらせの相談を受けています。例えば、いじめやいやがらせの相談は、労働基準監督署では、労災補償の部署ではなく、一般労働相談で、労働局では総務部企画室で対応しているはずで、職業病認定対策室にはそうした情報がきちんと届いているのでしょうか。4の繰り返しになりますが、そうした現場の声を反映する、少なくとも聴取する場を設けて、評価表の改正につなげてほしいと考えます。



小見出しの通り、「半歩前進、?歩後退」となる。

前進した部分は何かという、報道でもふれられているとおり、ひどいいじめやいやがらせが、心理的負荷強度の非常に強い出来事として入ったことである。また、違法行為を強要された、達成困難なノルマが課せられたなど、具体的に項目が増え

ること自体が改正であることは間違いない。見直し検討会でも、「もっと頻繁に現状に則して見直す部分は見直すべきです」といった発言もあった。

さらに、「出来事に伴う変化等を検討する視点」とされていたのを、「出来事後の状況が持続する程度を検討する視点」と改めて、出来事自体によ

る心理的負荷と、その状況がどの程度持続し、拡大あるいは改善したかを総合的に判断するように求めている。これは、とりわけ発症時期が定かではないような場合には、発症後のことも評価に加える可能性も出てきたと、好意的に解釈できなくもない。

一方で、歩後退したことは否めない。そもそも、厚生労働省が、判断指針の見直しは全く考えていないことが明らかになった。実は見直し検討会の議題には、一応判断指針の妥当性があげられており、一定の話がなされた。夏目氏は、まず判断指針は基本的に医学的モデルであり、それはWHOの診断基準を使っており、医学モデルとして妥当であるとする。さらに、黒木氏が企画された日本精神神経学会のシンポジウムで判断指針が妥当ではないという意見がたぶんあまり出ていないとか、日本産業精神保健学会では黒木先生が委員会を作って意見を出していて妥当性が高いとか、日本産業ストレス学会の労災認定に関する特集号があるがそこで判断指針の内容がどうこうという意見が出ていないなどと発言。これらを受けて座長の岡崎氏が、国際的な機構であるとか、国内的にも学会等で多くの異論がなくて支持されているとまとめている。

上記が仮に事実だとしても、では裁判所で判断指針が批判されて、判断指針を作成した国側の医学的証人の意見が一蹴されるようなかたちで業務外決定が取り消されたり、後で述べるような審査会での逆転裁決がなぜ起きるのか。すべてが、事実関係を十分に調べなかった労働基準監督署の担当者や専門医らの責任にするのはあまりにも酷であり、事実と反する。

少なくとも、労働基準監督署の不支給決定が取り消された事例の分析を経た上で、判断指針の妥当性を議論してもらいたい。そして、見直し検討会の参集者が全員医学系の研究者で、法律や経済、労使関係の専門家が誰も入っていないことは、きわめて不自然である。

それにしても、日本の学会で、発表者に対して強く批判するような作風はそもそも存在しない。後で述べるが、これからはしっかりとそれを実践して

いくつもりであるが。

別記の申し入れと若干重複するが、心理的負荷強度をⅠ、Ⅱ、Ⅲと決め付けることにも大きな疑問が残る。見直し検討会での議論を聞くと、非常に腹立たしい部分もあるが興味深い点もある。1回目の議事録によると、企業に協力を求める研究の限界については、それなりに自覚されているようである。女性が少ない問題もあげられている。そうしたやりとりを経て、まとめに入っていく段階の発言に注目したい。

岡崎氏：「どこで強い、あるいは弱いというのが切ったらいいのかというのが難しい課題、問題としてあるのだらうと思います」

夏目氏：「そんなにつよいエビデンスがあって決めたのではないらうと個人的には思うのですね、最初ですから」

岡崎氏：「現在のⅠ、Ⅱ、Ⅲというものです」

この後、具体的なデータ処理の話がしばらく続くのであるが、まとめとして、夏目氏は次のように語る。「あくまでも評価表というのはいうなれば目安でして、この評価表を作ったからといって、それを労災認定のときに機械的に当てはめるわけではなくて、3名の精神科医か心療内科医が労働局・労働基準監督署の職員の持ってきた資料を基に、そこでどんな内容があったかということを、詳細に検討して、最終的に判断をするわけです。だから、どうしてもこういうようなアンケートをした場合に先生がおっしゃるようなことは当然入りうるわけです。でも、何らかの基準が必要らうということで、一応機械的に算出することでしかできないと思います」

厚生労働省の改正通達の留意事項でも、以上の議論をふまえた報告書をわざわざ引用して、「…3名の医学的専門家の合議制の総合評価を行うこととしていることから、より客観性、医学的妥当性の確保が図られている点も評価できる」としており、結局のところ、「専門家」の意見に基づくしかないと言う。ちなみに他の疾病の労災認定基準で、ここまで「専門家任せ」になっているものはない。じん肺管理区分決定ぐらいか。

これは現在の判断指針の根本的な問題点でもあるので、これを改めようとしなないことは一体何歩

後退なのかわからない。専門家が本当に的確な意見を言うのであれば、次に述べるKさんのようなケースは起きえないはずだ。

Kさんのケース

Kさんは、労働基準監督署や労働保険審査会で不支給となったが、そこで明らかになっていた事実関係に基づいて、労働保険審査会が業務上とした事例である。本当に見直し検討会で言われるようなきちんとした専門家が議論していれば、こんなことは絶対に起きないと思うのだが。

Kさんはタクシー運転手から、会社の勧めもあって、運行掛になって、無線配車や車や乗務員の管理などの業務に就くようになった。仮眠も充分にとれない夜勤も含めた長時間労働であったが、さらに2004年10月に、先輩が辞めてしまい、年長者ということで、営業所のリーダー的存在に。そのことによる業務量の増加や、右翼関係者のクレーム処理、翌2005年には関連会社との無線統合などが原因でうつ病を発症、休業を余儀なくされる。

一年余り経過したが、症状は改善せず、休職期間満了で、会社に解雇されてしまう。お連れ合いが神奈川県労働センターの紹介で、労災職業病センターに相談に來られた。とにかく労災請求して、同時にひとりでも入れる湘南ユニオンに加入してもらったことになった。

会社に対しては解雇の撤回を求めたが、拒否される。そして厚木労働基準監督署は、不当にも2007年9月に不支給決定。翌年2008年2月に労災保険審査官も審査請求を棄却した。先輩が辞めたこと、130時間を超える時間外労働、クレーム処理、無線の統合、ひとつだけ取り上げても、業務上になってもおかしくないのに、労働基準監督署も審査官も、「大したものではない」と決めつけた。

なかなか症状がよくなる夫、乳児を含めて2人のお子さんの育児のために、働くこともままならないお連れ合いの苦勞は、並大抵のものではなかった。やはり裁判しかないのか…しかし、経済的にも精神的にもかなりきついものがある。

2009年1月に、労働保険審査会の公開審理が

開かれた。ここで、初めてKさん本人が自分の言葉で、いかに大変な仕事であったかを語る事ができた。それまでは体調が良くないので、文書でのみ提出してきたのだ。やはり自ら語る言葉は、非常に説得力がある。ひょっとして業務上になる可能性もあるかもしれないと考えた。それでも裁決までには、かなり早くても半年、1年以上かかるのが普通になってしまっている。

2月に労働保険審査会から代理人である私に書類が届いた。Kさんの?!あまりにも早いな、しかも薄い…またいい加減な理由で棄却か…しかしそこには、労働基準監督署の決定を取り消すとの記述があった。やった、業務上だ。

本当によかったと思う一方で、理由を読んで、怒りも覚えた。先輩が辞めて仕事量が大きくなった、それが強度で言う「Ⅱ」に当たり、さらにその後も恒常的な長時間労働が続いたのでⅢになる。総合的に評価してストレスは「強」と考えられるので業務上だという。これらの事実関係は、監督署段階からわかっていたこと。なぜもっと早く適切に業務上と判断できないのだ。監督署や局医(労災医員)、審査官は本当に許し難い。

ちなみに会社に対して、早速湘南ユニオンが団体交渉を要求。解雇の撤回と、損害賠償を求めた。先日団体交渉が開かれ、解雇は撤回、労災等の手続きも速やかに行うことが確約された。損害賠償についても交渉を継続することになった。

当面の方針提起

以上から、MH局の一員として、3つの当面の方針を提起したい。

まず業務上事例の全面開示である。判断指針が不十分であるとしても、それでも年間200件を超える業務上認定事例があることは事実である。それらの事例について、もちろん個人情報特定されないようなかたちで、公開させることが急務である。労災請求を迷っている被災者やご遺族にとって、どのような事例が認定されるのか、今の状況ではあまりにも不可解、闇の中と言っても過言ではない。実は、3人の専門家とされる人たちにしても、

「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」の一部改正について

～職場における心理的負荷評価表に新たな出来事の追加等の見直しを行う～

2009.4.6 厚生労働省発表

- 1 精神障害等に係る労災認定については、「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」（平成11年9月14日付け基発第544号。以下「判断指針」という。）に基づき、判断指針別表1「職場における心理的負荷評価表」（以下「評価表」という。）により、業務による心理的負荷の強度等について評価し、業務上外の判断を行ってきたところであるが、判断指針策定以降、労働環境の急激な変化等により、業務の集中化による心理的負荷、職場でのひどいいじめによる心理的負荷など、新たな心理的負荷が生ずる出来事が認識され、評価表における具体的出来事への当てはめが困難な事案が少なからず見受けられる。
- 2 このような状況を踏まえ、「職場における心理的負荷評価表の見直し等に関する検討会」を設け、評価表に係る具体的出来事の追加又は修正等を検討課題とし、主として、ストレス評価に関する委託研究結果を基に精神医学の見地からの検討が行われ、先日、その検討結果が取りまとめられた。
- 3 厚生労働省では、この検討結果を踏まえて判断指針の評価表等を改正し、本日4月6日付で厚生労働省労働基準局長から都道府県労働局長あて通達したところである。
- 4 判断指針の主な改正内容等は別添のとおりである。

（別添）「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」の一部改正について

1 検討会開催経緯

厚生労働省では、評価表の見直し等について、精神障害等に精通した医学専門家4名で構成される「職場における心理的負荷評価表の見直し等に関する検討会」を開催し、平成20年12月25日から平成21年3月19日まで3回にわたり医学専門的見地から検討を行い、3月27日付で、その検討結果が取りまとめられた。

この検討結果を踏まえ、今般、職場における心理的負荷評価表等の改正を行った。

○参集者（五十音順、敬称略）

（座長）岡崎 祐士 東京都立松沢病院院長

黒木 宣夫 東邦大学医療センター佐倉病院精神医学研究室教授

労働基準監督署の職員にしても、同様ではないか。前例としては、脳・心臓疾患の労災認定基準が厳しかった時代に、わざわざ運輸労働者に絞った認定事例集が労働省の監修で出版されていたこともある。できないはずがない。

次に、学会への働きかけである。今回の見直し

検討会だけが、厚生労働省内の議論とは思われないが、少なくとも判断指針のどこがどのように問題なのか、しっかりと専門家の皆さんにも認識してもらう必要がある。とりあえずは見直し検討会であげられた学会への働きかけを強めたい。

最後に、ありきたりだが司法と立法への働きかけ

夏 日 誠 大阪樟蔭女子大学大学院人間科学研究科臨床心理学専攻教授
山 崎 喜比古 東京大学大学院医学系研究科准教授

2 主な改正内容(改正後の心理的負荷評価表は別紙 [16頁参照]のとおり)

- (1) 判断指針別表1「職場における心理的負荷評価表」の具体的出来事の追加及び修正
新たな出来事として12項目を追加し、計43項目とするとともに、併せて現行の出来事についても、心理的負荷をより適切に評価するために必要な修正(7項目)を行った。

【出来事の追加項目例】

- 職場におけるひどい嫌がらせ等による心理的負荷の反映
「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(強度Ⅲ)を追加。
- 業務の集申化による心理的負荷の反映
「複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった」(強度Ⅱ)を追加。
- 違法行為を強要されたことによる心理的負荷の反映
「違法行為を強要された」(強度Ⅱ)を追加。
- 無理な注文を受けたこと等による心理的負荷の反映
「顧客や取引先から無理な注文を受けた」(強度Ⅱ)、「達成困難なノルマが課された」(強度Ⅱ)を追加。

【出来事の修正項目例】

- 「非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた」(※下線部を追加)
 - 「部下とのトラブルがあった」の心理的負荷の強度をⅠからⅡに修正。
- (2) 「心理的負荷の強度を修正する視点」の見直し
新たに追加する具体的出来事(12項目)について、心理的負荷の強度を修正する際の着眼事項を示すとともに、これまで示していた具体的出来事の着眼事項についても、心理的負荷の強度を適切に修正を行う観点から修正(10項目)を行った。
- (3) 「出来事に伴う変化等を検討する視点」の見直し
出来事後の状況がどの程度持続し、拡大あるいは改善したかによる心理的負荷(慢性ストレス)を、出来事自体による心理的負荷と総合して検討・評価するという観点をより明確にするための修正を行うとともに、新たに具体的評価を行う際の着眼点として「持続する状況を検討する際の着眼事項例」を例示した。
- (4) その他

判断指針別表2「職場以外の心理的負荷評価表」についても、新たな具体的出来事として「親が重い病気やケガをした」(強度Ⅱ)を追加した。



を強めること。裁判を積み重ねることの重要性は言うまでもないが、どのように勝つか、その結果をどう活用していくかも含めてきちんと取り組む必要がある。

立法については、例えば労働弁護団などが提起している過労死防止法制定運動などと連携し、

予防対策にもつながる取り組みとして、判断指針改正問題を提起していく必要がある。霞ヶ関だけではなく、永田町を見据えた闘いも時には必要である。

みなさんからの積極的なご意見、ご参加を期待している。



精神障害等判断指針の一部改正関係資料

基発第0406001号
平成21年4月6日

都道府県労働局長殿

厚生労働省労働基準局長

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の 一部改正について

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（以下「判断指針」という。）については、平成11年9月14日付け基発第544号〔1999年11月号参照〕をもって示したところであるが、今般、「職場における心理的負荷評価表の見直し等に関する検討会」の検討結果（別添〔24頁参照〕）を踏まえ、下記のとおり改めることとしたので、今後の取扱いに遺漏のないよう期されたい。

記

1 改正の要旨

判断指針別表1及び別表2について、具体的出来事の追加又は修正等の改正を行うとともに、併せて、判断指針本文についても必要な修正を行った。

2 改正の内容

- (1) 判断指針別表1「職場における心理的負荷評価表」及び別表2「職場以外の心理的負荷評価表」を別紙〔16頁参照〕のとおり改める。
- (2) 判断指針第4の2の③中、「(3)出来事に伴う変化等を検討する視点」を「(3)(1)の出来事

後の状況が持続する程度を検討する視点（「総合評価」を行う際の視点）」に改めるとともに、同指針第4の2中、「出来事に伴う変化等」を「出来事後の状況が持続する程度」に改める。

- (3) 判断指針第4の2の(2)のイ中、「仕事の量（労働時間等）の変化」を「仕事の量（労働時間等）の変化後の持続する状況」に改める。
- (4) 判断指針第4の2の(2)のロ中、「仕事の質の変化」を「仕事の質の変化後の持続する状況」に改める。
- (5) 判断指針第4の2の(2)のハ中、「仕事の責任の変化」を「仕事の責任の変化後の持続する状況」に改める。
- (6) 判断指針第4の2の(2)のホ中、「職場の物的、人的環境の変化」を「職場の物的、人的環境の変化後の持続する状況」に改める。
- (7) 判断指針第4の2の(2)のヘ中、「支援・協力等の有無」を「職場の支援・協力等の欠如の状況」に改める。
- (8) 判断指針本文末尾の参考「ICD-10第V章『精神および行動の障害』分類」について、WHOで策定されたICD-10の日本語版が、平成17年11月に新訂されたことを踏まえ、「F2精神分裂病、分裂病型障害および妄想性障害」を「F2統合失調症、統合失調型障害および妄想性障害」に改めるとともに、「F6成人の人格および行動の障害」を「F6成人のパーソナリティおよび行動の障害」、「F7知的障害（精神遅滞）」を「F7精神遅滞〔知的障害〕」、「F9小児（児童）期および青年期に通常発症する行動および情緒の障害、詳細不詳の精神障害」を「F9小児期および青年期に通常発症する行動および情緒の障害、特定不能の精神障害」にそれぞれ改める。



(参考)

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

第1 基本的考え方について

心理的負荷による精神障害の業務上外の判断に当たっては、精神障害の発病の有無、発病の時期及び疾患名を明らかにすることはもとより、当該精神障害の発病に關与したと認められる業務による心理的負荷の強度の評価が重要である。その際、労働者災害補償保険制度の性格上、本人がその心理的負荷の原因となった出来事をどのように受け止めたかではなく、多くの人々が一般的にはどう受け止めるかという客観的な基準によって評価する必要がある。

また、業務以外の心理的負荷についても同様に評価する必要がある。

さらに、個体側要因についても評価されなければならない。精神障害の既往歴が認められる場合や、生活史(社会適応状況)、アルコール等依存状況、性格傾向等に特に問題が認められる場合は、個体側要因(心理面の反応性、脆弱性)が大きいとされている。

以上のことから、労災請求事案の処理に当たっては、まず、精神障害の発病の有無等を明らかにした上で、業務による心理的負荷、業務以外の心理的負荷及び個体側要因の各事項について具体的に検討し、それらと当該労働者に発病した精神障害との関連性について総合的に判断する必要がある。

第2 対象疾病について

本判断指針で対象とする疾病(以下「対象疾病」という。)は、原則として国際疾病分類第10回修正(以下「ICD-10」という。)第V章「精神および行動の障害」に分類される精神障害とする。

なお、いわゆる心身症は、本判断指針における精神障害には含まれない。

第3 判断要件について

次の(1)、(2)及び(3)の要件のいずれをも満たす精神障害は、労働基準法施行規則別表第1の2第9号に該当する疾病として取り扱う。

- (1) 対象疾病に該当する精神障害を発病していること。
- (2) 対象疾病の発病前おおむね6か月の間に、客観的に当該精神障害を発病させるおそれのある業務によ

る強い心理的負荷が認められること。

- (3) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因により当該精神障害を発病したとは認められないこと。

第4 判断要件の運用について

労災請求事案の業務上外の判断は、まず、後記1により精神障害の発病の有無等を明らかにし、次に後記2から4までの事項について検討を加えた上で、後記5に基づき行う。

なお、具体的な検討に当たっては、客観的な判断が必要であることから、複数の専門家による合議等によって行う。

1 精神障害の判断等

(1) 精神障害の発病の有無等の判断

精神障害の発病の有無、発病時期及び疾患名の判断に当たっては、ICD-10作成の専門家チームによる「臨床記述と診断ガイドライン」(以下「ICD-10診断ガイドライン」という。)に基づき、治療経過等の関係資料、家族、友人、職場の上司、同僚、部下等(以下「関係者」という。)からの聴取内容、産業医の意見、業務の実態を示す資料、その他の情報から得られた事実関係により行う。

なお、精神障害の治療歴の無い事案については、関係者からの聴取内容等を偏りなく検討し、ICD-10診断ガイドラインに示されている診断基準を満たす事実が認められる場合、あるいはその事実が十分に確認できなくても種々の状況から診断項目に該当すると合理的に推定される場合には、当該疾患名の精神障害が発病したものと取り扱う。

(2) 業務との関連で発病する可能性のある精神障害

対象疾病のうち主として業務に關達して発病する可能性のある精神障害は、参考に示したICD-10のF0からF4に分類される精神障害である。

なお、このうちF0及びF1に分類される精神障害については、既に示された他の認定基準等により、頭部外傷、脳血管障害、中枢神経変性疾患等器質性脳疾患の業務起因性を判断した上で、その併発疾病等として認められるか否かを個別に判断する。

2 業務による心理的負荷の強度の評価

業務による心理的負荷の強度の評価に当たっては、当該心理的負荷の原因となった出来事及びその出来事後の状況が持続する程度について総合的に検討する必要がある。そのため、別表1「職場における心理的負荷評価表」(以下「別表1」という。)を指標として用いることとする。

別表1は、出来事及びその出来事後の状況が持続す

る程度をより具体的かつ客観的に検討するため、

- ① 当該精神障害の発病に関与したと認められる出来事が、一般的にはどの程度の強さの心理的負荷と受け止められるかを判断する「(1)平均的な心理的負荷の強度」の欄
- ② 出来事の個別の状況を斟酌し、その出来事の内容等に即して心理的負荷の強度を修正するための「(2)心理的負荷の強度を修正する視点」の欄
- ③ 出来事後の状況がどの程度持続、拡大あるいは改善したかについて評価するための「(3)(1)の出来事後の状況が持続する程度を検討する視点(「総合評価」を行う際の視点)」の欄から構成されている。

業務による心理的負荷の強度の評価は、まず①及び②により当該精神障害の発病に関与したと認められる出来事の強度が「I」、「II」、「III」のいずれに該当するかを評価する。

なお、この心理的負荷の強度「I」は日常的に経験する心理的負荷で一般的に問題とならない程度の心理的負荷、心理的負荷の強度「III」は人生の中でまれに経験することもある強い心理的負荷、心理的負荷の強度「II」はその中間に位置する心理的負荷である。

次に、③によりその出来事後の状況が持続する程度による心理的負荷がどの程度過重であったかを評価する。その上で出来事の心理的負荷の強度及びその出来事後の状況が持続する程度による心理的負荷の過重性を併せて総合評価(「弱」、「中」、「強」)することとするが、具体的には以下の手順により行う。

なお、上記②及び③を検討するに当たっては、本人がその出来事及び出来事後の持続する程度を主観的にどう受け止めたかではなく、同種の労働者が、一般的にどう受け止めるかという観点から検討されなければならない。ここで「同種の労働者」とは職種、職場における立場や経験等が類似する者をいう。

(1) 出来事の心理的負荷の評価

精神障害発病前おおむね6か月の間に、当該精神障害の発病に関与したと考えられる業務によるどのような出来事があったのか、その出来事の心理的負荷の強度はどの程度と評価できるかについて、次のイ及びロの手順により検討を行う。

イ 出来事の平均的な心理的負荷の強度の評価

別表1の「出来事の類型」に示した「具体的出来事」は、職場において通常起こり得る多種多様な出来事を一般化したものである。そのため、労災請求事案ごとに、発病前おおむね6か月の間に、当該精神障害の発病に関与したと考えられる業務による出来事としてどのような出来事があったのかを具体的に把握し、

その出来事が別表1の(1)の欄のどの「具体的出来事」に該当するかを判断して平均的な心理的負荷の強度を「I」、「II」、「III」のいずれかに評価する。なお、「具体的出来事」に合致しない場合には、どの「具体的出来事」に近いかを類推して評価する。

ロ 出来事の平均的な心理的負荷の強度の修正

出来事の平均的な心理的負荷の強度は、別表1の(1)の欄により評価するが、その出来事の内容等によってはその強度を修正する必要が生じる。そのため、出来事の内容、その他の状況等を把握した上で、別表1の(2)に掲げる視点に基づいて、上記イにより評価した「I」、「II」、「III」の位置付けを修正する必要はないかを検討する。

なお、出来事の発生以前から続く恒常的な長時間労働、例えば所定労働時間が午前8時から午後5時までの労働者が、深夜時間帯に及ぶような長時間の時間外労働を度々行っているような状態等が認められる場合には、それ自体で、別表1の(2)の欄による心理的負荷の強度を修正する。

(2) 出来事後の状況が持続する程度による心理的負荷の評価

その出来事後の状況が持続する程度による心理的負荷がどの程度過重であったかを評価するため、出来事後の状況が持続する程度として別表1の(3)の各項目に基づき、出来事後の状況が、どの程度持続、拡大あるいは改善したかについて検討する。具体的には次のイからへに基づき、出来事後の状況が持続する程度による心理的負荷の評価に当たり考慮すべき点があるか否かを検討する。

イ 仕事の量(労働時間等)の変化後の持続する状況

恒常的な長時間労働は精神障害の準備状態を形成する要因となる可能性が高いとされていることから、上記(1)のロに示した恒常的な長時間労働が認められる場合には十分に考慮する。

なお、仕事の量の変化は基本的には労働時間の長さ等の変化によって判断するが、仕事の密度等の変化が過大なものについても考慮する。

ロ 仕事の質の変化後の持続する状況

職種の変更、仕事の内容の大きな変化、一般的に求められる適応能力を超えた要求等その変化が通常予測される変化と比べて過大であると認められるものについて考慮する。

ハ 仕事の責任の変化後の持続する状況

事業場内で通常行われる昇進に伴う責任の変化等通常の責任の増大を大きく超える責任の増大について考慮する。

二 仕事の裁量性の欠如

単調で孤独な繰り返し作業等仕事の遂行についての裁量性が極端に欠如すると考えられる場合について考慮する。

ホ 職場の物的、人的環境の変化後の持続する状況

騒音、暑熱等物理的負荷要因等の多くが、その身体的作用のみでなく、同時に不快感を起し、心理的刺激作用として働き、精神疲労を引き起こすことがあるとされているので、これらが著しい場合について考慮する。

職場における人間関係から生じるトラブル等通常の心理的負荷を大きく超えるものについて考慮する。

ハ 職場の支援・協力等の欠如の状況

事業場が講じた支援、協力等は、心理的負荷を緩和させる上で重要な役割を果たすとされているので、出来事に対処するため、仕事のやり方の見直し改善、応援体制の確立、責任の分散等上司、同僚等による必要な支援、協力がなされていたか等について検討し、これらが十分でない場合に考慮する。

(3) 業務による心理的負荷の強度の総合評価

業務による心理的負荷の強度の総合評価は、前記(1)及び(2)の手順によって評価した心理的負荷の強度の総体が、客観的に当該精神障害を発病させるおそれのある程度の心理的負荷と認められるか否かについて行う。

なお、「客観的に精神障害を発病させるおそれのある程度の心理的負荷」とは、別表1の総合評価が「強」と認められる程度の心理的負荷とする。ここで「強」と認められる心理的負荷とは次の場合をいう。

- ① 別表1の(2)の欄に基づき修正された心理的負荷の強度が「Ⅲ」と評価され、かつ、別表1の(3)の欄による評価が相当程度過重であると認められるとき(「相当程度過重」とは、別表1の(3)の欄の各々の項目に基づき、多方面から検討して、同種の労働者と比較して業務内容が困難で、業務量も過大である等が認められる状態をいう。)
- ② 別表1の(2)の欄により修正された心理的負荷の強度が「Ⅱ」と評価され、かつ、別表1の(3)の欄による評価が特に過重であると認められるとき(「特に過重」とは、別表1の(3)の欄の各々の項目に基づき、多方面から検討して、同種の労働者と比較して業務内容が困難であり、恒常的な長時間労働が認められ、かつ、過大な責任の発生、支援・協力の欠如等特に困難な状況が認められる状態をいう。)

(4) 特別な出来事等の総合評価

業務による心理的負荷の強度は、基本的には上記(3)により総合評価されるが、次のイ、ロ及びハの事実が認められる場合には、上記(3)にかかわらず総合評価を

「強」とすることができる。

イ 心理的負荷が極度のもの

別表1の(2)の欄に基づき修正された心理的負荷の強度が「Ⅲ」と評価される出来事のうち、生死に関わる事故への遭遇等心理的負荷が極度のもの

ロ 業務上の傷病により6か月を超えて療養中の者に発病した精神障害

業務上の傷病によりおおむね6か月を超える期間にわたって療養中の者に発病した精神障害については、病状が急変し極度の苦痛を伴った場合など上記イに準ずる程度のもものと認められるもの

ハ 極度の長時間労働

極度の長時間労働、例えば数週間にわたり生理的に必要な最小限度の睡眠時間を確保できないほどの長時間労働により、心身の極度の疲弊、消耗を来し、それ自体がうつ病等の発病原因となるおそれのあるもの

3 業務以外の心理的負荷の強度の評価

業務以外の心理的負荷の強度は、発病前おおむね6か月の間に起きた客観的に一定の心理的負荷を引き起こすと考えられる出来事について、別表2「職場以外の心理的負荷評価表」(以下「別表2」という。)により評価する。

別表2に示した出来事は、業務以外の日常生活において通常起こり得る多種多様の出来事を一般化したものであるため、個々の事案ごとに各々の出来事がどの「具体的出来事」に該当するかを判断して心理的負荷の強度を評価する。また、「具体的出来事」に合致しない場合は、どの「具体的出来事」に近いかを類推して評価する。

なお、別表2においても別表1と同様、出来事の内容等を勘案の上、その平均的な心理的負荷の強度を変更し得るものである。別表2で示した心理的負荷の強度「Ⅰ」、「Ⅱ」、「Ⅲ」は、別表1で示したものと同程度の強度のものである。

収集された資料により、別表2に示された心理的負荷の強度が「Ⅲ」に該当する出来事が認められる場合には、その具体的内容を関係者からできるだけ調査し、その出来事による心理的負荷が客観的に精神障害を発病させるおそれのある程度のもものと認められるか否かについて検討する。

4 個体側要因の検討

次の(1)から(4)に示す事項に個体側要因として考慮すべき点が認められる場合は、それらが客観的に精神障害を発病させるおそれのある程度のもものと認められる

か否かについて検討する。

(1) 既往歴

精神障害の既往歴が認められる場合には、個体側要因として考慮する。また、治療のための医薬品による副作用についても考慮する。

(2) 生活史(社会適応状況)

過去の学校生活、職業生活、家庭生活等における適応に困難が認められる場合には、個体側要因として考慮する。

(3) アルコール等依存状況

アルコール依存症とは診断できないまでも、軽いアルコール依存傾向でも身体的に不眠、食欲低下、自律神経症状が出たり、逃避的、自棄的衝動から自殺行動に至ることもあるとされているので、個体側要因として考慮する。過度の賭博の嗜好等破滅的行動傾向も同様に考慮する。

(4) 性格傾向

性格特徴上偏りがあると認められる場合には、個体側要因として考慮する。ただし、それまでの生活史を通じて社会適応状況に特別の問題がなければ、個体側要因として考慮する必要はない。

5 業務上外の判断に当たっての考え方

精神障害は、業務による心理的負荷、業務以外の心理的負荷及び個体側要因が複雑に関連して発病するとされていることから、前記1により精神障害の発病が明らかになった場合には、前記2、3及び4の各事項について各々検討し、その上でこれらと当該精神障害の発病との関係について総合判断する。具体的には、次の場合に分けて判断する。

(1) 業務以外の心理的負荷、個体側要因が特段認められない場合

調査の結果、業務による心理的負荷以外には特段の心理的負荷、個体側要因が認められない場合で、前記2による検討において別表1の総合評価が「強」と認められるときには、業務起因性があると判断して差し支えない。

(2) 業務以外の心理的負荷、個体側要因が認められる場合

調査の結果、業務による心理的負荷以外に特段の心理的負荷、個体側要因が認められる場合には、前記2による検討において別表1の総合評価が「強」と認められる場合であっても、前記3、4の検討結果を併せて総合評価し、第3の(2)及び(3)の要件のいずれをも満たすか否かについて判断する。

なお、業務による心理的負荷以外に特段の心理的負荷、個体側要因が認められる場合の判断の考え方は、

次のイ及びロのとおりである。

イ 業務による心理的負荷と業務以外の心理的負荷との関係

判断指針の別表1の総合評価が「強」と認められる場合であって、判断指針の別表2による心理的負荷の強度が「Ⅲ」に該当する出来事が認められる場合には、当該業務以外の出来事の内容を関係者からできるだけ具体的に調査し、業務による心理的負荷と業務以外の心理的負荷の関係について検討を行う必要がある。この場合、一般的には、強度「Ⅲ」に該当する業務以外の心理的負荷が極端に大きかったり、強度「Ⅲ」に該当する出来事が複数認められる等業務以外の心理的負荷が精神障害発病の有力な原因となったと認められる状況がなければ業務起因性があると判断して差し支えない。

ロ 業務による心理的負荷と個体側要因との関係

判断指針の別表1の総合評価が「強」と認められる場合であって、個体側要因に問題が認められる場合には、上記イの場合と同様、業務による心理的負荷と個体側要因の関係について検討を行う必要がある。この場合、一般的には、精神障害の既往歴や生活史、アルコール等依存状況、性格傾向に顕著な問題が認められ、その内容、程度等から個体側要因が精神障害発病の有力な原因となったと認められる状況がなければ業務起因性があると判断して差し支えない。

6 調査に当たっての留意事項

調査は、業務による心理的負荷の内容、程度のほか業務以外の心理的負荷の内容、程度、さらには個体側要因について調査を要する。その際、調査の性格から、プライバシーに触れざるを得ないこともあり、調査に当たってはその保護に十分配慮する必要がある。

第5 治ゆ等

心理的負荷による精神障害にあっては、その原因を取り除き、適切な療養を行えば全治する場合が多い。その際、療養期間の目安を一概に示すことは困難であるが、業務による心理的負荷による精神障害にあっては、精神医学上一般的には6か月から1年程度の治療で治ゆする例が多いとされている。

また、業務上の精神障害が治ゆした後再び精神障害が発病した場合については、発病のたびにその時点での業務による心理的負荷、業務以外の心理的負荷及び個体側要因を各々検討し、業務起因性を判断することとする。

第6 自殺の取扱い

1 精神障害による自殺

ICD-10のF0からF4に分類される多くの精神障害では、精神障害の病態としての自殺念慮が出現する蓋然性が高いと医学的に認められることから、業務による心理的負荷によってこれらの精神障害が発病したと認められる者が自殺を図った場合には、精神障害によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、又は自殺行為を思いとどまる精神的な抑制力が著しく阻害されている状態で自殺が行われたものと推定し、原則として業務起因性が認められる。

ただし、上記の精神障害と認められる事案であっても、発病後治療等が行われ相当期間経過した後の自殺については、治ゆの可能性やその経過の中での業務以外の様々な心理的負荷要因の発生の可能性があり、自殺が当該疾病の「症状」の結果と認められるかどうかは、さらに療養の経過、業務以外の心理的負荷要因の内容等を総合して判断する必要がある。

なお、上記以外の精神障害にあつては、必ずしも一般的に強い自殺念慮を伴うとまではいえないことから、当該精神障害と自殺の関連について検討を行う必要がある。

2 遺書等の取扱い

遺書等の存在については、それ自体で正常な認識、行為選択能力が著しく阻害されていなかったと判断することは必ずしも妥当ではなく、遺書等の表現、内容、作成時の状況等を把握の上、自殺に至る経緯に係る一資料として評価するものである。



(参考) ICD-10第V章「精神および行動の障害」分類

F0	症状性を含む器質性精神毒害
F1	精神作用物質使用による精神および行動の障害
F2	統合失調症、統合失調型障害および妄想性障害
F3	気分(感情)障害
F4	神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害
F5	生理的障害および身体的要因に関連した行動症候群
F6	成人のパーソナリティおよび行動の障害
F7	精神遅滞〔知的障害〕
F8	心理的発達の障害
F9	小児期および青年期に通常発症する行動および情緒の障害、特定不能の精神障害

【→28頁から続く】

このため、評価表に掲げている以外の現実に問題となっているストレスナーについて調査を行い、これらの新規ストレスの強度を測定分析することを目的として実施。

イ 調査方法

ストレス研究・臨床の専門家17名(産業医や精神科医等)により、診療の場や職場の実態、文献等から37項目のストレスナーを抽出し、東京を含む首都圏や大阪府、愛知県の7企業、3,854名の労働者(うち女性496名)を対象に、11段階評価(0-10)で調査を実施した。

ウ 調査結果(別添2)

ストレス強度の評価が全体的には中等度程度以上のストレスとして評価されるものが多かった。しかし、その

中で比較的強いストレスとして評価されるもの(6点以上)が、「会社が倒産した」の6.5点であり、次いで「上司から強度の叱責を受けた」の6.2点、「職場で嫌がらせ、いじめを受けた」の6.1点であった。次いで5点台では、「職場で暴行を受けた」の5.9点、「納得のいかない人事査定を受けた」の5.8点、「自分の関係する仕事で多額の損失を出した」の5.8点、「仕事が忙しすぎる」の5.7点、「顧客や取引先から無理な注文を受けた」の5.7点、「仕事をする上で、職場の協力的体制が悪い」の5.6点、「自分が長い間担当していた仕事が廃止された」の5.6点までがベスト10である。



参考文献

- 1) 川喜田二郎: 発想法 中央公論社 1967

全国安全センター情報公開推進局ホームページ

<http://www.joshrc.org/~open/>

メールマガジン [情報公開推進局 新着レポート]

新規に入手した公文書など、当サイトの更新情報と関連情報を「まぐまぐ」のメールマガジンでご提供します。
ウェブサイトからお申し込みください。

特集/精神障害等判断指針の一部改正

(別表 2)

職場以外の心理的負荷評価表

出来事の種類	具体的出来事	心理的負荷の強度		
		I	II	III
① 自分の出来事	離婚又は夫婦が別居した			☆
	自分が重い病気やケガをした又は流産した			☆
	自分が病気やケガをした		☆	
	夫婦のトラブル、不和があった	☆		
	自分が妊娠した	☆		
	定年退職した	☆		
② 自分以外の家族・親族の出来事	配偶者や子供、親又は兄弟が死亡した			☆
	配偶者や子供が重い病気やケガをした			☆
	親類の誰かで世間的にまずいことをした人が出た			☆
	親族とのつきあいで困ったり、辛い思いをしたことがあった		☆	
	親が重い病気やケガをした		☆	
	家族が離婚した又はその話が具体化した	☆		
	子供の入試・進学があった又は子供が受験勉強を始めた	☆		
	親子の不和、子供の問題行動、非行があった	☆		
	家族が増えた(子供が産まれた)又は減った(子供が独立して家を離れた)	☆		
配偶者が仕事を始めた又は辞めた	☆			
③ 金銭関係	多額の財産を損失した又は突然大きな支出があった			☆
	収入が減少した		☆	
	借金返済の遅れ、困難があった		☆	
	住宅ローン又は消費者ローンを借りた	☆		
④ 事件、事故、災害の体験	天災や火災などにあった又は犯罪に巻き込まれた			☆
	自宅に泥棒が入った		☆	
	交通事故を起こした		☆	
	軽度の法律違反をした	☆		
⑤ 住環境の変化	騒音等、家の周囲の環境(人間環境を含む)が悪化した		☆	
	引越した		☆	
	家屋や土地を売買した又はその具体的な計画が持ち上がった	☆		
	家族以外の人(知人、下宿人など)と一緒に住むようになった	☆		
⑥ 他人との人間関係	友人、先輩に裏切られショックを受けた		☆	
	親しい友人、先輩が死亡した		☆	
	失恋、異性関係のもつれがあった		☆	
	隣近所とのトラブルがあった		☆	

(注) 心理的負荷の強度 I から III は、別表 1 と同程度である。

基勞補発第0406001号

平成21年4月6日

都道府県労働局長労働基準部

労災補償課長殿

厚生労働省労働基準局補償部長

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の 一部改正に係る運用に関し 留意すべき事項等について

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（以下「判断指針」という。）については、平成21年4月6日付け基発第0406001号「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の一部改正について」（以下「改正通達」という。）をもって改正したところであるが、その具体的な運用に当たっては、下記事項に留意されたい。

なお、平成11年9月14日付け事務連絡第9号「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の運用に関しての留意点等について」（以下「判断指針留意通達」という。）[1999年11月号]の記の第2の2(1)中「(3)出来事に伴う変化等を検討する視点」を「(3)(1)の出来事後の状況が持続する程度を検討する視点」に改めるとともに、平成20年2月6日付け基勞補発第0206001号「上司の「いじめ」による精神障害等の業務上外の認定について」（以下「0206001号通達」という。）[2008年10月号参照]記の2のうち「上司とのトラブルがあった」を適用して評価する旨を記載した部分については、これを廃止する。

1 改正の趣旨・背景

精神障害等に係る労災認定については、判断指針に基づき、同指針別表1「職場における心理的負荷評価表」（以下「評価表」という。）により、業務による心理的負荷の強度等について評価し、業務上外の判断を行ってきたところであるが、判断指針策定以降、労働環境の急激な変化等により、業務の集中化による心理的負荷、職場でのひ

どいじめによる心理的負荷など、新たな心理的負荷が生ずる出来事が認識され、評価表における具体的出来事への当てはめが困難な事案が少なからず見受けられる。

このような状況を踏まえ、「職場における心理的負荷評価表の見直し等に関する検討会」を設け、評価表に係る具体的出来事の追加又は修正等を検討課題とし、主として、ストレス評価に関する委託研究結果を基に精神医学の見地からの検討を行ったところである。

今般、その検討結果を踏まえ、評価表等について一部改正を行ったものである。

2 主な改正点

(1) 改正通達2の(1)について

ア 評価表「(1)平均的な心理的負荷の強度」に係る具体的出来事の追加又は修正

評価表に係る具体的出来事について、新たに12項目の追加を行ったこと。また、評価表の既存の具体的出来事に係る心理的負荷をより適切に評価するため、7項目の具体的出来事について、修正を行ったこと。

イ 評価表「(2)心理的負荷の強度を修正する視点」に係る見直し

新たに追加した具体的出来事に係る心理的負荷の強度を修正する際の着眼事項を示すとともに、既存の具体的出来事について、心理的負荷の強度を適切に修正する観点から、修正する際の着眼事項の修正を行ったこと。

ウ 評価表「(3)(1)の出来事に伴う変化等を検討する視点」に係る見直し

出来事後の状況がどの程度持続し、拡大あるいは改善したかを評価する観点をより明確にするため、「(3)(1)の出来事に伴う変化等を検討する視点」を「(3)(1)の出来事後の状況が持続する程度を検討する視点（「総合評価」を行う際の視点）」に改め、咄来事に伴う問題、変化への対処等」について修正を行うとともに、よりの確な評価に資するため、「持続する状況を検討する際の着眼事項例」を追加したこと。

エ 「職場以外の心理的負荷評価表」に係る具

体的出来事の追加

判断指針別表2「職場以外の心理的負荷評価表」について、新たに1項目の具体的出来事を追加したこと。

(2) 改正通達2の(2)から(7)について

上記(1)ウによる標題の修正等を踏まえた文言の整理を行ったこと。

(3) 改正通達2の(8)について

WHOで策定されたICD-10の日本語版が、平成17年11月に改訂されたことを踏まえ、判断指針参考の「ICD-10第V章『精神および行動の障害』分類」について、文言の修正を行ったこと。

3 運用上の留意点

(1) 具体的出来事について

ア 新たに追加した具体的出来事12項目は、以下の内容に係る項目であること。

(ア) 「違法行為を強要された」

食品偽装、賞味期限の改ざん、欠陥製品の製造等、法令に違反する行為を強要された場合などの心理的負荷を評価する項目であり、いわゆるコンプライアンス違反もこの項目で評価するものであること。

(イ) 「自分の関係する仕事で多額の損失を出した」

金融機関における株取引による損失など、自分のミスによらない多額の損失を出した場合の心理的負荷を評価する項目であること。なお、自分の重大な仕事上のミスで多額の損失を出した場合は、「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした」の項目で評価するものであること。

(ウ) 「顧客や取引先から無理な注文を受けた」

顧客等の立場が強くなっている現在の社会情勢等を反映して発生する顧客や取引先から無理な注文を受けた時点における心理的負荷を評価する項目であり、「顧客や取引先からクレームを受けた」という結果だけでなく、それに至る以前の心理的負荷を評価するものであること。なお、従来の「顧客とのトラブルがあった」については、評価する出来事をより明確にするため

「顧客や取引先からのクレームを受けた」に修正したものであること。

(エ) 「達成困難なノルマが課された」

納期、工期、売上目標など会社の中に存在する様々なノルマについて、ノルマが課された時点における心理的負荷を評価する項目であり、上記(ウ)の「顧客や取引先から無理な注文を受けた」と同様、「ノルマが達成できなかった」という結果だけでなく、それに至る以前の心理的負荷を評価するものであること。

(オ) 「研修、会議等の参加を強要された」

「強要された」は、担当業務と研修、会議等の内容との関連など客観的事実により強要といえるかを着眼点として、研修や会議等の参加を強要された心理的負荷を評価する項目であること。

(カ) 「大きな説明会や公式の場での発表を強いられた」

発表を強いられた心理的負荷を評価する項目であること。

(キ) 「上司が不在になることにより、その代任を任された」

上司が不在となり、本来業務と併せて上司が行っていた業務の代任を任された場合の心理的負荷を評価する項目であること。代任期間の長短にかかわらず、本来業務と併せて上司が行っていた業務の代任を任された場合に評価するものであり、期間の長短については、「(2)心理的負荷の強度を修正する視点」により、評価を行うこととなること。

(ク) 「早期退職制度の対象となった」

早期退職制度の対象となった場合の心理的負荷を評価する項目であること。なお、例えば、形式的には希望退職の形はとっていても、事実上退職の強要がある場合には、既存の具体的出来事である「退職を強要された(平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」)」により評価するものであること。

(ケ) 「複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった」

これまで複数名で担当していた業務を組織

再編等により1人で担当することになった場合の心理的負荷を評価する項目であり、仕事の責任や、役割、立場などの困難性のほか、他に相談する相手がいなくなったという点を評価するものであること。

(コ)「同一事業場内での所属部署が統廃合された」

同一事業場内で組織再編等により部課などが統廃合された場合の心理的負荷を評価する項目であり、職場における労働密度が過密となったことや仕事の責任・役割・立場などが困難となったことのきっかけを評価するものであること。

(サ)「担当ではない業務として非正規社員のマネージメント、教育を行った」

非正規社員の増加を背景に、自分の属するラインに非正規社員が配置され、課長、係長など管理する立場にある者以外の者が、これら非正規社員のマネージメント、教育を行った場合の心理的負荷を評価する項目であること。

(シ)「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」

ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた場合の心理的負荷について評価する項目であること。

上司からのいじめについては、0206001号通達に示すところにより、既存の具体的出来事である「上司とのトラブルがあった」で心理的負荷の評価を行っていたところ、出来事の類型「⑥対人関係のトラブル」中の他の具体的出来事に該当する事案であっても、その内容・程度が業務指導の範囲を逸脱し、人格や人間性を否定するような言動が認められる場合には、ひどい嫌がらせ、いじめ等に該当することとし、この項目で評価することとしたものであること。

イ 既存の具体的出来事のうち修正した7項目は、以下の内容に係る項目であること。

(ア)「重度の病気やケガをした」

評価する出来事をより明確にするため、客観的な表記としたものであること。

(イ)「会社の経営に影響するなどの重大な仕事

上のミスをした」

重大なミスの程度をより明確にするため、例示したものであること。

(ウ)「顧客や取引先からクレームを受けた」

評価する出来事を明確にするため、既存の具体的出来事である「顧客とのトラブルがあった」を修正したものであり、「クレームを受けた」という心理的負荷を評価する項目であること。なお、「クレームを受けた」とは、例えば、受注後納品までの過程において相手方の要望に応えることができず苦情を受けた場合等の心理的負荷を評価するものであり、クレームを受けたという結果に至る以前の心理的負荷については、上記ア(ウ)の「顧客や取引先から無理な注文を受けた」により評価するものであること。

(エ)「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」及び「勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた」

心理的負荷が生じることとなった出来事を適切に評価するため、評価する出来事の明確化を図る観点から修正を行ったものであること。仕事内容・仕事量の変化、あるいは勤務・拘束時間が長時間化するきっかけとなった業務上の事柄を出来事として捉えることにより、長時間化等の契機となった時点が明らかとなり、その後の状況が持続する程度について、より適切に評価できるものであること。

(オ)「非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた」

非正規社員の増加を踏まえ、不利益の取扱いの例示を行ったものであるが、これまでと同様に、幅広く仕事上の差別、不利益による心理的負荷を評価する項目であること。

(カ)「部下とのトラブルがあった」(平均的な心理的負荷の強度の修正)

直接の上下関係の中で、職種、経験等によっては、部下との確執等が生じ上司が孤立するという、従来にはあまりなかった新たな心理的負荷が生じていることから、平均的な心理的負荷の強度を「I」から「II」に修正したものであること。

なお、「同僚とのトラブルがあった」について

は、上下関係にある「部下とのトラブルがあった」とは異なり、同僚間は基本的に対等の関係であることから、平均的な心理的負荷の強度は「I」が適当であり、変更は行っていないが、同僚間においても、職種、経験、所属する部署の役割等によっては、上下関係と同程度の心理的負荷が生じる場合があることから、これらを心理的負荷の強度を修正する視点の着眼事項に追加したものであること。

ウ 上記ア及びイに示す内容等をも踏まえ、評価する出来事を明確に把握することとなるが、具体的出来事が複数認められる場合の取扱いについては、判断指針留意通達のほか、0206001号通達記の2(2)に準じて総合的に評価すること。

(2) 心理的負荷の強度を修正する視点(修正する際の着眼事項)について

ア 具体的出来事の平均的な心理的負荷の強度は、一般的にはどの程度の強さの心理的負荷と受け止められるかを前提として示したものであるので、個別事案における心理的負荷の強度の評価に当たっては、個々の労働者が置かれた立場、状況等の個別性を考慮して、心理的負荷の強度を修正する視点(修正する際の着眼事項)に基づき、修正がなされるべきものであることに留意すること。

例えば、「上司が不在となることにより、その代行を任された」という出来事が生じるとともに、この出来事により仕事内容・仕事量の大きな変化があった場合には、上記(1)ウにより、「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」により評価した上で、当該出来事の心理的負荷の強度について、業務の代行による責任の変化を踏まえた修正を行うことが適当であること。

イ 次の具体的出来事については、追加した着眼事項に十分配慮すること。

(ア) 「転勤をした」

海外への転勤の場合に、当該国又は地域等の治安状況によっては心理的負荷の程度が大きく異なることがあることから、これまで示していた着眼事項に加え「海外の治安の状況」を追加

したものであること。

(イ) 「同僚とのトラブルがあった」

同僚間においても、職種、経験、所属する部署の役割等によっては、上下関係と同程度の心理的負荷が生じる場合があることから、これらを着眼事項に追加したものであること。

ウ 具体的出来事の平均的な心理的負荷の強度の修正については、平成20年9月25日付け事務連絡「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における業務による出来事の心理的負荷の強度の修正等について」(以下「20年9月25日付け事務連絡」という。)にも配慮すること。

(3) 「(1)の出来事後の状況が持続する程度を検討する視点(「総合評価」を行う際の視点)」について

「(1)の出来事後の状況が持続する程度を検討する視点」は、出来事後の心理的負荷がどの程度持続し、拡大あるいは改善したかについて検討する事項、すなわち、当該出来事後の業務の状況が「相当程度過重」、あるいは「特に過重」であったか否かについて総合評価を行う際の視点である。このことを踏まえ、よりの確な運用を図るため、「持続する状況を検討する際の着眼事項例」を新たに示したところであるので、これらの評価に当たっての着眼点として、当該出来事後の状況が持続する程度について適切な評価を行うこと。

なお、出来事後の総合評価を行うに当たっては、上記(2)ウと同じく、20年9月25日付け事務連絡に配慮すること。

4 その他

職場における心理的負荷評価表の見直し等に関する検討会報告書においては、「個別事案ごとに、各地方労働局に配置された3名の医学専門家の合議制で総合評価を行うこととしていることから、より客観性、医学的妥当性の確保が図られている点も評価できるものである。」とされ、その重要性が指摘されていることを踏まえ、地方労災医員協議会精神障害等専門部会の運営に際しては、引き続き請求事案に係る情報を的確に提供した

上で十分な検討が行われるよう留意するとともに、精神障害の発病の有無、発病時期、疾患名及び心理的負荷の評価等の業務上外を判断するために必要な医学的事項について、的確な医学的意見を得るよう努めること。



※基発第0406001号及び基労補発第0406001号の原文は、厚生労働省ホームページの「精神障害等の労災補償について」でも入手できる。
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken04/090316.html>
同ページには、判断指針改正を解説したリーフレット「精神障害等の労災認定について」、「精神障害等の労災補償について」も掲載されているほか、各年度の労災補償状況の報道発表資料にもリンクがはってある。下記事務連絡も4月10日になって追加掲載された。

事務連絡
平成20年9月25日
都道府県労働局労働基準部
労災補償課長殿
厚生労働省労働基準局補償部
補償課職業病認定対策室長

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におけ る業務による出来事の心理的 負荷の強度の修正等について

標記については、平成11年9月14日付け基発第544号「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について」(以下「判断指針」という。)に基づき、「精神障害等の労災認定に係る検討会報告書」における「長時間労働は、一般に精神障害の準備状態を形成する要因となっている可能性があることから、出来事自体のストレス強度は、より高く評価される必要がある。」及び「出来事へ対処するため発生する長時間労働、休日労働等も心身の疲労を増加させ、ストレス対応能力

を低下させる意味で重要となる。」との知見を踏まえ、業務による出来事の心理的負荷の強度を修正等することとされているところであるが、業務指導等において、恒常的長時間労働が明らかであるにもかかわらず、業務による出来事の心理的負荷の強度を修正等が適切になされていないと判断される事案が散見されるところである。

については、これが運用に当たっては、下記の取扱いに留意されたい。

記

1 「出来事の平均的な心理的負荷の強度の修正」

出来事前における恒常的長時間労働については、各種調査結果を踏まえると、1か月平均の時間外労働時間がおおむね100時間を超えるような状態はこれに該当すると考えられるところであるので、かかる場合には、業務による出来事の心理的負荷の強度を適切に修正されるよう留意されたい。

2 「出来事に伴う変化等による心理的負荷の評価」における「仕事の量(労働時間等)の変化」

出来事後における変化等の総合評価を行うに際し、判断指針別表1の(3)の欄によって「特に過重であると認められるとき」(「特に過重」とは、同種の労働者と比較して業務内容が困難であり、恒常的な長時間労働が認められ、かつ過大な責任の発生、支援、協力の欠如等特に困難な状況が認められる状態をいう。)における恒常的な長時間労働についても、上記1と同様の時間数を目安として差し支えないこと。

なお、出来事後の変化等の総合評価を行うに際し、判断指針別表1の(3)の欄によって、「相当程度過重であると認められるとき」(「相当程度過重」とは、同種の労働者と比較して業務内容が困難であり、業務量も過大である等が認められる状態をいう。)の評価については、労働時間を含めた仕事の量・質、責任の変化、支援・協力等の有無など多方面から検討して総合的に判断することとされたい。



職場における心理的負荷評価表の見直し等に関する検討会報告書

平成21年3月

職場における心理的負荷評価表の見直し等に関する検討会

1 はじめに

(1) 検討会開催の背景等

業務による心理的負荷を原因として精神障害を発病し、あるいは自殺したとする事案（以下「精神障害等」という。）については、平成11年度に策定された「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」（以下「判断指針」という。）[1999年11月号参照]に基づき、同判断指針別表1「職場における心理的負荷評価表」により業務による心理的負荷の強度等について評価し、業務上外の判断が行われている。

しかしながら、判断指針策定以降、企業における組織の再編や人員の削減等の実施、あるいは能力主義・成果主義に基づく賃金・処遇制度の導入等に伴う人事労務管理の強化等職場を取り巻く状況が変化している中で、業務の集中化による心理的負荷、職場でのひどいじめによる心理的負荷など、新たに心理的負荷が生ずる事案が認識され、現行の職場における心理的負荷評価表による具体的出来事への当てはめが困難な事案が少なからず見受けられる。

このような状況を踏まえ、厚生労働省では、平成14年度及び平成18年度において、ストレス出来事の評価に関する委託研究を実施した。

本検討会では、今般、これらの研究結果（「(参考)平成14年度及び平成18年度委託研究の概要について」参照。）等に基づき、職場における心理的負荷評価表の具体的出来事等に関する検証・検討を行うこととした。

(2) 検討状況

上記(1)を踏まえ、平成20年12月25日の第1回検討会から3回にわたって検討会を開催し、職場における心理的負荷評価表の見直し等について検証・検討を行い、今般、その結果を取りまとめた。

2 検討に当たったの基底的考え方

職場における心理的負荷評価表は、判断指針の中で、精神障害等の労災認定における業務上の出来事についてその心理的負荷を客観的に評価する手法として用いられているものである。このことを踏まえ、本検討会では、判断指針の考え方について一定の評価を行った上で、職場における心理的負荷評価表の見直し等に係る検討を行うことが適当であると判断した。

(1) 判断指針の考え方について

判断指針の考え方について評価を行った結果、次の結論が得られた。

ア 判断指針が依拠している「ストレス-脆弱性」理論は、いまだ同理論に代わり一般的な理論として受け入れられているものがない中であって、精神障害の発病に係る医学モデルの中で現在最も広く支持され、受け入れられているものであり、同理論に基づき策定された判断指針は合理性があり、労災認定の判断基準として妥当であると考えられる。

イ また、同指針においては、世界的に最もよく用いられ有効性、妥当性が検証されている「ストレスモデル」及びストレス評価表としても妥当性が高いといわれているライフイベント法を採用しており、妥当性、合理性は高く、この点からも労災認定の判断基準として妥当であると考えられる。

ウ 特に、判断指針においては、公的な補償である労災保険の性格からみても客観的に評価することが重要となるが、ストレス評価について、出来事を一般的、客観的に評価した上で、個別性を考慮して修正し、さらに総合的に評価するシステムが組み込まれており、妥当であるといえる。なお、その具体的な運用に当たって、個別事案ごとに、各地方労働局に配置された3名の医学専門家の合議制で総合評価を行うこととして

いることから、より客観性、医学的妥当性の確保が図られている点も評価できるものである。

(2) 職場における心理的負荷評価表の見直しの必要性

客観的評価を前提とした判断指針の考え方やシステムは合理的で妥当であると判断されるものの、近時の精神障害等に係る労災請求件数の増加と相まって、業務による様々な心理的負荷を受けたとして労災請求に至るケースが増加しており、個別事例において、職場環境の多様化等による、業務の集中化による心理的負荷、職場でのひどいじめによる心理的負荷など、新たな心理的負荷が生ずる事案が認識されている現状にある。

判断指針における職場における心理的負荷評価表は、これら新たに生じる出来事を含め、社会の変化等に応じ、適切に客観的に評価することができることが望ましい。このためには、適宜、精神医学等の知見に基づく見直しを行っていく必要がある。

本検討会においては、こうした職場における心理的負荷評価表の見直しの必要性等を十分に踏まえ、

- ア 職場における心理的負荷評価表に係る具体的出来事の追加又は修正
- イ 「心理的負荷の強度を修正する視点」の見直し
- ウ 「出来事に伴う変化等を検討する視点」の見直し
- エ 「職場以外の心理的負荷評価表」の見直しについて、検証・検討を行った。

3 職場における心理的負荷評価表の見直しに係る検討結果

(1) 職場における心理的負荷評価表に係る具体的出来事の追加又は修正

ア 検討の経緯

(ア) ストレス調査に関する文献を検討するため、判断指針作成時である平成11年以降について、国内文献についてはCiiNiiによりキーワードとして「ストレス」、「ライフイベント」、「職場」を用い、国外文献については、PubMedのMedline databaseによりキーワードとして「労働者(Worker)」、「ストレスフル(stressful)」、「出来事(event)」を用いて検索したところ、国内文献5文献、国外文献42文献を得たところである。この中にはストレス評価に関する文献は若干含まれてはいたが、調査研究の規模及び内容等から、平成14年度及び平成18年度の委託研究結果を上回るものはなく、また、補完し得る内容も認められなかったことから、本検討会は、当該委託研究結果に基づき、職場における心理的負荷評価表の見直しを行うことが適切である

と判断した。

特に、両委託研究は、調査対象者数の大きさもさることながら、ストレスの選定に関して、ストレス測定、ライフイベント法の専門家(14年度30名、18年度17名)によって選定された職場で実際にみられる事柄や診療の場面から調査項目が抽出されており、広範囲でかつ現在の職場の実態を反映したという点で優れている。

(イ) また、平成14年度及び平成18年度の委託研究結果により得られた93項目の出来事について、判断指針を策定した際の「精神障害等の労災認定に係る専門検討会」における各種研究により得られた出来事の評価や職場における心理的負荷評価表のストレス強度との関連や相対性を検討したところ、各研究においても個々の出来事間の強弱についておおむね整合性が認められた。

出来事の評価や職場における心理的負荷評価表のストレス強度については、判断指針を策定した際の「精神障害等の労災認定に係る専門検討会報告書(平成11年7月29日)」「1999年10月号参照」において、職場のルールに基づいて一般的に行われている行為(例えば、一定の業績、経験に伴って昇進すること等)は業務によるストレス要因としては一般には評価対象とならないとされていること、客観的に一定のストレスを引き起こすと考えられる出来事について評価することが適切であるとされていること等の考え方を踏まえ、「同一事業場の労働者に共通する出来事」、「個人の主観により発生する出来事」、「既存の出来事に当てはめ評価できる内容のもの」、「出来事として評価できない内容のもの」又は「頻度が低いもの(ただし、ストレス強度、出来事の内容等を考慮して重要性が認められるものについては検討対象とした。)」に該当すると考えられるものを除いた検討対象項目を基に、職場における心理的負荷評価表に係る具体的出来事の追加又は修正について検討することとした。

イ 検討結果(別紙1「29頁参照」)

(ア) 職場における心理的負荷評価表に係る具体的出来事の追加

上記の検討対象項目に基づき検討を行った結果、職場における心理的負荷評価表別表1の(1)について、新たに次の12項目の具体的出来事を追加することが適当である。また、これら具体的出来事の心理的負荷の強度については、判断指針を策定した際の「精神障害等の労災認定に係る専門検討会」における考え方等を踏まえ、各委託研究結果における出来事のストレス強度の分布、出来事の評価の相対性等を考慮した結果、以下のような内容が妥当と判断する。ちなみに、同結果は臨

床経験上の知見からみても適切である。

① 「違法行為を強要された」

食品偽装、賞味期限の改ざん、欠陥製品の製造等、法令に違反する行為を強要された場合などの心理的負荷を評価する項目である。心理的負荷の強度は、「Ⅲ」が適当である。なお、いわゆるコンプライアンス違反もこの項目で評価するものである。

② 「自分の関係する仕事で多額の損失を出した」

金融機関における株取引による損失など、自身のミスによらない大きな損失を出した場合の心理的負荷を評価する項目である。心理的負荷の強度は、「Ⅱ」が適当である。

③ 「顧客や取引先から無理な注文を受けた」

顧客等の立場が強くなっている現在の社会情勢等を反映して発生する顧客や取引先から無理な注文を受けた場合の心理的負荷を評価する項目である。

現行の職場における心理的負荷評価表に係る具体的出来事にある「顧客とトラブルがあった」という結果だけでなく、それに至る以前の心理的負荷を評価するため、新たに「顧客や取引先から無理な注文を受けた」を設けるとともに、従来の「顧客とのトラブルがあった」についても、評価する出来事をより明確にするため「顧客や取引先からのクレームを受けた」に修正することが適当である（下記(イ)参照。）。心理的負荷の強度は、「Ⅱ」が適当である。

④ 「達成困難なノルマが課された」

納期、工期、売上目標など会社の中に存在する様々なノルマについて、ノルマが課された時点における心理的負荷を評価する項目である。「顧客や取引先から無理な注文を受けた」と同様、現行の職場における心理的負荷評価表に係る具体的出来事にある「ノルマが達成できなかった」という結果だけでなく、それに至る以前の心理的負荷を評価する項目である。心理的負荷の強度は、「Ⅱ」が適当である。

⑤ 「研修、会議等の参加を強要された」

「強要された」は、担当業務と研修、会議等の内容との関連など客観的事実により強要といえるかを着眼点として、研修や会議等の参加を強要された場合の心理的負荷を評価する項目である。心理的負荷の強度は、「Ⅰ」が適当である。

⑥ 「大きな説明会や公式の場での発表を強いられた」

発表を強いられた心理的負荷に着目して評価する項目である。心理的負荷の強度は、「Ⅰ」が適当である。

⑦ 「上司が不在になることにより、その代行を任された」

上司が不在となり、本来業務と併せて上司が行っていた業務の代行を任された場合の心理的負荷を

評価する項目である。心理的負荷の強度は、「Ⅰ」が適当である。

⑧ 「早期退職制度の対象となった」

早期退職制度の対象となった場合の心理的負荷を評価する項目である。心理的負荷の強度は、「Ⅰ」が適当である。

⑨ 「複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった」

これまで複数名で担当していた業務を組織再編等により1人で担当することになった場合の心理的負荷を評価する項目である。1人での担当は仕事の責任や、役割、立場などの困難性のほか、他に相談する相手がなくなったという点を評価するものである。心理的負荷の強度は、「Ⅱ」が適当である。

⑩ 「同一事業場内での所属部署が統廃合された」

同一事業場内で組織再編等により部課などが統廃合された場合の心理的負荷を評価する項目である。職場における労働密度が過密となったことや仕事の責任・役割・立場などが困難となったことのきっかけをより明確に評価することができる。心理的負荷の強度は、「Ⅰ」が適当である。

⑪ 「担当ではない業務として非正規社員のマネジメント、教育を行った」

非正規社員の増加を背景に、自分の属するラインに非正規社員が配置され、課長、係長などの管理する立場にある者以外のものが、これら非正規社員のマネジメント、教育を行った場合の心理的負荷を評価する項目である。心理的負荷の強度は、「Ⅰ」が適当である。

⑫ 「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」

ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた場合の心理的負荷について評価する項目である。従前、例えば、上司からの嫌がらせ、いじめ等については、「上司とのトラブルがあった」で評価していたところ、その内容・程度が業務指導の範囲を逸脱し、人格や人間性を否定するような言動が認められる場合には、ひどい嫌がらせ、いじめ等に該当することとし、この項目で評価するものである。心理的負荷の強度は、「Ⅲ」が適当である。

(イ) 職場における心理的負荷評価表に係る具体的出来事の修正

職場における心理的負荷評価表に係る具体的出来事をより明確にするため、委託研究結果等を踏まえ、当該具体的出来事についても、別紙1のとおり、7項目を修正することが適当である。

修正を行うのは、その多くは客観的な表記とし、又は例示をすることにより、より明確にするためのものである

が、職場における心理的負荷評価表に係る「部下とのトラブルがあった」については、直接の上下関係の中で、部下との確執等が生じ上司が孤立するという、従来にはあまりなかった新たな心理的負荷が生じていることから、委託研究結果を踏まえ、平均的な心理的負荷の強度を「Ⅱ」に修正することが適当である。

なお、「同僚とのトラブルがあった」については、上下関係にある「部下とのトラブルがあった」とは異なり、同僚間は基本的に対等の関係であることから、平均的な心理的負荷の強度は「Ⅰ」が適当であるが、下記(2)「『心理的負荷の強度を修正する視点』の見直し」別紙2で示すとおり、職種、経験、所属する部署の役割等によっては、上下関係と同程度の心理的負荷が生じるケースも考えられるため、この点に着目した修正が必要である。

また、現行の職場における心理的負荷評価表に係る具体的出来事にある「顧客とのトラブルがあった」についても、上記(ア)の③に示したとおり、委託研究結果を踏まえ、「顧客や取引先からクレームを受けた」に修正するとともに、平均的な心理的負荷の強度を「Ⅱ」に修正することが適当である。

(2) 「心理的負荷の強度を修正する視点」の見直し (別紙2 [31頁参照])

ア 上記(1)の職場における心理的負荷評価表に新たに追加することが適当と判断された具体的出来事について、それぞれ別紙2のとおり、心理的負荷の強度を修正する際の着眼事項を追加することが適当である。

イ また、現行の強度を修正する視点についても、委託研究の結果等を踏まえて具体的出来事に係る心理的負荷の強度を適切に修正する観点から、別紙2のとおり10項目の修正を行うことが適当である。

(3) 「出来事に伴う変化等を検討する視点」の見直し (別紙3 [34頁参照])

ア 「出来事に伴う変化等を検討する視点」については、現行、出来事後の心理的負荷がどの程度持続し、拡大あるいは改善したかについて検討する事項となっており、この内容を明確にするため、標題を「(1)の出来事後の状況が持続する程度を検討する視点」に修正するとともに、検討目的も明らかにするため「『総合評価』を行う際の視点」という副題を追加するのが適当である。

イ 各項目についても、別紙3のとおり修正することが適当である。

ウ また、現行の検討する視点の修正と併せて、この出来事後の状況が持続する程度を検討する視点について、よりの確な運用を行うため、具体的評価のポイントと

して「持続する状況を検討する際の着眼事項例」を別紙3のとおり新たに追加することが適当である。

(4) 「職場以外の心理的負荷評価表」の見直し(別紙4 [35頁参照])

判断指針別表2「職場以外の心理的負荷評価表」についても、平成14年度に実施した委託研究結果に基づき、具体的出来事の追加等の検討を行うべきであり、検討の結果、別紙4のとおり具体的出来事として新たに1項目を追加することが適当である。

4 今後の課題等

上記3により得られた検討結果については、本検討会において、ストレス評価に関する精神医学及び心理学の見地から妥当と判断されるものであるが、今後の精神医学及び心理学の研究の進歩、蓄積並びに社会情勢の変化等により、必要に応じ、検証・検討を要するものであることに留意する必要がある。

特に、職場における心理的負荷評価表については、職場環境の変化により、労働者が受けるストレス度も変化することが考えられることから、今後もストレス評価に関する調査研究を継続して実施する必要がある。



平成21年3月27日

職場における心理的負荷評価表の 見直し等に関する検討会

(座長) 岡崎 祐士 東京都立松沢病院 院長
黒木 宣夫 東邦大学医療センター佐倉病院
精神医学研究室教授
夏目 誠 大阪樟蔭女子大学大学院
人間科学研究科臨床心理学専
攻教授
山崎喜比古 東京大学大学院
医学系研究科准教授

(五十音順)

(参考) 平成14年度及び平成18年度 委託研究の概要について

○平成14年度委託研究「ストレス評価表の充実強化 に関する研究」

ア 目的

判断指針策定以降、企業におけるリストラや失業率の増加、グローバル・スタンダードに伴う目標管理制度の導入等、大きな社会変動が起きている中で、ストレス評価をより適切に行うため、評価表にない勤労者に係るストレ

特集/精神障害等判断指針の一部改正

サーについて調査分析を行い、ストレス評価表の充実強化を目的として実施。

イ 調査方法

ストレス測定・ライフイベント法の専門家30名(精神科医、産業医、公衆衛生・心理学の研究者、産業看護職、臨床心理士、人事・労務担当者)により、最近の企業現場で多く見られるストレス91項目(職場関連項目は56項目)をKJ法(川喜田(1967))¹⁾により抽出し、東京、大阪、名古屋、福岡にまたがる製造業、第3次産業を含む7社、2,699名の労働者(うち女性673名)を対象に、4段階評価(1, 2, 3, 4)調査を実施した。

ウ 調査結果(別添1)

ストレス強度は、「嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」が最も強いストレスであり、3.11の強度を示した。次いで「給与が減少した」の3.08、「目標管理が達成で

きず給与が下がった」の3.07、「違法行為を強要された」の3.06、「顧客が無理な注文をした」の3.05、「職場で欠員補充がなかった」の3.00、「業務を1人で担当することになった」の2.97である。

○平成18年度委託研究「精神障害を引き起こすストレス調査に関する研究」

ア 目的

判断指針の評価表のもとになった研究の多くは、判断指針策定以前の1970年代から90年代初頭にかけてのものであるが、その後の社会や産業変動の影響により、企業におけるリストラや失業率の増加、人事労務管理の変化等による新たなストレスが認識されているところである。

【→15頁に続く】

(別添1) 「ストレス評価表の充実強化に関する研究 14年度委託研究報告書」
(表11「健康増進と通商部の「体験あり」頻度の比較」、表12「通商増進部全体のストレス強度」より抜粋)

出来事	頻度 (%)	ストレス強度 (点)
1 嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた	6.3	3.11
2 給与が減少した	32.0	3.08
3 目標管理が達成できず、給料が下がった	4.1	3.07
4 違法行為を強要された	1.9	3.06
5 職場で顧客が無理な注文をした	18.5	3.05
6 職場で欠員補充がなかった	24.4	3.00
7 業務を一人で担当するようになった	14.8	2.97
8 顧客からクレームを受けた	28.6	2.87
9 通勤時間が増加した	8.7	2.86
10 プライベートな情報が会社に漏れた	3.3	2.85
11 複数の仕事を担当した	59.1	2.85
12 他部署とのトラブルがあった	13.3	2.83
13 職場の宴会や旅行等への参加を強要された	7.7	2.82
14 自分が長い間担当してきた仕事が中断した	10.7	2.81
15 職場の人が自殺した	0.6	2.81
16 予算の大幅な削減を強いられた	34.3	2.79
17 労働組合の活動でトラブルがあった	1.1	2.76
18 会社の業績が悪化した	42.5	2.76
19 会社の将来への見通しが定まらなくなってきた	49.4	2.75
20 作成していたデータが失われた	17.5	2.75
21 わたしの仕事への期待度が変わった	29.9	2.73
22 会社の設備が故障した	38.3	2.72
23 社内の正社員数が減少した	47.2	2.70
24 同じ職場の人が死亡した	2.8	2.67
25 転職に失敗した	0.6	2.65
26 失業した	0.6	2.60
27 研修の受講を強要された	10.1	2.59
28 降格した	1.9	2.59
29 下請け企業に対して低価格の要求をした	9.3	2.57
30 所属部署が統合された	8.2	2.54
31 会社の規模が変わった	8.6	2.53
32 新しい賃金制度が導入された	12.2	2.52
33 仕事に必要な資格が取れなかった	7.8	2.52
34 同僚や部下から重大な相談を受けた	9.8	2.50
35 専門外の会議に出席した	9.6	2.48
36 自分の会社の評判が悪くなった	23.0	2.47
37 昇進試験があった	1.9	2.46
38 早期退職制度の対象になった	8.0	2.46
39 職場で再教育を受けた	4.1	2.45
40 親会社の指導・監督を受けた	4.7	2.43
41 大きな説明会や公式の場で発表した	14.3	2.43
42 新しい評価制度が導入された	27.8	2.42
43 転職した	2.7	2.36
44 非正社員の教育を担当した	8.8	2.34
45 転職した	4.3	2.26
46 会社が対等合併した	3.2	2.24
47 部長・課長などの職階が簡素化された	8.3	2.22
48 海外出張があった	8.7	2.19
49 会社が吸収合併された	0.7	2.15
50 自分の仕事が外注化された	4.3	2.10
51 会社が強制退社を受けた	1.0	2.07
52 非正社員が増加した	24.8	2.02
53 会社が倒産した	0.3	2.00
54 下位管理職へ女性が登用された	1.1	1.71
55 外資系企業と合併した	0.3	1.43
56 給与が上がった	15.3	1.43

(別添2) 「精神障害を引き起こすストレス調査に関する研究 18年度委託研究報告書」
(表9「ストレス平均点数のランキング」、表17「全体の頻度」より抜粋)

出来事	頻度 (%)	ストレス強度 (点)
1 会社が倒産した	0.4	6.50
2 上司から強度の叱責を受けた	11.1	6.20
3 職場で嫌がらせ、いじめを受けた	6.9	6.10
4 職場で暴行を受けた	0.8	5.90
5 自分の関係する仕事で多額の損出を出した	9.6	5.80
6 納得のいかない人事査定を受けた	15.4	5.80
7 仕事が忙しすぎる	53.9	5.70
8 顧客や取引先から無理な注文を受けた	18.3	5.70
9 1ヶ月以上にわたって休暇が、まったく取れなかった	10.6	5.60
10 仕事をすることで、職場の協力体制が悪い	39.7	5.60
11 仕事で海外において危険な事件にあり、危害を受けたりした	1.0	5.60
12 自分が長い間担当していた仕事が廃止された	7.0	5.60
13 仕事に見合った給料をもらっていない	23.8	5.50
14 自分の能力が正当に評価されない	24.9	5.50
15 派遣・契約・請負社員として仕事上で不利益な扱いを受けた	3.1	5.40
16 24時間オン・コール体制で仕事をすることになった	16.8	5.30
17 部下とのトラブルがあった	8.5	5.30
18 会社でリストラ・組織の再編・人員削減が行われ自分の業務負担が増大した	23.8	5.30
19 職場で欠員補充がなかった	23.2	5.20
20 介護休暇や育児休暇が取れなかった	1.2	5.20
21 自分の仕事に対する会社の期待度が落ちた	15.7	5.10
22 経営赤字などにより、会社の将来への見通しが立たなくなった	12.8	5.10
23 仕事上で作成しているデータが失われた	11.1	4.90
24 複数の仕事を担当するようになった	44.2	4.60
25 業務を一人で担当するようになった	30.5	4.60
26 本体から分離した分社の社員になった	11.3	4.60
27 客先企業など、私の所属でない職場で仕事をすることになった	8.9	4.50
28 契約・派遣・請負・パート・アルバイトといった種々の社員混在に伴う職務混乱が生じた	12.8	4.20
29 自分の所属部署が統合を受けた	15.5	4.10
30 上司が不在になることにより、その代行を任せられた	12.4	3.80
31 上司などからコンプライアンス無視をするように言われた	5.3	3.80
32 治安事情が悪い海外へ出張、または転勤した	3.6	3.80
33 所属していた企業が統合や吸収された	16.1	3.80
34 新しい人事制度が導入された	18.2	3.70
35 新しい給与制度が導入された	23.0	3.70
36 正社員の自分が、派遣・契約・請負社員のマネジメントを行った	17.6	3.50
37 取引・顧客先が倒産した、または他の企業に吸収合併された	4.6	3.00

職場における心理的負荷評価表に係る具体的出来事の追加又は修正

出来事の種類	現行		改正	
	(1)平均的な心理的負荷の強度		(1)平均的な心理的負荷の強度	
	具体的出来事	心理的負荷の強度	具体的出来事	心理的負荷の強度
①事故や災害の体験	大きな病気やケガをした	Ⅲ	重度の病気やケガをした	
	悲惨な事故や災害の体験(目撃)をした	Ⅱ		
②仕事の失敗、過重な責任の発生等	交通事故(重大な人身事故、重大事故)を起こした	Ⅲ		
	労働災害(重大な人身事故、重大事故)の発生に直接関与した	Ⅲ		
	会社にとっての重大な仕事上のミスをした	Ⅲ	会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	
	会社で起きた事故(事件)について、責任を問われた	Ⅱ		
	ノルマが達成できなかった	Ⅱ		
	新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった	Ⅱ		
	(新規追加)	—	違法行為を強要された	Ⅱ
	(新規追加)	—	自分の関係する仕事で多額の損失を出した	Ⅱ
	(新規追加)	—	顧客や取引先から無理な注文を受けた	Ⅱ
	(新規追加)	—	達成困難なノルマが課された	Ⅱ
	顧客とのトラブルがあった	Ⅰ	顧客や取引先からクレームを受けた	Ⅱ
	(新規追加)	—	研修、会議等の参加を強要された	Ⅰ
	(新規追加)	—	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	Ⅰ
(新規追加)	—	上司が不在になることにより、その代行を任された	Ⅰ	
③仕事の量・質の変化	仕事内容・仕事量の大きな変化があった	Ⅱ	仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった	
	勤務・拘束時間が長時間化した	Ⅱ	勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた	
	勤務形態に変化があった	Ⅰ		
	仕事のペース、活動の変化があった	Ⅰ		
	職場のOA化が進んだ	Ⅰ		

特集/精神障害等判断指針の一部改正

出来事の種類	現行		改正	
	(1)平均的な心理的負荷の強度		(1)平均的な心理的負荷の強度	
	具体的出来事	心理的負荷の強度	具体的出来事	心理的負荷の強度
④身分の変化等	退職を強要された	Ⅲ		
	出向した	Ⅱ		
	左遷された	Ⅱ		
	仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	Ⅱ	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	
	(新規追加)	—	早期退職制度の対象となった	Ⅰ
⑤役割・地位等の変化	転勤をした	Ⅱ		
	配置転換があった	Ⅱ		
	(新規追加)	—	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	Ⅱ
	自分の昇格・昇進があった	Ⅰ		
	部下が減った	Ⅰ		
	部下が増えた	Ⅰ		
	(新規追加)	—	同一事業場内での所属部署が統廃合された	Ⅰ
(新規追加)	—	担当ではない業務として非正規社員のマネジメント、教育を行った	Ⅰ	
⑥対人関係のトラブル	(新規追加)	—	ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	Ⅲ
	セクシュアルハラスメントを受けた	Ⅱ		
	上司とのトラブルがあった	Ⅱ		
	部下とのトラブルがあった	Ⅰ		Ⅱ
	同僚とのトラブルがあった	Ⅰ		
⑦対人関係の変化	理解してくれていた人の異動があった	Ⅰ		
	上司が変わった	Ⅰ		
	昇進で先を越された	Ⅰ		
	同僚の昇進・昇格があった	Ⅰ		

「心理的負荷の強度を修正する視点」の見直し

出来事の種類	(1) 平均的心理的負荷の強度		(2) 心理的負荷の強度を修正する視点	
	具体的出来事		現行	改正
	負荷強度			
① 事故や災害の体験 ② 仕事の失敗、過重な責任の発生等	重度の病氣やケガをした	III	被災の程度、後遺障害の有無・程度、社会復帰の困難性等	被災の程度、後遺障害の有無・程度、社会復帰の困難性等
	悲惨な事故や災害の体験(目撃)をした	II	事故や被害の大きさ、恐怖感、異常性の程度等	事故や被害の大きさ、恐怖感、異常性の程度等
	交通事故(重大な人身事故、重大事故)を起こした	III	事故の大きさ、加害の程度、処罰の有無等	事故の大きさ、加害の程度、処罰の有無等
	労働災害(重大な人身事故、重大事故)の発生に直接関与した	III	事故の大きさ、加害の程度、処罰の有無等	事故の大きさ、加害の程度、処罰の有無等
	会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	III	失敗の大きさ、重大性、損害等の程度、ペナルティの有無等	失敗の大きさ・重大性、損害等の程度、ペナルティの有無等
	会社で起きた事故(事件)について、責任を問われた	II	事故の内容、関与・責任の程度、社会的反響の大きさ、ペナルティの有無等	事故の内容、関与・責任の程度、社会的反響の大きさ、ペナルティの有無等
	ノルマが達成できなかった	II	ノルマの内容、困難性・強制性・達成率の程度、ペナルティの有無、納期の変更可能性等	ノルマの内容、困難性・強制性・達成率の程度、ペナルティの有無、納期の変更可能性等
	新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった	II	プロジェクト内での立場、困難性の程度、能力と仕事内容のギャップの程度等	プロジェクト内での立場、困難性の程度、能力と仕事内容のギャップの程度等
	違法行為を強要された	II	(新規)	行為の内容、強要に対する諾否の自由の有無、強要の程度、社会的影響の大きさ、ペナルティの有無等
	自分の関係する仕事で多額の損失を出した	II	(新規)	損失の内容・程度、関与・責任の程度、ペナルティの有無等
顧客や取引先から無理な注文を受けた	II	(新規)	顧客・取引先の位置付け、要求の内容等	

特集/精神障害者判断指針の一部改正

出来事の種類	(1) 平均的・心理的負荷の強度		(2) 心理的負荷の強度を修正する視点	
	具体的出来事	負荷強度	現行	改正後
	達成困難なノルマが課された	Ⅱ	(新規)	ノルマの困難性、強制の程度、ペナルティの有無、達成できなかった場合の影響等
	顧客や取引先からクレームを受けた	Ⅱ	顧客の位置付け、会社を与えた損害の程度等	顧客・取引先の位置付け、会社を与えた損害の内容、程度等
	研修、会議等の参加を強要された	Ⅰ	(新規)	研修・会議等の内容、業務内容と研修・会議等の内容とのギャップ、強要に対する諾否の自由の有無、強要の程度、ペナルティの有無等
	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	Ⅰ	(新規)	説明会等の規模、業務内容と発表内容のギャップ、強要・責任の程度等
	上司が不在になることにより、その代行を任された	Ⅰ	(新規)	内容、責任の程度・代行の期間、本来業務との関係等
③ 仕事の量・質の変化	仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった	Ⅱ	業務の困難度、能力・経験と仕事内容のギャップの程度等	業務の困難度、能力・経験と仕事内容のギャップ、責任の変化の程度等
	勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた	Ⅱ	変化の程度等	勤務・拘束時間の変化の程度、困難度等
	勤務形態に変化があった	Ⅰ	交替制勤務、深夜勤務等変化の程度等	交替制勤務、深夜勤務等変化の程度等
	仕事のペース、活動の変化があった	Ⅰ	変化の程度、強制性等	変化の程度、強制性等
	職場のOA化が進んだ	Ⅰ	研修の有無、強制性等	研修の有無、強制性等
④ 身分の変化等	退職を強要された	Ⅲ	解雇又は退職強要の経過等、強要の程度、代償措置の内容等	解雇又は退職強要の経過等、強要の程度、代償措置の内容等
	出向した	Ⅱ	在籍・転籍の別、出向の理由・経過、不利益の程度等	在籍・転籍の別、出向の理由・経過、不利益の程度等
	左遷された	Ⅱ	左遷の理由、身分・職種・職制の変化の程度等	左遷の理由、身分・職種・職制の変化の程度等
	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	Ⅱ	差別、不利益の程度等	差別、不利益の内容、程度等
	早期退職制度の対象となった	Ⅰ	(新規)	対象者選定の合理性、代償措置の内容等

出来事の種類	(1) 平均的心理的負荷の強度		(2) 心理的負荷の強度を修正する視点		
	具体的出来事	負荷強度	現行	改正後	
⑤ 役割・地位等の変化	転勤をした	Ⅱ	職種、職務の変化の有無、単身赴任の有無等	職種、職務の変化の程度、転居の有無、単身赴任の有無、海外の治安の状況等	
	配置転換があった	Ⅱ	職種、職務の変化の有無等	職種、職務の変化の程度、合理性の有無等	
	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	Ⅱ	(新規)	業務の変化の内容・程度等	
	自分の昇格・昇進があった	Ⅰ	職務、責任の変化の程度等	職務、責任の変化の程度等	
	部下が減った	Ⅰ	業務の変化の程度等	職場における役割・位置付けの変化、業務の変化の内容・程度等	
	部下が増えた	Ⅰ	教育・指導・管理の負担の程度等	教育・指導、管理の負担の内容・程度等	
	同一事業場内での所属部署が統廃合された	Ⅰ	(新規)	業務の変化の内容・程度等	
	担当ではない業務として非正規社員のマネージメント、教育を行った	Ⅰ	(新規)	教育・指導・管理の負担の内容・程度等	
	⑥ 対人関係のトラブル	ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	Ⅲ	(新規)	嫌がらせ、いじめ、暴行の内容・程度等
		セクシュアルハラスメントを受けた	Ⅱ	セクシュアルハラスメントの内容、程度等	セクシュアルハラスメントの内容、程度等
上司とのトラブルがあった		Ⅱ	トラブルの程度、いじめの内容、程度等	トラブルの内容、程度等	
部下とのトラブルがあった		Ⅱ	トラブルの程度、いじめの内容、程度等	トラブルの内容、程度等	
⑦ 対人関係の変化	同僚とのトラブルがあった	Ⅰ	トラブルの程度、いじめの内容、程度等	トラブルの内容、程度、同僚との職務上の関係等	
	理解してくれていた人の異動があった	Ⅰ			
	上司が替わった	Ⅰ			
	昇進で先を越された	Ⅰ			
	同僚の昇進・昇格があった	Ⅰ			

別紙3

「出来事に伴う変化等を検討する視点」の見直し

現 行		改 正	
(3) (1)の出来事に伴う変化等を検討する視点	(3) (1)の出来事に伴う変化等を検討する視点 〔総合評価を行う際の視点〕		
出来事に伴う問題、変化への対処等	出来事に伴う問題、変化への対処等	維持する状況を検討する際の着眼事項例	
○仕事の量(労働時間等)の変化 ・所定外労働、休日労働の増加の程度 ・仕事密度の増加の程度	○仕事の量(労働時間等)の変化後の持続する状況 ・所定外労働、休日労働の増加の程度 ・仕事密度の増加の程度	①恒常的な長時間労働が出来事以後にみられた ②多忙な状況となり、所定労働時間内に仕事が処理できず、時間外労働が増えた ③休日出勤が増えた ④勤務時間中(仕事)の量(労働時間等)の変化に関する状況 ⑤その他(仕事の質・責任)の変化に関する状況	
○仕事の質・責任の変化 ・仕事の内容、責任の変化の程度、経験、適応能力との関係等	○仕事の質・責任の変化後の持続する状況 ・仕事の内容、責任の変化の程度、経験、適応能力との関係等	①ミスが許されないような、かなり注意を集中する業務となった ②それまでの経験が生かされず、新たな知識、技術が求められることとなった ③深夜勤務を含む、不規則な交代制勤務となった ④24時間連絡が取れるなど、すぐ仕事に駆ける状態を求められるようになった ⑤以前より高度の知識や技術が求められるようになった ⑥その他(仕事の質・責任)の変化後の持続する状況に関する状況	
○仕事の数量性の欠如 ・他律的な労働、強制性等	○仕事の数量性の欠如 ・他律的な労働、強制性等	①仕事が単独で単調となった ②自分で仕事の順番・やり方を決めることができなくなった ③自分の技能や知識を仕事で使うことが要求されなくなった ④その他(仕事の数量性の欠如)に関する状況	
○職場の物的・人的環境の変化 ・騒音、暑熱、多湿、寒冷等の変化の程度 ・職場の人間関係の変化	○職場の物的・人的環境の変化後の持続する状況 ・騒音、暑熱、多湿、寒冷等の変化の程度 ・対人関係、人間関係の悪化	①対人関係のトラブルが継続している ②職場内で孤立した状況になった ③職場での役割・居場所がない状況になった ④職場の雰囲気が悪くなった ⑤職場の作業環境(騒音、証明、温度、湿度、換気、臭気など)が悪くなった ⑥その他(職場の物的・人的環境の変化)に関する状況	
○会社の属した業務の具体的内容・実施時期等	○職場の支援・協力等の欠如の状況 ・訴えに対する対応、配慮の状況等 ・上記の視点に関する調査結果を踏まえ、客観的にみて問題への対応が適切にならなっていたか等	①仕事のやり方の見直し改善、役割体制の確立、責任の分散等、支援・協力がなされていない等 ②職場内のトラブルに対する対応がなされていない等 ③その他(職場の支援・協力等の欠如)に関する状況	
○その他 (1)の出来事に派生する変化	○その他 (1)の出来事に派生する状況が持続する程度		

「職場以外の心理的負荷評価表」の見直し

出来事の種類	現行		改正	
	具体的出来事	心理的負荷の強度	具体的出来事	心理的負荷の強度
①自分の出来事	離婚又は夫婦が別居した	Ⅲ		
	自分が重い病気やケガをした又は流産した	Ⅲ		
	自分が病気やケガをした	Ⅱ		
	夫婦のトラブル、不和があった	Ⅰ		
	自分が妊娠した	Ⅰ		
	定年退職した	Ⅰ		
②自分以外の家族・親族の出来事	配偶者や子供、親又は兄弟が死亡した	Ⅲ		
	配偶者や子供が重い病気やケガをした	Ⅲ		
	親類の誰かで世間的にまずいことをした人が出た	Ⅲ		
	親族とのつきあいで困ったり、辛い思いをしたことがあった	Ⅱ		
	(新規追加)		「親が重い病気やケガをした」	Ⅱ
	家族が婚約した又はその話が具体化した	Ⅰ		
	子供の入試・進学があった又は子供が受験勉強を始めた	Ⅰ		
	親子の不和、子供の問題行動、非行があった	Ⅰ		
	家族が増えた(子供が産まれた)又は減った(子供が独立して家を離れた)	Ⅰ		
配偶者が仕事を始めた又は辞めた	Ⅰ			
③金銭関係	多額の財産を損失した又は突然大きな支出があった	Ⅲ		
	収入が減少した	Ⅱ		
	借金返済の遅れ、困難があった	Ⅱ		
	住宅ローン又は消費者ローンを借りた	Ⅰ		
④事件、事故、災害の体験	天災や火災などにあった又は犯罪に巻き込まれた	Ⅲ		
	自宅に泥棒が入った	Ⅱ		
	交通事故を起こした	Ⅱ		
	軽度の法律違反をした	Ⅰ		
⑤住環境の変化	騒音等、家の周囲の環境(人間環境を含む)が悪化した	Ⅱ		
	引越した	Ⅱ		
	家屋や土地を売買した又はその具体的な計画が持ち上がった	Ⅰ		
	家族以外の人(知人、下宿人など)と一緒に住むようになった	Ⅰ		
⑥他人との人間関係	友人、先輩に裏切られショックを受けた	Ⅱ		
	親しい友人、先輩が死亡した	Ⅱ		
	失恋、異性関係のもつれがあった	Ⅱ		
	隣近所とのトラブルがあった	Ⅱ		

「不正競争防止法の一部を改正する法律案」に対する意見

日本労働弁護団

経済産業省が本国会に提出していた不正競争防止法の一部を改正する法律案が、4月9日、参議院経済産業委員会で可決されてしまった(編集時衆議院で審理中)。①企業情報の持ち出し(無許可コピー等)自体を処罰対象とし、②動機・目的について、従来は「不正競争の目的」のある場合だけを処罰対象としていたのを改め、企業に対する加害目的がある場合も処罰対象に広げるといふもので、「不正競争防止法」というよりも、「企業情報持出規制法」とでもいふべき内容である。日本労働弁護団が3月18日に発表した同法案に対する意見を紹介する。

第1 意見の趣旨

1 今回の処罰範囲の拡大の白紙撤回

法案は、不正競争防止法を「企業情報持ち出し処罰法」に変質させ、労働者の権利に重大な侵害を招くものであり、到底容認できるものではない。法案の白紙撤回・廃案を求める。

2 濫用防止規定の創設

むしろ、同法の刑事処罰規定の解釈適用にあたっては、労働者の権利に重大な関係を有するものであるから、同法の目的である「事業者間の公正な競争の確保」のために必要最小限度において適用すべきであり、いやしくもこれを拡張して解釈するようなことがあってはならないことを条文上明確にすべきである。

また、規制及び規制のための調査は、同法の目的を達成するために必要な最小限度においてのみ行うべきであって、いやしくもこれを濫用し、労働者の正当な権利行使・労働組合の正当な活動を

制限し、またはこれに介入するようなことがあってはならないことを、条文上明確にすべきである。

第2 意見の理由

はじめに

経済産業省は、2009年2月27日、「不正競争防止法の一部を改正する法律案」(以下「法案」という)を今通常国会に提出した。法案は、産業構造審議会・知的財産政策部会・技術情報の保護等の在り方に関する小委員会が2009年2月にとりまとめた「営業秘密に係る刑事的措置の見直しの方向性について」を受けて法案化したものである。改正法の施行日は平成22年中が予定されている。

法案の内容は、営業秘密侵害罪(不正競争防止法21条1項1～6号)について、「使用」または「開示」行為の時点で処罰する原則を改め、その前段階の「不正取得」ないし「不法領得」の時点での処罰を可能とし、さらに、「不正競争の目的」から「図利加害目的」に目的要件を緩和するものである。

法案は、「不正競争防止法」を「企業情報持ち

出し処罰法」に変質させ、労働者の権利に重大な侵害を招く危険が大であり、到底容認することができない。

営業秘密侵害罪は、平成15年の不正競争防止法の改正時に創設された。構成要件の明確性、刑罰の謙抑性の見地から、労働者の諸権利をはじめ他の人権との調整をふまえて現行の骨格ができあがった。ところが、前記小委員会においては、労働者の諸権利との調整に関する論点整理と議論は全く行われていない。今回の法改正は、平成15年当時の立法経緯や審議の経過を無視し、処罰の必要性一辺倒に走ったものと言わざるをえない。

日本労働弁護団は、労働者の権利擁護のために活動する会員1,500人の法律家団体であるが、今回の不正競争防止法改正に強く反対し、次のとおり意見を述べる。

1 平成15年・平成18年の改正時の経緯を無視

営業秘密侵害罪は、平成15年改正で導入された。その際、「労働者の退職・転職の自由、報道機関の取材・報道の自由等の昭和40年代から50年代にかけての改正刑法草案検討時に提起された課題等にも十分に配慮し、処罰の必要性和刑罰の謙抑性のバランスの見地から、…明確かつ適切な構成要件を規定した」とされる（経済産業省知的財産政策室編『逐条解説・不正競争防止法』（平成18年改正版、172頁））。改正刑法草案検討時には、「消費者運動、公害反対運動、労働運動などに対する重大な抑制となり、企業の利益を一方的に擁護する結果となる」、「秘密の概念が不明確であり、かつ裁判上その認定をいかにすべきかについて問題がある」、「背任罪と重複する場合が多く、必要性に乏しい」、「特許と異なり、公開という代償を払わない企業に独占同様の過剰の利益を与えようとするに等しい」との反対意見もあって、営業秘密侵害罪の導入が見送られたという経緯があった。

こうした経緯も踏まえ、処罰範囲を明確に限定するための要件として、現行法は、目的（「不正競争の目的」）、客体（「営業秘密」）、行為態様（原則として「不正使用」「開示する行為」の時点で処

罰、「媒体の領得」等の方法に限る）につき限定が加えられた。

さらに、平成17年の改正により退職した元従業員等に対する処罰規定が導入された。その際も、「元従業員等を処罰することは、労働移動に対する一種の抑止効果をもたらすおそれがあると考えられるため、元従業員等については、営業秘密記録媒体（複製を含む）を領得した上で営業秘密を不正使用・開示する行為、及び在職中に営業秘密の不正使用・開示の申込みや請託の受諾があった上で営業秘密の不正使用・開示する行為に限定して処罰の対象とした」のである（前記『逐条解説』173頁）。

このように、提案者である当の経済産業省自身が、現行法の目的、主体、行為態様について処罰範囲を明確に限定する必要性を述べ、その旨の解説を加えていたのである。その「舌の根も乾かぬうちに」、次に述べるとおり、これまでの諸原則を根本から覆すような大幅な処罰範囲の拡大をするのが今回の法改正である。しかし、その必要性及び許容性について、必要な論点整理や実態調査はなされておらず、過去の原則を投げ捨てるだけの説得力のある議論は何一つなされていない。

2 処罰範囲の拡大—企業情報持ち出し処罰法に

今回の法改正は、平成17年、18年になされた修正（国外犯の処罰、元従業員等に対する処罰、罰則の引き上げ）とは全く異質であり、不正競争防止法の性格自体を「企業情報持ち出し処罰法」に変えるほどの重大な内容を含んでいる。

(1) 営業秘密不正取得罪の新設（不正取得の処罰化）

① 現行法

現行不正競争防止法（以下「現行」）では、営業秘密の不正取得は原則として処罰の対象とはしていない（現行1号、3～6号）。

唯一の例外として、特に悪質性の高い行為態様である営業秘密不正取得後の使用・開示罪（現行1号）に関連して、その準備行為にあたる取得行為に絞って処罰することとした（現行2号は、「前号の使用又は開示の用に供する目的で、詐欺等行

為又は管理侵害行為により、営業秘密を次のいずれかの方法で取得した」行為を処罰する)。

1号の営業秘密不正取得後使用・開示罪は、詐欺的行為(人を欺き、人に暴行を加え、又は人を脅迫する行為)又は管理侵害行為(営業秘密記録媒体の窃取、営業秘密が管理されている施設への侵入、不正アクセス行為、その他の保有者の管理を害する行為)により取得した営業秘密を、不正競争の目的で、使用し、又は開示した者を処罰する罪である。営業秘密を不正取得後に不正使用又は開示するという、もっとも違法性の高い行為類型が1号であり、2号はその準備行為のみを予備罪的に処罰することとしたのである。

さらに2号は、行為態様として、「イ保有者の管理に係る営業秘密記録媒体等を取得すること、ロ保有者の管理に係る営業秘密記録媒体等の記載又は記録について、その複製を作成すること」の2つの方法に限定している。

前記『逐条解説』は、この点、「営業秘密の不正取得全般を刑事罰の対象とするのではなく、媒体の不正取得や複製を通じた営業秘密の不正取得に限定することにしたのは、取得段階では使用又は開示という直接的な法益侵害行為が行われていないことを踏まえ、すぐに使用又は開示が可能であり、法益侵害の危険性が高い行為のみを処罰対象とする趣旨である」と説明している(175～176頁)。

② 法案

ところが、法案は、準備段階は処罰しないと原則を改め、処罰時期を大幅に早める。すなわち、現行1号の準備行為に限らず、図利加害目的による営業秘密の不正取得全般について、媒体の取得・複製といった方法の限定を加えることなく、処罰可能とする規定を新設することとした(法案21条1項1号)。

営業秘密侵害罪の被害が未だ発生していない段階である準備行為全般を、法益侵害の危険性や行為態様の違法性の程度に関わらず、広く処罰対象とする点が、法案の第1の重大な問題点である。

(2) 営業秘密不法領得・不正複製作成罪の新設

(不法領得行為の処罰化)

① 現行法

現行法は、いったん営業秘密を正当に取得した者について、単に保有者の管理にかかる媒体を不法に領得ないし複製を不正に作成しただけでは処罰しない。これら「営業秘密を保有者から示された者」が、保有者の管理にかかる媒体を不法に領得ないし複製を不正に作成し、さらにこれらの営業秘密を不正に使用・開示した段階ではじめて処罰の対象としている(現行3～5号)。持ち出しや複写があっただけでは処罰されない。

まず、現行3号は、「営業秘密を保有者から示された者」(従業員を含む)が、「不正の競争の目的で、詐欺等行為もしくは管理侵害行為により、又は横領その他の営業秘密記録媒体等の管理に係る任務に背く行為により」、「営業秘密が記載され、又は記録された書面又は記録媒体を領得し、又は作成して」、さらに「その営業秘密を使用し、又は開示した」行為を処罰する。領得・作成の方法としては、「イ保有者の管理に係る営業秘密記録媒体等を領得すること」(媒体の持ち出し)、「ロ保有者の管理に係る営業秘密記録媒体等の記載又は記録について、その複製を作成すること」の二つに限定されている。

次に、現行4号は、「営業秘密を保有者から示された」現役の役員・従業員が、「不正の競争の目的で」、「その営業秘密の管理に係る任務に背き、その営業秘密を使用し、又は開示した」行為を処罰する。営業媒体の持ち出しに至らない労働契約上の守秘義務違反を処罰する、いわゆる背任行為類型であるが、やはり営業秘密を使用・開示した時点ではじめて処罰する。

現行5号は、退職従業員らに対する処罰規定であるが、在職中の段階で負っている守秘義務に違反していると評価できる場合に限定して処罰対象に含めている。すなわち、「営業秘密を保有者から示された」元役員・元従業員が、「不正の競争の目的で」、「在職中に、その営業秘密の管理に係る任務に背いてその営業秘密の開示の申込みをし、もしくはその営業秘密の使用もしくは開示についての請託を受けて」、「その営業秘密をその職を

退いた後に使用し、又は開示した」行為を処罰する。在職中の開示申込み・使用開示の受託行為だけでは処罰されず、退職後に使用・開示した時点で初めて処罰される。

② 法案

ところが、改正案は、ここでも「使用・開示」の時点で初めて処罰するとの原則を放棄する。「営業秘密を保有者から示された者」が、図利加害目的で、「営業秘密の管理に係る任務に背き、…営業秘密を領得した」段階で、その行為を処罰可能とする(法案21条1項3号)。

さらに「領得」行為には、営業秘密記録媒体・営業秘密化体物件の横領(同号イ)、不正複製(同号ロ)に加え、新たに「営業秘密記録媒体の記載又は記録であって消去すべきものを消去せず、かつ、当該記載又は記録を消去したように仮装する行為」も含むこととされる(同号ハ)。

未だ上記イ～ハの行為にとどまっており、実害が発生していない段階でも、不法領得として処罰を拡大する点に、法案の第2の重大な問題点がある。

(3) 不正競争目的から図利加害目的への緩和

① 現行法

現行の営業秘密侵害罪(1～6号)は、すべて「不正の競争の目的」を要件に求めている。不正競争目的とは、自己を含む特定の競業者を競争上優位に立たせるような目的を意味する。労働者や労働組合が正当な権利行使を目的として営業秘密を取得・使用・開示することは、不正競争目的にはあたらないことは文言上明白である。

② 法案

ところが、法案は、現行の目的要件である「不正競争の目的」を改め、「不正の利益を得る目的」又は「保有者に損害を与える目的」(いわゆる「図利加害目的」)に緩和する(法案21条1項各号)。

労働者や労働組合の正当な権利行使目的の取得・使用・開示は、一面で保有者である使用者に損害を与える側面がないとはいえ、「保有者に損害を与える目的」(加害目的)とみられる余地を残す。また、労働者や労働組合が正当な権利行使を目的としていたとしても、使用者の側でこれら

の権利行使を「不当な権利行使」と主張することも少なくとも、「不正の利益を得る目的」(図利目的)であるとの議論の余地がないとも限らない。

このように、刑事罰導入時において、構成要件の明確性を担保する重要な要件の一つであった目的要件を、大幅に緩和することが、法案の第3の重大な問題点である。

3 労働者の正当な権利行使・労働組合の正当な活動に対する萎縮効果

(1) 労働者は使用者の指定する主観的「営業秘密」を前提にせざるを得ない

不正競争防止法上の「営業秘密」は、①秘密管理性、②有用性、③非公知性が要件とされている(同法2条6項)。他方、これらの要件を満たす限りでは、「営業秘密」は、技術情報、顧客情報、人事情報等広範なものを含みうる概念でもある。「営業秘密」という言葉には、企業の高度秘密・極秘情報のようなイメージもつきまとい、これに接する労働者は、労働者の中のごく一部に限られるかのような印象も与えるが、実際には顧客名簿でさえも「営業秘密」とされうるのであり、「営業秘密」を扱う労働者は極めて広範囲に及びうる。

「営業秘密」概念の特徴は、使用者と労働者との間では、使用者が一方的に一定の企業内情報を営業秘密として指定し、労働者に対して労働契約上の義務として、使用者が指定した管理方法を強制する関係に立つことである(労働契約法7条参照)。現にすでに多くの企業において、企業内情報に関する規定を設け、労働者に守秘義務を課し、労働者から誓約書などを集めている。

たしかに裁判例においては、とくに①秘密管理性の要件に関連して、その個別事情に応じて相当程度の厳格な秘密管理性が要求されてはいる。しかし、事後的に裁判による判断がなされる前の時点において、労働者にとって「営業秘密」概念を争うことは、懲戒処分、民事上の損害賠償、さらには刑事上の犯罪に問われる覚悟がなければできないことがほとんどである。就業規則やその他の業務命令等においてアクセス制限が外見上存在してはいても、秘密管理性の実態を伴っていない

いケースは少なくないし、営業秘密であるとの一応の告知はあるが実際の運用は別であるといったケースもある。そのような「営業秘密」性が疑わしい場合であっても、労働者は使用者のいうとおりに「営業秘密」として取り扱わなければならない弱い立場に通常は置かれている。

このような現場に即した観点でみたとき、労働者は、職業生活上、実に多くの「営業秘密」に触れざるをえず、その意味では、労働者のかかなりの者は「営業秘密を保有者から示された者」（現行3号、法案3号）に当たりうる。

また、「営業秘密」は、労働者の職業能力の一部とも重なりあうものでもある。労働者の頭の中に記憶されている情報であっても、事業者が秘密として管理していれば「営業秘密」に該当しうるとされている（前記『逐条解説』35頁）。労働者は自分の記憶を活用する場合にも不可罰であるとは即断できず、「営業秘密侵害」とみなされる危険はないか、常にチェックをしなければならない。

このように、客体の「営業秘密」が解釈上限定されていたとしても、現場の感覚・機能としては、全く構成要件は明確なものではない。化されたことにはならない。

この意味で、労働者にとっては、目的、方法、行為態様等の要件が、犯罪行為の範囲を明確にする点で重要な機能を果たしている。

(2) 使用者の秘密管理体制の不備による「違法行為」の外観

労働者は、在職中、使用者の人的・物的体制の未整備から、必ずしも、使用者の指定した管理方法によらないで、たとえば技術・顧客情報を自宅にコピーして持ち帰って作業を行ったりせざるを得ない場合も少なくない。使用者も、口頭で了解を与えたり、不正な持ち帰りを知りつつ事実上黙認していたり、そもそもそのような「違反行為」を定期的にチェックすることすら怠って認識すらしていなかったりするケースも多い。

このような場合、労働者は、外観上、「不正取得」、秘密保持規定違反といった「任務違背」、あるいは営業秘密記録媒体・営業秘密化体物件の持ち出し（「横領」）や「複製の作成」といった行為

を、日々積み重ねているかのように見えることがある。

元を正せば使用者側に秘密管理体制に不備が原因であるにもかかわらず（そのような場合は法の予定する「営業秘密」にもあたりはしないのであるが）、違法行為の外観が備わってしまっているケースも多いのである。

(3) 具体的に予想される萎縮効果

法案の内容にしたがって、目的・方法による限定が大幅に緩和され、処罰時期が前倒しにされた場合には、「営業秘密」概念の限定機能が弱いことも相まって、重大な萎縮効果を生まざるを得ない。

具体的に次のような労働者の正当な権利行使、労働組合の正当な活動に萎縮効果をもたらすことが予想される。

① 労働者の自由な職業選択に対する抑止

労働者には、退職の自由・職業選択の自由が憲法上も保障されている。この際に、労働者がその在職中に培い、自分の能力の一部となったスキルや人間関係、ノウハウに関する記録（記憶）をどこまで別企業で活用できるのか、また、いかなる場合に「営業秘密」の侵害になるのかが問題となる。

ところが、「営業秘密」概念は、労使の現場では必ずしも明確なものではないので、結果として労働者の自由な職業選択、あるいは転職後の能力発揮が抑止されてしまう危険がある。

② 労働者の内部告発に対する抑止

企業の不正について労働者が内部告発をしようとする場合には、「営業秘密」を収集せざるを得ない。この「営業秘密」の中には、いわゆる不正行為に関係するものだけでなく、不正行為に関係しない「営業秘密」やグレーの「営業秘密」も対象とせざるを得ない。この場合に、不正行為に関係する「営業秘密」の収集のみを保護対象とするのでは、内部告発者は困難な立場に追いやられる。

③ 労働者が残業代等の請求を行う場合

労働者が、未払い残業代を請求するにあたって、就労時間を証明するために、訪問先の顧客リストや設計業務内容等の「営業秘密」に関する資料を収集して、これを使用したり、第三者に開示・公表したりしなければならないことがある。

④ 労働者が人事等について自己の業績を根拠

にしようとする場合

労働者が、昇給・降格、配転・出向、あるいは成果主義による査定の当否その他の人事考課について争う場合に、自らの業績を証明するために、顧客情報・技術情報・人事情報等の「営業秘密」を収集して使用したり、第三者に開示・公表したりしなければならない場合がある。

⑤ 労働者が労災職業病の原因説明を行おうとする場合

労災職業病の疑いがある場合に、労働者はその原因を探るために、技術情報等の「営業秘密」を収集して使用したり、第三者に開示・公表したりしなければならない場合がある。たとえば化学物質による職業病の疑いがある場合、物質のサンプルを入手したり、製造工程の資料を入手する必要がある。これらのサンプルや製造工程の資料には「営業秘密」に関するものが少なくない。

⑥ 労働組合への相談や労働組合の正当な活動

上記のような諸問題を、労働者が労働組合等に対して相談する場合に、「営業秘密」を労働組合に開示する必要がある。あるいは労働組合自身が積極的に組合員を通じて積極的に情報を収集した行為が、営業秘密侵害罪の共犯として処罰される可能性も存在する。

さらに、労働組合が問題解決のために、団体交渉・団体行動等の行為に出るときには、「営業秘密」を使用・開示しなければならない場合がありうる。営業秘密侵害罪は、二次取得者の使用・開示行為に対する処罰規定もおいているから（現行6号、法案7号）、労働組合が新たに処罰される可能性がある。

(4) 使用者による威迫の手段として用いられる危険

現行法下においても、使用者が、意に沿わない労働者を解雇するための理由として、あるいは退職強要、労働条件の不利益変更への同意を求める手段として、営業秘密侵害を主張するケースがある。処罰範囲の拡大は、使用者による濫用的な刑事告訴や威迫行為を増長する危険がある。

(5) 違法性阻却と証明責任の問題

労働者の正当な権利行使、労働組合の正当な団体活動については、正当行為（刑法35条）として違法性が阻却される余地もある。しかし、この点は必ずしも明確ではない。そもそも違法性阻却に関しては、これを主張する労働者の側が証明責任を負うため、労働者側の負担が重い。

たとえば、労働者が「営業秘密」の複製をして持ち出すことについて、情報管理者から口頭の了解を得ていただけの場合、労働者が情報管理者の許可を得ていたことを後日証明することは極めて困難である。意に沿わない労働者を処罰・排除する目的で、労働者の営業秘密の持ち出し行為を主張してきた場合、労働者がこれに対抗することは難しい。

このように証明責任分配の上でも看過し得ない問題が生じる。

4 法案の白紙撤回と濫用防止規定の創設

(1) 今回の処罰範囲の拡大の白紙撤回

以上のとおり、法案の内容は、不正競争防止法を「企業情報持ち出し処罰法」に変質させ、労働者の権利に重大な侵害を招くものであり、到底容認できるものではない。法案の白紙撤回・廃案を求める。

(2) 濫用防止規定の創設

むしろ、同法の刑事処罰規定の解釈適用は、労働者の権利に重大な関係を有するものであるから、同法の目的である「事業者間の公正な競争の確保」のために必要最小限度において適用すべきであり、いやしくもこれを拡張して解釈するようなことがあってはならないことを条文上明確にすべきである。

また、規制及び規制のための調査は、同法の目的を達成するために必要な最小限度においてのみ行うべきであって、いやしくもこれを濫用し、労働者の正当な権利行使・労働組合の正当な活動を制限し、またはこれに介入するようなことがあってはならないことを、条文に明記すべきである。



以上

※<http://homepage1.nifty.com/rouben/>

ドキュメント

アスベスト禁止をめぐる世界の動き



スコットランド:胸膜肥斑厚被災者のための勝利

Clydeside Action on Asbestos, Scotland, 2009.3.12

2009年損害（アスベスト関連状態）法が通過したことによって、スコットランドの胸膜肥斑厚〔胸膜プラーク〕被災者のための画期的な勝利が勝ちとられた。新法は、胸膜肥斑厚と診断された人々が、その状態がスコットランドの使用者のために働いた間の曝露によって生じたものであれば、引き続き補償を追求することができるようにするものである。

胸膜肥斑厚に関して補償を求める権利は、2007年に上訴院が審理した判決〔2008年4月号59頁参照〕によって脅威にさらされていた。新たな法律がスコットランド議会を通過し、スコットランドにおいて補償を追求し、受ける権利を維持した。これは医学及び法律の専門家、スコットランド議会議員から幅広い支持を受けた。クライドサイド・アスベスト行動のHarry McCluskeyは、「スコットランドにおける胸膜肥斑厚被災者への正義を求めるキャンペーンは、クライドサイド・アスベスト行動によって開始され、牽引されてきた。補償の追求を通じて怠慢な使用者に取らせることを求めることは、アスベスト関連疾患にかかった人々の基本的権利だというのが、私の固い信念だ。立法の必要性を支持し、討議を導いたすべてのスコットランド議員には、称賛以外の

言葉がみつからない。彼らの支持なしには、胸膜肥斑厚被災者のためのこの成果を獲得することはできなかった」と述べた。Senior Welfare Rights Officer for the charityのPhyllis Craigは、「胸膜肥斑厚と診断されることの衝撃は決して理解できない。診断は、アスベスト曝露が肺に生理学的変化を生じさせていること、また、別のアスベスト関連疾患を発病させる現実的可能性を高めていることを確認するものである。スコットランド政府はこのことを理解し、働きに行っただけでアスベストに曝露させられた人々のために行動した。政党を超えたスコットランド議員と医学専門家の支持は大変ありがたかった」と続けた。

スコットランド議員Stuart McMillanは、最初にこの問題をスコットランド議会で討議できるようにする動議を確保した。McMillanは、「スコットランド議会は、胸膜肥斑厚と診断されたスコットランドの人々及び今後診断されるであろう人々のために行動できる立場にあった。法案が受け入れられ、スコットランドにおける胸膜肥斑厚被災者の権利が明確にされ、確保されたことを喜んでいる」とコメントした。Bill Kiddによれば、「この問題は、立法

の必要性ということだけではなく、被災者のために速やかに行動する必要があったということである。結果的に胸膜肥厚斑被災者に補償を追求できなくさせることになる上訴院の決定は2007年になされた。このときから係争中だったり、新たに診断された被災者たちは、その将来に対する明らかな恐れや心配は変わらないにもかかわらず、決して補償を獲得する機会はないという可能性に直面した。スコットランド議員Bill Butlerは、「これは党利党略の問題ではない。スコットランド中の選挙民とすべての政党に影響を及ぼす問題である。スコットランドではアスベストに関連した状態について補償を追求する権利は変わらないだろう。胸膜肥厚斑被災者が正当に受けるべき正義を求められるようにするためには、立法措置が必要だったと固く信じている」と付け加えた。労働組合UNITEのHugh Scullionは、「私の考えでは、補償を追求する権利を維持する必要性には、真剣に考慮されなければならない。この法律を完全に歓迎するとともに、診断を受けた人がかかえる心配を理解している」と繰り返した。

647件の胸膜肥厚斑事件の代理人を務めている

るトンプソン法律事務所のFrank Maguire弁護士は、「私と同僚たちは、喜んでクライドサイド・アスベスト行動とスコットランド議会議員に全面的な助言と支持を送りたい。これは、胸膜肥厚斑があると知らされた者が、将来起こるかもしれないことに関する不安について引き続き補償を獲得できるようになるとともに、より重要なことだが死に至る可能性のあるものも含めた一連のアスベスト疾患にかかった場合には法廷に戻るができるということの意味している。彼らはまた、過去に怠慢にも、しばしば無責任に彼らをアスベストに曝露させた使用者に責任をとらせることができるようにする。私たちは、この立法措置まで提訴を中止せざるを得なかった事件を247件もかかえている。上訴院の判事たちは、不当な結論を下したが、それはスコットランド議会によって是正された。トンプソン法律事務所は、このキャンペーンで一定の役割を果たせたことを誇りに思っている。私たちは、イングランドとウェールズの姉妹事務所や労働組合の仲間、被災者の家族とともに、議員たちがこの権利をイングランドとウェールズのアスベスト被災者にも広げることがを支援していく」と述べた。



韓国：忠清北道廢鉍地帯でも石綿汚染

Korea, 2009.2.10

■提川の廢鉍一帯で石綿汚染深刻／

田畑・学校の運動場・寺院など広範囲に検出

かつて石綿鉍山があった忠北地域のある村で石綿が多量検出されたという調査結果が出た。

韓国石綿追放ネットワーク(BANKO)と市民環境研究所(CIES)は2月6～7日、忠北提川市水山面の廢石綿鉍山一帯の石綿実態を調査した結果、採石場・田畑・駐車場・寺院など、広範囲な地域で石綿が検出されると10日明らかにした。学生たちが利用する学校の運動場でも石綿が発見された。[4月号54頁右下の写真参照]

調査の結果、廢石綿鉍山の周辺の採石場2か

所で採取した固形試料10個のすべてで石綿の一種であるトレモライトが検出された。石に带状に着いている石綿の塊りも多数発見された。チェ・イェヨン市民環境研所副所長は、「岩の中に埋まっていた石綿鉍脈が、石を壊す作業などで露出したと思われる」と話した。

水山面のチョンゴク里では日帝の強制占領時代に石綿鉍山が運営されていたと伝えられている。

採石場から500メートルほど下がったスサン小中学校の運動場では、土壌試料6個の内の5個からトレモライトが検出され、他の1個からはアクチノライト石綿が検出された。採石場の近くの畑と駐車

場で採取した土壌試料2個と6個からもトレモライトが検出された。

村会館の周辺の畑の土壌からは、トレモライトと共に白石綿が確認された。村の裏の寺院からも、石綿の塊りが付着した石積みが出てきた。

石綿は悪性中皮腫・石綿肺などを起こす発がん物質で、1970年代には建築材料として広く使われた。最近忠南の洪城郡広川邑など、かつて石綿鉱山があった忠南の5地域の住民110人に石綿関連疾患が発見され、危険性に対する憂慮が高まっている。

環境部は忠南・京畿・慶北など、全国21か所で

石綿鉱山が運営されたと把握している。しかし今回石綿が確認された忠北地域は含まれていなかった。

ペク・トミョン・ソウル大保健大学院教授は、「全国の石綿鉱山地域に対して一斉に調査を実施し、石綿への曝露を起こさせる採石場などに対しては安全措置を取らなければならない」と話した。

京郷新聞2009年2月15日、中村猛・訳
※BANKO、CIESでは4月1日に、3回の調査をまとめた調査報告書を出し、提川（ジェチョン）以外にも、ヨンウォルなどの周辺の広範な地域にトレモライトが分布していることを明らかにしている。

韓国：旧三星本館周辺石綿基準値2～5倍超過

Korea, 2009.3.9

旧三星本館のリモデリング工事中に、石綿が建物の内部はもちろん外部にまで飛んでいることが明らかになった。

環境運動連合（KFEM）とソウル大保健大学院は9日、太平路（テピョンノ）の三星本館〔次頁左写真〕の石綿撤去作業の過程で、基準値の2倍から5倍に相当する石綿が周辺に飛散しているという調査結果を発表した〔同前右写真〕。

環境運動連合は、太平路の三星本館の内部と周辺の環境汚染実態を調査した結果、11個の試料のうち9個から青石綿と白石綿、トレモライトなどが検出されたと明らかにした。

環境運動連合市民環境研究所は、3月4日から3日間、三星本館内部と周辺の環境汚染実態を調査した結果、内部の大気と固形試料、ホコリなど11個の試料の内9個から青石綿と白石綿、トレモライトなどが検出されたと、9日明らかにした。

石綿は世界保健機構（WHO）が規定した1級発がん物質。粉を吸入する場合10～30年の潜伏期を経て、石綿肺、悪性中皮腫などを誘発する物質である。とくに青石綿は毒性が強い発がん物質で、国内での使用は禁止されている。

研究所が石綿解体工事を行っていない一般の空間で、個人着用方式で調査した結果、3か所中2か所の大気試料で各々0.022（本/cc）と0.058（本/cc）の石綿が検出された。これは、「大衆利用施設などの室内空気質管理法」による基準値の0.01以下（本/cc）を各々2倍、5倍の超えた数値である。

また、石綿廃棄物を外部に搬出する廃棄物置き場の周辺でも白石綿とトレモライトが検出され、石綿廃棄物が外部で搬出される過程でも石綿が飛んでいるものと調査された。

チェ・イエヨン市民環境研究所副所長は、「三星本館の建物に出入りする管理者と作業員など、数千人が石綿に曝露した」として、「リモデリング工事の後で入居を準備している職員らにも石綿曝露が憂慮される」と話した。

チェ副所長はまた、「作業者と工事現場への出入りする者などが、内部で汚染された石綿のホコリなどを被った状態で外部に出て行って、石綿の汚染を拡大させた」とし、「三星本館の建物を閉鎖した後、汚染された建築廃棄物の外部への搬出を中止しなければならない。また、石綿に曝露した出入りした者などの名簿を作成して、健康モニタリ



ングを実施しなければならない」と話した。

環境運動連合などは昨年11月、三星側に石綿汚染の深刻性を知らせたにもかかわらず、これといった特別な対策もなく、引き続き石綿撤去作業が行われているとして、労働部と三星に現地調査

と是正を要求することにした。

地下2階、地上28階の三星本館はリモデリング工事のために昨年11月26日に労働部の許可を受けて、石綿解体作業工事を施工していた。

京郷新聞2009年3月9日、中村猛・訳

韓国：被害防止、3度機会を逃した食薬庁

Korea, 2009.4.4

国民の食べ物や医薬品の安全に責任を持つ食品医薬品安全庁の「後手に回る行政」は今に始まったことではないが、ベビーパウダーに端を発する今回のアスベスト・ショックは度を超している。食品医薬品安全庁が、「アスベストの恐怖」の連鎖を断ち切る機会をこの5年間で3度も逃しているためだ。

同庁は[4月]1日、ベビーパウダーから発がん性物質であるアスベストが検出されたと発表した際、「(ベビーパウダーの原料として使われた)タルク(滑石)の危険性を先月末に初めて知った」と述べた。それ以前はタルクにアスベストが混入している可能性について知らなかったというのだ。ところが、同庁は5年前、すでにタルクの危険性を認識しながら何の措置も行っていなかったことが分かった。今回アスベストが検出されたベビーパウダー

はタルクを原料にしているが、タルクは自然の状態ですべてと混じっているケースが多い。そのため、ベビーパウダーからアスベスト成分が検出されたことが確認され、同じくタルクを原料として使用しているファンデーションなどの女性化粧品にもアスベストが含まれている危険性が懸念されている。

ハンナラ党の申相珍(シン・サンジン)議員が3日に公開した資料によると、中央大学薬学部の金昌種(キム・チャンジョン)教授は2004年、食品医薬品安全庁に、「機能性化粧品の安全性評価研究」という研究報告書を提出した。この報告書はタルクなどを「海外で使用禁止あるいは問題視され、早期に安全性をあらためて評価すべき原料」と発言していた。

この時、同庁がタルク使用の実態について調査し、一定の措置を取っていれば、アスベスト・ショック

アスベスト禁止をめぐる世界の動き

も早期に防ぐことができただろう。しかし、同庁は何の対応も行わないまま、金教授に関連内容を聞くこともなかった。

金教授は「あのとき、タルクの実態調査に取り掛かっていれば、今回の事態は3~4年前に防止できたはず」と唇をかんだ。

金教授が報告書を出した後も、チャンスは2度あった。2005年にヨーロッパが、2006年には米国が「ベビーパウダーなど新生児・乳児用品に使用されるタルクからアスベストが検出されてはならない」という指針を示したのだ。この時点でも速やかに対応し、タルクに対する規制に乗り出していれば、問題を早期に断つことができた。

しかし、食品医薬品安全庁は3度も安易な対応に終始し、厳しい批判を自ら招いた。同庁ホームページには、「うちの子にベビーパウダーを使ったため不安で眠れない。責任を取れ」などの書き込みが200件近く寄せられている。

環境運動連合はこの日、ベビーパウダーを使用し被害に遭った消費者を集め、集団訴訟を起こす方針だと明らかにした。食品医薬品安全庁の関係者は「当時の報告書は危険性について具体的ではなく、安全性の再評価が必要な原料のリストだけを羅列している程度のもだったため、注目しなかった」と弁明している。

だが、「食品医薬品安全庁の対応は遅すぎる」と批判されるのはこれが初めてではない。メラミン、ネズミの頭入りスナック菓子、寄生虫の卵入りキムチなど、食品の安全性についての波紋が起きるたび、対応は後手に回り、国民を不安にさせている。

一方、韓国の学界におけるアスベスト研究も、きわめて初期的な段階であることが分かった。韓国毒性学会などは2日、食品医薬品安全庁に提出した意見書で、「アスベストに関する世界のSCI (Science Citation Index) 論文5,539本のうち、韓国の研究者が発表した論文は10本余りに過ぎない」としている。

朝鮮日報日本語版 2009年4月4日

※日本のマスコミも一部伝えているように、アスベスト汚染タルクの問題は、ベビーパウダー11製品



から検出という4月1日の食品医薬品安全庁の発表から一気に、化粧品、食品、医薬品へと拡大した。韓国内タルク需要の20%以上を中国から輸入している徳山(トクサン)薬品工業のタルクがアスベストに汚染されていたため、原料として使用した120の製薬会社の1,122品目の医薬品(韓国国内で流通する3万4千種以上の医薬品の3%に該当)の販売・流通の禁止が、4月9日に発表、即日実行されて大混乱になったようだ(代替薬の購入が困難なものとして30日間(5月8日まで)の猶予期間を設けた医薬品が、9日の11品目から、11日に6品目、12日に5品目と追加されている)。本紙編集時点で、徳山薬品以外のタルク供給先37社を調査中で、その結果によっては、追加禁止もありそうだ。

韓国石綿追放ネットワーク(BANKO)は、今まで摂取してきた国民についての措置がまったくなく、どれほどの人がどのような石綿にどのレベルまで曝露したのかについてのアセスメントもまったくなく、アスベスト検出の種類と濃度も把握してないところで、人体への影響が微弱であるとの根拠がないことなど、健康安全の立証責務を放棄し、それを一般国民に転嫁している。使用してきた使用者に対する対策として、広範な健康管理手帳の供給とその被害を把握するために該当企業による基金の創立を要求していると伝えられている。(写真は、市民環境研究所のウェブサイトから、<http://cies.kfem.or.kor>)



基発第0331013号
平成21年3月31日

都道府県労働局長殿

厚生労働省労働基準局長

ナノマテリアルに対する ばく露防止等のための 予防的対応について

近年積極的な研究開発が行われているナノマテリアルについては、その生体への影響について十分な知見は得られてはいないが、一部の物質について、一定の条件下でマウス等に影響を与えることを示す研究報告もなされているところである。

そのため、予防的アプローチの考え方にに基づき、ナノマテリアルに対するばく露防止の対応について、平成20年2月7日付け基発第0207004号「ナノマテリアル製造・取扱い作業現場における当面のばく露防止のための予防的対応について」〔2008年4月号参照〕を发出し、その周知を図ってきたところであるが、労働現場におけるナノマテリアルに対するばく露防止等の対策の実効を上げるためには、作業現場の実態を踏まえ、より具体的な管理方法を示す必要があることから、平成20年3月から有識者による検討会を開催し、この程報告書が取りまとめられた。（<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/11/s1126-6.html>参照）

今般、これを踏まえ、別紙のとおりばく露防止等の対策を取りまとめたので、関係事業場に対し、本対策の周知徹底を図りたい。

なお、関係事業者団体に対し別添1のとおり、また、文部科学省研究振興局長に対し別添2のとおり本対策の周知を要請したので了知されたい。

おって、平成20年2月7日付け基発第0207004号「ナノマテリアル製造・取扱い作業現場における当面のばく露防止のための予防的対応について」は廃止する。

(別紙) ナノマテリアルの労働現場における ばく露防止等の対策について

1 対象とするナノマテリアル

本対策において「ナノマテリアル」とは、元素等を原材料として製造された固体状の材料であって、大きさを示す3次元のうち少なくとも一つの次元が約1nm～100nm

であるナノ物質(nano-objects)及びナノ物質により構成されるナノ構造体(nano structured material)(ナノ物質の凝集した物体を含む。)をいうものであること。

2 対象とする作業

本対策において「ナノマテリアル関連作業」とは、ナノマテリアル若しくはこれを含有する製剤その他の物(以下「ナノマテリアル等」という。)を製造し、若しくは取り扱う作業(試験研究のため製造する作業及びナノマテリアル等が使用されている設備、機器等の修理、点検等を含む。)又はナノマテリアル等が使用されている製品の廃棄若しくはリサイクル作業をいうものであること。

なお、「ナノマテリアル関連作業」には、日常的に反復・継続して行われることが少ない非定常作業も含まれるものであること。

3 ばく露防止等の対策について

(1) 基本的考え方

ナノマテリアルの生体への健康影響については調査研究が進められているものの、未だ十分には解明されていないところであるが、予防的アプローチの考え方にに基づき、ナノマテリアルに対するばく露防止等の対策を講じることが重要である。

本対策に示す内容を参考とし、材料、プロセス、取扱量等の実態に合わせて、ナノマテリアルのばく露防止等に努めること。また、本対策は、ナノマテリアル関連作業に従事する労働者を念頭に置いたものであるが、ナノマテリアル関連作業を行う作業場におけるナノマテリアル関連作業に従事する労働者以外の労働者についても、必要な措置を講ずるよう努めること。

なお、本対策については、ばく露防止等の対策を検討する上で必要な基礎的データ等が十分存在しないという制約下において、現在入手可能なデータや知見に基づいて講ずべき措置を示したものであること。したがって、ばく露防止等の対策を講ずる上で参考となる知見を有し、これに基づいて予防的アプローチの観点から実効あるばく露防止措置を講ずることが可能な場合は、本対策に示した措置にかかわらず、独自の対応を図って差し支えないものであること。

(2) ナノマテリアルに関する調査

ばく露防止等の対策を講じる上で、ナノマテリアルの性状等を把握することが重要であることから、ナノマテリアル関連作業で取り扱われるナノマテリアル等に関する情報を収集するように努めること。

なお、ナノマテリアル等を製造するメーカーから入手することが可能と思われる情報としては、電子顕微鏡写真、粒子サイズ、比表面積等のデータがあること。

(3) 作業環境管理

ア 製造・取扱装置の密閉化等

ナノマテリアルが樹脂等の固体に練り込まれている状態等、労働者のナノマテリアル等へのばく露のおそれがない場合を除き、製造・取扱装置（ナノマテリアル関連作業を行うための装置をいう。以下同じ。）は原則として密閉式の構造とすること。

また、労働者がナノマテリアル等を直接取り扱うような原材料の荷受け、原材料や製品の秤量、製造・取扱装置への投入（混練を含む。）、製造・取扱装置からの回収、容器等への移し替え、製造・取扱装置の清掃・点検・補修、容器等の清掃等の作業についても、ばく露のおそれがない場合を除き、原則としてこれらの作業は密閉化、無人化又は自動化（以下「密閉化等」という。）すること。特に、ナノマテリアル等の粉体を液体や樹脂に混ぜる作業は、労働者のナノマテリアル等へのばく露のおそれが高いことから、当該作業は製造・取扱装置に密閉化等の措置を講じ、又はグローブボックス内で行うこと。

さらに、製品の廃棄又はリサイクルの作業においても、当該製品にナノマテリアルが使用されている可能性やこれらの作業の過程でナノマテリアル等が作業環境中に発散する可能性を検討し、労働者のナノマテリアル等へのばく露のおそれがある場合には、原則として密閉化等の措置を講ずること。

イ 局所排気装置等の設置

製造・取扱装置であって、密閉化等の措置を講ずることができないものが設置された作業場所については、ナノマテリアル等の発散を防止するため、局所排気装置又はプッシュプル型換気装置（以下「局所排気装置等」という。）を設置すること。

なお、局所排気装置の型式としては囲い式フードが望ましいが、大規模な製造・取扱装置の場合は、作業者の作業性を考慮し、プッシュプル型換気装置の設置等、状況に応じた適切な装置を設置すること。

ナノマテリアル等を製造し、又は取り扱う作業において、密閉化等の措置を講ずることができず、局所排気装置等を設置する必要性のある工程として、具体的には次のものが挙げられる。

(ア) ナノマテリアル等を製造する事業場において、発じんする可能性のある状態のナノマテリアル等を作業者が直接取り扱う次の工程

- ① 製造したナノマテリアル等を回収する工程（自動化されているものを除く。）
- ② 製造したナノマテリアル等の秤量・梱包・袋詰め等の工程

(イ) ナノマテリアル等を取り扱う事業場において、発じんするおそれのある状態のナノマテリアル等を加工・処

理するための次の工程

- ① 開封の工程（搬入時に梱包されてきたナノマテリアル等を装置に投入できるように梱包等を解く工程をいう。）
- ② 小分け・秤量の工程（ナノマテリアル等の一定量を装置に投入するため一部を計り取る工程）
- ③ 投入の工程（ナノマテリアル等をホッパー等に投入する工程）

なお、密閉化等の措置が講じられている製造・取扱装置であっても、補修・点検のため開放する箇所については、局所排気装置等を設置し、又はグローブバッグを用いて作業をすること。グローブバッグとは、配管の一部などを局所的に隔離するための袋状の用具で手袋の部位があるものであり、これを作業箇所に取り付けて当該部分を密封した後、当該手袋を使用して作業を行うことにより、当該作業箇所について密封状態を保つことができるものであること。

また、局所排気装置等を設置した場合は、当該局所排気装置等の定期的な保守・点検を行うこと。

ウ 排気における除じん措置

局所排気装置等の排気口は直接外気に向かって開放すること。なお、これが困難な場合は、局所排気装置等の排気口を既存の排気管に接続する等により当該装置の排気が確実に外気へ排出されるようにすること。その際、排気口からナノマテリアル等が放出されないよう、ナノマテリアル等を捕集できるフィルターを備えた除じん装置を局所排気装置等に設けること。

使用するフィルターの選定に当たっては、発散するナノマテリアル等が凝集していることも考慮し、当該ナノマテリアル等の粒径、凝集の状態等を調査した場合、その結果に基づき、当該ナノマテリアル等の捕集が可能な適切なフィルターを選定すること。また、当該調査を行わない場合においては、HEPAフィルター又はこれと同等以上の性能を有するフィルターを使用すること。

なお、大規模な製造・取扱装置が存在する場合において、HEPAフィルターを備えた局所排気装置等を使用するときは、電動機や排風機の能力を大きくする必要があり、同時に、ナノマテリアル等の発じんが多いナノマテリアル関連作業にあつては、フィルターの頻繁な交換が必要となるが、この場合には、HEPAフィルターの前に前置きのフィルターを設けること等により、HEPAフィルターの交換頻度を少なくすることができることに留意すること。なお、前置きのフィルターとしては、例えばバグフィルターがあること。

エ 作業環境中のナノマテリアル等の濃度の把握

製造・取扱装置の密閉化等、局所排気装置等の設置等によるばく露防止の対策の効果の確認やナノマテリア

ル関連作業に従事する労働者のナノマテリアル等へのばく露状況の把握は、ナノマテリアル等へのばく露防止対策を適切に講ずる上で重要であることから、作業環境中のナノマテリアル等の濃度の把握に努めること。この場合、定期的に作業環境中のナノマテリアル等の濃度を測定するほか、ナノマテリアル関連作業の状況に変化があったときに実施すること。

一般に作業環境中には一の発生源から広い粒度分布の粉じんが発生しており、原理的にナノサイズの粒子を測定できない装置であっても、当該装置による測定の結果はナノマテリアル等の管理には一定程度有効であることから、ナノサイズの粒子の測定に用いられる機器の利用が困難な場合には、通常サイズの粒子を測定する機器である粉じん計等を用いること。

なお、ナノサイズの粒子の計測に用いられる機器である走査型電気移動度粒径分析器、凝縮粒子計数器、粒子表面積計等の利用が可能な場合にはこれらの機器を用いて測定すること。

また、測定対象とする作業場の作業環境中に存在するナノマテリアル等の種類等を特定しておくことは、作業環境管理上有益であることから、可能な場合には、ナノマテリアル等の形状観察、組成分析等を行うこと。

(4) 作業管理

ア 作業規程の作成

ナノマテリアル関連作業に労働者を従事させるときは、ナノマテリアル等の取扱いに関する作業規程を作成し、当該労働者に作業規程の内容を遵守させること。

なお、作業規程には、取り扱うナノマテリアル等の生体への影響についての情報及び作業環境に係る情報を盛り込むこと。生体への影響についての情報としては例えばMSDSの記載事項があること。

イ 床等の清掃

ナノマテリアル関連作業を行う作業場の床や作業台等の清掃については、HEPAフィルター等ナノマテリアル等の捕集が可能なフィルターを備えた掃除機による吸引により行うこと。ただし、当該吸引による清掃を行うことが困難な場合又は適当でない場合には、湿った布による拭き取りによって行うこと。

また、堆積したナノマテリアル等をあらかじめ湿潤化して拭き取ることも有効であるが、当該ナノマテリアル等が撥水性の粉体の場合は、湿潤化の際当該粉体が舞い上がるおそれがあるため、作業場の状況及び当該ナノマテリアル等の性状を考慮した上で、実施する必要があること。

なお、ナノマテリアル等の拭き取りに使用した布は、不浸透性の破れにくい袋に封入して適切に廃棄すること。

ウ ナノマテリアル関連作業を行う作業場と外部との

汚染防止

ナノマテリアル関連作業を行う作業場と外部とを区画し、その間に除染区域を設ける等により、作業衣等に付着したナノマテリアル等を外部に持ち出さないように適切に処理すること。

また、ナノマテリアル関連作業に伴って生じたナノマテリアル等が飛散するおそれがある廃棄物は、不浸透性の破れにくい袋に封入して適切に廃棄すること。

さらに、ナノマテリアル関連作業を行う施設は、関係者以外の立入りを制限すること。

エ 保護具の使用

(ア) 呼吸用保護具

- ① 密閉化等が困難な場合又は局所排気装置等の設置が困難な場合には、ナノマテリアル関連作業に従事させる労働者に有効な呼吸用保護具を使用させること。ただし、密閉化等、局所排気装置等の設置等のばく露防止の対策を講じた場合であっても、労働者のナノマテリアル等へのばく露のおそれがないことが確認できないときには、ナノマテリアル関連作業に従事させる労働者に、有効な呼吸用保護具を使用させること。

有効な呼吸用保護具とは、送気マスク等給気式呼吸用保護具、粒子捕集効率が99.9%以上の防じんマスク又はJIS T8157に適合した面体形、フェイスシールド形又はフード形の粒子捕集効率が99.9%以上の電動ファン付き呼吸用保護具であること。

なお、防じんマスクについては国家検定に合格したものをを使用すること。

- ② 呼吸用保護具の選定に当たっては、発散防止のための措置の状況に応じて、予想される労働者へのナノマテリアル等のばく露量等を考慮し、別添「呼吸用保護具の選択の方法」を参考として、適切な防護係数の呼吸用保護具を選定すること。

また、防爆の措置が必要な作業場、暑熱の作業場、狭隘な作業場等、各作業場の状況に適合した呼吸用保護具を選定すること。

- ③ 非定常時及び非常時における使用も考慮し、ナノマテリアル等のばく露を防止する適切な呼吸用保護具を必要な数量備え、有効かつ清潔に保持すること。
- ④ 労働者に呼吸用保護具を使用させるに際しては、面体と顔面の密着性の確認を行わせ、適切な面体を選び、装着させる都度、当該確認を行わせること。

(イ) 保護手袋

ナノマテリアル関連作業であって、ナノマテリアル等

が手に付着するおそれがあるものに労働者を従事させる場合には、ナノマテリアル等の皮膚への付着を防止する適切な材質の保護手袋を使用させること。

なお、保護手袋は、洗濯等により清潔な状態を保持できる場合を除き、使い捨てとすること。

また、使用した保護手袋を廃棄する場合は、不浸透性の破れにくい袋に封入して適切に廃棄すること。

さらに、保護手袋の脱着時等において、ナノマテリアル等が皮膚に付着し、又はそのおそれが高い場合には、ナノマテリアル等が付着し、又はそのおそれのある皮膚を石けんで洗い、又はクレンジングクリーム等で拭き取ること。

(ウ) ゴーグル型保護眼鏡

労働者をナノマテリアル関連作業に従事させる場合において、ナノマテリアル等の粉体、ナノマテリアル等を含む飛沫等が当該労働者の目に入るおそれがあるときは、当該労働者にゴーグル型保護眼鏡を使用させること。

(エ) 保護衣

労働者をナノマテリアル関連作業に従事させる場合において、ナノマテリアル等が当該労働者の作業衣に付着するおそれがあるときは、当該労働者にナノマテリアル等のための専用の保護衣を着用させること。

なお、保護衣の材質は不織布のものが望ましいこと。

保護衣は洗濯等により有効かつ清潔な状態を保持すること。

ナノマテリアル等が付着した保護衣を廃棄等のため施設外に持ち出す場合は、当該保護衣を不浸透性の破れにくい袋の中に封入して、ナノマテリアル等の施設外への拡散を防止すること。

オ 作業記録の保存

ナノマテリアル関連作業に従事する労働者について、労働者の氏名、労働者がナノマテリアル関連作業に従事した期間及び従事したナノマテリアル関連作業の概要の記録を作成し、長期間保存すること。

(5) 健康管理

ナノマテリアル関連作業に従事する労働者については、労働安全衛生法又はじん肺法に基づいて行われた健康診断等により当該労働者の健康状況の把握に努めること。

(6) 安全衛生教育

労働者をナノマテリアル関連作業に従事させるときは、作業規程及びナノマテリアル等の物理的・化学的特性、健康への影響、作業環境管理対策、呼吸用保護具の使用等のばく露防止等の対策、爆発火災防止対策等について教育を実施すること。

なお、呼吸用保護具については、呼吸用保護具の適切な選択、装着方法、マスク面体と顔面との密着性による漏れ率の測定方法及び密着性の確認の方法並びに保管・管理について教育を実施すること。

(7) その他の措置

ア 爆発火災防止対策

取り扱うナノマテリアル等の性状、製造・取扱装置、ナノマテリアル関連作業の工程、作業内容等に応じて、粉じん濃度の抑制、静電気の発生防止、製造・取扱装置内の酸素濃度の抑制等の措置を講ずること。

イ 緊急事態への対応

労働者をナノマテリアル関連作業に従事させる場合には、大量漏洩が発生した場合の警報、他の労働者への周知、ばく露防止措置等、あらかじめ、事故等が発生した場合に講ずべき対策を策定しておくこと。

なお、労働者がナノマテリアル等にばく露した場合の応急措置としては、クリーンエア中での除じんのほか、眼に入った場合には水で十分に洗眼し、吸入した場合にはうがい又は口内を洗浄し、飲み込んだ場合には吐き出し、うがいし、又は口内の洗浄を行うこと。

4 ナノマテリアルに関する情報の伝達等について

ナノマテリアル等に対するばく露防止等の対策を講ずるためには、取り扱う物質がナノマテリアル等であることを正しく認識できることが必要である。さらに、ナノマテリアル等の取扱い上の注意等に関する情報を入手することにより、適切なばく露防止等の対策を講ずることができる。このような情報はナノマテリアル等を譲渡し、又は提供する者が有していることから、当該者は当該物質がナノマテリアル等である旨、当該ナノマテリアル等の名称及び成分、取扱上の注意等を、容器又は包装への表示、文書(MSDS)の交付その他の方法により譲渡し、又は提供する相手方に伝達すること。



※<http://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-50/hor1-50-8-1-0.htm>

別添1—中央労働災害防止協会会長、(社)全国産業廃棄物連合会会長、(社)電子情報技術産業協会会長、(社)日本化学工業協会会長、日本化学工業品輸出組合理事長、(社)日本化学工業品輸入協会会長、(社)日本貿易会会長、(社)ナノテクノロジービジネス推進協議会会長宛て基発第0331011号

<http://www.jaish.gr.jp/horei/hor1-50/hor1-50-8-1-3.html>

別添2—文部科学省研究振興局長宛て基発第0331012号

<http://www.jaish.gr.jp/horei/hor1-50/hor1-50-8-1-4.html>

基安労発第0326002号
基安化発第0326002号
平成21年3月26日

(別記関係団体の長)殿
厚生労働省労働基準局安全衛生部
労働衛生課長/化学物質対策課長

国が実施したがん原性試験の結果 がん原性を示す証拠が認められた 化学物質による労働者の健康障害 防止対策の徹底について

労働安全衛生行政の推進につきましては、日頃から格段の御支援、御協力をいただき厚く御礼申し上げます。

さて、厚生労働省においては、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「法」という。）第57条の5の規定に基づき、有害性情報が不十分な化学物質等についてがん原性の疑いに着目した有害性の調査を進めているところ です。

今般、塩化アリル、オルト-フェニレンジアミン及びその塩、1-クロロ-2-ニトロベンゼン、2,4-ジクロロ-1-ニトロベンゼン、1,2-ジクロロプロパン、ノルマル-ブチル-2,3-エポキシプロピルエーテル、パラ-ニトロアニソール、1-プロモ-3-クロロプロパン（以下「塩化アリル等」という。）の8物質については、職業がん対策専門検討会において、哺乳動物を用いた長期毒性試験の結果、動物に対するがん原性が認められる等のため、人に対するがん原性は現在確定していないものの、労働者がこれに長期間ばく露された場合に将来においてがん等の重篤な健康障害を生ずる可能性が否定できないことから、関係労働者の塩化アリル等による健康障害の防止のための行政対応が必要である旨報告されたところです。

今後、厚生労働省としては、本報告を踏まえ、塩化アリル等について、法第28条第3項の厚生労働大臣が定める物質とし、化学物質による健康障害を防止するための指針の公示等を行うこととしていますが、貴団体におかれましては、指針の公示を待たず、下記の事項につきまして、貴団体会員に対し、周知・徹底していただきますようよろしくお願い申し上げます。

記

1 塩化アリル等による労働者の健康障害を防止する観点から、以下の事項に留意の上、必要な措置を講じること。

ア 塩化アリル等の労働者へのばく露を低減させる

措置として、作業工程の改善、設備の密閉化、局所排気装置等の設置、保護具の使用や装置等の操作、異常な事態が発生した場合における応急の措置に係る作業基準を定めること等を行うこと。

イ 定期的に、作業環境の測定及び当該測定結果の評価を行い、必要に応じて、作業環境改善のための措置を講ずるとともに、呼吸用保護具の着用その他労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講ずること。また、作業環境の測定の結果及び結果の評価の記録を保存すること。

ウ 塩化アリル等の性状及び有害性並びに保護具の使用方法等について、労働者に労働衛生教育を行うこと。

エ 塩化アリル等の製造等に従事する労働者の把握のため、当該業務に従事する労働者について、定期的に、従事した業務の概要及び当該業務に従事した期間その他必要な事項について作業の記録を作成し、それを保存すること。

オ 「化学物質等の危険有害性等の表示に関する指針（平成4年労働省告示第60号）」に基づき、容器、包装等にラベルを付す等により必要な事項を表示すること。

2 塩化アリルについては、動物試験において、歩行困難等の神経毒性が認められるとの指摘がなされたことから、健康障害防止のため、留意すること。

※別記関係団体—(社)日本化学工業協会、石油化学工業協会、化成品工業協会、電気・電子・情報通信産業経営者連盟、農薬工業会、全国鍍金工業組合連合会、日本製薬団体連合会、石油連盟、(社)日本化学工業品輸入協会、触媒工業会、エポキシ樹脂工業会、(社)日本染色協会



<http://www.jaish.gr.jp/horei/hor1-50/hor1-50-7-2-1.html>

基安労発第0325001号
平成21年3月25日

都道府県労働局労働基準部
労働衛生主務課長殿

厚生労働省労働基準局
安全衛生部労働衛生課長

「ニッケル化合物」及び「砒素及びその化合物」に係る健康診断の実施に当たって留意すべき事項について

特定化学物質障害予防規則（昭和47年労働省令第39号。以下「特化則」という。）第39条の規定に基づく特殊健康診断のうち、「ニッケル化合物」及び「砒素及びその化合物」に係る健康診断の項目については、平成20年11月26日付け基発第1126001号「労働安全衛生法施行令等の一部を改正する政令及び労働安全衛生規則等の一部を改正する省令の施行について」における記の第3の2の(2)のカにおいてその詳細が示されたところである。

これらの特殊健康診断を実施するに当たり、一次健康診断（特化則第39条第1項及び第2項に基づく健康診断をいう。以下同じ。）の実施方法及び二次健康診断（特化則第39条第3項に基づく健康診断をいう。以下同じ。）の必要性の判断等に関する事業者及び医師等が参考とすべき事項を検討していたところ、中央労働災害防止協会に委託して別添1及び別添2のとおりガイドラインとしてとりまとめられたので、関係者に周知されたい。

別添1 ニッケル化合物に係る特殊健康診断の実施のためのガイドライン

1 趣旨

このガイドラインは、ニッケル化合物（ニッケルカルボニルを除き、粉状のものに限る。）（これをその重量の1パーセントを超えて含有する製剤その他のものを含む。以下「ニッケル化合物等」という。）を製造し、又は取り扱う業務に常時従事する労働者に対する特殊健康診断を実施する際に事業者及び医師等が参考とすべき事項について定めたものである。

2 一次健康診断

(1) 作業条件の簡易な調査について

一次健康診断における「作業条件の簡易な調査」は、ニッケル化合物等を取り扱う労働者の当該物質へのばく露状況を適切に把握し、健康診断結果の解釈、二次健康診断の実施の必要の有無の判断及び健康診断結果に基づく措置を行う際の判断に資することを目的としたものであり、概ね以下の情報を収集すること。

ア 当該労働者が主に従事する単位作業場所における作業環境測定結果

イ 作業におけるニッケル化合物等の平均的な使用頻度及び前回の健康診断以降の作業工程や取扱量等の変更

ウ 局所排気装置等の有無及び稼動状況

エ 保護具の使用状況

オ 事故や修理等の際における大量ばく露

カ その他

アについては、原則として事業者から健康診断実施

時点までに健康診断を実施する医師に対して提供されること。また、イ〜カについては労働者本人から聴取することとし、健康診断実施時点までに問診票（別紙）等の方法で収集する、又は健康診断実施時に直接聴取するなどの方法で実施されること。

なお、問診票を用いた場合には、健康診断個人票とともに保存することが望ましい。

(2) 一次健康診断結果の判断について

ア 「作業条件の簡易な調査」について

作業条件の簡易な調査の結果、以下の(ア)〜(カ)のような状況が認められる場合は、当該労働者の過剰なばく露が疑われるため、その内容を総合的に判断すること。

(ア) ニッケル化合物等に関して、当該労働者が主に従事する単位作業場所における作業環境測定結果が管理区分2又は3である。

(イ) 前回の健康診断以降に、作業工程や取扱量の大幅な変化があり、そのことに対する適切な対応がされていない。

(ウ) 局所排気装置等が設置されていない、又は適切に稼動されていない。

(エ) 保護具が適切に使用されていない。

(オ) 事故や修理等の際に大量のばく露があった。

(カ) その他、過剰なばく露のおそれに関する当該労働者の申し出がある。

イ 「ニッケル化合物による皮膚、気道等に係る他覚症状又は自覚症状の既往歴の有無の検査」、「皮膚、気道等に係る他覚症状又は自覚症状の有無の検査」及び「皮膚炎等の皮膚所見の有無の検査」について

これらの項目は、ニッケル化合物等による皮膚及び気道に対する刺激又は感作による症状の有無を問題としているが、これらの症状はニッケル化合物等へのばく露に起因しない場合も多いことに留意する必要がある。従って、ニッケル化合物等へのばく露と、これらの症状の出現に相当程度の関連が疑われた場合について、有所見と判断すること。

3 二次健康診断

(1) 二次健康診断の必要性の判断について

二次健康診断については、一次健康診断の結果、医師が必要と認めるものについて実施するものであるが、その必要性の判断に当たっては以下を参考にすること。なお、二次健康診断の実施を検討する際には、過去の健康診断結果の推移等を十分に考慮に入れることが望ましい。

ア 「作業条件の簡易な調査」で過剰なばく露が疑われた場合

「作業条件の簡易な調査」において過剰なばく露

が疑われ、かつその他の検査項目において所見が認められた場合は、二次健康診断の実施を積極的に検討すること。また、「作業条件の簡易な調査」において過剰なばく露が疑われるが、その他の検査項目において所見が認められない場合には、二次健康診断において詳細な「作業条件の調査」を実施し、その結果を踏まえてその他の二次健康診断項目（臨床検査項目等）の実施の必要性について、積極的に検討すること。

イ 「作業条件の簡易な調査」で過剰なばく露が疑われなかった場合

「作業条件の簡易な調査」においては過剰なばく露が疑われないが、その他の検査項目において所見が認められた場合は、検査結果に影響する他の要因を考慮のうえ、必要に応じて二次健康診断項目の実施について検討を行うこと。

また、「作業条件の簡易な調査」において過剰なばく露が疑われず、かつその他の検査項目において所見が認められない場合には、検査の実施の精度等を確認のうえ、一次健康診断のみの実施で差し支えない。なお、その際には、「作業条件の簡易な調査」がばく露の状況のすべてを反映しているわけではないことに十分に留意すること。

(2) 「作業条件の調査」について

二次健康診断における詳細な「作業条件の調査」の実施に当たっては、作業者、管理監督者及び衛生管理者等への詳細な聴取、又は作業場を直接確認する等の方法により、以下に挙げる情報のすべて又は一部について、収集すること。

- ア 作業環境測定実施時の作業状況
- イ ニッケル化合物等の具体的な使用量
- ウ 作業環境の状況に関する項目
- エ 作業の状況に関する項目
- オ 個人ばく露の状況に関する項目

(ア) 個人ばく露濃度測定

(イ) 生物学的モニタリング（「医師が必要と認める場合」に実施する項目のうち、尿中のニッケルの量の測定）

カ 作業以外の要因に関する項目

(3) 二次健康診断における「医師が必要と認める場合」に実施する項目に関する考え方について

ア 基本的な考え方について

「作業条件の調査」の結果を踏まえ、以下の（ア）、（イ）のように総合的に判断された場合に実施すること。なお、その際には、すべての項目を行う必要はなく、医師の判断により必要な項目について実施を検討すること。

(ア) 過剰なばく露の可能性が高いと判断された場合

「過剰なばく露の可能性が高い」とされる定量的な目安としては、個人ばく露濃度の測定の結果が管理濃度を超える場合、生物学的モニタリングの結果が生物学的許容値を超えている場合などがある。ただし、個人ばく露濃度の測定の結果が管理濃度の1/2を超える場合又は生物学的モニタリングの結果が生物学的許容値に近い数値を示す場合にも、過剰なばく露が疑われることがあるため、留意すること。なお、ニッケル化合物等については現時点で生物学的許容値が設定されていないが、生物学的モニタリングは結果の経時的变化の観察又は集団における個人のばく露状況の観察等に有効な活用方法であること。また、今後、生物学的許容値が提案された場合には、その値を用いることが望ましい。

(イ) 一次健康診断における検査項目において所見が認められ、その所見がニッケル化合物等へのばく露との関連があると判断された場合

イ 尿中のニッケルの量の測定について

検査試料の採取にあたっては、労働者がニッケル化合物等にはく露される作業の終了時に行うことに留意すること。なお、業務以外の要因により尿中のニッケルの量の変動が見られることもあるため、結果の解釈にはそのことに留意すること。

ウ 肺がんを考慮した検査項目について

ニッケル化合物等に長期間ばく露された労働者については、胸部エックス線直接撮影若しくは特殊なエックス線撮影による検査、喀痰細胞診などの肺がんを考慮した検査項目の実施を検討すること。

なお、その際には喫煙歴等肺がんに関連のあるその他の要因について併せて聴取することが望ましい。

4 健康診断結果に基づく事後措置について

(1) 事後措置の内容

健康診断結果に基づく医師等からの意見の聴取、就業上の措置の決定、健康診断結果の通知、保健指導の実施等については、「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」（平成8年健康診断結果措置指針公示第1号。以下「指針」という。）の内容に従って実施すること。

(2) 「作業条件の簡易な調査」又は「作業条件の調査」の結果に基づく措置

「作業条件の簡易な調査」又は「作業条件の調査」において過剰なばく露が疑われた場合には、特に、指針における2の(3)のハの「(ロ)作業環境管理及び作業管理についての意見」の項に準じてばく露を低減化するための作業環境管理及び作業管理に関する医師等からの意見を聴取すること。

(3) 労働衛生教育の追加実施

健康診断において、過剰なばく露が疑われた場合又はばく露による健康影響に関する所見が認められた場合には、当該労働者及び当該業務に従事するその他の労働者等に対して、事後措置の一環として必要な労働衛生教育を追加して実施することが望ましい。

別添2 砒素及びその化合物に係る特殊健康診断の実施のためのガイドライン

1 趣旨

このガイドラインは、砒素及びその化合物（アルシン及び砒化ガリウムを除く。）（これらの物をその重量の1パーセントを超えて含有する製剤その他の物を含む。以下「砒素化合物等」という。）を製造し、又は取り扱う業務に常時従事する労働者に対する特殊健康診断を実施する際に事業者及び医師等が参考とすべき事項について定めたものである。

2 一次健康診断

(1) 作業条件の簡易な調査について

一次健康診断における「作業条件の簡易な調査」は、砒素化合物等を取り扱う労働者の当該物質へのばく露状況を適切に把握し、健康診断結果の解釈、二次健康診断の実施の必要の有無の判断及び健康診断結果に基づく措置を行う際の判断に資することを目的としたものであり、概ね以下の情報を収集すること。

- ア 当該労働者が主に従事する単位作業場所における作業環境測定結果
- イ 作業における砒素化合物等の平均的な使用頻度及び前回の健康診断以降の作業工程や取扱量等の変更
- ウ 局所排気装置等の有無及び稼動状況
- エ 保護具の使用状況
- オ 事故や修理等の際における大量ばく露
- カ その他

アについては、原則として事業者から健康診断実施時点までに健康診断を実施する医師に対して提供されること。また、イ～カについては労働者本人から聴取することとし、健康診断実施時点までに問診票（別紙）等の方法で収集する、又は健康診断実施時に医師等により直接聴取するなどの方法で実施されること。

なお、問診票を用いた場合には、健康診断個人票とともに保存することが望ましい。

(2) 一次健康診断結果の判断について

ア 「作業条件の簡易な調査」について

作業条件の簡易な調査の結果、以下の(ア)～(カ)のような状況が認められる場合は、当該労働者の過剰なばく露が疑われるため、その内容を総合的に判

断すること。

- (ア) 砒素化合物等に関して、当該労働者が主に従事する単位作業場所における作業環境測定結果が管理区分2又は3である。
- (イ) 前回の健康診断以降に、作業工程や取扱量の大幅な変化があり、そのことに対する適切な対応がされていない。
- (ウ) 局所排気装置等が設置されていない、又は適切に稼動されていない。
- (エ) 保護具が適切に使用されていない。
- (オ) 事故や修理等の際に大量のばく露があった。
- (カ) その他、過剰なばく露のおそれに関する当該労働者の申し出がある。

イ 「砒素またはその化合物による鼻粘膜の異常、呼吸器症状、口内炎、下痢、便秘、体重減少、知覚異常等の他覚症状又は自覚症状の既往歴の有無の検査」、「せき、たん、食欲不振、体重減少、知覚異常等の他覚症状又は自覚症状の有無の検査」、「鼻粘膜の異常、鼻中隔穿孔等の鼻腔の所見の有無の検査」及び「皮膚炎、色素沈着、色素脱失、角化等の皮膚所見の有無の検査」について

これらの項目は、砒素化合物等による呼吸器、消化器、神経、皮膚等に対する刺激等による症状の有無を問題としているが、これらの症状は砒素化合物等へのばく露に起因しない場合も多いことに留意する必要がある。従って、砒素化合物等へのばく露と、これらの症状の出現に相当程度の関連が疑われた場合について、有所見と判断すること。

3 二次健康診断

(1) 二次健康診断の必要性の判断について

二次健康診断については、一次健康診断の結果、医師が必要と認めるものについて実施するものであるが、その必要性の判断に当たっては以下を参考にすること。なお、二次健康診断の実施を検討する際には、過去の健康診断結果の推移等を十分に考慮に入れることが望ましい。

ア 「作業条件の簡易な調査」で過剰なばく露が疑われた場合

「作業条件の簡易な調査」において過剰なばく露が疑われ、かつその他の検査項目において所見が認められた場合は、二次健康診断の実施を積極的に検討すること。また、「作業条件の簡易な調査」において過剰なばく露が疑われるが、その他の検査項目において所見が認められない場合には、二次健康診断において詳細な「作業条件の調査」を実施し、その結果を踏まえてその他の二次健康診断項目（臨床検査項目等）の実施の必要性について、積極的に検討すること。

イ 「作業条件の簡易な調査」で過剰なばく露が疑われなかった場合

「作業条件の簡易な調査」においては過剰なばく露が疑われないが、その他の検査項目において所見が認められた場合は、検査結果に影響する他の要因を考慮のうえ、必要に応じて二次健康診断項目の実施について検討を行うこと。

また、「作業条件の簡易な調査」において過剰なばく露が疑われず、かつその他の検査項目において所見が認められない場合には、検査の実施の精度等を確認のうえ、一次健康診断のみの実施で差し支えない。なお、その際には、「作業条件の簡易な調査」がばく露の状況のすべてを反映しているわけではないことに十分に留意すること。

(2) 「作業条件の調査」について

二次健康診断における詳細な「作業条件の調査」の実施に当たっては、作業者、管理監督者及び衛生管理者等への詳細な聴取、又は作業場を直接確認等の方法により、以下に挙げる情報のすべて又は一部について、収集すること。

- ア 作業環境測定実施時の作業状況
- イ 砒素化合物等の具体的な使用量
- ウ 作業環境の状況に関する項目
- エ 作業の状況に関する項目
- オ 個人ばく露の状況に関する項目

(ア) 個人ばく露濃度測定

(イ) 生物学的モニタリング(「医師が必要と認める場合」に実施する項目のうち、尿中の砒素化合物の量の測定)

カ 作業以外の要因に関する項目

(3) 二次健康診断における「医師が必要と認める場合」に実施する項目に関する考え方について

ア 基本的な考え方について

「作業条件の調査」の結果を踏まえ、以下の(ア)、(イ)のように総合的に判断された場合に実施すること。なお、その際には、すべての項目を行う必要はなく、医師の判断により必要な項目について実施を検討すること。

(ア) 過剰なばく露の可能性が高いと判断された場合

「過剰なばく露の可能性が高い」とされる定量的な目安としては、個人ばく露濃度の測定の結果が管理濃度を超える場合、生物学的モニタリングの結果が生物学的許容値を超えている場合などがある。ただし、個人ばく露濃度の測定の結果が管理濃度の1/2を超える場合又は生物学的モニタリングの結果が生物学的許容値に近い数値を示す場合にも、過剰なばく露が疑われることがあるため、留意すること。なお、砒素

化合物等については現時点で生物学的許容値が設定されていないが、生物学的モニタリングは結果の経時的変化の観察又は集団における個人のばく露状況の観察等に有効な活用方法であること。また、今後、生物学的許容値が提案された場合には、その値を用いることが望ましい。

(イ) 一次健康診断における検査項目において所見が認められ、その所見が砒素化合物等へのばく露との関連があると判断された場合

イ 尿中の砒素化合物の量の測定について

検査試料の採取にあたっては、労働者が砒素化合物等にはばく露される作業の終了時に行うことに留意すること。なお、業務以外の要因により尿中の砒素化合物の量の変動が見られることもあるため、結果の解釈にはそのことに留意すること。特に、食事などからある程度の砒素化合物が摂取されることにより高い濃度を示す場合があることに留意すること。

ウ 肺がんを考慮した検査項目について

砒素化合物等に長期間ばく露された労働者については、胸部エックス線直接撮影検査若しくは特殊なエックス線撮影による検査、喀痰細胞診などの肺がんを考慮した検査項目の実施を検討すること。

なお、その際には喫煙歴等肺がんに関連のあるその他の要因について併せて聴取することが望ましい。

4 健康診断結果に基づく事後措置について

(1) 事後措置の内容

健康診断結果に基づく医師等からの意見の聴取、就業上の措置の決定、健康診断結果の通知、保健指導の実施等については、「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」(平成8年健康診断結果措置指針公示第1号。以下「指針」という。)の内容に従い実施すること。

(2) 「作業条件の簡易な調査」又は「作業条件の調査」の結果に基づく措置

「作業条件の簡易な調査」又は「作業条件の調査」において過剰なばく露が疑われた場合には、特に、指針における2の(3)のハの「(ロ)作業環境管理及び作業管理についての意見」の項に準じて、ばく露を低減化するための作業環境管理及び作業管理に関する医師等からの意見を聴取すること。

(3) 労働衛生教育の追加実施

健康診断において、過剰なばく露が疑われた場合又はばく露による健康影響に関する所見が認められた場合には、当該労働者及び当該業務に従事するその他の労働者等に対して、事後措置の一環として必要な労働衛生教育を追加して実施することが望ましい。



旧国鉄桑名裁判も和解成立

兵庫●鉄道建設・運輸機構が謝罪

旧国鉄鷹取工場に勤務し、腹膜中皮腫で亡くなった桑名義治さんの遺族が、旧国鉄の債権債務を引き継いだ、「鉄道建設・運輸機構」に約6,700万円の損害賠償を求めた訴訟は、3月17日、同機構が原告に謝罪して、約3,600万円を支払うことで和解が成立した。

原告と弁護士・支援団体は、第1回和解協議（1月29日）の内容とその後裁判所から示された和解案を検討し、原告の主張が聞き入れられない場合は和解協議を打ち切り、判決を求める方針を固め、第2回和解協議に臨んだのであった。この日も、たくさんの支援者の方々が裁判所に駆けつけて下さったが、裁判所の和解案と原告側の主張とでは差が大きく、和解の困難さを予想しながら、和解協議の行方を見守っていた。

今回一転して、裁判所が原告の主張に基づいた和解案を示したことにより、和解成立となった。和解内容は、①哀悼の意を表明すると謝罪、②今後の救済に向けて石綿補償制度や石綿健康管理診断制度の周知に努める、③解決金として約3,600万円を支払う、というものである。解決金の金額は、機構からす

に遺族に支払われている業務災害補償金を差し引いたものであるが、和解において裁判所が機構に支払いを求めた総額は約6,300万円であり、原告の請求金額をほぼ認めた完全勝利和解といえる。

旧国鉄のアスベスト被害をめぐっては、昨年末に横浜地裁において大前裁判と小林裁判の和解が成立しており、横浜地裁における闘いが今回の勝利和解につながったといえる。

和解成立後、支援者の方々が待つ「あすてっぷ神戸」に移動して報告集会が行われた。原告と弁護士が温かい拍手で迎えられ、位田弁護士から和解協議の様子と和解にいたる経過について報告があり、「よかった」「よく頑張った」の声が会場中から出されていた。その後、マスコミからの要請で、同じ会場において急遽記者会見も行われ、夕方のテレビニュースや翌日朝刊で原告の晴れやかな喜びの表情を見られた方も多であろう。

桑名裁判の和解成立により、旧国鉄を相手に争った3件の石綿訴訟はすべて解決したこととなる。裁判所は、横浜裁判に続き桑名さんについても死亡慰謝料を2,300万円としたが、これは

同じ中皮腫訴訟の関西保温事件（H17.4.27）の1,500万円をはるかに上回る高い水準を示したこととなる。そして、3件の裁判結果が示したことは、旧国鉄を相手の石綿裁判は勝てるということであり、旧国鉄が支払っている業務災害補償金では損害を償えきれていないということである。

また、旧国鉄における石綿被害遺族に対して、この4月から補償制度が新設され、これまでの補償額に1,000万円が上乗せされ支給されることとなっているが、新制度の1,000万円でも損害の補填としては不十分であることを和解内容は示している。旧国鉄は、この結果を重く受け止め、新制度についても補償内容を再考すべきである。

当日の記者会見で、原告の桑名さんは、「提訴まで迷ったが、このままでは夫が報われないと決意した。夫と娘とで勝ち取った結果。夫が天国から応援してくれたから、ここまで頑張れた。ようやく報われた気がする。今までの人生で一番うれしい日です」と述べた。そして、「同じ時期に同じような仕事をして働いていた人達が大勢いる。今回の経験をもとに、今後はほかの遺族を支える立場で活動したい」との言葉が印象的であった。

2007年8月の提訴から、約1年半での解決となった。これも、弁護を引き受けていただいた位田先生、長部先生、村川先生、吉田先生の力添えと、「旧国鉄におけるアスベスト被害者を支援する会」の会員の皆様の支援の

機能検査の二次検査の動脈血ガス検査の結果からも、「著しい肺機能障害」は明らかであった。旧国鉄の業務災害認定にじん肺管理区分認定を受ける必要などない。

昨年10月、国鉄清算事業からやっと業務災害の認定をするとの連絡を受けたが、事後でもいからじん肺管理区分決定を受けてくれと言う。12月、群馬労働局からじん肺管理3イ+続発性気管支炎で要療養の決定を受けた。

国鉄清算事業管理部が発表する資料によれば、旧国鉄職員の石綿関連疾患による業務災害認定の件数は231件（2009年2月1日現在）であるが、群馬県内では石綿肺で認定された北村さんが初めてのケース。今後、ぐんま労働安全衛生センター、国労高崎地本による旧国鉄職員のアスベスト被害の掘り起こし活動にはずみが見つければと



思っている。
 (写真右上は、定期点検中のD51、
 2008年7月 高崎機関区)
 (東京労働安全衛生センター)



アスベスト賠償提訴

「日通はまず謝罪を」 元社員遺族ら対応厳しく非難

【本紙記者 高崎】群馬県高崎市のクボタ旧神埼工場へアスベストを運搬した元社員遺族ら16人が30日、同社に対して慰謝賠償請求、遺族らは謝罪を求め、謝罪を拒否したが、じゅうたんの死傷への安全配慮や、交渉での対応について、日通を厳しく非難した。

（高崎市）
 遺族らは、非が出ず、遺族らは、現職社
 員と支店長のメンバー、遺族の補償を求めて
 きた同社との交渉に、
 「謝罪を求めていたかわら
 ない」と言われ、いい加
 ら減で冷たい対応だった
 などとし、「話し合いで解決
 できなかったのが、日通側の
 姿勢が、このままでは
 力をつけた」と
 力をあげた。
 夫を失った高崎市在住
 の74歳は、「夫は死にさ
 ない」と声をあげ、日通
 は「まず謝罪に謝罪してほ
 しい」と要求し、夫を
 亡くした大塚さん74は
 「会社は従業員の安全を
 守る義務がある。アスを
 付けた」と言ってもな
 ったのは大塚さんの遺族らと

元日通労働者遺族が提訴

兵庫●日本通運とクボタに損害賠償求める

1月30日、尼崎市のクボタ旧神埼工場にアスベストを運搬し中皮腫や肺がんで亡くなった日本通運の元労働者5人の遺族16人が、日本通運とクボタに損害賠償を求める訴訟を、神戸地裁尼崎支部に起こした。

遺族は、日本通運に謝罪と上積み補償を求めて、2007年1月より交渉を行ってきたが、誠意ある回答を得ることができなかった。

現役社員には労災の上積み補償規定があり、死亡の場合2,800万円を支給することになっている。しかし、元労働者の死亡にたいしては、退職者は対象外として応じず、2007年に見舞金・弔慰金を設けてそれを受け取るようにと回答していた。患者への見舞金は200万円、弔慰金は400万円である。

元労働者5人は、1954年から

83年の間に日通尼崎港支店に所属し、アスベストを運搬した。うち4人は神戸港からクボタ旧神埼工場にアスベストを運び、神戸港でもクボタ内の原料倉庫でも、手鉤で破れた袋からアスベストがこぼれ落ちたり、床に積もったアスベストが舞い上がったりする中、荷下ろしの作業を行い、また、トラックの荷台にこぼれたアスベストを箒で掃いたりした。残り1人は大物倉庫でやはりアスベストを積み下ろす作業を行った。大量にアスベスト粉じんが舞う中

での作業で、日通は粉じん対策を取っておらず、適切な防じんマスクを支給することもなかった。

5人は全員、尼崎労働基準監督署に労働災害と認定された。

日通は遺族との交渉で当初、被災者らの作業内容が不明であることを補償をしない理由としていたが、最終的には5人がアスベストを運んだことを否定はできないと認めた。にもかかわらず、現役労働者への上積み補償2,800万円を支払わないのは、退職者であるから対象外という

のみ。まったく理屈の通らない対応に、提訴に踏み切ることとなった。裁判で、このような非常識な態度が通らないことが明らかになることは間違いない。

日通はこのほかにもいくつもの裁判の被告となっており、奈良のニチアス王寺工場でアスベストを扱う作業で中皮腫になり亡くなった吉崎忠司さんの遺族が日通とニチアスに損害賠償を求めている裁判も大阪地裁で



続いている。
(関西労働者安全安全センター)

不当労働行為にあたるとして、2007年7月に神奈川県労働委員会（ユニオンの所在地）に救済の申し立てを行っていた。

労働組合法第7条は、「使用者が次の各号に掲げる行為をしてはならない」とし、その2号で「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由なく拒否すること」としている（団体交渉拒否）。

会社側は、「使用者が雇用する労働者」とは、現に労働者と使用者間に労働契約が存在することを原則とし、「アスベストユニオンの組合員は元従業員や退職者の遺族であるから雇用する労働者とはいえない」、したがって「アスベストユニオンとの団体交渉に応じる必要がない」と主張していた。

一方、組合側は、「使用者が雇用する労働者」とは、使用者と雇用関係が継続している時に生じた事案を原因として現在も雇用関係が継続してとみなせる労働者（例えば、「解雇」を争っているケースなど）や、雇用関係が完全に清算されていない労働者（例えば、未払い賃金や退職金の清算が残っているケースなど）が含まれているのと同様に、「在職中の石綿粉じんの曝露により石綿関連疾患に被災した退職者らは労働者である」と主張していた。

石綿関連疾患は非常に長い潜伏期間の後に発症するため、退職後長年経ってから会社と交渉せざるを得ない事情がある。その場合、労働組合に加

遺族の要求も団交対象事項 神奈川県労委●山陽断熱事件に命令

神奈川県労働委員会において審理が行われてきた山陽断熱不当労働行為事件について、2月25日に命令が交付された。労働委員会は、山陽断熱が、アスベスト関連疾患にかかった退職者らで構成する労働組合との団体交渉を拒否したのは不当労働行為にあたりと認定し、団体交渉に応じるよう命令した。奈良県労働委員会の命令（2008.7）や神戸地裁の判決（2008.12）に続き、アスベスト関連疾患に悩む退職労働者の団体交渉権が認められたわけで、今後この流れが定着しそうである。

株式会社山陽断熱は、岡山県や愛媛県に工場がある大手化学繊維メーカーのクラレの仕

事を中心に、断熱工事を行っている会社である。工場内に張りめぐらされている配管には、アスベストなどを原料とした保温材が大量に巻かれており、山陽断熱はこの保温材の工事を長年行って来たのである。しかし、アスベスト粉じんに対する安全対策が全く不十分で、石綿肺や石綿肺がんにより5名（ひょうご安全センターの把握分）が労災認定者（新法を含む）を受けている。

2006年5月、アスベスト被害にあった退職者や遺族ら7名は、アスベストユニオンに加入し会社に団体交渉を求めたが、会社側が交渉を拒否。そこで、アスベストユニオンは、正当な理由もなく組合との交渉を拒否するのは

入し、会社と交渉するというやり方が認められるかどうかが大きな問題になっている。すでに当センターの機関誌で紹介してきたが、クボタショック後に2件の労働委員会命令が出されている。住友ゴム事件(2007年7月、兵庫県労働委員会)では会社側の主張(団体交渉応諾義務はない)を認め、ニチアス事件(2008年7月、奈良県労働委員会)では組合側の主張を全面的に認める命令が出されている。また、住友ゴム事件については、2008年12月に神戸地裁が兵庫県労働委員会の命令を取り消す判決を出したのであった(組合側勝訴、兵庫県労働委員会敗訴、現在は大阪高裁で係争中)。

労働委員会としては全国で3番目のケースとなる今回の山陽断熱事件の命令は、今後の退職労働者の団体交渉権をめくり大きな影響を与えることとなり、注目されていた。

命令書では、元従業員については、未清算の労働関係上の問題が存在しており、「使用者が雇用する労働者」に該当すると認定。そして、「元従業員が退職してから交渉申入れまでの期間は、一番短い組合員で5年、一番長い組合員では43年が経過しているが、石綿関連疾患は曝露から相当期間を経て発生する。組合は、元従業員の石綿被害という未清算の労働関係上の問題の存在が明らかとなってからそれほど日時を費やさずに団体交渉を申し入れており、退職直後に団体交渉を申し

入れなかったとしても、石綿被害の特殊性に鑑みやむを得ないのである。」として、団体交渉権を認めた。

また、元従業員の遺族については、「使用者が雇用する労働者とすることはできない」と判断。しかし、石綿被害の問題に関して、「元従業員である組合員と元従業員の遺族である組合員の要求事項は共通し、密接に関連している」と認定し、「会社がこれを区別し元従業員の遺族の要求事項について団交に応じないとするのは、誠実な対応とは言えない」と判断した。

さらに、組合との団体交渉を拒否しながら、会社が組合員に対して「分会との話し合いは遠慮する」「会社と無関係な労働組合が関与する理由が理解できない」旨の文章を送付したことについても、「組合の存在を無視又

は否定することにより組合の団体交渉権を侵害するものであり、組合を弱体化させるおそれがあると認められ、第7条第3号に該当する不当労働行為である。」と判断した。

遺族と元従業員の4名は、今年1月に、山陽断熱とクラレを相手に総額1億4,300万円の損害賠償を求め提訴している。労働委員会の勝利命令が出されたが、会社が命令に従い誠実な団体交渉に応じるかどうかは定かではない。記者会見で遺族は「(石綿)がこんなに悪いものと分かっていれば、命をかけてする仕事ではなかった。悔いが残る」と声を詰まらせていた。山陽断熱は、遺族や元従業員のこうした悔しさと健康不安と、一刻も早く真摯に向き合うべきである。



(ひょうご労働安全衛生センター)

認定事業場一覧等をCD化 厚労省●労災請求促進に向けた取り組み

2009.3.27 厚生労働省発表
石綿関連疾患に係る労災請求等の促進に向けた取組について
～石綿ばく露作業による労災認定等事業場一覧表等の情報を
登載したCD-ROMの作成及び
労災指定医療機関等への送付

1 背景・趣旨

厚生労働省では、労災補償

及び石綿による健康被害の救済に関する法律に基づく特別遺族給付金について、あらゆる機会を捉えて周知・広報に取り組んできたところですが、石綿による疾病は、発症までの期間が長く、業務による石綿ばく露と発症した疾病との関連が意識されないことにより、労災請求等に及んでいない場合があると考えられ

ているところ です。

石綿関連疾患(中皮腫、肺がん等)に係る労災請求等については、医師の診断等を端緒としてなされることが多いことから、労災請求等の促進に当たっては、とりわけ医療機関等の理解と協力が不可欠となっています。

これまで、日本医学会、社団法人日本医師会等医療関係団体を通じ、石綿による疾病に係る労災補償制度、認定基準、石綿ばく露作業やばく露歴等チェック表、労災認定事業場一覧表等の周知を図ってきたところです。

今般、労災請求等の一層の促進を図る観点から、個々の医療機関等に対して、これまでに蓄積された石綿関連疾患等に係る各種情報を提供することとし、

- (1) 石綿ばく露作業による労災認定等事業場一覧表(検索機能付き)
- (2) 石綿ばく露作業を写真入りで解説した「石綿ばく露歴把握のための手引き」
- (3) 石綿による認定基準の内容等を示したリーフレット等の情報を収載したCD-ROMを作成し、本日から労災指定医療機関等への送付を開始いたしました。

厚生労働省としては、このCD-ROMを種々ご活用いただき、石綿関連疾患に係る労災請求等が円滑になされることを期待しています。

2 内容

CD-ROMに記載されている

内容等については、以下のとおりです。

1 CD-ROMに記載している 主な内容

- (1) 石綿ばく露作業による労災認定等事業場一覧表(検索機能付き)

平成19年までの間に、全国の労働基準監督署において石綿による肺がん又は中皮腫の労災認定を受けた労働者が所属していた事業場に関する一覧表で、約3,300事業場の名称や所在地等を簡易に検索することができます。

これらの情報は、患者さんが業務により石綿にさらされた可能性があるかどうかの手がかりとなり、問診等の際に有用です。

- (2) 石綿ばく露歴把握のための手引

石綿ばく露作業の具体的な内容が、写真入りで解説されており、労働者の方が従事したとされる作業が、石綿ばく露作業かどうかを確認するために有用です。

- (3) 石綿ばく露歴等チェック表

石綿による肺がん又は中皮腫の疑いのある患者さんを担当される医師の方が、当該患者さんの職業歴や石綿ばく露作業に従事していた可能性の有無を確認する際に、本チェック表を活用することができます。

- (4) 石綿による疾病の認定基準

石綿関連疾患に係る労災認定基準や労災認定事例等

を示したリーフレットです。

2 CD-ROMの送付先、配付方法

労災指定医療機関等(全国の労災指定医療機関(約37,000か所)、産業保健推進センター(47か所)、都道府県、保健所(517か所)、労使団体その他関係機関)に、合計約40,000枚を郵送等により送付します。

(参考) 厚生労働省における石綿関連疾患に係る労災請求等促進に向けたこれまでの取り組み

- (1) 石綿による肺がん又は中皮腫の労災認定を受けた労働者が所属していた事業場に関する一覧表の公表
- (2) 労災指定医療機関その他関係機関への石綿関連疾患に係る労災認定基準や労災認定事例等を示したリーフレットの配布
- (3) 医療機関等への石綿に関する適切な診断・医療技術等の修得を目的とした石綿関連疾患診断技術研修の実施
- (4) 石綿ばく露作業による労災認定等事業場に対し離職労働者等への労災請求勧奨の要請
- (5) 日本医学会、社団法人日本医師会等医療関係団体への石綿による疾病に係る労災補償制度等の周知の依頼
- (6) 新聞広告等による労災補償制度等の周知・広報等

※<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/03/h0327-2.html>



水俣病

「公害の原点」ともいわれる水俣病事件は水俣工場アセトアルデヒド工程による汚染開始から77年、公式確認から半世紀を超えた。魚介類を通じてメチル水銀の高濃度汚染を受けた被害者は不知火海沿岸地域に20万人、流通ルートを通じて暴露を受けた住民は200万人超とも推測される。2004関西訴訟最高裁判決以降の認定申請者が6000人余、新保健手帳による医療費受給者は2万人余と、被害の広さ・深刻さが顕在化しつつあるが、一次訴訟判決—自主交渉による1973補償協定も、未認定患者への1995政治決着も、新たな被害者を救う受け皿となっていない。与党PTと環境省はチッソ分社化と公害指定地域解除を視野に第三次の決着をめざすが、最高裁判決の責任論も病像論もふまえない姿勢には反対が多く、6つの訴訟が継続している。



チッソ本社前の一次訴訟原告
1972年撮影

アスベスト

アスベスト（石綿）と人間の付き合いは長く、「奇跡の鉱物」ともてはやされたりもしたが、実は「殺人繊維」だった。曝露から致死的ながん等の発病までの潜伏期間が長いことから、「静かな時限爆弾」とも呼ばれている。2005年夏のクボタショックによって、アスベストが労働者だけでなく、工場周辺住民にも多数の被害者を出していることが明らかになって、2006年に石綿健康被害救済法が制定された。日本のアスベスト疾患の「流行」ははじまったばかりである。



2006年1月30日10万人署名達成国民決定集会
（日本公害協会）

サリドマイド

サリドマイドは、鎮静・睡眠剤として1958年1月に販売されたが1961年11月、妊娠初期に服用すると胎児にアザラシ状の奇形等をもたらすとの副作用が報告され、ヨーロッパ諸国は直ちに販売中止・回収したが日本では1962年9月まで販売が継続され被害を拡大させた。1968年6月以降被害者は、国と大日本製薬に損害賠償請求訴訟を提起。1973年12月、被告から因果関係と責任を認めると和解提案があり1974年10月合意が成立し、309人が最終的に認定された。2008年10月、多発性骨髄腫の治療薬として再度製造発売許可が下りた。しかし、強い催奇形性副作用から服用者をどうするか及び1錠6570円の価格が課題となっている。

大気汚染

かつて空を灰色に染めた工場からの大気汚染物質を含む排煙は、1970年代に緩和された。だがその後、大気汚染の主役は自動車排ガスに移り、深刻な汚染状況は今もって改善されていない。四日市公害裁判判決（1972年）後、公害健康被害補償法が生まれ、公害病の認定・補償を受けた被害者（ぜん息、慢性気管支炎など呼吸器障害）がピーク時11万人に達したが、国は1988年、「公害は終わった」として新規認定を打ち切った。その後も大気汚染の実態は変わらぬまま、膨大な「未認定」患者が生み出されている。さらに、既認定患者の高齢化による制度的な齟齬も問題として浮上りつつある。

カネミ油症

米ぬか油にPCBが混入して起きた大規模な食中毒事件。1968年10月の報道で発覚、西日本一帯で少なくとも数千人に影響を及ぼす。認定された1900人余のうち約500人が既に死亡。1987年の和解により決着とされたが、多くの問題が未解決。ダイオキシンの経口摂取による深刻な健康被害として世界的にも注目されるが、汚染の状況・事件の経過・被害の実態のいずれも未解明。極めて多様な症状から病気のデパートと呼ばれる全身病で、次世代への影響も懸念される。



基調講演

磯野 弥生 東京経済大学 現代法学部教授（行政法・環境法）

各テーマの報告者・資料作成者（順不同）

尾崎 寛直 東京経済大学	川俣 修壽 医療ジャーナリスト
久保田好生 季刊「水俣支援」編集者	下田 守 下関市立大学
藤原 寿和 カネミ油症被害者支援センター	谷 洋一 水俣病被害者互助会事務局
山下 英俊 一橋大学	古谷 杉郎 石綿対策全国連絡会議
	除本 理史 東京経済大学

お問い合わせ

シンポジウム事務局

〒185-8502 東京都国分寺市南町 1-7-34 東京経済大学 尾崎研究室
tel/fax 042-328-7887

公害薬害職業病補償研究会事務局 久保田好生
tel 090-3533-4489（昼間は留守録） E-mail:y-kbt@nifty.com



東京都千代田区猿楽町2-5-5 tel:03-3233-0611
JR総武線・中央線「水道橋」駅下車徒歩5分 / 「御茶ノ水駅」下車徒歩8分
地下鉄「神保町」駅下車徒歩8分

※表紙裏面もご参照ください。

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

URL: <http://www.jca.apc.org/joshrc/> <http://www.joshrc.org/~open/>

- 東京 ● NPO法人 東京労働安全衛生センター E-mail center@toshc.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 ● 三多摩労働安全衛生センター
〒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 k-oshc@jca.apc.org
〒230-0062 横浜市鶴見区豊岡町20-9 サンコーポ豊岡505 TEL(045)573-4289 /FAX(045)575-1948
- 群馬 ● ぐんま労働安全衛生センター E-mail qm3c-sry@asahi-net.or.jp
〒370-0846 高崎市下和田町5-2-14 TEL(027)322-4545 /FAX(027)322-4540
- 新潟 ● 財団法人 新潟県安全衛生センター E-mail KFR00474@nifty.com
〒950-2026 新潟市西区小針南台3-16 TEL(025)265-5446 /FAX(025)265-5446
- 静岡 ● 清水地域勤労者協議会
〒424-0812 静岡市清水小芝町2-8 TEL(0543)66-6888 /FAX(0543)66-6889
- 愛知 ● 名古屋労災職業病研究会 E-mail roushokuken@be.to
〒466-0815 名古屋市昭和区山手通5-33-1 TEL(052)837-7420 /FAX(052)837-7420
- 三重 ● 三重安全センター準備会 E-mail QYY02435@nifty.ne.jp
〒514-0003 津市桜橋3丁目444 ユニオンみえ内 TEL(059)225-4088 /FAX(059)225-4402
- 京都 ● 京都労働安全衛生連絡会議 E-mail kyotama@mbox.kyoto-inet.or.jp
〒601-8015 京都市南区東九条御霊町64-1 アンビシャス梅垣ビル1F TEL(075)691-6191 /FAX(075)691-6145
- 大阪 ● 関西労働者安全センター E-mail koshc2000@yahoo.co.jp
〒540-0026 大阪市中央区内本町1-2-13 ばんらいビル602 TEL(06)6943-1527 /FAX(06)6942-0278
- 兵庫 ● 尼崎労働者安全衛生センター E-mail a4p8bv@bma.biglobe.ne.jp
〒660-0803 尼崎市長洲中通1-7-6 TEL(06)4950-6653 /FAX(06)4950-6653
- 兵庫 ● 関西労災職業病研究会
〒660-0802 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 ● ひょうご労働安全衛生センター E-mail a-union@triton.ocn.ne.jp
〒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 ● 広島労働安全衛生センター E-mail hiroshima-raec@leaf.ocn.ne.jp
〒732-0825 広島市南区金屋町8-20 カナヤビル201号 TEL(082)264-4110 /FAX(082)264-4123
- 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
- 徳島 ● NPO法人 徳島労働安全衛生センター E-mail rengo-tokushima@mva.biglobe.ne.jp
〒770-0942 徳島市昭和町3-35-1 徳島県労働福祉会館内 TEL(088)623-6362 /FAX(088)655-4113
- 愛媛 ● NPO法人 愛媛労働安全衛生センター E-mail npo_eoshc@yahoo.co.jp
〒792-0003 新居浜市新田町1-8-15 TEL(0897)34-0900 /FAX(0897)34-5667
- 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)931-8001 /FAX(089)941-6079
- 高知 ● 財団法人 高知県労働安全衛生センター
〒780-0011 高知市薊野北町3-2-28 TEL(088)845-3953 /FAX(088)845-3953
- 熊本 ● 熊本県労働安全衛生センター E-mail awatemon@eagle.ocn.ne.jp
〒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 E-mail OITAOSHC@elf.coara.or.jp
〒870-1133 大分市宮崎953-I(大分協和病院3階) TEL(097)567-5177 /FAX(097)503-9833
- 宮崎 ● 旧松尾鉱山被害者の会 E-mail aanhyuga@mnet.ne.jp
〒883-0021 日向市財光寺283-211 長江団地1-14 TEL(0982)53-9400 /FAX(0982)53-3404
- 鹿児島 ● 鹿児島労働安全衛生センター準備会 E-mail aunion@po.synapse.ne.jp
〒899-5215 始良郡加治木町本町403有明ビル2F TEL(0995)63-1700 /FAX(0995)63-1701
- 沖縄 ● 沖縄労働安全衛生センター
〒900-0036 那覇市西3-8-14 TEL(098)866-8906 /FAX(098)866-8955
- 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

