



KANAGAWA

神奈川県
産業労働局労働部労政福祉課

労働安全衛生ガイドブック

～職場におけるメンタルヘルス対策と労働災害防止のために～



はじめに

労働者の生活の大きな部分を占める職業生活を、安全かつ健康な状態にすることは、労働福祉の基本です。

労働災害は、本来あってはならないものです。しかし現実には、長期的には減少傾向にあるとはいえ、平成 26 年、全国で 11 万 9,535 人、神奈川県で 6,639 人の死傷(休業 4 日以上)が発生し、このうち、全国で 1,057 人、神奈川県で 32 人の方が亡くなっています。

労働災害はひとたび発生すれば、被災者本人はもとより、家族や職場の皆さんなど多くの方を不幸にしてしまいます。労働災害の大幅な減少に向けて、引き続き努力が求められるところです。

特に、近年は、ITなどの技術革新、就業形態の多様化等により、作業形態や労働環境が変わりつつあることや、長時間労働などから、職場において、疲労やストレスを感じている労働者の割合が高くなっており、深刻な場合には、自殺にいたるケースもあります。このため、労働者自らがストレスに対処するとともに、事業者が積極的に自殺対策も含めた、メンタルヘルス対策を実施することが重要となっています。

県では、国、関係機関と連携を図り、労働安全衛生の普及啓発に努めており、このガイドブックは、その一つとして作成いたしました。

平成 25 年 3 月にこのガイドブックを改訂して以降、過労死等防止対策推進法の制定や労働安全衛生法の改正など労働安全衛生に関わる制度的な改変もあったことから、内容を最新のものとするため、改訂をしたものです。

改訂に当たって、ご協力を頂いた神奈川労働局をはじめ関係機関の方々にこの場を借りて、お礼申し上げます次第です。

もとより十分な内容ではございませんが、各事業場の労働安全衛生対策を推進する上で広くご活用いただければ、幸いです。

平成 28 年 3 月

神奈川県産業労働局労働部労政福祉課長

坂本 昭夫

目 次

I	メンタルヘルス対策	1
1	メンタルヘルス対策の概要	1
2	職場における自殺対策	5
3	職場におけるパワーハラスメント対策	9
4	精神障害等による労災認定	12
II	主な労働安全衛生対策	22
1	労働災害、事業場内等で災害・事故が発生したら	22
2	過重労働と健康障害	23
3	交通労働災害防止について	34
4	IT化と労働安全衛生	39
5	除染等業務における放射線障害防止対策	42
6	石綿(アスベスト)と安全衛生	51
7	粉じん作業における健康管理	58
8	職場におけるエイズ対策	60
9	職場における腰痛予防対策	62
10	職場における喫煙対策	66
11	働く女性の母性健康管理	70
12	派遣労働者の安全衛生	72
13	外国人労働者の安全衛生	74
III	労働安全衛生管理の概要	76
1	労働安全衛生関係法規体系	76
2	安全衛生と企業経営	77
3	安全衛生管理体制	77
4	安全衛生の点検	81
5	安全衛生教育	88
6	作業環境測定	91
7	健康診断	95
8	健康保持増進対策	102
9	快適職場環境づくり	103
IV	参考資料	106
1	労災保険制度のあらまし	106
2	労働安全衛生関係機関と団体	110
3	労働安全衛生関係問い合わせ先一覧	111
4	産業保健支援サービス	113
5	当ガイドブックで扱う指針等一覧	116
6	かながわ労働センター及び支所	117

I メンタルヘルス対策

1. メンタルヘルス対策の概要

職場には人間関係、仕事の成果に対する評価、配置転換など、労働者にとって“ストレス”となる要因が多く存在しています。厚生労働省が行った「平成 25 年労働安全衛生調査（実態調査）」によると、現在の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスとなっていると感じる事柄がある労働者は5割、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所は約6割となっています。また、全国及び神奈川県内の精神障害等の労災請求件数、労災認定件数はともに増加傾向にあります。このような中で、心の健康問題が労働者、その家族、事業場及び社会に与える影響は、今日ますます大きくなっており、事業場においてより積極的に心の健康の保持増進を図ることが重要な課題となっています。

職場で心の健康問題を抱える労働者が発生すると、業務に集中することが困難となり、遅刻・欠勤や仕事の能率低下といった問題が起こります。さらに、これをフォローする周りの労働者にも負担がかかり、第二・第三のメンタルヘルス不調者が出ることもあり、職場全体の業績低下といった事態も起こります。

また、最悪の場合には心の病による自殺が発生し、遺族の方々の心の負担のみならず、その結果として企業の信用の低下、収益の減少といった事態に繋がらないとも限りません。さらには業務と密接な関係があると判断された心の病や自殺は、労災補償の対象となり、**民法上の使用者責任**も問われます。メンタルヘルス対策は、企業経営のリスク管理としても見逃せない課題です。

厚生労働省では事業場におけるメンタルヘルス対策の適切かつ有効な実施をさらに推進するため、労働安全衛生法第 70 条の 2 第 1 項に基づく指針として、平成 18 年 3 月に「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を策定、平成 26 年 6 月労働安全衛生法の一部を改正し、新たに一次予防を目的とした**ストレスチェック制度**を創設し、平成 27 年 12 月 1 日から施行しています。

1. メンタルヘルス対策を進めるに当たって

メンタルヘルス対策が効果的に行われると、その職場は活性化し、働きやすい雰囲気がつくられ、結果として**企業の業績向上**にも繋がります。職場のメンタルヘルス対策を進めるため、会社のメンタルヘルス対策の方針に基づき、職場の管理職（上司）は、次のような取組を行ってください。

（1）職場のストレス要因の把握と改善

- ・ 日常の職場管理の中で、部下の仕事状況を把握し、労働時間、仕事の量と質、職場の人間関係、作業環境・方法などについて問題点を明らかにする。

（2）部下の異変の把握

- ・ 少しでも「気になる」「変だな」と感じたら、声かけをし、部下から直接話を聴く

機会を作る。

(3) 部下からの相談に対する対応

- ・日常的に、部下からの相談に応じるように努める。なお、部下への対応について困ったら、社内の健康管理スタッフや社外の相談機関に相談する。

(4) メンタルヘルス不調の部下の職場復帰への支援

2 労働者の心の健康の保持増進のための指針について

労働者の心の健康の保持増進のための指針の概要

(平成 18 年 3 月 31 日 健康保持増進のための指針公示第 3 号)

改正 (平成 27 年 11 月 30 日 健康保持増進のための指針公示第 6 号)

1. 基本的考え方

事業者は、自らがストレスチェック制度を含めた事業場におけるメンタルヘルスケアを積極的に推進することを表明するとともに、衛生委員会等において十分調査審議を行い、「心の健康づくり計画」を策定する必要があるとともに、ストレスチェック制度の実施規程を策定し、制度の円滑な実施を図る必要があります。また、その実施に当たっては、ストレスチェック制度の活用や職場環境等の改善を通じてメンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な措置を行う「二次予防」、メンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰の支援等を行う「三次予防」が円滑に行われるようにする必要があります。これらの取組においては、教育研修、情報提供及び「4つのメンタルヘルスケア」が継続的かつ計画的に行われるようにすることが重要である。

<メンタルヘルスケアの推進にあたっての留意事項>

- ア 心の健康問題の特性
- イ 労働者個人の健康情報の保護への配慮
- ウ 人事労務管理者との連携
- エ 家庭・個人生活等の職場以外の問題

2. 衛生委員会等における調査審議

メンタルヘルスケアの推進に当たっては、事業者が労働者等の意見を聴きつつ、事業場の実態に即した取組を行うことが必要です。「心の健康づくり計画」の策定はもとより、その実施体制の整備等の具体的な実施方策や個人情報保護に関する規程等の策定等に当たっては、衛生委員会等において十分調査審議を行うことが必要です。

ストレスチェック制度に関しては、ストレスチェック制度に関する調査審議とメンタルヘルスケアに関する調査審議を関連付けて行うことが望ましいとされています。

3. 心の健康づくり計画

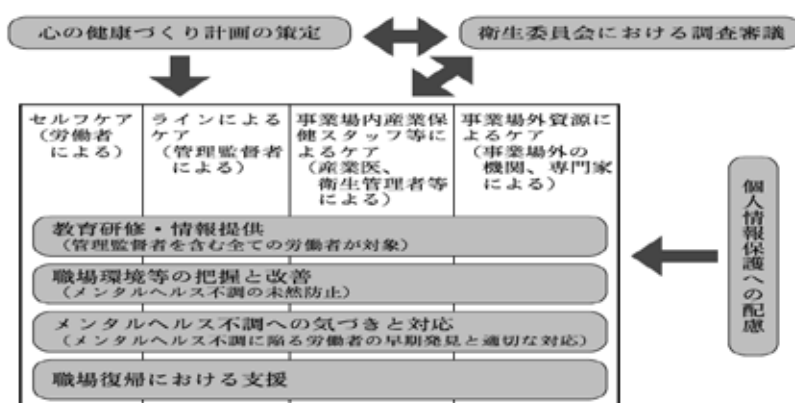
(1) 心の健康づくり計画の策定

メンタルヘルスケアは、中長期的視点に立って、継続的かつ計画的に行われるようにすることが重要であり、その推進に当たっては、事業者が労働者の意見を聴きつつ、事業場の実態に即した取組を行うことが必要です。このため、事業者は、衛生委員会等において調査審議し、「心の健康づくり計画」を策定することが必要です。

(2) 心の健康づくり計画で定める事項

- ア 事業者がメンタルヘルスカを積極的に推進する旨の表明に関すること
 - イ 事業場における心の健康づくりの体制の整備に関すること
 - ウ 事業場における問題点の把握及びメンタルヘルスカの実施に関すること
 - エ メンタルヘルスを行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用に関すること
 - オ 労働者の健康情報の保護に関すること
 - カ 心の健康づくり計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関すること
 - キ その他労働者の心の健康づくりに必要な措置に関すること
- なお、計画の中で、ストレスチェック制度の位置づけを明確にすることが望ましいとされています。

4. 4つのメンタルヘルスカの推進



5. メンタルヘルスカの具体的進め方

- (1) **メンタルヘルスカを推進するための教育研修・情報提供**
労働者、管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等に対し、それぞれの職務に応じた教育研修・情報提供を実施すること。なお、事業場内に教育研修担当者を計画的に育成することも有効です。
- (2) **職場環境等の把握と改善**
労働者の心の健康には様々な要因が影響を与えることから、職場環境等を評価して問題点を把握するとともに、その改善をはかること。
- (3) **メンタルヘルス不調への気づきと対応**
メンタルヘルスカにおいては、ストレス要因の除去又は軽減などの予防策が重要ですが、メンタルヘルス不調に陥る労働者が発生した場合に、その早期発見と適切な対応を図ることが必要です。
- (4) **職場復帰における支援**
メンタルヘルス不調により休業した労働者が円滑に職場復帰し、就業を継続できるようにするため、衛生委員会等において調査審議し、職場復帰支援プログラムを策定するとともに、その実施に関する体制整備やプログラムの組織的かつ継続的な実施により、労働者に対する支援を実施すること。

3 ストレスチェック制度の創設（平成 27 年 12 月 1 日施行）

本制度の目的

- ・一次予防を主な目的とする（労働者のメンタルヘルス不調の未然防止）
- ・労働者自身のストレスへの気づきを促す
- ・ストレスの原因となる職場環境の改善につなげる

- **常時使用する労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施することが事業者の義務となります。**（労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務）
- **検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者を提供することは禁止されます。**
- **検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが事業者の義務となります。また、申出を理由とする不利益な取扱いが禁止されます。**
- **面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置を講じることが事業者の義務となります。**

働く人のメンタルヘルス相談のご案内

神奈川県では、働くことへの不安や仕事の悩みについての面接相談を行っています。会社のメンタルヘルス対策の進め方等のご相談にも応じています。お気軽にご利用ください。

- 場 所：かながわ労働センター（横浜市中区寿町 1-4 かながわ労働プラザ 2 階）
JR 根岸線石川町駅北口下車徒歩 3 分）

- 相談日：毎月第 1、2、3、4 火曜日 13:30～16:30※事前に電話予約が必要です。
TEL045-633-6110(内線 2718)

「働く人のメンタルヘルス相談」

<http://www.pref.kanagawa.jp/osirase/06/1480/consult/mental.html>

情報ポータルサイト「こころの耳」（<http://kokoro.mhlw.go.jp/>）のご案内

厚生労働省委託事業として、働く人の心の健康と自殺や過労死等のメンタルヘルス対策情報ポータルサイト「こころの耳」を開設していますのでご活用をお願いします。

独立行政法人労働者健康福祉機構 神奈川産業保健総合支援センター窓口のご案内

事業者や産業保健スタッフなどを対象に、専門的な相談への対応や研修などを行います。

- ・産業保健関係者からの専門的な相談への対応
- ・産業保健スタッフへの研修
- ・メンタルヘルス対策の普及促進のための個別訪問支援
- ・管理監督者向けメンタルヘルス教育
- ・事業者、労働者に対する啓発セミナー
- ・産業保健に関する情報提供

- 場所 神奈川産業保健総合支援センター（横浜市神奈川区鶴屋町 3-29-1 第 6 安田ビル 3 階）

- 利用 8:30～17:15（休日：毎土、日曜日／祝祭日／年末年始）

Fax 又はメールによるご相談は、24 時間受付けています。

- TEL045-410-1160 FAX 045-410-1161 <http://www.sanpo-kanagawa.jp/>

2. 職場における自殺対策

平成 26 年の全国の自殺者は、平成 24 以降は 3 万人を下回り、本県の自殺者も減少傾向がみられるものの、年間約 1,400 人が亡くなっており、深刻な状況に変わりありません。(P7「自殺者数の年次推移」参照。)

企業で自殺が発生すると、その結果として企業の信用の低下、収益の減少といった事態につながらないとも限らないため、必然的に企業はメンタルヘルスケアに取り組まざるをえません。また、労働者と使用者との間に雇用関係が成立すると、使用者は労働者に対して危険を防止し、安全を配慮しなければならないとする民事上の義務である安全配慮義務が必然的に生ずるのです。

(1) 日常からの配慮

職場の中には、日頃から自殺問題を話題にすることに抵抗を感じる人が存在します。確かに自殺という話題は大変繊細な心の問題であるとともに、職域において頻度の低い稀なことであるため、職場では話題とし難いものであると思われます。しかし、人の命は一度限りのものであり、周囲に与える影響は極めて大きいものであることから、一般従業員に対しては安全衛生講演会などで取り上げる等注意を喚起し、管理者に対しては管理者教育の中で本人や部下に自殺の可能性が疑われる場合の相談先を明示することが望まれます。また、医務室や人事安全衛生担当部門に自殺予防や「いのちの電話相談」などの資料を用意しておくことが、対策の第一歩と思われます。

個別の配慮としては、特別に業務負荷が多い人（残業過剰、責任過剰）、職場や家庭などの困難な問題に直面している人、うつ病やアルコール依存症など心の病気に罹患している人については、職場の現場ライン責任者がしばしば声かけし、体調について聴いておくことが望まれます。また必要であれば産業保健専門職（産業医、保健師、看護師、カウンセラーなど）や外部の医療機関へ相談に行くように指導します。こうした心の病気や自殺の予防を念頭においた声かけの方法には、簡単なコミュニケーション技術が要求されますので、管理監督者教育のなかで「積極的傾聴法」などの講習会をおこなっておくと良いでしょう。

(2) 自殺の予兆が見られる人への対応

普段の会話の中でちょっとした愚痴の表現として「死ぬほど辛い」などと大げさに言う人もいます。しかしそれまで真面目で愚痴など言わなかった人、おとなしかった人がよそよそしくなり自殺をほのめかすようになった場合は、以下のような対応が望まれます。

また、自殺の予兆には、「死にたい」、「自殺したい」、などの直接的な表現をする場合だけでなく、自殺に関する文章を書いたり、絵を書いたりする場合や、手首を切るなどの自傷行為、「楽になりたい」、「遠くに行きたい」などの間接的な表現をする場合があります。このような場合にも、同様に以下の対応が望まれます。

①真剣に話を聴く

自殺について打ち明けられた者は、たまたま自分に打ち明けられたのではなく、意識的・無意識的に特定の対象として選ばれたのだと考えるべきです。そのことを自覚した上で、きちんと相手に向かい合って話を聴くことが大切です。

②言葉の真意を聴く

自殺をほのめかす場合、その表現は、「消えてしまいたい」、「居場所がない」、「自分は何のために生きているのだろう」、「自分は誰からも必要とされていない」など様々です。逆に「死んでしまいたい」という言葉が発せられた場合、その背後には、「現在の苦境から逃れたい」、「見捨てられたくない」など、様々な異なる意味があります。このような場合、「死にたい」気持ちと、「もっと生きたい」気持ちの間で激しく揺れ動いている状態にあることを理解します。

③できる限りの傾聴をする

自殺を打ち明けられた場合、できる限りの時間をかけてその訴えを傾聴することが必要です。徹底して聴き役に努めることが大原則です。時間をかけて話を聴くことで、本人の自殺に対する衝動が緩和されることも稀ではありません。どうしてもその場で時間がとれないときには、本人に事情を話し、なるべく近い時間で面接の約束をすることが重要です。

④話題をそらさない

すぐに自殺以外の事柄に話題をそらしたり、訴えや気持ちを否定したり、表面的な励ましをしたり、あるいは社会的な価値観・倫理観を押し付けたりすることは差し控えるべきです。

⑤キーパーソンとの連携

日頃から本人との付き合いが深く、本人の置かれている状況や気持ちを理解している人、本人が信頼を置いている人（キーパーソン）に連絡をとり、その人の助力を得て本人の支援を進めることも重要です。一般的には、家族、上司、友人がキーパーソンとして挙げられます。

⑥産業保健スタッフへの相談や専門医への受診を促す

うつ病などの精神疾患の存在が疑われたり、自殺の危険性が迫っていると考えられたりする例では、産業保健スタッフによる相談や専門医による診断や治療が不可欠です。産業保健スタッフが存在する場合にはこの場合にも、十分な傾聴を行ったうえで、専門医を受診することの必要性を丁寧に本人に伝え、キーパーソンと連携して、粘り強く専門医受診を指導すべきです。

⑦「自殺しない」約束をする

本人と「自殺をしない」契約を結ぶことも、自殺防止に有効であることが多いのです。ただし、本人が自分自身の行動をコントロールすることが困難な場合には、あまり意味がない場合もあります。

(3) 心の病気で治療中の人へのかかわり

心の病気で精神科の専門治療を受けている場合でも、自殺の可能性がない訳ではありません。心の病気で治療中であることを知り得た場合には、職場の現場ライン責任者がしばしば声かけし、体調について聴いておくことが望まれます。その際、自殺の予兆が認められた場合には、家族と連携を取り、主治医に情報を提供することが望まれます。また、身近に家族がいない場合は、本人に早急に受診を促すか、受診時に付き添い主治医に相談することが望まれます。

(4) 自殺未遂者への長期的なかかわり

自殺の危険から立ち直ったと思われる人でも、職場や家庭など様々な状況が悪化した時には、それ以前にも増して追い詰められたと感じ、自殺念慮が再燃します。周りの者とし

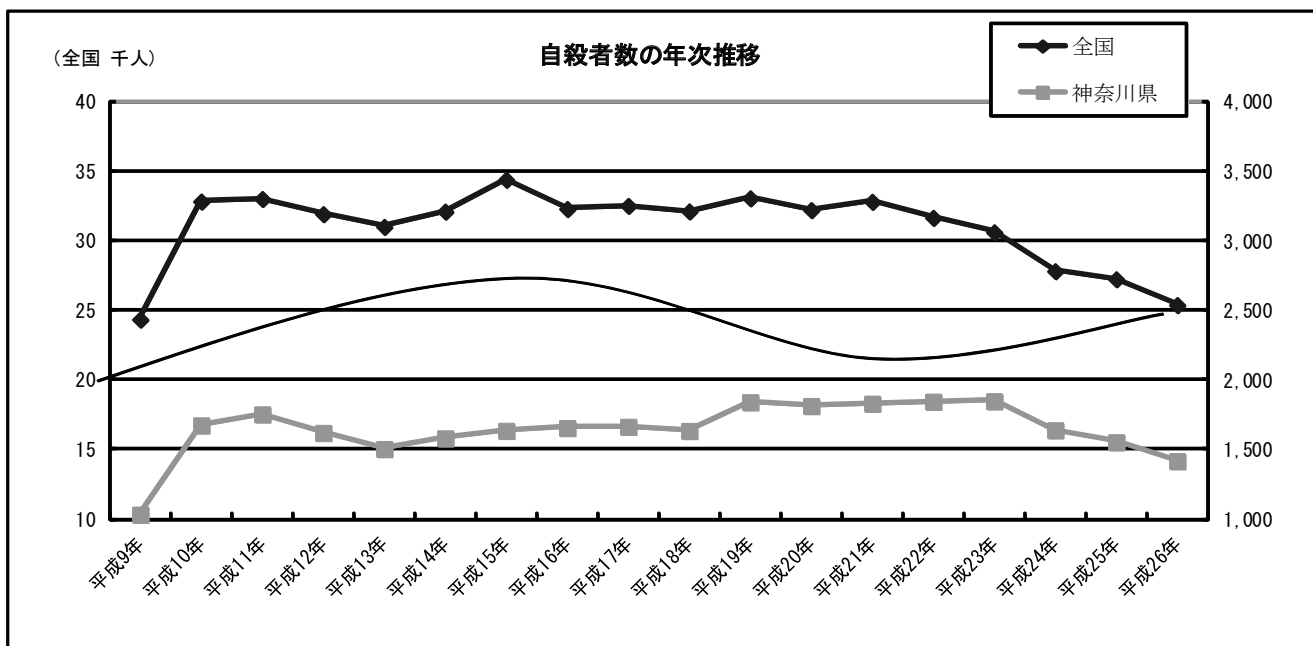
ては、長期的な展望の中で本人が再び困難に直面した時に素早く専門家を受診してもらうように援助します。また自殺未遂後一見元気を取り戻しているような人でも、実際にはかなり長期間にわたって通院や薬物療法が必要なことがあります。この場合には本人の長期的な治療継続に対する職場の援助や配慮が必要です。復職に当たっては、本人を特別視せず「元気だった頃と人が変わったわけではないのだから」と考え自然に対応してあげてください。

しかし他方で自殺未遂が心的外傷体験となり、復職後も本人は「仕事に自信がなくなった」、「働く意欲を感じられない」といった状態が続いている事もあります。しばらく職場業務に慣れるまでの間は業務軽減や責任軽減などの配慮が必要です。

(5) 同僚や部下のことで相談に来た人への対応

自分自身の問題でなく他人の自殺の危険について相談に来る人もいます。この場合「他の誰にも言わないで欲しい」と口止めされている場合があります。こうした場合には当事者本人の意志やプライバシーを十分尊重しながら代理人として来た相談者の話を丁寧に聴きます。また危機介入のタイミングとして、「実際に本人が自殺の準備をしている」、「軽いが自殺未遂をした」、あるいは「代理人が相談者としての限界を感じている時」などには、家族や職場上司に速やかに連絡を取るべきであることを繰り返し伝えておきます。

自殺者数の年次推移



平成 26 年警察庁自殺統計データを基に作成

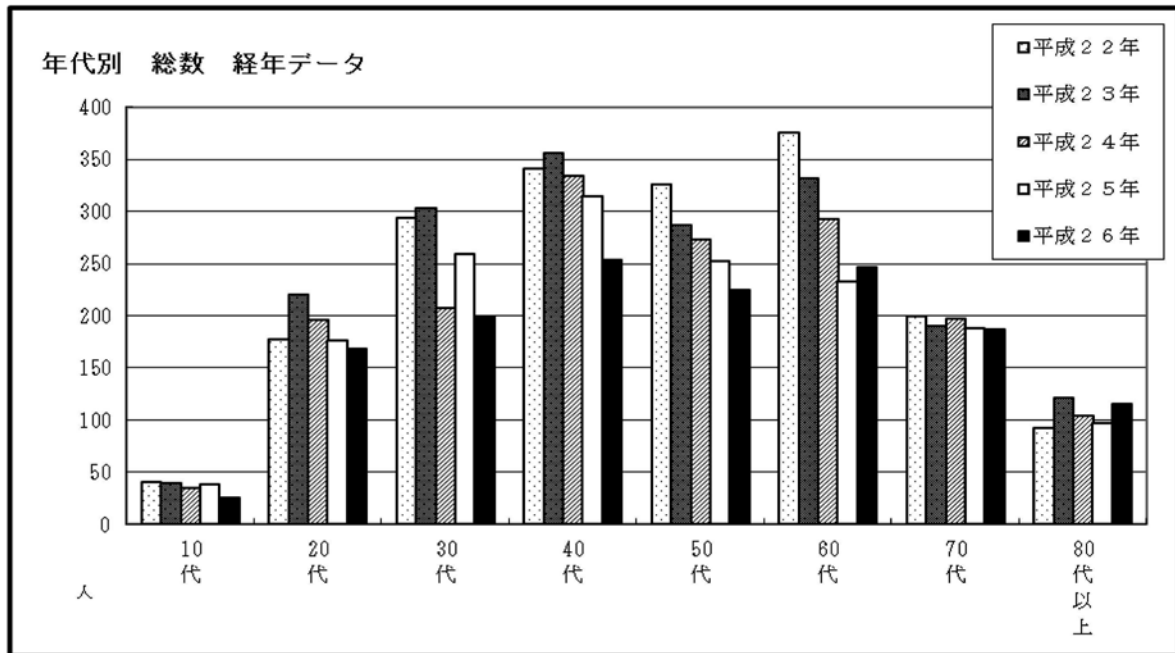
(参考資料) 神奈川県の子殺の状況

神奈川県の子殺者の推移

(人、%)

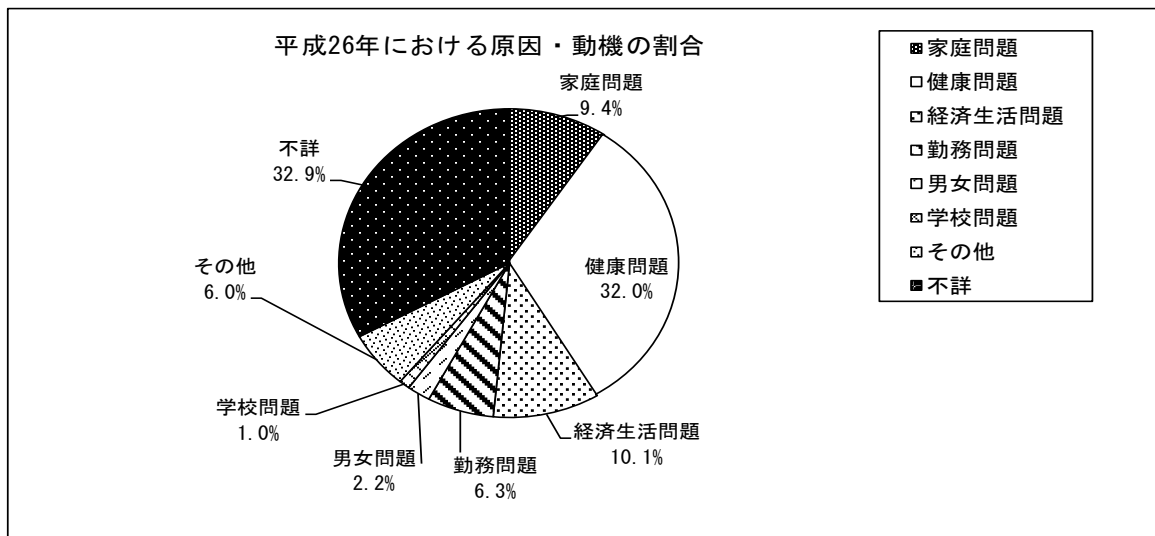
区分	平成 22 年		平成 23 年		平成 24 年		平成 25 年		平成 26 年	
	自殺者数	割合	自殺者数	割合	自殺者数	割合	自殺者数	割合	自殺者数	割合
男	1,301	70.4	1,267	68.4	1,170	71.2	1,085	69.6	935	65.8
女	548	29.6	585	31.6	474	28.8	473	30.4	487	34.2
総数	1,849	100	1,852	100	1,644	100	1,558	100	1,422	100

年代別自殺者数の推移



※ 年齢不詳を除く

自殺の原因・動機



参考資料は、平成 26 年神奈川県警本部自殺統計データを基に作成

3. 職場におけるパワーハラスメント対策

暴言や仲間外しといった「職場のパワーハラスメント」は、近年、労働局への相談が増加傾向にあるなど、社会問題として顕在化しており、こうした行為は社員のメンタルヘルスを悪化させ、職場全体の士気や生産性を低下させるとも指摘されています。

厚生労働省では、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」を設置し、その論点整理を「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」で検討してきました。

そして平成24年1月30日に「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」を発表し、同報告を受けて平成24年3月15日前記円卓会議は「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を発表しました。

また、県では平成24年11月27日に知事メッセージ「ハラスメントのない職場づくりを神奈川から」を発信しました。(P11 参照)

職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告の概要

平成24年1月30日

1 問題の現状

平成17年度の東証一部上場企業を対象とした中央労働災害防止協会調査では、43%の企業で「パワーハラスメントあるいは類似した問題が発生した」と回答し、82%の企業で「パワーハラスメント対策は経営上の重要な課題」と回答している。

また、平成22年度の労働安全総合研究所の調査では労働者の6%が「いじめにあっている」と回答し、労働者の15%が「職場でいじめられている人がいる」と回答している現状がある。

2 取組の必要性と意義

前記平成17年度の中央労働災害防止協会調査でパワーハラスメントが企業にもたらす損失として「社員の心の健康を害する」(83%)、「職場風土を悪くする」(80%)、「本人のみならず周りの士気を低下させる」(70%)、「職場の生産性を低下させる」(67%)、「十分に能力発揮ができない」(59%)と回答している。

また、「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」を受けた人やその周囲の人だけでなく、行った人も社内での信用を低下させかねず、懲戒処分や訴訟のリスクを抱えることとなるだけでなく、企業としてもこれを放置すると、裁判で使用者の責任を問われることもあり、企業のイメージダウンにつながりかねない。

そして、「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」問題に取り組む意義はこうした損失回避に終わるものではなく、仕事に対する意欲や職場全体の生産性の向上にも貢献し、職場の活力につながるものととらえて、積極的に取り組みを進めることが求められる。

3 職場からなくすべき行為の共通認識

「いじめ・嫌がらせ」「パワーハラスメント」という言葉は、どのような行為がこれに該当するのか、人によって判断が異なる現状がある。そのため、どのような行為を職場からなくすべきであるのかについて、労使や関係者が認識を共有できるようにすることが必要である。そこで、職場で行われる以下のような行為について、労使が予防解決に取り組むべきこと、そしてそのような行為を「職場のパワーハラスメント」と呼ぶことを提案する。

4 職場のパワーハラスメントの概念

職場のパワーハラスメントとは同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的な苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

※上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間など様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

※「業務上の指導との線引き」は困難との指摘はあるが、「業務の適正な範囲を超えるもの」を対象とする。業務上必要な指示や注意に不満を感じても、業務上の適正な範囲で行われる場合は「パワーハラスメント」に当たらない。

※法で保障されている権利が侵害される場合には法的な枠組みに沿って対応されるべきである（セクシャルハラスメントについては男女雇用機会均等法によって雇用管理上構すべき措置が明確になっているので、同法の枠組みによって取組が行われるべきである。）。

5 職場のパワーハラスメントの行為類型

職場のパワーハラスメントの行為類型としては、以下のものがあげられる。ただし、これらは職場のパワーハラスメントに当たりうる行為の全てを網羅するものではなく、これら以外の行為は問題ないということではないことに留意する必要がある。

①身体的な攻撃	暴行・傷害
②精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
③人間関係からの切り離し	隔離・仲間はずし・無視
④過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
⑤過小な要求	業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと。
⑥個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること。

なお、①については、業務の遂行に関係するものであっても、「業務の適正な範囲」に含めることはできない。

次に②と③については、業務の遂行に必要な行為とは通常想定できないから、原則として業務の適正な範囲を超える。

一方④から⑥については、業務上の適正な指導との線引きが容易でない場合があると考えられる。こうした行為について何が「業務の適正な範囲を超える」かについては、業種や企業文化の影響を受け、また具体的な判断については、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによっても左右される。そこで、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取り組みを行うことが望ましい。

職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言の概要

平成 24 年 3 月 15 日

1 はじめに～組織で働くすべての人たちへ～

- (1) 暴力、暴言、脅迫や仲間外しなどのいじめ行為に悩む職場が増えている。
- (2) 業務上の注意や指導なども、適正な範囲を超えると相手を傷付けてしまう場合がある。
- (3) こうした行為は「職場のパワーハラスメントに当たり、誰もが当事者となり得ることを組織で働くすべての人たちが意識するよう求める。

2 職場のパワーハラスメントをなくそう

- (1) 職場のパワーハラスメントは許されない行為。放置すれば働く人の意欲を低下させ、時には命すら危険にさらす場合がある。
- (2) 多くの人たちが組織で働く現在、職場のパワーハラスメントをなくすことは、国民の幸せにとっても重要である。

3 職場のパワーハラスメントをなくすために

- (1) 企業や労働組合はこの問題をなくすために取り組むとともに、その取組が形だけとならないよう、職場の一人ひとりにもそれぞれの立場から取り組むことを求める。
- (2) トップマネジメントは、こうした問題が生じない組織文化を育てるために、自ら範を示しながら、その姿勢を明確に示すなどの取組を行うべきである。
- (3) 上司は、自らがパワーハラスメントをしないことはもちろん、部下にもさせてはならない。ただし、必要な指導を適正に行うことまでためらってはならない。
- (4) 職場の一人ひとりに期待すること。
 - ①人格尊重：互いの価値観などを違いを認め、互いを受け止め、人格を尊重し合う。
 - ②コミュニケーション：互いに理解し、協力し合うため、適切にコミュニケーションを行うよう努力する。
 - ③互いの支え合い：問題を見過ごさず、パワーハラスメントを受けた人を孤立させずに声をかけ合うなど、互いに支え合う。
- (5) 国や労使の団体はこの提言等を周知し、対策が行われるよう支援することを期待する。

知事メッセージ

ハラスメントない職場づくりを神奈川から

平成 24 年 11 月 27 日

ハラスメントのない職場づくりを神奈川から

パワハラや職場のいじめ、嫌がらせ、セクハラなどの「職場のハラスメント」が社会的な問題となっています。かながわ労働センターに寄せられる「職場のハラスメント」に関する相談も5年間で倍増しています。

「職場のハラスメント」は相手の尊厳や人格を傷つけ、さらには心身の健康を害し、深刻な場合は自殺に至るなど、働く人のいのちを危険にさらすこともあります。また、職場風土を悪化させ、職場全体の士気を低下させるなど、企業の生産性の低下にもつながる問題です。

ハラスメントは単に当事者の個人的な問題ではありません。ハラスメントを行った本人はもちろん、社内の問題を放置していた場合などは、企業も責任を問われることがあり、予防や解決に向けた取組みが求められています。

県は、「いのち輝くマグネット神奈川」を目指しています。ハラスメントがなくいきいきと働くことができる職場づくりは、働く人のいのちを輝かせます。

それは、企業の魅力の源ともなり、人やものを引きつけるマグネット力を高め、経済のエンジンを回すことにもつながります。

働く人も企業も、自分の職場を見つめ直し、ハラスメントのない職場づくりを神奈川から進めましょう。

平成 24 年 11 月 27 日

神奈川県知事 黒岩 祐 治

4. 精神障害等による労災認定

近年、仕事のストレス(業務による心理的負荷)が関係した精神障害についての労災請求が増えています。

そこで、精神障害の労災請求事案についての業務上・外を判断するため、平成 23 年 12 月に「心理的負荷による精神障害の認定基準」が策定されました。

心理的負荷による精神障害の認定基準（概要）

(平成 23 年 12 月 26 日 基発 1226 第 1 号)

1 対象疾病

国際疾病分類第 10 回修正版、第 V 章「精神および行動の障害」(ICD-10) に分類される精神障害(重度ストレス反応、うつ病など)。なお、器質性の精神障害及び有害物質に起因する精神障害については個別に判断する。また、いわゆる心身症は、本認定基準における精神障害には含まれません。

2 認定要件

- (1) 対象疾病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、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対象疾病を発病したとは認められないこと

3 認定要件に関する基本的な考え方

心理的負荷による精神障害の業務起因性を判断する要件としては、対象疾病の発病の有無、発病の時期及び疾患名について明確な医学的判断があることに加え、当該対象疾病の発病の前おおむね 6 か月の間に業務による強い心理的負荷が認められることを掲げている。この場合の強い心理的負荷とは、精神障害を発病した労働者とその出来事及び出来事後の状況が持続する程度を主観的にどう受けとめたかではなく、同種の労働者が一般的にどう受けとめるかという観点から評価されるものであり、「同種の労働者」とは職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者をいう。さらに、これらの要件が認められた場合であっても、明らかに業務以外の心理的負荷や個体側要因によって発病したと認められる場合には、業務起因性が否定される。

4 認定要件の具体的判断（「精神障害の労災認定フローチャート」(P13) を参考にしてください）

(1) 発病の有無等の判断

対象疾病の発病の有無、発病時期及び疾患名は ICD-10 に基づき、主治医の意見書や診療録等、関係者からの聴取その他の情報から得られた認定事実により、医学的に判断される。精神障害の治療歴のない事案については関係者からの聴取内容等を医学的に慎重に検討し、診断基準を満たすと医学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) 業務による心理的負荷の強度の判断

心理的負荷の強度はどの程度であるかについて、別表 1「業務による心理的負荷評価表」(P13) を指標として「強」、「中」、「弱」の三段階に区分する。業務による強い心理的負荷が認められるものを「強」と表記し、業務による強い心理的負荷が認められないものを「中」又は「弱」と表記している。「弱」は日常的に経験するものであって一般的に弱い心理的負荷しか認められないもの、「中」は経験の頻度は様々であって「弱」よりは心理的負荷があるものの強い心理的負荷とは認められないものをいう。

「特別な出来事」に該当する出来事がある場合、心理的負荷の総合評価を「強」と判断する。

「特別な出来事」に該当する出来事がない場合、発病前おおむね 6 か月の間に認められた業務による出来事が、別表 1 の「具体的出来事」の何れに該当するかを判断する。事実関係が具体的出来事に合致しない場合は「心理的負荷の総合評価の視点」及び「総合評価における共通事項」に基づき、具体例も参考としつつ個々の事案ごとに評価する。

出来事が複数ある場合、出来事が関連している場合にはその全体を一つの出来事として評価し、関連しない他の出来事が生じている場合には各出来事の時間的な近接の程度を元に、その全体的な心理的負荷を評価する。

業務以外の心理的負荷及び個体側要因の判断を行う。

(3) 業務以外の原因などで発病して治療が必要な状態にある精神障害が悪化した場合、原則としてその悪化について業務起因性は認められない。ただし別表 1 の「特別な出来事」に該当する出来事があり、その後おおむね 6 か月以内に対象疾病が自然経過を超えて著しく悪化したと医学的に認められる場合、悪化した部分について業務上の疾病として取り扱う。

(4) 業務以外の心理的負荷の強度については、対象疾病の発病前おおむね 6 か月の間に、対象疾病の発病に関与したと考えられる業務以外の出来事の有無を確認し、出来事が一つ以上確認できた場合は、それらの出来事の心理的負荷の強度について、別表 2「業務以外の心理的負荷評価表」(P21) を指標として、心理的負荷の強度を「Ⅲ」、「Ⅱ」又は「Ⅰ」に区分する。

自殺の取扱い

うつ病など特定の精神障害では、症状として自殺願望が出現しやすいと医学的に認められている。従って、業務上の心理的負荷によってそれらの精神障害を発病したと認められる者が自殺した場合、そのような自殺は、精神障害(による症状)によって正常な認識、行動ができず、または、自殺を思いとどまる抑制力が著しく阻害されていた結果であると推定し、原則として、業務起因性が認められる。

精神障害の労災認定フローチャート

① 認定基準の対象となる精神障害を発病している

別表 1

② 業務による心理的負荷の評価

1 特別な出来事に該当する出来事がある場合

2 特別な出来事に該当する出来事がない場合

(1) 「出来事」の平均的な心理的負荷の強度の判定 : (I、II、III)

(2) 出来事ごとの心理的負荷の総合評価 : (弱、中、強)

(3) 出来事が複数ある場合の心理的負荷の強度の全体評価 : (弱、中、強)

弱 中 強

労災にはなりません

別表 2

③-1 業務以外の心理的負荷の評価	強度Ⅲに該当する出来事が認められない	強度Ⅲに該当する出来事が認められる
	かつ	または
③-2 個体側要因の評価	個体側要因がない	個体側要因がある

労災認定

業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したのかを判断

労災認定 ← ■ ■ ■ 自殺

精神障害によって、正常な認識や行為選択能力、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行われたもの

労災にはなりません

別表1

業務による心理的負荷評価表

特別な出来事	
特別な出来事の種類	心理的負荷の総合評価を「強」とするもの
心理的負荷が極度のもの	<ul style="list-style-type: none"> 生死にかかわる、極度の苦痛を伴う、又は永久労働不能となる後遺障害を残す業務上の病氣やケガをした 業務に関連し、他人を死亡させ、又は生死にかかわる重大なケガを負わせた(故意によるものを除く) 強姦や、本人の意思を押しつけて行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた その他、上記に準ずる程度の心理的負荷が極度と認められるもの
極度の長時間労働	<ul style="list-style-type: none"> 発病直前の1か月におおむね160時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の(例えば3週間におおむね120時間以上の)時間外労働を行った(休憩時間は少ないが待時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除く)

※ 「特別な出来事」に該当しない場合には、それぞれの関連項目により評価する。

特別な出来事以外

(総合評価における共通事項)

- 出来事後の状況の評価に共通の視点
出来事後の状況として、表に示す「心理的負荷の総合評価の視点」のほか、以下に該当する状況のうち、著しいものは総合評価を強める要素として考慮する。
 - 仕事の裁量性の欠如(他律性、強制性の存在)。具体的には、仕事が孤独で単調となった、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、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等。
 - 職場環境の悪化。具体的には、騒音、照明、温度(暑熱・寒冷)、湿度(多湿)、換気、臭気の悪化等。
 - 職場の支援・協力等(問題への対処等を含む)の欠如。具体的には、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、支援・協力がなされていない等。
 - 上記以外の状況であったり、出来事に伴って発生したと認められるもの(他の出来事と評価できるものを除く。)
- 恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価
 - 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価される場合であって、出来事の後に恒常的な長時間労働(月100時間程度)となる時間外労働
 - 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価される場合であって、出来事の前に恒常的な長時間労働(月100時間程度)となる時間外労働
 - 具体的出来事の心理的負荷の強度が、労働時間を加味せずに「弱」程度と評価される場合であって、出来事の前及び後にそれぞれ恒常的な長時間労働(月100時間程度)

(具体的出来事)

出来事の種類	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
	具体的出来事	I	II		III	弱	中
① 事故や災害の体験の体験	<ul style="list-style-type: none"> ① 事故(重度の)病氣やケガを伴った 	☆	<ul style="list-style-type: none"> 病氣やケガの程度 後遺障害の程度、社会復帰の困難性等 	<ul style="list-style-type: none"> 【解説】右の程度に至らない病氣やケガについて、その程度等から「弱」又は「中」と評価 	○ 重度の病氣やケガをした	<ul style="list-style-type: none"> 【「強」である例】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 長期(おおむね2か月以上)の入院を要する、又は労災の障害年金に該当する若しくは原職への復帰ができなくなる後遺障害を残すような業務上の病氣やケガをした ・ 業務上の傷病により6か月を超えて療養中の者について、当該傷病により社会復帰が困難な状況にあった、死の恐怖や強い苦痛が生じた 	

出来事の種類	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
	具体的出来事	I	II		弱	中	強
2	悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	☆		<ul style="list-style-type: none"> 本人が体験した場合、予感させる被害の程度 他人の事故を目撃した場合、被害の程度や被害者との関係等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務に関連し、本人の負傷は軽症・無傷で、悲慘とまではいえない事故等の体験、目撃をした <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務に関連し、本人の負傷は軽症・無傷で、右の程度に至らない悲惨な事故等の体験、目撃をした <p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務に関連し、本人の負傷は軽度・無傷であったが、自らの死を予感させる程度の事故等を体験した 業務に関連し、被害者が死亡する事故、多量の出血を伴うような事故等時に悲惨な事故であった、本人が巻き込まれる可能性がある状況や、本人が被害者を救助することができたかもしれない状況に伴う事故を目撃した(傍観者的な立場での目撃は、「強」になることはまれ) 		
3	業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	☆		<ul style="list-style-type: none"> 事故の大きさ、内容及び加害の程度 ペナルティ、責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性等 	<p>○ 業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした</p> <p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務に関連し、他人に重度の病気やケガ(長期入院(おむね2か月以上)の入院を要する、又は労災の障害年金に該当する若しくは原職への復帰が難しくなる後遺障害を残すような病気やケガ)を負わせ、事後対応にも当たった 他人に負わせたケガの程度は重度ではないが、事後対応に多大な労力を費した(減給、降格等の重いペナルティを課された、職場の人間関係が著しく悪化した等を含む) 		
4	② 仕事の失敗、過重な責任の発生等(続き)		☆	<ul style="list-style-type: none"> 失敗の大きさ・重大性、社会的反響の大きさ、損害等の程度 ペナルティ、責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性等 	<p>○ 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをし、事後対応にも当たった</p> <p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミス(制度を招きかねないミス、大幅な業績悪化に繋がるミス、会社の信用を著しく傷つけるミス等)をし、事後対応にも当たった 「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミス」とまでは言えないが、その事後対応に多大な労力を費した(懲戒処分、降格、月給額を超える賠償責任の追及等重いペナルティを課された、職場の人間関係が著しく悪化した等を含む) 		
5	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	☆		<ul style="list-style-type: none"> 事故、事件の内容、関与・責任の程度、社会的反響の大きさ等 ペナルティの有無及び程度、責任追及の程度、事後対応の困難性等 <p>(注) この項目は、部下が起こした事故等、本人が直接引き起こしたものであるのではない等、事件について、監督責任等を問われた場合の心理的負荷を評価する。本人が直接引き起こした事故等については、項目4で評価する。</p>	<p>○ 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた</p> <p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 軽微な事故、事件(損害等の生じない事象、その後の業務で容易に損害等を回復できる事象、社内でのたびたび生じる事象等)の責任(監督責任等)を一応問われたが、特段の事後対応はなかった <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 立場や職責に応じて事故、事件の責任(監督責任等)を問われ、何らかの事後対応を行った <p>○ 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた</p> <p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 重大な事故、事件(制度を招きかねない事象や大幅な業績悪化に繋がる事象、会社の信用を著しく傷つける事象、他人を死亡させ、又は生死に関わるケガを負わせる事象等)の責任(監督責任等)を問われ、事後対応に多大な労力を費した 重大とまではいえない事故、事件ではあるが、その責任(監督責任等)を問われ、立場や職責を大きく上回る事後対応を行った(減給、降格等の重いペナルティを課された等を含む) 		

6	<p>自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた</p>	<p>☆</p>	<p>・ 損失等の程度、社会的反響の大きさ等 ・ 事後対応の困難性等 (注) この項目は、取引先の制度など、多額の損失等が生じた原因に本人が関与していないもの、それに伴う対応等による心理的負荷を評価する。本人のミスによる多額の損失等については、項目4で評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】 ・ 多額とはいえない損失(その後の業務で容易に回復できない損失、社内でのたびたび生じる損失等)等が生じ、何らかの事後対応を行った</p>	<p>○ 自分との関係する仕事で多額の損失等が生じた 【「中」である例】 ・ 多額の損失等が生じ、何らかの事後対応を行った</p>	<p>【「強」になる例】 ・ 経営に被害に影響するなどの特に多額の損失(倒産を招きかねない損失、大幅な業績悪化に繋がる損失等)が生じ、倒産を回避するための金融機関や取引先への対応等の事後対応に多大な労力を費した</p>
7	<p>業務に関連し、違法行為を強要された</p>	<p>☆</p>	<p>・ 違法性の程度、強要の程度(頻度、方法)等 ・ 事後のペナルティの程度、事後対応の困難性等</p>	<p>【「弱」になる例】 ・ 業務に関連し、商慣習としてはまれに行われるような違法行為を求められたが、拒むことにより終了した</p>	<p>○ 業務に関連し、違法行為を強要された 【「中」である例】 ・ 業務に関連し、商慣習としてはまれに行われるような違法行為を命じられ、これに従った</p>	<p>【「強」になる例】 ・ 業務に関連し、重大な違法行為(人の生命に関わる違法行為、発覚した場合に会社の信用を著しく傷つける違法行為)を命じられた ・ 業務に反対し、反対しにもかかわらず、違法行為を執拗に命じられ、やむなくそれに従った ・ 業務に関連し、重大な違法行為を命じられ、何れもそれに従った ・ 業務に関連し、強要された違法行為が発覚し、事後対応に多大な労力を費した(重いペナルティを課された等を含む)</p>
8	<p>達成困難なノルマが課された</p>	<p>☆</p>	<p>・ ノルマの内容、困難性、強制の程度、達成できなかった場合の影響、ペナルティの有無等 ・ その後の業務内容・業務量の程度、職場の間関係等</p>	<p>【「弱」になる例】 ・ 同種の経験等を有する労働者であれば達成可能なノルマを課された ・ ノルマではない業績目標が示された(当該目標が、達成を強く求められるものではなかった)</p>	<p>○ 達成困難なノルマが課された 【「中」である例】 ・ 達成は容易ではないものの、客観的にみて、努力すれば達成も可能であるノルマが課され、この達成に向けた業務を行った</p>	<p>【「強」になる例】 ・ 客観的に、相当な努力があっても達成困難なノルマが課され、達成できない場合には重いペナルティがあると予告された</p>
9	<p>ノルマが達成できなかった</p>	<p>☆</p>	<p>・ 達成できなかったことによる経営上の影響度、ペナルティの程度等 ・ 事後対応の困難性等 (注) 期限に至っていない場合でも、達成できない状況が明らかになった場合にはこの項目で評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】 ・ ノルマが達成できなかったが、何ら事後対応は必要なく、会社から責任を問われること等もなかった ・ 業績目標が達成できなかったものの、当該目標の達成は、強く求められていたものではなかった</p>	<p>○ ノルマが達成できなかった 【「中」である例】 ・ ノルマが達成できなかったことによりペナルティ(昇進の遅れ等を含む)があった</p>	<p>【「強」になる例】 ・ 経営に影響するようなノルマ(達成できなかったことにより倒産を招きかねないもの、大幅な業績悪化につながるもの、会社の信用を著しく傷つけるもの等)が達成できず、そのため、事後対応に多大な労力を費した(懲戒処分、降格、左遷、賠償責任の追及等重いペナルティを課された等を含む)</p>
10	<p>新規事業の担当になった、会社の建て直しに担当になった</p>	<p>☆</p>	<p>・ 新規業務の内容、本人の職責、困難性の程度、能力と業務内容のギャップの程度等 ・ その後の業務内容、業務量の程度、職場の間関係等</p>	<p>【「弱」になる例】 ・ 軽微な新規事業等(新規事業であるが、責任が大きいとはいえないもの)の担当になった</p>	<p>○ 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 【「中」である例】 ・ 新規事業等(新規プロジェクト、新規の研究開発、会社全体や不採算部門の建て直し等、成功に対する高い評価が期待されやりがいも大きい)が責任も大きい業務)の担当になった。</p>	<p>【「強」になる例】 ・ 経営に重大な影響のある新規事業等(失敗した場合に倒産を招きかねないもの、大幅な業績悪化につながるもの、会社の信用を著しく傷つけるもの、成功した場合に会社の新たな主要事業になるもの等)の担当であって、事業の成否に重大な責任のある立場に就き、当該業務に当たった</p>

出来事の種類	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点		心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例	
	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	弱	中	強	
11	顧客や取引先から無理な注文を受けた	☆		<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 同種の経験等を有する労働者であれば達成可能な注文を出され、業務内容・業務量に一定の変化があった 要望が示されたが、達成を強く求められるものではなく、業務内容・業務量に大きな変化もなかった 	<p>○ 顧客や取引先から無理な注文を受けた</p> <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務に関連して、顧客や取引先から無理な注文（大幅な値下げや納期の繰上げ、度重なる設計変更等）を受け、何らかの事後対応を行った 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 通常なら拒むことが明らかな注文（業績の著しい悪化が予想される注文、違法行為を内包する注文等）ではあるが、重要な顧客や取引先からのものであるためこれを受け、他部門や別の取引先と困難な調整に当たった 	
12	顧客や取引先からクレームを受けた	☆		<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 顧客等からクレームを受けたが、特に対応を求められるものではなく、取引関係や、業務内容・業務量に大きな変化もなかった 	<p>○ 顧客や取引先からクレームを受けた</p> <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務に関連して、顧客等からクレーム（納品物の不適合の指摘等その内容が妥当なもの）を受けた 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 顧客や取引先から重大なクレーム（大口の顧客等の喪失を招きかねないもの、会社の信用を著しく傷つけるもの等）を受け、その解消のために他部門や別の取引先と困難な調整に当たった 	
13	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	☆		<p>○ 大きな説明会や公式の場での発表を強いられた</p>	<p>【解説】</p> <p>説明会等の内容や事前準備の程度、本人の経験等から評価するが、「強」になることはまれ</p>	<p>【解説】</p> <p>説明会等の内容や事前準備の程度、本人の経験等から評価するが、「強」になることはまれ</p>	
14	上司が不在になることにより、その代行を任された	☆		<p>○ 上司が不在になることにより、その代行を任された</p>	<p>【解説】</p> <p>代行により課せられた責任の程度、その期間や代行した業務内容、本人の過去の経験等とのギャップ等から評価するが、「強」になることはまれ</p>	<p>【解説】</p> <p>代行により課せられた責任の程度、その期間や代行した業務内容、本人の過去の経験等とのギャップ等から評価するが、「強」になることはまれ</p>	
15	③仕事量の量・質 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	☆		<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 仕事内容の変化が容易に対応できるもの（※）であり、変化後の業務の負荷が大きくなかった ※ 会議・研修等の参加の強制、職場のA化の進展、部下の増加、同一事業場内の所属部署の転換、担当外業務としての非正規職員の教育等 仕事量（時間外労働時間数等）に、「中」に至らない程度の変化があった <p>・ 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等</p> <p>・ 時間外労働、休日労働、業務の密度の変化の程度、仕事内容、責任の変化の程度等</p> <p>（注）養病前のおおむね6か月において、時間外労働時間数に変化がみられる場合には、他の項目で評価される場合でも、この項目でも評価する。</p>	<p>○ 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</p> <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 担当業務内容の変更、取引量の急増等により、仕事内容、仕事量の大きな変化（時間外労働時間数としてはおおむね20時間以上増加し1月当たりおおむね45時間以上となるなど）が生じた 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 仕事量が著しく増加して時間外労働も大幅に増える（倍以上に増加し、1月当たりおおむね100時間以上となる）などの状況になり、その後の業務に多大な労力を費した（休憩・休日を確保するのが困難なほどの状態となった等を含む） 過去に経験したことがない仕事内容に変更となり、常時緊張を強いられる状態となった 	
16	1か月に80時間以上の時間外労働を行った	☆		<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 1か月に80時間未満の時間外労働を行った <p>・ 業務の困難性</p> <p>・ 長時間労働の継続期間</p> <p>（注）この項目の「時間外労働」は、すべて休日労働時間を含む。</p>	<p>○ 1か月に80時間以上の時間外労働を行った</p> <p>（注）他の項目で評価されない場合のみ評価する。</p>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 発病直前の連続した2か月間に、1月当たりおおむね120時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった 発病直前の連続した3か月間に、1月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった 	

17	2週間以上 にわたって 連続勤務 を行った	☆	☆	☆	<ul style="list-style-type: none"> 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 時間外労働、休日労働、業務密度の変化の程度、業務の内容、責任の変化の程度等 	<ul style="list-style-type: none"> 【「弱」になる例】 ・ 休日労働を行った 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2週間(12日)以上にわたって連続勤務を行った 【「中」である例】 ・ 平日の時間外労働だけではこなせない業務量がある、休日に対応しなければならぬ業務が生じた等の事情により、2週間(12日)以上にわたって連続勤務を行った(1日あたりの労働時間が特に短い場合、手待時間が多い等の労働密度が特に低い場合を除く) 	<ul style="list-style-type: none"> 【「強」になる例】 ・ 1か月以上にわたって連続勤務を行った ・ 2週間(12日)以上にわたって連続勤務を行い、その間、連日、深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行った(いずれも、1日あたりの労働時間が特に短い場合、手待時間が多い等の労働密度が特に低い場合を除く)
18	勤務形態 に変化が あった	☆		☆	<ul style="list-style-type: none"> 交替制勤務、深夜勤務等変化の程度、変化後の状況等 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 勤務形態に変化があった 【解説】 変更後の勤務形態の内容、一般的な日常生活とのギャップ等から評価するが、「強」になることはまれ 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 勤務形態に変化があった 【解説】 変更後の勤務形態の内容、一般的な日常生活とのギャップ等から評価するが、「強」になることはまれ 	
19	仕事の ペース、活 動の変化 があった	☆		☆	<ul style="list-style-type: none"> 変化の程度、強制性、変化後の状況等 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 仕事のペース、活動の変化があった 【解説】 仕事のペースの変化の程度、労働者の過去の経験等とのギャップ等から評価するが、「強」になることはまれ 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 仕事のペース、活動の変化があった 【解説】 仕事のペースの変化の程度、労働者の過去の経験等とのギャップ等から評価するが、「強」になることはまれ 	
20	④役 割・地 位の 変化 等	☆	☆	☆	<ul style="list-style-type: none"> 解雇又は退職強要の経過、強要の程度、職場の人間関係等 <p>(注)ここにおいて「解雇又は退職強要」には、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となつている場合の雇止めを含む。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 退職を強要された 【「強」である例】 ・ 退職の意思のないことを表明しているにもかかわらず、執拗に退職を求められた ・ 恐怖感を抱かせる方法を用いて退職勧奨された ・ 突然解雇の通告を受け、何ら理由が説明されることなく、説明を求めても応じられず、撤回されることもなかった 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 退職を強要された 【「強」である例】 ・ 退職の意思のないことを表明しているにもかかわらず、執拗に退職を求められた ・ 恐怖感を抱かせる方法を用いて退職勧奨された ・ 突然解雇の通告を受け、何ら理由が説明されることなく、説明を求めても応じられず、撤回されることもなかった 	
21	配置 転換 があった	☆		☆	<ul style="list-style-type: none"> 職種、職務の変化の程度、配置転換の理由・経過等 ・ 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 ・ その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等 <p>(注)出向を含む。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 配置転換があった (注)ここでの「配置転換」は、所属部署(担当係等)、勤務場所の変更を指し、転居を伴うものを除く。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 配置転換があった (注)ここでの「配置転換」は、所属部署(担当係等)、勤務場所の変更を指し、転居を伴うものを除く。 	
22	転動をした	☆		☆	<ul style="list-style-type: none"> 職種、職務の変化の程度、転勤の理由・経過、単身赴任の有無、海外の治安の状況等 ・ 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 ・ その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 転動をした (注)ここでの「転動」は、勤務場所の変更であつて転居を伴うものを指す。なお、業務内容の変化についての評価は、項目21に準じて判断する。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 転動をした (注)ここでの「転動」は、勤務場所の変更であつて転居を伴うものを指す。なお、業務内容の変化についての評価は、項目21に準じて判断する。 	

出来事の種類	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
	具体的出来事	I	II		弱	中	強
23	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	☆	☆	<ul style="list-style-type: none"> 業務の変化の程度等 その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等 	<ul style="list-style-type: none"> 【「弱」になる例】 ・ 複数名で担当していた業務を一人で担当するようになったが、業務内容、業務量はほとんど変化がなかった 	<ul style="list-style-type: none"> 【「中」である例】 ・ 複数名で担当していた業務を一人で担当するようになったが、業務内容、業務量に何らかの変化があった。 	<ul style="list-style-type: none"> 【「強」になる例】 ・ 業務を一人で担当するようになったため、業務量が著しく増加し時間外労働が大幅に増えるなど状況になり、かつ、必要な休憩・休日も取れない等常時緊張を強いられるような状態となった
24	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	☆	☆	<ul style="list-style-type: none"> 差別・不利益取扱いの理由・経過、内容、程度、職場の人間関係等 その継続する状況 	<ul style="list-style-type: none"> 【「弱」になる例】 ・ 社員間に処遇の差異があるが、その差は小さいものであった 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 【「中」である例】 ・ 非正規社員であるとの理由、又はその他の理由により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた ・ 業務の遂行から除外・排除される取扱いを受けた 	<ul style="list-style-type: none"> 【「強」になる例】 ・ 仕事上の差別、不利益取扱いの程度が著しく大きく、人格を否定するようなものであって、かつこれが継続した
25	自分の昇格・昇進があった	☆	☆	<ul style="list-style-type: none"> 職務・責任の変化の程度等 その後の業務内容、職場の人間関係等 	○ 自分の昇格・昇進があった	<ul style="list-style-type: none"> 【解説】 本人の経験等と著しく乖離した責任が課せられる等の場合、昇進後の職務、業務内容等から評価するが、「強」になることはまれ 	○ 昇進後の職務、業務内容等から評価するが、「強」になることはまれ
26	部下が減った	☆	☆	<ul style="list-style-type: none"> 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 その後の業務内容、職場の人間関係等 	○ 部下が減った	<ul style="list-style-type: none"> 【解説】 部下の減少がペナルティの意味を持つものである等の場合に、減少の程度(人数等)等から評価するが、「強」になることはまれ 	○ 部下の減少がペナルティの意味を持つものである等の場合に、減少の程度(人数等)等から評価するが、「強」になることはまれ
27	早期退職制度の対象となった	☆	☆	<ul style="list-style-type: none"> 対象者選定の合理性、代償措置の内容、制度の事前周知の状況、その後の状況、職場の人間関係等 	○ 早期退職制度の対象となった	<ul style="list-style-type: none"> 【解説】 制度の創設が突然であり退職までの期間が短い等の場合に、対象者選定の基準等から評価するが、「強」になることはまれ 	○ 対象者選定の基準等から評価するが、「強」になることはまれ
28	非正規社員である自分の契約満了が迫った	☆	☆	<ul style="list-style-type: none"> 契約締結時、期間満了前の説明の有無、その内容、その後の状況、職場の人間関係等 	○ 非正規社員である自分の契約満了が迫った	<ul style="list-style-type: none"> 【解説】 事前の説明に反した突然の契約終了(雇止め)通告であり契約終了までの期間が短かった等の場合に、その経過等から評価するが、「強」になることはまれ 	○ 通告であり契約終了までの期間が短かった等の場合に、「強」になることはまれ
29	⑤対人関係 (ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	☆	☆	<ul style="list-style-type: none"> 嫌がらせ、いじめ、暴行の内容、程度等 その継続する状況 <p>(注)上司から業務指導の範囲内の叱責等を受けた場合、上司と業務をめぐる方針等において対立が生じた場合等は、項目30等で評価する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 【「弱」になる例】 ・ 複数の同僚等の発言により不快感を覚えた(客観的には嫌がらせ、いじめとは言いえないものも含む) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた 【「強」である例】 ・ 部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた ・ 同僚等による多人数が結託しての人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた ・ 治療を要する程度の暴行を受けた 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた 【「強」である例】 ・ 部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた ・ 同僚等による多人数が結託しての人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた ・ 治療を要する程度の暴行を受けた

30	<p>上司とのトラブルがあった</p>	☆	<p>・ トラブルの内容、程度等 ・ その後の業務への支障等</p>	<p>【「弱」になる例】 ・ 上司から、業務指導の範囲内である指導・叱責を受けた ・ 業務をめぐり方針等において、上司との考え方の相違が生じた（客観的にはトラブルとはいえないものも含む）</p>	<p>○ 上司とのトラブルがあった</p> <p>【「中」である例】 ・ 上司から、業務指導の範囲内である強い指導・叱責を受けた ・ 業務をめぐり方針等において、周囲からも客観的に認識されるような対立が生じた</p>	<p>【「強」になる例】 ・ 業務をめぐり方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が生じた</p>
31	<p>同僚とのトラブルがあった</p>	☆	<p>・ トラブルの内容、程度、同僚との職務上の関係等 ・ その後の業務への支障等</p>	<p>【「弱」になる例】 ・ 業務をめぐり方針等において、同僚との考え方の相違が生じた（客観的にはトラブルとはいえないものも含む）</p>	<p>○ 同僚とのトラブルがあった</p> <p>【「中」である例】 ・ 業務をめぐり方針等において、周囲からも客観的に認識されるような対立が生じた</p>	<p>【「強」になる例】 ・ 業務をめぐり方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が生じた</p>
32	<p>部下とのトラブルがあった</p>	☆	<p>・ トラブルの内容、程度等 ・ その後の業務への支障等</p>	<p>【「弱」になる例】 ・ 業務をめぐり方針等において、部下との考え方の相違が生じた（客観的にはトラブルとはいえないものも含む）</p>	<p>○ 部下とのトラブルがあった</p> <p>【「中」である例】 ・ 業務をめぐり方針等において、周囲からも客観的に認識されるような対立が生じた</p>	<p>【「強」になる例】 ・ 業務をめぐり方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が生じた</p>
33	<p>理解してくれていない人の異動があった</p>	☆		<p>○ 理解してくれていない人の異動があった</p>		
34	<p>上司が替わった</p>	☆	<p>(注) 上司が替わったことにより、当該上司との関係に問題が生じた場合には、項目30で評価する。</p>	<p>○ 上司が替わった</p>		
35	<p>同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された</p>	☆		<p>○ 同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された</p>		
36	<p>⑥セクシュアルハラスメントを受けた</p>	☆	<p>・ セクシュアルハラスメントの内容、程度等 ・ その継続する状況 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況、職場の人間関係等</p>	<p>【「弱」になる例】 ・ 「〇ちゃん」等のセクシュアルハラスメントに当たる発言をされた場合 ・ 職場内に水着姿の女性のポスター等を掲示された場合</p>	<p>○ セクシュアルハラスメントを受けた</p> <p>【「中」である例】 ・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであっても、行為が適切かつ迅速に継続しておらず、会社が適切かつ迅速に対応し発病前に解決した場合 ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言が継続していない場合 ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、複数回行われたものの、会社が適切かつ迅速に対応し発病前にそれを終了した場合</p>	<p>【「強」になる例】 ・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、継続して行われた場合 ・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為は継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった又は会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した場合 ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた場合 ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、性的な発言が継続してなされ、かつ会社がセクシュアルハラスメントがあると把握しているにもかかわらず、改善がなされなかった場合</p>

別表 2

業務以外の心理的負荷評価表

出来事の類型	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		☆	
	家族が婚約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。

Ⅱ 主な労働安全衛生対策

1. 労働災害、事業場内等で災害・事故が発生したら

労働災害等が発生したら

労働者が労働災害(過労死等の労災業務上認定を含む)、その他就業中又は事業場内(その附属建設物内を含む)における負傷、窒息又は急性中毒により死亡し、又は休業したときは、遅滞なく労働者死傷病報告書(労働安全衛生規則様式第23号)で所轄労働基準監督署長に報告することが義務づけられています。(労働安全衛生規則第97条第1項)

また、休業した日数が1日から3日の場合は、1月から3月まで、4月から6月まで、7月から9月まで及び10月から12月までの期間の発生状況について、それぞれの期間における最後の月の翌月末日までに労働者死傷病報告(労働安全衛生規則様式第24号)で所轄労働基準監督署長に報告することが義務づけられています。(同条第2項)

これらの報告は、労災保険の給付を受けるか否かを問わず報告が必要です。報告を怠ると「労災かくし」として、厳しい処分を受けることがありますので注意してください。

***所轄労働基準監督署**とは、事業場や建設現場を管轄する監督署ですので、災害発生地と事業場所在地が異なる交通事故等の場合は被災者の所属事業場所在地の管轄となります。(※県内の労働基準監督署 P110 参照)

爆発等の事故が発生したら

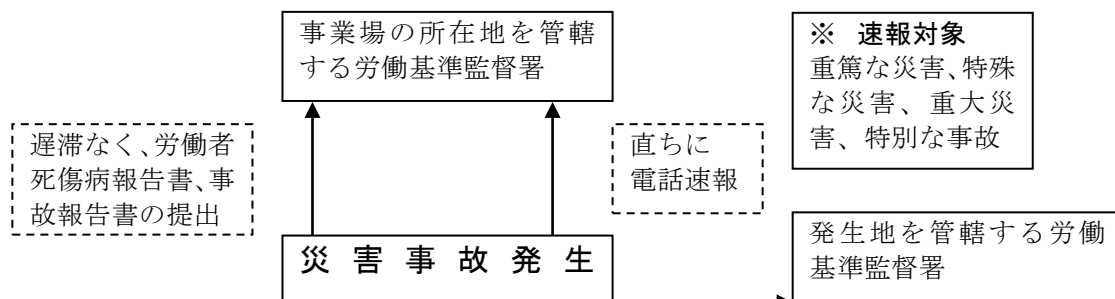
爆発や火災、クレーンの倒壊やワイヤロープの切断等の特別な事故については、負傷者の有無に関わらず事故報告書の提出が必要です。(労働安全衛生規則第96条)

(上記のほか、遠心機械、研削といし等の破裂、建設物等の倒壊、第二種圧力容器の破裂、エレベーター等の搬器の墜落等が報告対象です。)

死亡、重大な労働災害・事故が発生した場合には電話速報してください

死亡や重い後遺障害が予想されるような**重篤な災害**、有害物による中毒等の**特殊な災害**、一時に3人以上が被災するような**重大災害**が発生した場合には、直ちに(夜間・休日を含む)所轄監督署に**電話**で速報してください。(災害等発生時は混乱しますので、あらかじめ緊急連絡表を掲示する等の準備をお願いします。)

交通事故等のように、事業場外の場所で発生した場合には、災害発生地を管轄する労働基準監督署に電話速報を励行してください。**事故報告対象事案**についても、電話速報してください。



速報いただいた労働災害・事故については、労働基準監督署(原則として発生地を管轄する監督署)の職員が即時に現地調査を行いますので、災害・事故の現状の保存、調査への立会等にご協力ください。調査の実施予定等については、電話速報の際に確認してください。

全国の労働基準監督署の管轄等については、厚生労働省のホームページで確認できます。

厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/>

神奈川県労働災害発生状況等については、神奈川労働局のホームページで確認できます。

神奈川労働局 <http://www.kana-rou.go.jp/>

2. 過重労働と健康障害

過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置(概要)

改正 平成 23 年 2 月 16 日 基発 0216 第 3 号

近年、働き盛りの方の「過労死」について、社会的関心が寄せられています。いわゆる「過労死」として労災保険の請求が行なわれるものは、脳血管疾患と心臓疾患がほとんどです。

脳・心臓疾患の発症の基礎となる諸原因は、主に加齢、食生活、生活習慣等の日常生活による諸要因や遺伝による要因により形成され、それが徐々に進行及び増悪し、発症するものですが、疲労の蓄積が脳・心臓疾患の発生に影響を及ぼすとの医学的知見が出されています。

このような状況の中、医学的知見を踏まえ、平成 7 年 2 月及び平成 8 年 1 月の脳・心臓疾患の労災認定基準が見直され、平成 13 年 12 月に認定基準が改定されました。(脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準 P27 参照。)

また、平成 17 年 11 月に労働安全衛生法が、平成 18 年 1 月に労働安全衛生規則が改正され、労働者の過重労働及びメンタルヘルス対策の充実を図るために、事業者に対し、**時間外労働が月 100 時間を越え、疲労の蓄積が認められる労働者の申出があった場合、医師による面接指導が義務づけられました。**(平成 18 年 4 月施行)

さらに、労働安全衛生法の改正の趣旨を踏まえ、平成 18 年 3 月に過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置が示されました。

併せて、過重労働による健康障害防止のための自主的改善事業、平成 16 年 6 月に公開した「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」(P29 参照)等の活用促進のための周知も図ることとされました。

1 趣旨

長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いという医学的知見が得られている。働くことにより労働者が健康を損なうようなことはあってはならないものであり、当該医学的知見を踏まえると、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。

このため、平成 14 年 2 月から「過重労働による健康障害防止のための総合対策」(以下「旧総合対策」という。)に基づき所要の対策を推進してきたところであるが、今般、働き方の多様化が進む中で、長時間労働に伴う健康障害の増加など労働者の生命や生活にかかわる問題が深刻化しており、これに的確に対処するため、必要な施策を整備充実する労働安全衛生法等の改正が行われたところである。

このような背景を踏まえ、過重労働による労働者の健康障害を防止することを目的として、以下のとおり、事業者が講ずべき措置を定めたものである。

2 時間外・休日労働の削減

- (1) 時間外労働は本来臨時的な場合に行われるものであり、また、時間外・休日労働時間(休憩時間を除き 1 週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間をいう。以下同じ。)が月 45 時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まるとの医学的知見が得られている。このようなことを踏まえ、事業者は、労働基準法第 36 条に基づく協定(以下「36 協定」という。)の締結に当たっては、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者とともにその内容が「労働基準法第

36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（平成10年労働省告示第154号。以下「限度基準」という。）に適合したものとなるようにするものとする。

また、事業者は、休日労働についても削減に努めるものとする。

- (2) 事業者は、労働時間の適正な把握を行うものとする。
- (3) 事業者は、裁量労働制対象労働者及び管理・監督者についても、健康確保のための責務があることなどに十分留意し、当該労働者に対し、過重労働とならないよう十分な注意喚起を行うなどの措置を講ずるよう努めるものとする。

3 年次有給休暇の取得促進

4 労働時間等の設定の改善

5 労働者の健康管理に係る措置の徹底

(1) 健康管理体制の整備、健康診断の実施

事業者は、労働安全衛生法に基づき、産業医や衛生管理者、衛生推進者等を選任し、その者に事業場における健康管理に関する職務等を適切に行わせるとともに、衛生委員会等を設置し、適切に調査審議を行う等健康管理に関する体制を整備するものとする。

なお、事業場が常時50人未満の労働者を使用するものである場合には、地域産業保健センターの活用を図るものとする。

また、事業者は、労働安全衛生法に基づき、健康診断、健康診断結果についての医師からの意見聴取、健康診断実施後の措置、保健指導等を確実に実施するものとする。特に、深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対しては、6月以内ごとに1回の健康診断を実施しなければならないことに留意するものとする。

(2) 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等

ア 事業者は、労働安全衛生法等に基づき、労働者の時間外・休日労働時間に応じた面接指導等（医師による面接指導及び面接指導に準ずる措置をいう。以下同じ。）を次のとおり実施するものとする。

- ① 時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超える労働者であって、申出を行ったものについては、医師による面接指導を確実に実施するものとする。
- ② 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超える労働者であって、申出を行ったもの（①に該当する労働者を除く。）については、面接指導等を実施するよう努めるものとする。
- ③ 時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超える労働者（①に該当する労働者を除く。）又は時間外・休日労働時間が2ないし6月の平均で1月当たり80時間を超える労働者については、医師による面接指導を実施するよう努めるものとする。
- ④ 時間外・休日労働時間が1月当たり45時間を超える労働者で、健康への配慮が必要と認められた者については、面接指導等の措置を講ずることが望ましいものとする。

イ 事業者は、労働安全衛生法等に基づき、面接指導等の実施後の措置等を次のとおり実施するものとする。

- ① アの①の医師による面接指導を実施した場合は、その結果に基づき、労働者の健康を保持するために必要な措置について、遅滞なく医師から意見聴取するものとする。また、その意見を勘案し、必要があると認めるときは、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少など適切な事後措置を講ずるものとする。
- ② アの②から④までの面接指導等を実施した場合は、①に準じた措置の実施に努めるものとする。
- ③ 面接指導等により労働者のメンタルヘルス不調が把握された場合は、面接指導を行った医師、産業医等の助言を得ながら必要に応じ精神科医等と連携を図りつつ対応するものとする。

(3) 過重労働による業務上の疾病を発生させた場合の措置

事業者は、過重労働による業務上の疾病を発生させた場合には、産業医等の助言を受け、又は必要に応じて労働衛生コンサルタントの活用を図りながら、次により原因の究明及び再発防止の徹底を図るものとする。

過労死等防止対策推進法（概要）

平成 26 年 6 月 27 日公布 平成 26 年 11 月 1 日施行

近年、我が国において過労死等が多発し、大きな社会問題となっており、さらに、過労死等が、本人はもとより、その遺族又は家族のみならず社会にとっても大きな損失であることから、過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進するため、過労死等防止対策推進法が制定されました。

その概要は、次のとおりです。

過労死等防止対策推進法について

目的	近年、我が国において過労死等が多発し大きな社会問題となっていること及び過労死等が、本人はもとより、その遺族又は家族のみならず社会にとっても大きな損失であることに鑑み、過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的とすること。
定義	過労死等：業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害
基本理念	過労死等の防止のための対策は、 1 過労死等に関する実態が必ずしも十分に把握されていない現状を踏まえ、過労死等に関する調査研究を行うことにより過労死等に関する実態を明らかにし、その成果を過労死等の効果的な防止のための取組に生かすことができるようにするとともに、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めること等により、行われなければならないこと。 2 国、地方公共団体、事業主その他の関係する者の相互の密接な連携の下に行われなければならないこと。
国の責務等	国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を規定
過労死等防止啓発月間	国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、過労死等防止啓発月間（11月）を規定
年次報告	政府は、毎年、国会に、我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況に関する報告書を提出しなければならないことを規定

過労死等の防止のための対策に関する大綱

政府は、過労死等の防止のための対策に関する大綱を定めなければならないことを規定

過労死等の防止のための対策

①調査研究等（※）、②啓発、③相談体制の整備等、④民間団体の活動に対する支援を規定

※ 国は、過労死等に関する調査研究等を行うに当たっては、過労死等が生ずる背景等を総合的に把握する観点から、業務において過重な負荷又は強い心理的負荷を受けたことに関連する死亡又は傷病について、事業を営む個人や法人の役員等に係るものを含め、広く当該過労死等に関する調査研究等の対象とするものとするを規定

過労死等防止対策推進協議会

厚生労働省に、過労死等の防止のための対策に関する大綱を定めるに際して意見を聴く、当事者等、労働者代表者、使用者代表者及び専門的知識を有する者をもって構成される過労死等防止対策推進協議会を設置

過労死等に関する調査研究等を踏まえた法制上の措置等

政府は、過労死等に関する調査研究等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、過労死等の防止のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとするを規定

※施行期日：平成26年11月1日

（出典）厚生労働省ホームページ

なお、この過労死等防止対策推進法（第7条第1項）において、政府は、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するため、過労死等の防止のための対策に関する大綱を定めなければならないとされており、この規定に基づいて、政府は、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成27年7月24日閣議決定）を定めています。

「過労死等防止対策推進法」「過労死等の防止のための対策に関する大綱」について詳しくは、厚生労働省ホームページアドレスへ
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053525.html>

脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く。)の認定基準の概要
(平成 13 年 12 月 12 日 基発第 1063 号)

第 1 基本的考え方

脳・心臓疾患は、その発生の基礎となる動脈硬化、動脈瘤などの血管病変等が、主に加齢、食生活、生活環境等の日常生活による諸要因や遺伝等による要因により形成され、それが徐々に進行及び増悪して、ある時突然に発症するものです。

しかし、仕事が特に過重であったために血管病変等が著しく増悪し、その結果、脳・心臓疾患が発症することがあります。

このような場合には、仕事が発症に当たって、相対的に有力な原因となったものとして、労災補償の対象になります。

第 2 対象疾病

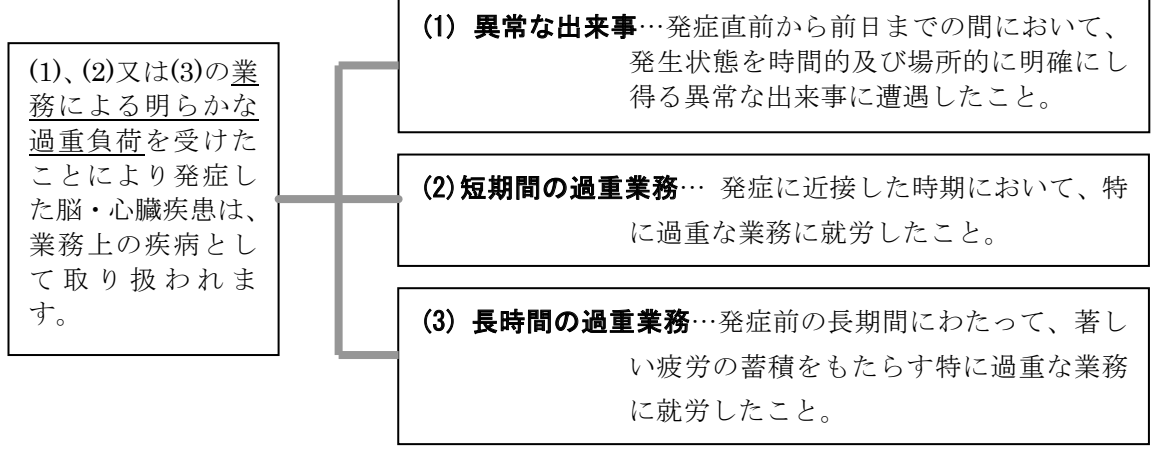
1 脳血管疾患

- (1) 脳内出血(脳出血)
- (2) くも膜下出血
- (3) 脳梗塞
- (4) 高血圧性脳症

2 虚血性心疾患等

- (1) 心筋梗塞
- (2) 狭心症
- (3) 心停止(心臓性突然死を含む。)
- (4) 解離性大動脈瘤

第 3 認定要件



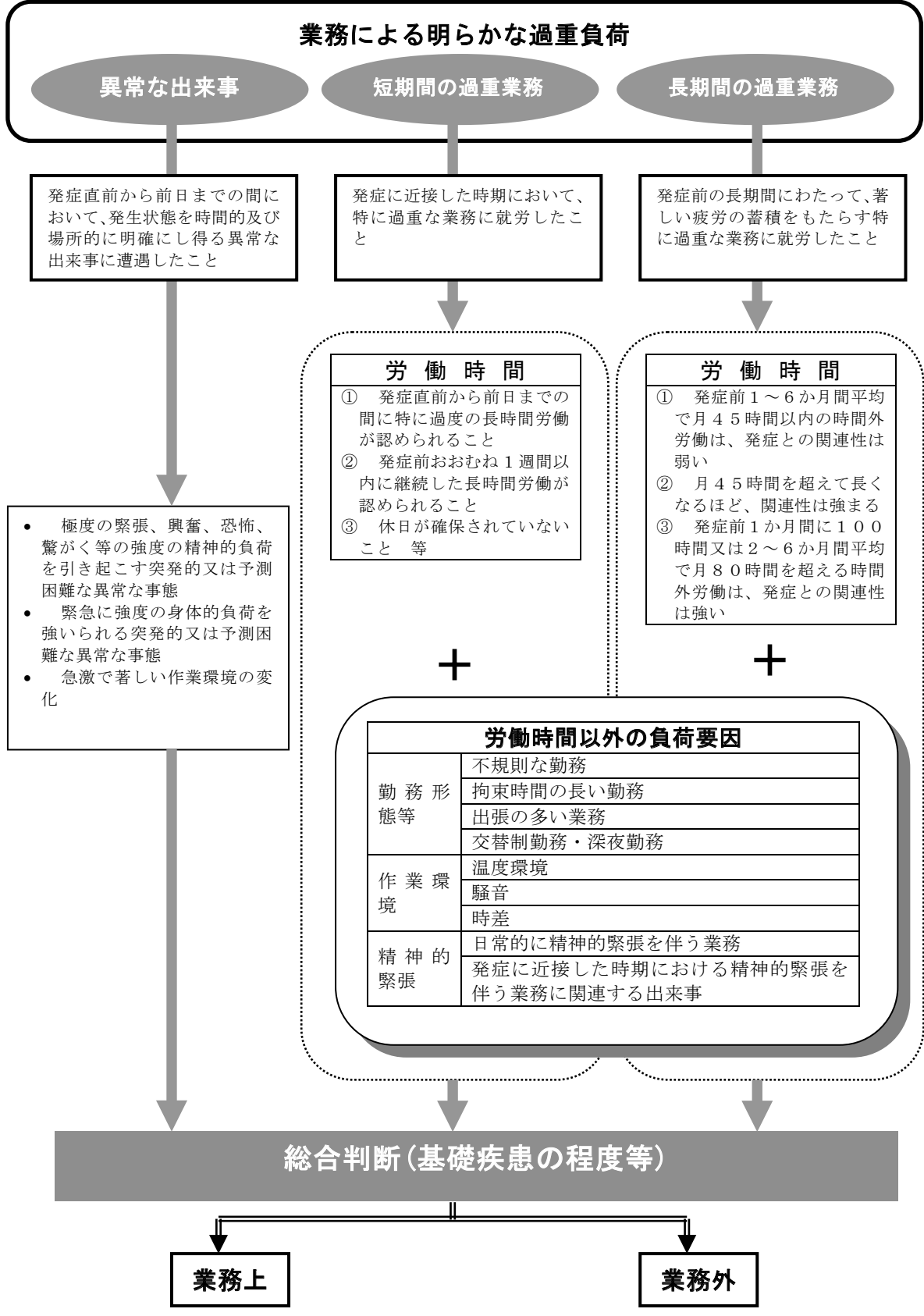
P28「脳・心臓疾患の業務起因性の判断のフローチャート」を参照。

※「業務による明らかな」…発症の有力な原因が**仕事によるもの**であることがはっきりしていること。

※「過重負荷」…医学的経験則に照らして、脳・心臓疾患の発症の基礎となる血管病変等をその**自然経過を超えて著しく増悪させ得る**ことが客観的に認められる負荷。

脳・心臓疾患の業務起因性の判断のフローチャート

(厚生労働省：「脳・心臓疾患の労災認定『過労死』と労災保険」より)



労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト

記入年月日 _____ 年 ____ 月 ____ 日

このチェックリストは、労働者の仕事による疲労蓄積を、自覚症状と勤務の状況から判定するものです。

1. 最近1か月間の自覚症状について、各質問に対し最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. イライラする	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
2. 不安だ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
3. 落ち着かない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
4. ゆうつだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
5. よく眠れない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
6. 体の調子が悪い	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
7. 物事に集中できない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
8. することに間違いが多い	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
9. 仕事中、強い眠気に襲われる	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
10. やる気が出ない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
11. へとへとだ (運動後を除く)	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
12. 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
13. 以前とくらべて、疲れやすい	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)

<自覚症状の評価> 各々の答えの () 内の数字を全て加算してください。 合計 点

I	0～4点	II	5～10点	III	11～20点	IV	21点以上
---	------	----	-------	-----	--------	----	-------

2. 最近1か月間の勤務の状況について、各質問に対し最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. 1か月の時間外労働	<input type="checkbox"/> ない又は適当 (0)	<input type="checkbox"/> 多い (1)	<input type="checkbox"/> 非常に多い (3)
2. 不規則な勤務 (予定の変更、突然の仕事)	<input type="checkbox"/> 少ない (0)	<input type="checkbox"/> 多い (1)	-
3. 出張に伴う負担 (頻度・拘束時間・時差など)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	-
4. 深夜勤務に伴う負担 (★1)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい (3)
5. 休憩・仮眠の時間数及び施設	<input type="checkbox"/> 適切である (0)	<input type="checkbox"/> 不適切である (1)	-
6. 仕事についての精神的負担	<input type="checkbox"/> 小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい (3)
7. 仕事についての身体的負担 (★2)	<input type="checkbox"/> 小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい (3)

★1: 深夜勤務の頻度や時間数などから総合的に判断して下さい。深夜勤務は、深夜時間帯 (午後 10 時～午前 5 時) の一部または全部を含む勤務を言います。

★2: 肉体的作業や寒冷・暑熱作業などの身体的な面での負担

<勤務の状況の評価> 各々の答えの () 内の数字を全て加算してください。 合計 点

A	0点	B	1～2点	C	3～5点	D	6点以上
---	----	---	------	---	------	---	------

3. 総合判定

次の表を用い、自覚症状、勤務の状況の評価から、あなたの仕事による負担度の点数（0～7）を求めてください。

【仕事による負担度点数表】

		勤 務 の 状 況			
		A	B	C	D
自 覚 症 状	I	0	0	2	4
	II	0	1	3	5
	III	0	2	4	6
	IV	1	3	5	7

※糖尿病や高血圧症等の疾病がある方は判定が正しく行われない可能性があります。

⇒ あなたの仕事による負担度の点数は： 点（0～7）


判 定	点 数	仕事による負担度
	0～1	低いと考えられる
	2～3	やや高いと考えられる
	4～5	高いと考えられる
	6～7	非常に高いと考えられる

4. 疲労蓄積予防のための対策

あなたの仕事による負担度はいかがでしたか？本チェックリストでは、健康障害防止の視点から、これまでの医学研究の結果などに基づいて、仕事による負担度が判定できます。負担度の点数が2～7の人は、疲労が蓄積されている可能性があり、チェックリストの2に掲載されている“勤務の状況”の項目（点数が1または3である項目）の改善が必要です。個人の裁量で改善可能な項目については自分でそれらの項目の改善を行ってください。個人の裁量で改善不可能な項目については、上司や産業医等に相談して、勤務の状況を改善するように努力してください。なお、仕事以外のライフスタイルに原因があって自覚症状が多い場合も見受けられますので、睡眠や休養などを見直すことも大切なことです。疲労を蓄積させないためには、負担を減らし、一方で睡眠・休養をしっかり取る必要があります。労働時間の短縮は、仕事による負担を減らすと同時に、睡眠・休養を取りやすくするので、効果的な疲労蓄積の予防法のひとつと考えられています。あなたの時間外労働時間が月45時間を超えていれば、是非、労働時間の短縮を検討してください。

【参考】時間外労働と脳血管疾患・虚血性心疾患との関連について

時間外労働は、仕事による負荷を大きくするだけでなく、睡眠・休養の機会を減少させるので、疲労蓄積の重要な原因のひとつと考えられています。医学的知見をもとに推定した、時間外労働時間（1週当たり40時間を超える部分）と脳出血などの脳血管疾患や心筋梗塞などの虚血性心疾患の発症などの健康障害のリスクとの関連性を下表に示しますので参考にしてください。上のチェックリストで仕事による負担度が低くても時間外労働時間が長い場合には注意が必要です。

時間外労働時間	月45時間以内	時間の増加とともに健康障害のリスクは徐々に高まる 	月100時間または2～6か月平均で月80時間を超える
健康障害のリスク	低い		高い

家族による労働者の疲労蓄積度チェックリスト

記入年月日 _____ 年 ____ 月 ____ 日

ご家族の最近の様子について、あなたから見た感じをお答え下さい。

1. 最近1か月の疲労・ストレス症状

その方について、各質問に対し、最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

(あなたから見て判定の難しい項目については、「ほとんどない」に✓を付けてください。)

1. イライラしているようだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
2. 不安そうだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
3. 落ち着かないようだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
4. ゆうつそうだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
5. 体の調子が悪そうだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
6. 物事に集中できないようだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
7. することに間違いが多いようだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
8. 強い眠気に襲われるようだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
9. やる気が出ないようだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
10. へとへとのようだ (運動後を除く)	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
11. 朝起きた時、疲れが残っているようだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
12. 以前とくらべて、疲れやすいようだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)

各々の答えの () 内の数字を全て加算してください。

合計 点

2. 最近1か月間の働き方と休養

その方について、当てはまる項目の□全てに✓を付けてください。

<input type="checkbox"/> 1. ほとんど毎晩、午後10時以降に帰宅する (★1)
<input type="checkbox"/> 2. 休日も仕事に出かけることが多い
<input type="checkbox"/> 3. 家に仕事を持ち帰ることが多い
<input type="checkbox"/> 4. 宿泊を伴う出張が多い
<input type="checkbox"/> 5. 仕事のことで悩んでいるようだ
<input type="checkbox"/> 6. 睡眠時間が不足しているように見える
<input type="checkbox"/> 7. 寝つきが悪かったり、夜中に目が覚めたりすることが多いようだ
<input type="checkbox"/> 8. 家でも仕事のことが気にかかって仕方ないようだ
<input type="checkbox"/> 9. 家でゆっくりくつろいでいることはほとんどない

★1：夜勤等の勤務形態の方は、仕事のため家を出てから帰るまでの時間が14時間以上であることを目安にしてください。

✓を付けた項目の数 個

3. 総合判定

次の表を用い、疲労・ストレス症状、働き方と休養のチェック結果から、対象者の仕事による疲労の蓄積度の点数（0～2）を求めてください。

【仕事による疲労蓄積度点数表】

		「働き方と休養」項目の該当個数	
		3個未満	3個以上
該当項目の合計点数 「疲労・ストレス症状」 の質問に対する	10点未満	0	1
	10点以上	1	2

※糖尿病や高血圧症等の疾病がある方の場合には判定が正しく行われない可能性があります。

➡ 対象者の仕事による疲労蓄積度の点数は： 点（0～2）

判定	点数	仕事による疲労蓄積度
	0	低いと考えられる
	1	やや高いと考えられる
	2	高いと考えられる


※ご本人の評価とあなたの評価は異なっていることがあります。

4. 疲労蓄積予防のための対策

対象とされた方の疲労の蓄積はいかがでしたか？疲労が蓄積すると心身の健康状態の低下を招き、健康障害を引き起こすことがあります。疲労の蓄積を防ぐために、あなたと対象者で、働き方と休養について話し合い、働き方や休養について改善を心がけてください。また、必要に応じ産業医等の産業保健スタッフや医療機関への相談・受診をお勧めします。

【参考】時間外労働と脳血管疾患・虚血性心疾患との関連について

時間外労働は、仕事による負荷を大きくするだけでなく、睡眠・休養の機会を減少させるので、疲労蓄積の重要な原因のひとつと考えられています。医学的知見をもとに推定した、時間外労働時間（1週当たり40時間を超える部分）と脳出血などの脳血管疾患や心筋梗塞などの虚血性心疾患の発症などの健康障害のリスクとの関連性を下表に示しますので参考にして下さい。

時間外労働時間	月45時間以内	時間の増加とともに健康障害のリスクは徐々に高まる	月100時間または2～6か月平均で月80時間を超える
健康障害のリスク	低い		高い

二次健康診断給付について

近年、労働者が業務上の理由によって脳・心臓疾患を発症し、突然死などの重大な事態にいたる「過労死」等の事案が増加傾向にあります。

脳・心臓疾患については、発症前の段階における予防が効果的であることから、労働者災害補償保険制度に二次健康診断等についての給付制度が設けられています。

これは、直近の定期健康診断等の結果、脳・心臓疾患を発症する危険性が高いと判断された方々に対して、脳血管及び心臓の状態を把握するための二次健康診断及び脳・心臓疾患の予防を図るための医師等による特定保健指導を、受診者の負担なく受けることができる制度です。

支給要件

- 1 一次健康診断の結果、次の4つの検査の全てに異常の所見が認められること。

①血圧検査 ②血中脂質検査 ③血糖検査 ④肥満度

一次健康診断の担当医が前記①～④の検査については異常なしの所見と診断した場合であっても、労働安全衛生法第13条第1項に基づき当該検査を受ける労働者が所属する事業場に選任されている産業医や同法13条の2に規定する労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師（地域産業保健センターの医師及び小規模事業が共同選任した産業医の要件を備えた医師等）（以下「産業医等」という。）が、一次健康診断の担当医が異常なしの所見と診断した検査項目について、当該検査を受けた労働者の就業環境等を総合的に勘案し異常な所見があるとした場合には、産業医等の意見を優先し、当該検査項目については異常な所見があると診断されたものとみなしています。

- 2 脳・心臓疾患を発症していないこと。
- 3 二次健康診断は1年度につき1回に限ります。
- 4 特定保健指導は二次健康診断1回につき1回に限ります。

二次健康診断等給付の請求の方法

二次健康診断等給付を受けようとする労働者の方は、二次健康診断等給付請求書（様式第16号の10の2）に必要事項を記入し事業主の証明を受け、一次健康診断の結果を証明することができる書類（一次健康診断の結果の写しなど）を添付した上で、当該請求書を**健診給付病院等（労災病院及び都道府県労働局長が指定する病院もしくは診療所）**を経由して所轄の都道府県労働局長に提出してください。

二次健康診断等給付の請求にあたっての注意事項

誤って二次健康診断等給付の請求を行った場合には、二次健康診断等給付を受ける要件を満たしていても労災保険からの給付が行われないことがあります。この場合、検査に要した費用は全額受診者が負担することになりますので、二次健康診断等給付の請求を行う場合には、次の点に十分注意してください。

- 一次健康診断を受診した日から3ヶ月以内に請求する必要があります。ただし、次のようなやむを得ない事情がある場合を除きます。
 1. 天災地変により請求を行うことができない場合。
 2. 一次健康診断を行った医療機関の都合等により、一次健康診断の結果の通知が著しく遅れたために請求を行うことができない場合。
- 1年度に1回のみ受けることができます。
- 健診給付病院等（労災病院及び都道府県労働局長が指定する病院もしくは診療所）でのみ受けることができます。

3. 交通労働災害防止について

平成 26 年の交通事故（交通労働災害）による神奈川県内の死亡者数は 6 人で、全死亡者数の 19%を占めています。

また、ハイヤー、タクシー業やトラック運転者を中心として長時間労働が常態化し、荷の過積載や速度超過などが後を絶たず、特に一度に複数の人が負傷する重大な交通事故は、一向に減少しない状況にあります。

平成 24 年にはツアーバスによる重大事故が発生したことから、平成 20 年 4 月に示された「交通労働災害防止のためのガイドライン」が平成 25 年 5 月に改正されました。

交通労働災害防止のためのガイドラインについて（概要）

平成 6 年 2 月 18 日 基発第 83 号

改正 平成 20 年 4 月 3 日 基発第 0403001 号

改正 平成 25 年 5 月 28 日 基発 0528 第 2 号

交通労働災害防止のためのガイドライン

第 1 目的

1 目的

本ガイドラインは、労働安全衛生関係法令、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（平成元年労働省告示第 7 号。以下「改善基準告示」という。）等とあいまって、事業場における交通労働災害防止のための管理体制の確立等、適正な労働時間等の管理及び走行管理、教育の実施等、健康管理、交通労働災害防止に対する意識の高揚、荷主及び元請による配慮等の実施の積極的な推進により、交通労働災害の防止を図ることを目的とする。

2 本ガイドラインの対象とする交通労働災害

本ガイドラインの対象とする交通労働災害は、道路上及び事業場構内における自動車及び原動機付き自転車（以下「自動車等」という。）の交通事故による労働災害とする。

3 事業者及び運転者の責務

労働者に自動車等の運転を行わせる事業者（以下「事業者」という。）は、本ガイドラインを指針として、事業場における交通労働災害防止対策の積極的な推進を図ることにより、交通労働災害の防止に努めるものとする。

自動車等の運転を行う労働者（以下「運転者」という。）は、交通労働災害を防止するため、事業者の指示等の必要な事項を守るほか、事業者が実施する交通労働災害の防止に関する措置に協力することにより、交通労働災害の防止に努めるものとする。

第 2 交通労働災害防止のための管理体制等

1 交通労働災害防止のための管理体制の確立

事業者は、交通労働災害防止に係る安全衛生計画の実施等、交通労働災害防止のための措置を適切に実施する体制を構築するため、次の事項を実施すること。

(1) 安全管理者、運行管理者、安全運転管理者等の交通労働災害防止に係る管理者を選任するとともに、その役割、責任及び権限を定め、それらを労働者に周知すること。

(2) 選任された管理者に対し、必要な教育を実施すること。

2 交通労働災害防止に係る方針の表明、目標の設定及び計画の作成、実施、評価及び改善

事業者は、交通労働災害防止対策を組織的に実施するため、次の事項を実施すること。

(1) 事業場全体の安全意識を高めるため、事業場の事業を統括管理する者は、交通労働災害防止の観点を含めた安全衛生方針の表明を行うとともに、労働者に周知すること。

(2) 事業者は、安全衛生方針に基づき、交通労働災害防止に関する事項を含む安全衛生目標を設定し、当該目標において一定期間に達成すべき到達点を明らかにするとともに、労働者に周知すること。

(3) 事業者は、安全衛生目標を達成するため、一定の期間を限り、次に掲げる交通労働災害防止に関する事項を含む安全衛生計画を作成するとともに、その計画を適切に実施、評価、改善すること。

ア 適正な労働時間等の管理及び走行管理等に関する事項

イ 教育の実施等に関する事項

ウ 交通労働災害防止に対する意識の高揚等に関する事項

エ 健康管理に関する事項

3 安全委員会等における調査審議

安全委員会等(安全委員会、衛生委員会、安全衛生委員会等をいう。以下同じ。)において、交通労働災害の防止に関する事項について調査審議すること。

また、安全委員会等の中に交通労働災害防止部会を設置する等により、交通労働災害の防止について、重点的に取り組むことが望ましい。

第3 適正な労働時間等の管理及び走行管理等

1 適正な労働時間等の管理及び走行管理の実施

事業者は、疲労等による交通労働災害を防止するため、改善基準告示等を遵守し、無理のない適正な運転時間等を設定した適正な走行計画を作成すること等により、自動車(四輪以上に限る。)の運転業務に主として従事している労働者(以下、「運転業務従事者」という。)の十分な睡眠時間等の確保に配慮した適正な労働時間等の管理及び走行管理を行うこと。

また、事業者は、走行開始又は終了の地点と運転業務従事者の自宅の間の移動に要する時間等の状況を考慮し、十分な睡眠時間を確保するために必要のある場合は、より短い拘束時間(労働時間と休憩時間(仮眠時間を含む。)の合計をいう。以下同じ。)の設定、宿泊施設の確保等の必要な措置を講じること。

さらに、高速乗合バス及び貸切バス事業者においては、運転者の過労運転を防止するため、国土交通省が定めた交替運転者の配置基準(旅客自動車運送事業運輸規則(昭和31年運輸省令第44号)の解釈等を示した国土交通省の通達(平成14年1月30日付け国自総第466号・国自旅第161号・国自整第149号「旅客自動車運送事業運輸規則の解釈及び運用について」)の第21条(6)①ロに定められた「高速乗合バス及び貸切バスの交替運転者の配置基準について」の2に定められた「高速乗合バス及び貸切バスの交替運転者の配置基準」をいう。)を遵守すること。

2 適正な走行計画の作成等

(1) 走行計画の作成及び指示

事業者は、運転業務従事者が乗務を開始する前に、上記1に従い、次に掲げる事項を記載した適正な走行計画を作成するとともに、当該運転業務従事者に対し、適切な指示を行うこと。

なお、事業者は、走行中に作成された走行計画に記載されている事項に変更を行う必要が生じた場合、改善基準告示等を遵守しつつ、必要な変更を行うこと。

ア 走行の開始及び終了の地点及び日時

イ 拘束時間、運転時間及び休憩時間

ウ 走行に際して注意を要する箇所の位置

エ 荷役作業の内容及び所要時間(荷役作業がある場合に限る。)

オ 走行の経路並びに主な経過地における出発及び到着の日時の目安(戸別配送先に対する貨物運送等、配送先が多数であり、かつ毎回異なる貨物運送(以下「戸別配送」という。)、ハイヤー・タクシー等、走行経路を特定することが困難な業態にあっては、記載しないこととして差し支えない。)

また、早朝時間帯に交通事故による死亡災害が多発していることを踏まえ、走行計画の作成にあたり、早朝時間帯の走行を可能な限り避けるようにするとともに、走行する場合は、十分な休憩時間、仮眠時間を確保する等の交通労働災害防止のために必要な措置を実施するよう努めること。

(2) 走行経路の決定等

事業者は、道路地図、過去の走行記録、各種道路情報提供機関からの道路情報等を収集し、適切な走行経路を決定すること。

事業者は、運転に際して注意を要する箇所の位置、制限速度等交通規制、休憩・仮眠・食事・給油等の場所等を地図等に盛り込んだ「交通安全情報マップ」を作成し、これら情報を適切に伝達するよう努めること。

(3) 乗務状況の把握

事業者は、適切な走行管理を行うため、常に運転業務従事者の乗務の状況を把握すること。乗務状況の把握にあたっては、乗務の状況の正確な把握、運転業務従事者の負担軽減のため、運行記録計(タコグラフ)を使用することが望ましいこと。

なお、デジタル式運行記録計(デジタル・タコグラフ)を備えた自動車を使用する場合は、その記録を安全運転指導等に活用することが望ましいこと。

(4) 走行計画どおりに走行できなかった場合の措置

事業者は、走行終了後に走行計画どおり走行できなかったことを把握した場合、運転業務従事者からの聴取、タコグラフの記録の解析等により、その原因を把握し、次回以降の走行計画の見直し等を行うとともに、必要に応じ、運転業務従事者の疲労回復に配慮すること。

3 点呼等の実施及びその結果に基づく措置

(1) 点呼等の実施

事業者は、安全な運転を実施させるため、運転業務従事者に乗務を開始させる前に、点呼等により、疾病、疲労、飲酒その他の理由により安全な運転をすることができないことのおそれの有無について報告を求め、その結果を記録すること。

また、事業者は、乗務開始前 24 時間における拘束時間の合計が 13 時間を超える場合、睡眠時間の状況を確認すること。

なお、点呼は対面によるものとするが、運行上やむを得ない場合は電話その他の方法で実施して差し支えないこと。

(2) 点呼等に基づく措置

事業者は、走行前の点呼等において、睡眠不足が著しい、体調が不調である等正常な運転が困難な状態と認められる者に対しては、運転業務に就かせないことを含め、必要な措置を講じること。

また、1 週間連続して 1 日あたりの拘束時間が 13 時間を超える等による睡眠不足の累積等安全な運転に支障があるおそれがあると認められる者に対しては、走行途中で十分な休憩時間を設定する等の措置を講じること。

4 荷役作業を行わせる場合の措置等

(1) 荷役作業を行わせる場合の措置

事業者は、事前に荷役作業の有無を確認し、荷役作業を運転者を実施させる場合にあっては、運搬物の重量等を確認するとともに、運転者の疲労に配慮した十分な休憩時間を確保すること。

事業者は、事前に予定していない荷役作業を運転者に行わせる場合は、必要な休憩時間の確保のため、走行計画の変更を行うこと。

荷役作業による運転者の身体負担を減少させるため、台車、テールゲートリフター等適切な荷役用具・設備の車両への備え付け又はフォークリフト等の荷役機械の使用に努めるとともに、安全な荷役作業方法についての教育を行うこと。

(2) 荷の適正な積載

事業者は、貨物自動車に荷を積載して走行させる場合は、特に次の事項を徹底すること。

ア 最大積載量を超えないこと。

イ 偏荷重が生じないように積載すること。

ウ 荷崩れ又は荷の落下を防止するため、荷にロープ又はシートをかける等の措置を講ずること。

なお、上記の事項については、労働安全衛生規則(以下「安衛則」という。)第 151 条の 10 及び第 151 条の 66 に規定されているので留意すること。

第 4 教育の実施等

1 教育等の実施

(1) 雇入れ時等の教育

事業者は、新規雇入れ運転者に対して労働安全衛生法(以下「安衛法」という。)第 59 条第 1 項及び第 2 項の規定により行う雇入れ時教育及び作業内容変更時教育において、次に掲げる事項を含む教育を行うとともに、必要に応じて、安全運転の知識及び経験が豊富な運転者等が添乗することにより、実地に指導を行うこと。

ア 交通法規、運転時の注意事項、走行前点検の励行等の運転者が遵守すべき事項

イ 改善基準告示等の遵守、運転日前日の十分な睡眠時間確保、飲酒による運転への影響、睡眠時無呼吸症候群等の適切な治療、体調の維持等の必要性に関する事項

(2) 日常の教育

事業者は、運転者に対して、運転者の安全な運転を確保するため、次に掲げる事項についての教育の実施又は関係団体が実施する講習会への参加等により、運転者に交通労働災害防止に関する知識を付与すること。

ア 改善基準告示等の遵守、運転日前日の十分な睡眠時間確保、飲酒による運転への影響、睡眠時無呼吸症候群等の適切な治療、体調の維持等の必要性に関する事項

イ 警察等からの交通事故発生情報、交通事故の危険を感じた事例（ヒヤリ・ハット事例）、デジタル式運行記録計の記録、ドライブレコーダーの記録等から判明した安全走行に必要な情報に関する事項

ウ イの情報に基づき、危険な箇所、注意事項等を示した交通安全情報マップに関する事項

エ 交通労働災害に関する法令等の改正等に関する行政機関からの情報

(3) 交通危険予知訓練

事業者は、運転者に対して、実際の運転場面を想定したイラストシート、写真等を用いて、運転者に、交通労働災害の潜在的危険性を予知させ、その防止対策を立てさせることにより、安全を確保する能力を身につけさせる交通危険予知訓練を継続的に行うことが望ましいこと。

2 運転者認定制度等

(1) 運転者認定制度

事業者は、使用する自動車等の運転に必要な資格を有する者のうち、運転適性に応じた一定の教育指導を受けたもの、認定試験に合格したもの等に対して運転業務を認める運転者認定制度を導入することが望ましいこと。

なお、教育指導、認定試験の内容等については、各事業場の実状に応じて定めること。

(2) 労働者の送迎の際の運転者の指名

マイクロバス、ワゴン車等の自動車によって、労働者を送迎する場合、事業者は、使用する自動車の運転に必要な資格を有する者のうちから特に十分に技能を有する適格者を指名すること。

また、自動車の運転以外の勤務の終了後に労働者を自動車の運転の業務に従事させる場合には、疲労による交通労働災害を防止するため、自動車の運転以外の勤務の軽減等について配慮すること。

第5 交通労働災害防止に対する意識の高揚等

1 交通労働災害防止に対する意識の高揚

事業者は、ポスター又は標語の募集及び掲示、交通労働災害の現場写真の掲示、表彰制度の設立、優良運転者の公表、交通労働災害防止大会の開催等により、運転者の交通労働災害防止に対する意識の高揚を図ること。

2 交通安全情報マップの作成

事業者は、警察等からの交通事故発生情報、デジタル式運行記録計・ドライブレコーダーの記録、交通事故の危険を感じた事例（ヒヤリ・ハット事例）等に基づき、危険な箇所、注意事項等を示した交通安全情報マップを作成し、配布、掲示等を行うことにより、運転者の交通労働災害防止に対する注意の喚起を図ること。

第6 荷主・元請事業者による配慮等

荷主及び運送業の元請の事業者は、次に掲げる事項等、交通労働災害防止を考慮した適切かつ安全な運行の確保のため必要な事項について、実際に荷を運搬する事業者と協働して取り組むよう努めること。

1 荷主・元請事業者の事情により走行開始の直前に運送する貨物の増量を行う必要が生じた場合、荷主・元請事業者は、適正な走行計画が確保され、過積載運行にならないよう実際に荷を運搬する事業者に協力すること。

2 到着時間の遅延が見込まれる場合、荷主・元請事業者は改善基準告示等を遵守した安全運行が確保されるよう到着時間の再設定、ルート変更等を行うこと。また、到着時間が遅延した結果として、荷主・元請事業者が実際に荷を運搬する事業者に対して、不当に不利益な取扱いを行うことがないようにすること。

3 荷主・元請事業者は、実際に荷を運搬する事業者に対して、改善基準告示等に違反し安全な走行が確保できない可能性が高い発注を行わないこと。また、無理な運行となるおそれがある場合、到着時間の見直し等を行うなど協力して安全運行を確保すること。なお、高速道路の利用が交通労働災害防止に効果があることを踏まえ、高速道路の利用について配慮すること。

4 荷主・元請事業者は、荷積み・荷卸し作業の遅延により予定時間に出発できない場合、到着時間の再設定を行う等、適正な走行計画を確保するための措置を講ずるとともに、

荷役作業が開始されるまでの間、貨物車両が荷主の敷地内で待機できるようにすること。

第7 健康管理

1 健康診断

(1) 健康診断の実施

運転者に対し、健康診断を確実に実施するとともに、その結果に基づき、健康状況を総合的に把握したうえで、保健指導等を行うこと。

なお、安衛法第66条の規定により、雇入れ時及び1年以内ごとに1回、定期的に健康診断を行うことが義務付けられており、特に、深夜業を含む業務等に従事する運転者に対しては、6箇月以内ごとに1回、定期的に健康診断を行うことが義務付けられているので留意すること。

(2) 健康診断の結果に基づく措置

健康診断等で所見が認められた運転者に対しては、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に基づき、適切な就業上の措置を講じること。

2 面接指導等

長時間にわたる時間外・休日労働を行った運転者に対しては、安衛法第66条の8又は第66条の9の規定に基づき面接指導等を行うとともに、必要があると認められるときは、労働時間の短縮等の適切な措置を講ずること。

3 心身両面にわたる健康の保持増進

運転者の心身両面にわたる健康の保持増進を図るため、事業場における健康の保持増進措置を継続的かつ計画的に講じるように努めること。

4 運転時の疲労回復

運転者の疲労による交通労働災害を防止するため、運転者に対して、走行経路の途中において、適宜、肩、腕及び腰部のストレッチング、体操等により、運転時の疲労回復に努めるよう指導を行うこと。

第8 その他

1 異常気象等の際の措置

異常な気象、天災等により安全な運転の確保に支障が生じるおそれのある場合は、安全な運転の確保を図るため、運転者に対する必要な指示を行うこと。

また、異常な気象、天災等が発生した場合は、その状況を的確に把握し、運転者に対して迅速に伝達するよう努めるとともに、必要に応じて、走行を中止し、又は安全な場所での一時待機、徐行運転を行わせる等の適切な指示を行うこと。この場合、運転者には、適宜事業場と連絡をとらせ、その指示に従わせること。

2 自動車の点検

事業者は、自動車等の安全を確保するため、走行前に行う自動車等の点検等必要な点検を実施し、当該点検により異常を認めた場合は、直ちに補修その他必要な措置を講ずること。

なお、貨物自動車を使用する場合の走行前点検及び事後措置については、安衛則第151条の75及び第151条の76に規定されているので留意すること。

3 自動車に装備する安全装置等

事業者は、交通労働災害を未然に防止し、又は災害発生時の被害を最小限に抑えるため、自動車に必要な安全装置等を整備することが望ましい。

また、応急修理等に必要な備品等を備えておくこと。

4. IT化と労働安全衛生

近年情報処理を中心とした技術革新により、IT化が急速に進められ、VDT(Visual or Video Display Terminals)が広く職場に導入されたことに伴い、職場環境、労働形態等についても大きく変化しています。

このような状況の中、VDT作業に従事する作業者に心身の疲労を訴える者が非常に高い割合を占めており、作業者の心身の負担を軽減するには、事業者が、適切な作業環境管理、適切な作業管理及び健康状態に応じた措置を講ずることが重要です。

このような観点から、昭和60年12月に公表された「VDT作業のための労働衛生上の指針」を見直し、平成14年4月に「VDT作業にける労働衛生管理のためのガイドラインについて」が、策定されました。

なお、職場における基準を新たに設けたり、変更する場合には、その基準を職場の作業実態によりよく適合させるため、試行期間を設けるとともに、衛生委員会等においてその効果を確認していくという弾力的な運用も重要です。

VDT作業における労働衛生管理のためのガイドラインについて（概要）

（平成14年4月5日 基発第0405001号）

1 対象となる作業

事務所において行われるVDT作業(ディスプレイ、キーボード等により構成されるVDT機器を使用して、データの入力・検索・照合等、文章・画像等の作成・編集・修正等、プログラミング、監視等を行う作業をいう。以下同じ。)が対象となり、作業の種類及び作業時間に応じた労働衛生管理を行いましょう。

なお、作業の種類及び作業時間によりA、B、Cに区分されます。(VDT作業区分P36)

また、事務所以外の場所において行われるVDT作業、在宅ワーカーが自宅等において行うVDT作業及びVDT作業に類似する作業についても、できる限り本ガイドラインに準じて労働衛生管理を行いましょう。

2 作業環境管理

照 明 ・ 採 光	<ul style="list-style-type: none"> ● 明暗の対照が著しくなく、かつ、まぶしさを生じさせないこと ● ディスプレイ画面上における照度は500ルクス以下 ● 書類上及びキーボード上における照度は300ルクス以上 ● ディスプレイ画面、書類及びキーボード面における明るさと周辺の明るさの差はなるべく小さくすること ● 直接又は間接的に太陽光等が入射する場合は、必要に応じて窓にブラインド又はカーテン等を設けること
グ レ ア の 防 止	<ul style="list-style-type: none"> ● ディスプレイ画面の位置、前後の傾き、左右の向き等を調整させること ● 反射防止型ディスプレイを用いること ● 間接照明等のグレア防止用照明器具を用いること ● その他グレアを防止するための有効な措置を講じること
騒 音 の 低 減 措 置	<ul style="list-style-type: none"> ● 不快な騒音が発生する場合には、騒音の低減措置を講じること
そ の 他	<ul style="list-style-type: none"> ● 換気、温度及び湿度の調整、空気調和、静電気除去、休憩等のための設備等について事務所衛生基準規則に定める措置等を講じること

3 作業管理

(1) 作業時間管理

項目	単純入力・拘束型		対話型・技術型・監視型・その他の型
	作業区分A	作業区分B	作業区分B
1日の作業時間	他の作業を組み込むこと又は他の作業とのローテーションを実施することなどにより、一日の連続VDT作業時間が短くなるように配慮すること	VDT作業が過度に長時間にわたり行われることのないように指導すること	VDT作業が過度に長時間にわたり行われることのないように指導すること
一連続作業時間	1時間を超えないこと		単純入力・拘束型と同様の作業休止時間及び小休止時間を設けるよう指導すること
作業休止時間	連続作業と連続作業の間に10分～15分の作業休止時間を設けること		
小 休 止	一連続作業時間内において1～2回程度の小休止を設けること		

注1) 作業者の疲労の蓄積を防止するため、個々の作業者の特性に十分配慮した無理のない適度な業務量となるよう配慮すること

注2) 作業区分Cについても、当該基準に準じた扱いが望ましい

(2) 適切なVDT機器等の選定

(3) VDT機器等の調整

作業者に自然で無理のない姿勢でVDT作業を行わせるため、椅子の座面の高さ、キーボード、マウス、ディスプレイの位置等を総合的に調整させること。

4 VDT機器等及び作業環境の維持管理

作業環境を常に良好な状態に維持し、VDT作業に適したVDT機器等の状況を確保するため、日常の点検、定期点検及び清掃を行い、必要に応じ、改善措置を講じること。

5 健康管理

作業者の健康状態を正しく把握し、健康障害の防止を図るため、作業者に対して、次により健康管理を行うこと。

(1) 健康診断等

イ 健康診断

VDT作業に新たに従事する作業者に対して、作業の種類及び作業時間に応じ、配置前健康診断を実施し、その後1年以内ごと1回定期的に、定期健康診断をおこなうこと。(健康診断項目P95)

ロ 健康診断結果に基づく事後措置

健康診断結果に基づき、産業医の意見を踏まえ、必要に応じ有所見に対して保健指導等の適切な措置を講じるとともに、作業方法、作業環境等の改善を進め、予防対策の確立を図ること。

(2) 健康相談

メンタルヘルス、健康上の不安、慢性疲労、ストレス等による症状、自己管理の方法等についての健康相談の機会を設けるよう努めること。

(3) 職場体操等

就業の前後又は就業中に、体操、ストレッチ、リラクゼーション、軽い運動等を行うことが望ましい。

6 労働衛生教育

VDT作業に従事する作業者及び当該作業者を直接監督する者に対して労働衛生教育を実施すること。

また、新たに VDT 作業に従事する作業者に対しては、VDT 作業の習得に必要な訓練を行うこと。

7 配慮事項

高齢者、障害等を有する作業者及び在宅ワーカーの作業者に対して必要な配慮を行うこと。

VDT 作業区分

作業の種類		作業時間		4 時間以上 / 日	2 時間以上 4 時間未満 / 日	2 時間未満 / 日
		作業例	作業の概要			
単 純 入 力 型	データ・文章等の入力	資料、伝票、原稿等からデータ、文書等を入力する (CAD への単純入力を含む。)	作業区分 A	作業区分 B	作業区分 C	
	拘 束 型	受注・予約、照会等の業務				コールセンター等において受注、予約、照会等の業務を行う
対 話 型	文書・表等の作成、編集、修正等	作者自身の考えにより、文書の作成、編集、修正を行う	作業区分 B	作業区分 C	作業区分 C	
	データの検索、照会、追加、修正等	データの検索、照会、追加、修正をする				
	電子メールの受診、送信	電子メールの受信、送信等を行う				
	金銭出納業務	窓口等で金銭の出納を行う				
技 術 型	プログラミング業務	コンピューターのプログラムの作成、修正等を行う	作業区分 B	作業区分 C	作業区分 C	
	CAD 業務	コンピューターの支援により設計、製図を行う (CAD への単純入力を除く。)				
監 視 型	監視業務	交通等の監視を行う				
そ の 他 の 型	携帯情報端末の操作、画面診断検査等	携帯情報端末の操作、画面診断検査等を行う				

健康診断項目

[配置前健康診断]

	作業区分 A	作業区分 B	作業区分 C
必 要 事 項	<ul style="list-style-type: none"> 業務量の調査 既往歴の調査 自覚症状の有無の検査 眼科学的検査 筋骨格系に関する検査 	<ul style="list-style-type: none"> 業務量の調査 既往歴の調査 自覚症状の有無の検査 眼科学的検査 	<ul style="list-style-type: none"> 自覚症状を訴えるものに対して作業区分 A の必須項目に関する必要な調査又は検査
医師の判断で行なうもの	—	<ul style="list-style-type: none"> 骨格系に関する検査 	

[定期健康診断]

	作業区分 A	作業区分 B	作業区分 C
必 要 事 項	<ul style="list-style-type: none"> 業務量の調査 既往歴の調査 自覚症状の有無の検査 眼科学的検査 筋骨格系に関する検査 	<ul style="list-style-type: none"> 業務量の調査 既往歴の調査 自覚症状の有無の検査 	<ul style="list-style-type: none"> 自覚症状を訴えるものに対して作業区分 A の必須項目に関する必要な調査又は検査
医師の判断で行なうもの	—	<ul style="list-style-type: none"> 眼科学的検査 骨格系に関する検査 	

5. 除染等業務における放射線障害防止対策

厚生労働省では、除染などの作業を行う労働者（以下「除染等業務従事者」といいます。）の放射線被ばくの低減対策として、「東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則」（以下「除染電離則」といいます。）を施行しています。このたび、避難指示区域の見直しに伴い、復旧・復興作業などを行う労働者の放射線障害防止措置を規定するため、除染電離則を改正し、①対象業務を拡大するとともに、②除染等業務以外の復旧・復興作業などを行う労働者の放射線障害を防止するための措置対象としています（平成24年7月1日施行）。

東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則の概要

（平成23年厚生労働省令第152号）

（平成24年7月1日改正）

- 1 除染電離則は、除染等業務または特定線量下業務を行う事業者と、その事業者雇用される除染等業務従事者または特定線量下業務従事者を対象とするものです。
- 2 除染等業務^{※2}とは、除染特別地域等^{※3}内における以下の業務です。

1 土壌等の除染等の業務	汚染された土壌、草木、工作物等について講ずる当該汚染に係る土壌、落葉および落枝、水路等に堆積した汚泥等（以下「汚染土壌等」）の除去、当該汚染の拡散の防止その他の措置を講ずる業務
2 廃棄物収集等業務	除去土壌や汚染された廃棄物（当該廃棄物に含まれるセシウム134およびセシウム137の濃度が10,000 Bq/kgを超えるものに限る）の収集、運搬または保管に係る業務
3 <u>特定汚染土壌等取扱業務^{※4}</u>	セシウム134およびセシウム137の濃度が10,000 Bq/kgを超える汚染土壌等を取り扱う業務であって、上記2つの業務以外の業務

※2 18歳未満の年少者を除染等業務に従事させてはいけません。

※3 放射性物質汚染対処特措法に規定する「除染特別地域」と「汚染状況重点調査地域」

※4 平成24年7月1日改正により追加した業務

- 3 特定線量下業務とは、除染特別地域等内における平均空間線量率が事故由来放射性物質により2.5 μ Sv/hを超える場所において事業者が行う除染業務以外の業務です。

○ 高速で移動する自動車運転作業およびそれに付帯する荷役作業等については、以下の①②の場合のみ特定線量下業務に該当します。

①	荷の搬出または搬入先（生活基盤の復旧作業に付随するものを除きます）が平均空間線量率2.5 μ Sv/hを超える場所にあり、2.5 μ Sv/hを超える場所に1か月あたり40時間以上滞在することが見込まれる作業に従事する場合
②	2.5 μ Sv/hを超える場所における生活基盤の復旧作業に付随する荷（建設機械、建設資材、土壌、砂利等）の運搬の作業に従事する場合
平均空間線量率2.5 μ Sv/hを超える地域を単に通過する場合については、滞在時間が限られることから、特定線量下業務には該当しません。	

○ 製造業等屋内作業については、屋内作業場所の平均空間線量率が2.5 μ Sv/h以下の場合には、屋外の平均空間線量が2.5 μ Sv/hを超えていても特定線量下業務には該当しません。

○ エックス線装置等の管理された放射線源により2.5 μ Sv/h以下を超えるおそれのある区域は、引き続き電離則3条の「管理区域」として扱ってください。

注 μ Sv：マイクロシーベルト

4 除染電離則では次の事項を規定しています。

- (1) 除染等業務における
 - ① 放射線障害防止の基本原則
 - ② 線量の限度および測定
 - ③ 除染等業務の実施に関する措置
 - ④ 汚染の防止
 - ⑤ 特別の教育、健康診断、その他
- (2) 特定線量下業務における
 - ①放射線障害防止の基本原則
 - ②線量の限度および測定
 - ③特定線量下業務の実施に関する措置 ④特別の教育、被ばく歴の調査、その他

5 除染等業務関係

★印で示したところは、今回、追加となった特定汚染土壌等取扱業務に関する規定です。

- (1) 放射線障害防止の基本原則

下記(2)①に、被ばく線量限度を示していますが、限度までならいくらでも被ばくさせてよいわけではなく、事業者は、除染等業務従事者の受ける被ばく線量がより少なくなるよう、低減化に努める必要があります。特に特定汚染土壌等取扱業務を実施する際には、あらかじめ除染などの措置をし、被ばく低減に努める必要があります。

(2) 線量の限度及び測定

・以下 () 内は除染電離則の該当条項です。

① 除染等業務従事者の被ばく限度 (第3条、第4条)

事業者は、除染等業務従事者の受ける実効線量*が、次の値を超えないようにしなければなりません。

男性・妊娠する可能性がないと診断された女性	5年間**で 100mSv かつ 1年間**で 50mSv
女性 (妊娠する可能性がないと診断された場合を除く)	3か月で 5 mSv
妊娠中の女性	妊娠期間中 1 mSv

* 原子力発電所などでの放射線業務によって受けた線量、特定線量下業務によって受けた線量と除染等業務で受けた線量を合算して、被ばく限度を超えないようにする必要があります。

** 平成 24 年 1 月 1 日を始期 (起算点) とします。

② 線量の測定方法 (第5条)

事業者は、除染等業務従事者の被ばく線量を、所定の方法により測定しなければなりません。測定の方法は、作業場所の空間線量*や、取り扱う汚染土壌などに含まれるセシウムの濃度*や作業中の粉じん濃度*によって異なります。

* 空間線量や汚染土壌等に含まれるセシウムの濃度、粉じん濃度の具体的な測定方法は、ガイドラインをご参照ください。

- ★ 特定汚染土壌等取扱業務従事者の場合は、平均空間線量率が $2.5 \mu\text{Sv/h}$ を超える場所に立ち入ることが見込まれる人に対し線量測定をしてください。

ア 外部被ばく線量の測定について

外部被ばく線量は、電子線量計 (APD, PD) や、ガラスバッジ・ルクセルバッジなどを着用して測定します。着用場所は、男性・妊娠する可能性がないと診断された女性は胸部に、その他の女性は腹部に着用する必要があります。

(ア) 平均空間線量率が $2.5 \mu\text{Sv/h}$ を超えている場合

除染等業務従事者のそれぞれに、個人線量計を着用させて測定します。

(イ) 平均空間線量率が $2.5 \mu\text{Sv/h}$ 以下の場合

(ア)の方法のほか、男女別に選定した代表者に線量計を着用させて測定する方法や、空間線量率により被ばく線量を推定する方法によっても差し支えありません。

mSv: ミリシーベルト μSv : マイクロシーベルト

イ 内部被ばく線量の測定について

内部被ばく線量は、ホールボディカウンタ (WBC) や、バイオアッセイ、空気中の放射性物質濃度測定による評価等により測定します。作業内容に応じて、下表のとおり測定してください。

	高濃度汚染土壌等 (50万Bq/kgを超える)	高濃度汚染土壌等以外 (50万Bq/kg以下)
高濃度粉じん作業 ($10\text{mg}/\text{m}^3$ を超える)	3か月に1回の 内部被ばく測定を実施	スクリーニング*を実施
上記以外	スクリーニング*を実施	スクリーニング**を実施

* スクリーニングの具体的な方法については、ガイドラインをご参照ください。

** 突発的に高濃度の粉じんにばく露された場合に実施します。

Bq: ベクレル

③ 線量の測定結果の記録等 (第6条)

事業者は、測定した線量を、所定の期間ごとに記録し、30年間保存しなければなりません。ただし、5年間保存した後または除染等業務従事者が離職した後は、記録を厚生労働大臣が指定する機関に引き渡すことができます。

なお、契約期間が3か月未満の有期労働者または派遣労働者を除染等業務に従事させる場合は、1か月ごとに線量を記録する必要があります。

男性・妊娠する可能性がないと診断された女性	実効線量の 3か月ごと、1年ごと、5年ごとの合計 (5年間において1年間につき 20mSv を超えたことのない場合は、3か月ごとの及び1年ごとの合計)
女性 (妊娠する可能性がないと診断された場合を除く)	実効線量の 1か月ごと、3か月ごと、1年ごとの合計 (1か月において 1.7mSv を超えるおそれのない場合は、3か月ごと、1年ごとの合計)
妊娠中の女性	内部被ばくによる実効線量と、腹部表面に受ける等価線量の、1か月ごと、妊娠中の合計

事業者は、速やかに、記録された線量を、除染等業務従事者本人に知らせるとともに、本人が離職する際には、線量の記録の写しを交付してください。

(3) 除染等業務の実施に関する措置

① 事前調査と作業計画（第7条、第8条）

事業者は、除染等業務を行うときは、あらかじめ次の事項を調査して、その結果を記録し、労働者にもその概要を明示しなければなりません。

- 除染等作業の場所の状況
- 除染等作業の場所の平均空間線量率
- 除染等作業の対象となる汚染土壌や除去土壌、汚染廃棄物に含まれるセシウムの濃度

★同一の場所で継続して特定汚染土壌等取扱業務を行うときは、業務の開始前及び開始後2週間ごとに上記事項の調査とその結果の記録、労働者への明示をしなければなりません。

また、事業者は、除染等業務を行うときは、あらかじめ作業計画を定めて関係労働者に周知し、計画に基づいて作業を行わなければなりません。

★特定汚染土壌等取扱業務については、平均空間線量率が $2.5\mu\text{Sv/h}$ を超える場所で行うものに限りません。

- 除染等作業の場所・方法
- 除染等業務従事者の被ばく線量の測定方法
- 除染等業務従事者の被ばくの低減措置
- 使用する機械、器具、設備等の種類及び能力
- 労働災害が発生した場合の応急措置

② 作業の指揮者（第9条）

事業者は、必要な能力を有する者を除染等作業の指揮者に定め、作業計画に基づいた作業の指揮と、次の事項を行わせなければなりません。

★特定汚染土壌等取扱業務については、平均空間線量率が $2.5\mu\text{Sv}$ を超える場所で行う場合に限りません。

- 除染等作業の手順・従事者の配置
- 除染等作業に使用する機械等点検、不良品の排除
- 放射線測定器、保護具の使用状況の監視
- 作業箇所への関係者以外の立入禁止

③ 作業の届出（第10条）

事業者は、平均空間線量率が $2.5\mu\text{Sv/h}$ を超えている場所で土壌の除染等の業務または特定汚染土壌等取扱業務を行うときは、あらかじめ作業の届出*を所轄の労働基準監督署長（以下「所轄署長」）に提出しなければなりません。

* 除染電離則の「様式1」

④ 診察等（第11条）

事業者は、除染等業務従事者が次のいずれかに該当するときは、速やかに、医師の診察・処置を受けさせ、その旨を所轄署長に報告しなければなりません。

- 被ばく限度を超えて被ばくした者
- 放射性物質を含む高濃度汚染土壌等を誤って吸入摂取、又は経口摂取した者
- 身体汚染が、洗身等を行っても汚染限度（40Bq/cm²）以下にできない者
- 傷創部分が、放射性物質に触れるなどにより汚染された者

(4) 汚染の防止

① 粉じんの発生を抑制するための措置（第12条）

事業者は、汚染土壌等を湿潤化するなど、粉じんの発散を抑制するための措置を講じなければなりません。

★特定汚染土壌等取扱業務を行う場合を除きます。

② 廃棄物収集等の際の容器の使用（第13条）

事業者は、廃棄物収集等業務を行う場合には、原則として容器を用いなければなりません。容器の構造は、次の要件を備える必要があります。

- 収集・保管の業務：除去土壌等が飛散流出するおそれがないもの。
- 運搬業務：飛散流出するおそれがなく、容器表面から1mの距離で0.1mSv/hを超えないもの

③ 退出者や持ち出し物品の汚染検査（第14条、第15条）

事業者は、除染等業務を行う作業場またはその近隣に、汚染検査場所を設けなければなりません（複数の事業者が共同で、または発注者が設けてもかまいません）。

汚染検査場所では、作業場から除染等業務従事者が退出する際や物品を持ち出す際に、汚染検査を行い、汚染が認められる場合*には、十分に洗身したり、物品を持ち出さない**ようにしてください。

* 40Bq/cm²（≒13,000cpm）を超える場合が該当します。

** 他の作業場に物品を運搬する場合には、②の容器を用いて持ち出すことができます。

④ 保護具（第16条、第17条）

事業者は、土壌と粉じんの状況に応じた保護具・装具を、除染等業務従事者に着用させなければなりません。

	高濃度汚染土壌等 (50万Bq/kgを超える)	高濃度汚染土壌等以外 (50万Bq/kg以下)
高濃度粉じん作業 (10mg/m ³ を超える)	長袖の衣類の上に全身化学防護服（タイベックなど）、ゴム手袋（綿手袋と二重）、ゴム長靴、捕集効率95%以上の防じんマスク	長袖の衣類、綿手袋、ゴム長靴、捕集効率80%以上の防じんマスク
上記以外	長袖の衣類、ゴム手袋（綿手袋と二重）、ゴム長靴、捕集効率80%以上の防じんマスク	長袖の衣類、綿手袋、ゴム長靴、捕集効率80%以上の防じんマスク*

* 草木や腐葉土の取扱等作業の場合には、サージカルマスク、不織布製マスク等の着用で差し支えありません。

⑤ 喫煙等の禁止 (第 18 条)

事業者は、原則として、作業場所で除染等業務従事者に喫煙・飲食をさせてはなりません。車内や外気から遮断された休憩場所等を設け、その場所でのみ喫煙・飲食をさせていただきます。やむを得ず作業場所で喫煙・飲食をさせる場合には、作業中断後約20分を置き、風上となる場所で喫煙・飲食をさせていただきます。

(5) 特別の教育、健康診断、その他

① 除染等業務に係る特別の教育 (第 19 条)

事業者は、労働者を除染等業務に就かせるときは、次の科目について特別の教育を実施しなければなりません。(学科4時間、実技1時間30分)

★特定汚染土壌等取扱業務の場合は、学科3時間30分、実技1時間、科目はガイドラインをご参照ください。

- 電離放射線の生体に与える影響と被ばく線量の管理の方法に関する知識 (学科)
- 除染等作業の方法に関する知識 (学科)
- 除染等作業に使用する機械等の構造と取扱いの方法に関する知識 (学科)
- 関係法令 (学科)
- 除染等作業の方法と使用する機械等の取扱い (実技)

特別教育用の標準テキストと動画教材を、厚生労働省ホームページに掲載しています。ご利用ください。

- ・ 除染等業務特別教育テキスト <http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/120118-4.html>
- ・ 除染等業務特別教育動画教材 http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki jun/josen_gyoumu/120214_1.html

② 健康診断 (第 20 条～第 25 条)

事業者は、除染等業務に常時従事する労働者に対して、雇入れ時、配置替え時、その後6か月に1回、定期的に、次の項目*について健康診断を行わなければなりません。

*前年の線量が5mSvを超えず当年線量も5mSvを超えるおそれがない場合、項目を省略できる場合があります。

- 被ばく歴の有無の調査とその評価
- 白血球数と白血球百分率の検査
- 赤血球数の検査、血色素量またはヘマトクリット値の検査
- 白内障に関する眼の検査
- 皮膚の検査

★特定汚染土壌等取扱業務に常時従事する労働者については、作業場所の平均空間線量率が $2.5\mu\text{Sv/h}$ を超える場合、上記の健康診断を行わなければなりません。

健康診断の結果については、「除染等電離放射線健康診断個人票」*を作成し、30年間保存しなければなりません。ただし、5年保存した後または除染等業務従事者が離職した後は、厚生労働大臣が指定する機関に引き渡すことができます。

* 除染電離則の「様式2」。

健康診断の結果については、労働安全衛生法第66条の4の規定に基づき、医師からの意見聴取を行わなければなりません。また、その結果を除染等業務従事者本人に通知しなければなりません。

健康診断を実施したときは、速やかに「除染等電離放射線健康診断結果報告書」**を所轄署長に提出する必要があります。

**除染電離則の「様式3」

③ その他（第26条～第29条）

事業者は、除染等業務従事者が離職するときは、その人の線量の記録と「除染電離則電離放射線健康診断個人票」の写しを交付しなければなりません。

また、事業を廃止するときは、除染等業務に従事していた労働者に線量の記録と「除染電離則電離放射線健康診断個人票」の写しを交付するとともに、保存しているこれらの書類を、厚生労働大臣が指定する機関に引き渡さなければなりません。

6 特定線量下業務関係

(1) 放射線障害防止の基本原則

下記(2)①に、被ばく線量限度を示していますが、その限度までならいくらでも被ばくさせてよいわけではなく、事業者は、特定線量下業務従事者の受ける被ばく線量がより少なくなるよう、特定線量下業務を実施する前に、あらかじめ除染等の措置を実施し、被ばく低減に努めてください。

(2) 線量の限度及び測定

・以下（ ）内は除染電離則の該当条項です。

① 特定線量下業務従事者の被ばく限度（第25条の2、3）

事業者は、特定線量下業務従事者の受ける実効線量*が、次の値を超えないようにしなければなりません。

男性・妊娠する可能性がないと診断された女性	5年で100mSv かつ1年で50mSv
女性（妊娠する可能性がないと診断された場合を除く）	3か月で5mSv
妊娠中の女性	妊娠期間中 腹部表面の等価線量2mSv

* 原子力発電所などでの放射線業務によって受けた線量、除染等業務によって受けた線量と合算した実効線量

② 線量の測定方法（第25条の4）

事業者は、特定線量下業務従事者の外部被ばくによる線量を測定しなければなりません。外部被ばく線量は、電子線量計（APD, PD）や、ガラスバッジ・ルクセルバッジなどの個人線量計を特定線量下業務従事者のそれぞれに着用させて測定します。着用場所は、男性・妊娠する可能性がないと診断された女性は胸部に、その他の女性は腹部としてください。

③ 線量の測定結果の記録等（第25条の5）

事業者は、測定した線量を、所定の期間ごとに記録し、30年間保存しなければなりません。ただし、5年間保存した後または除染等業務従事者が離職した後は、記録を厚生労働大臣が指定する機関に引き渡すことができます。

なお、契約期間が3か月未満の有期労働者または派遣労働者を除染等業務に従事させる場合は、1か月ごとに線量を記録してください。

男性・妊娠する可能性がないと診断された女性	実効線量の、3か月ごと、1年ごと、5年ごとの合計 (5年間に於いて1年間につき20mSvを超えたことのない場合は、3か月ごと及び1年ごとの合計)
女性(妊娠する可能性がないと診断された場合を除く)	実効線量の、1か月ごと、3か月ごと、1年ごとの合計 (1か月に於いて1.7mSvを超えるおそれのない場合は、3か月ごと、1年ごとの合計)
妊娠中の女性	内部被ばくによる実効線量と、腹部表面に受ける等価線量の、1か月ごと、妊娠中の合計

事業者は、速やかに、記録された線量を、除染等業務従事者本人に知らせるとともに、本人が離職する際には、線量の記録の写しを交付してください。

(3) 特定線量下業務に関する措置

① 事前調査(第25条の6)

事業者は、特定線量下業務を行うときは、作業の開始前及び開始後2週間ごとに作業場所の平均空間線量率を調査し、その結果を記録し、労働者にもその概要を明示しなければなりません。

② 診察等(第25条の7)

事業者は、特定線量下業務従事者が次のいずれかに該当するときは、速やかに、医師の診察・処置を受けさせ、その旨を所轄の労働基準監督署長に報告しなければなりません。

- 被ばく限度を超えて実効線量を受けた者
- 放射性物質を含む高濃度汚染土壌等を誤って吸入摂取、又は経口摂取した者
- 身体汚染が、洗身等を行っても汚染限度(40Bq/cm²)以下にできない者
- 傷創部分が、放射性物質に触れるなどにより汚染された者

(4) 特別の教育、健康診断、その他

① 特定線量下業務に係る特別の教育(第25条の8)

事業者は、労働者を特定線量下業務に就かせるときは、次の科目について特別の教育を実施しなければなりません。(学科2時間30分)

- 電離放射線の生体に与える影響と被ばく線量の管理の方法に関する知識
- 放射線測定器等の方法に関する知識
- 関係法令

特別教育用の標準テキストと動画教材を、厚生労働省ホームページに掲載していますのでご利用ください。

・特定放射線量下業務特別教育テキスト

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/120625-4.html>

・除染等業務特別教育動画教材 http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki jun/josen_gyoumu/120214_1.html

② 被ばく歴の調査(第25条の9)

事業者は、特定線量下業務従事者に対して、雇入れ時、配置替え時に、過去の被ばく歴の有無の調査を行い、その結果を記録し、30年間保存しなければなりません。

ただし、5年間保存した後または特定線量下業務従事者が離職した後は、記録を厚生労

大臣が指定する機関に引き渡すことができます。

③ その他（第26条～第29条）

事業者は、特定線量下業務従事者が離職するときは、その人の線量の記録の写しを交付しなければなりません。

また、事業を廃止するときは、特定線量下業務に従事していた労働者に線量の記録の写しを交付するとともに、保存しているこれらの書類を、厚生労働大臣が指定する機関に引き渡さなければなりません。

6. 石綿(アスベスト)と安全衛生

1 石綿(アスベスト)とは

石綿(アスベスト)は、天然に産する繊維状の鉱物であり、紡織性、耐熱性、電気絶縁性、耐薬品製等の優れた特性をもつことにより、安価な工業材料としてスレート材、ブレーキライニング、断熱材、保温材、吸湿材等広範囲に使用されています。

労働安全衛生法施行令が改正され、平成 18 年 9 月 1 日から石綿及び石綿をその重量の 0.1%を超えて含有する全ての物の製造、輸入、譲渡、提供、使用が禁止されました。

2 特 性

石綿(アスベスト)とは、せきめん、いしわたともいい、鉱物のうち繊維状を示すものの総称です。この繊維は、きわめて細く容易に空气中を浮遊します。石綿が他の汚染物質と異なるのは、通常的环境条件下では半永久的に分解・変質しない安定性及び地表に沈降したのも容易に再発じんするため、環境蓄積性が高いことです。

3 石綿と健康影響

こうした特性をもつ石綿に係る健康被害につきましては、WHO(世界保健機関)の報告では、石綿の繊維は、肺線維症、悪性中皮腫の原因になるといわれ、肺がんを起す可能性があることが知られています。

体に吸い込まれた石綿線維は、なかなか抜けないといわれています。石綿による健康被害は、石綿を吸ってから長い年月を経て出てきます。

仕事を通じて石綿を扱っている人或いは扱っていた人は、その作業方法にもよりますが、石綿を吸う機会が多いこととなりますので、定期的に健診を受けることが必要です。

(1) 石綿による健康被害を受けやすい作業例

- ア 石綿を含有する鉱石又は岩石の採掘、搬出又は粉碎その他石綿の精製に関連する作業
- イ 倉庫内等における石綿原料等の袋詰め又は運搬作業
- ウ 石綿製品の製造工程における作業
 - ・石綿紡績製品
 - ・石綿セメント又はこれを原料として製造される石綿スレート、石綿高压管、石綿円筒等のセメント製品
 - ・ボイラーの被覆、船舶用隔壁のライニング、内燃機関のジョイントシーリング、ガスケット(パッキング)等に用いられる耐熱性石綿製品
 - ・自動車、捲揚機等のブレーキライニング等の耐摩耗性石綿製品
 - ・石綿紙、石綿フェルト等の石綿製品又は電解隔膜、タイル、プラスター等の充填剤、塗料等の石綿を含有する製品
- エ 石綿の吹付け作業
- オ 耐熱性の石綿製品を用いて行う断熱若しくは保温のための被覆又はその補修作業
- カ 石綿製品の切断等の加工作業
- キ 石綿製品が被覆材又は建材として用いられている建物、その附属施設等の補修又は解体作業
- ク 石綿製品が用いられている船舶又は車両の補修又は解体作業
- ケ 石綿を不純物として含有する鉱物(タルク(滑石)、パーミキュライト(蛭石)、繊維状ブルサイト(水滑石))等の取扱い作業
- コ 上記作業と同等以上に石綿粉じんのばく露を受ける作業
- サ 石綿又は石綿製品を直接取扱う作業の周辺等において、間接的なばく露を受ける可能性のある作業

(2) 石綿によって引き起こされる疾病

石綿(アスベスト)肺	肺が線維化してしまう肺線維症(じん肺)という病気の一つです。肺の線維化を起こすものとしては、石綿のほか、粉じん、薬品等多くの原因があげられますが、石綿のばく露によっておきた肺線維症を特に石綿(アスベスト)肺とよんで区別しています。職業上石綿粉じんを10年以上吸入した労働者に起こるといわれており、潜伏期間は15~20年といわれております。石綿ばく露がなくなったあとでも進行することもあります。労作性(坂道や階段を上るとき)の息切れが比較的早期の自覚症状で、咳、痰が続いたり、胸や背中に痛みを感じることもあります。
肺がん	石綿が肺がんを起こすメカニズムはまだ十分に解明されていませんが、肺細胞に取り込まれた石綿繊維の物理的的刺激により肺がんが発生するとされています。また、喫煙と深い関係にあることも知られています。石綿ばく露から肺がん発症までに15~40年の潜伏期間があり、ばく露量が多いほど肺がんの発生が多いことが知られています。診断・治療は一般の肺がんと同じです。
悪性中皮腫	肺を取り囲む胸膜、肝臓や胃などの臓器を囲む腹膜等にできる悪性の腫瘍です。若い時期に石綿を吸い込んだ方のほうが悪性中皮腫になりやすいことが知られています。潜伏期間は20~50年といわれています。
良性石綿胸水	胸膜腔内に滲出液が生じるもので、半数近くは自覚症状が無く、症状がある場合は、咳、呼吸困難の頻度が高いといわれています。
びまん性胸膜肥厚	石綿による胸膜炎が発症すると、それに引き続き胸膜が癒着して広範囲に硬くなり、肺のふくらみを妨げ呼吸困難をきたします。

(3) 石綿取扱従事者の健康管理

石綿関連疾患の診断及び労災請求の促進を図るため、石綿関連疾患の診断を行った上で、問診を行い、業務による石綿ばく露が疑われる場合に労災請求の勧奨を行い、現に労災請求に至り、当該個別事案が業務上と判断された場合に、450点(5,400円*)が支払われます。(※非課税医療機関の場合は5,175円)

(4) 石綿取扱従事者の健康管理

石綿障害予防規則では、石綿による肺がん、中皮腫等の健康障害を早期に発見するために、事業者に対して、健康診断の実施等を義務付けています。(P100参照)

[健康診断の対象者]

- ① 石綿等の取扱い又は試験研究のための製造に伴い石綿の粉じんを発散する場所における業務に常時従事する労働者
- ② 事業場の在籍労働者で、過去においてその事業場で石綿を取扱う業務等に常時従事したことのある者

事業者は、健康診断(定期的のものに限る。)を行った場合には、遅滞なく、石綿健康診断結果報告書を所轄の労働基準監督署に提出しなければなりません。また、石綿健康診断の結果に基づき石綿健康診断個人票を作成し、40年間保存しなければなりません。

* 石綿を製造し、又は取扱う業務に従事していた者で、上記の健診で両肺野に石綿による不整形陰影があり、又は石綿による胸膜肥厚が認められた労働者は、健康管理手帳の交付対象となります。

離職された方は健康管理手帳制度を活用しましょう

健康管理手帳制度について

○ 健康管理手帳とは

石綿業務に従事していた方については、将来、肺がんや中皮腫などの健康障害が生じるおそれがあります。これらの疾病については、石綿にさらされてから発症までの期間が非常に長く、離職後に発症することが多いため、健康管理手帳制度を設けて、離職後の健康管理を行っています。健康管理手帳の交付を受けると、指定された医療機関で決まった時期に、健康診断を6ヶ月に1回、無料で受けることができます。

※ 健康管理手帳の対象となる方は、過去に石綿業務に従事しており、その後に転職又は退職し、現在は石綿業務から離れている方となります。

○ 対象となる業務とは

石綿(これをその重量の0.1%を超えて含有する製剤その他の物を含む。)の製造又は取扱いの業務(直接業務)及びそれらに伴い石綿の粉じんを発散する場所における業務(周辺業務)が対象です。直接業務の代表例としては以下のような作業があります。

- ・ 車両・船舶内の区切られた空間における石綿を取り扱う作業
- ・ 石綿の吹付け作業
- ・ 石綿製品が被覆材又は建材として用いられている建物等の解体の作業
- ・ 石綿製品の製造工程における作業

「周辺業務」の対象者とは？

石綿の製造又は取扱い業務(直接業務)に伴い発生した石綿粉じんによる健康被害を防止するため、関係者以外の立入禁止措置を講じるよう規定された作業場内で石綿を取り扱わない作業に従事し、石綿の粉じんにばく露したおそれがある方が対象となります。なお、当該作業に従事していた時に、石綿によるじん肺健康診断を受診されていた方は、対象となります。

○ 健康管理手帳の交付要件とは

- (1) 両肺野に石綿による不整形陰影があり、又は石綿による胸膜肥厚があること。(直接業務と周辺業務が対象)
- (2) 下記の作業に1年以上従事していた方。(ただし、初めて石綿の粉じんにばく露した日から10年以上経過していること。)(直接業務のみが対象)
 - ・ 石綿の製造作業
 - ・ 石綿が使用されている保温材、耐火被覆材等の張付け、補修もしくは除去の作業
 - ・ 石綿の吹付け作業又は石綿が吹付けられた建築物、工作物等の解体、破砕等の作業
- (3) (2)の作業以外の石綿を取り扱う作業に10年以上従事していた方。(直接業務のみが対象)

○ お問い合わせ先 神奈川県労働局健康課(P111 参照)へ

4 事業場の建築物に使用されている石綿の粉じん対策

石綿障害予防規則では、石綿による労働者の健康障害防止対策として、石綿が使用された建築物の所有者にも、一定の措置を求めています。

- (1) 事業者は、その労働者を就業させる建築物に吹き付けられた石綿が損傷、劣化等によりその粉じんを発散させ、労働者がその粉じんにばく露する恐れがあるときは、当該吹付け石綿の**除去、封じ込め、囲い込み**等の措置を講じなければなりません。
- (2) 事務所又は工場の用に供される建築物の貸与者は、当該建築物の貸与を受けた2以上の事業者が共用する廊下の壁等に吹き付けられた石綿等が損傷、劣化等によりその粉じんを発散させ、労働者がその粉じんにばく露する恐れがあるときは、(1)と同様の措

置を講じなければなりません。

[吹付け石綿等の使用場所例]

- 3階建て以上の鉄骨構造の建築物のはり、柱等
- 床面積の合計が200㎡以上の鉄骨構造の建築物のはり、柱等
- ビルの機械室、ボイラー室等の天井、壁
- ビル以外の建築物(体育館、講堂、温泉の建物、工場、学校等)の天井、壁

[吹付け石綿等の施工中止時期]

- 吹付け石綿 …昭和49年以前に施工中止
- 石綿含有吹付けロックウール…昭和55年以前に施工中止
- その他の石綿含有吹付け材 …昭和63年以前に施工中止

5 石綿が使用された建築物の解体等にかかる石綿の粉じん対策

今後、石綿が使用された建築物の老朽化による解体工事の増加に伴い、解体工事従事労働者の健康障害の発生が懸念されています。石綿障害予防規則では、事業者が行う建築物等の解体のほか、石綿等の封じ込め又は囲い込み作業に係る主な対策について定めています。

建物等の解体等の作業における石綿障害予防規則適用一覧表

	吹き付け石綿				保温材、耐火被覆材、断熱材 (著しい粉じん発散のおそれがある場合)				その他 材料
	耐火建築物・準耐火建築物における除去	その他除去	封じ込め・ 囲い込み (切断などを 伴う)	囲い込み (切断などを 伴わない)	除去 (切断などを 伴う)	除去 (切断などを 伴わない)	封じ込め・ 囲い込み (切断などを 伴う)	囲い込み (切断などを 伴わない)	除去
注文者の配慮 (第9条関係)	○	○	○	○	○	○	○	○	○
事前調査 (第3条関係)	○	○	○	○	○	○	○	○	○
作業計画 (第4条関係)	○	○	○	○	○	○	○	○	○
14日前届出 (安衛則第90条 関係)	○								
事前届出 (第5条関係)		○	○	○	○	○	○	○	
特別教育 (第27条関係)	○	○	○	○	○	○	○	○	○
作業主任者の 選任 (第19条関係)	○	○	○	○	○	○	○	○	○
保護具の着用 (第14条関係)	●	●	○	○	○	○	○	○	○
湿潤化 (第13条関係)	○	○	○	○	○	○	○	○	○
隔離の措置 (第6条関係)	○	○	○		○		○		
作業者以外 立入禁止 (第7条関係)				○		○		○	
関係者以外 立入禁止 (第15条関係)	○	○	○	○	○	○	○	○	○

- ・ ●印の呼吸用保護具については、電動ファン付き呼吸用保護具などに限ります。
- ・ すべての除去作業、封じ込め・囲い込み作業について、発じんを防ぎ有効なばく露防止措置をとるとともに、廃材は関係法令に基づき適切に分別・廃棄する必要があります。
(関係法令：廃棄物の処理及び清掃に関する法律、建設工事に係る資材の再資源化等に関する法律)

6 労働安全衛生法以外の石綿関係法令

(1) 大気汚染防止法(大防法)

- ア 適用対象:吹付けアスベスト等やアスベストを含有する断熱材、保温材、耐火被覆材が使用されているすべての建築物及び工作物の解体工事等が対象となります。
- イ 手続時期:解体工事等を行う14日前までに、県または政令市(横浜市、川崎市、相模原市、横須賀市、平塚市及び藤沢市の6市)の長への届出が必要です。
- ウ 規定内容:作業基準としては、作業期間や方法等を表示した掲示板を設置し、作業場を隔離し前室を設けて内部を負圧にして、飛散防止のために湿潤させて作業を行い、排気は高性能のエアフィルターで浄化する等の規定があります。

※県では、「アスベスト除去工事に関する指導指針」により、県が所管する区域(横浜市、川崎市、相模原市、横須賀市、平塚市及び藤沢市を除く区域)における工事を対象として、事前の建築物等調査における注意事項や除去作業時の日常点検事項、環境調査、周辺住民への対応等を定めています。

(2) 建設工事に係る資材の再資源化等に関する法律(建設リサイクル法)

- ア 適用対象:特定建設資材(コンクリート、コンクリート及び鉄から成る建設資材、アスファルト・コンクリート、木材)を用いた建築物等の解体工事などで、一定規模以上の工事が対象となります。(解体工事:床面積の合計80㎡以上、修繕・模様替(リフォーム等)工事:請負代金1億円以上等)
- イ 届出時期:解体工事等を着手する日の7日前までに、分別解体等の計画等について届出が必要です。
- ウ 規定内容:事前調査、事前措置として特定建設資材に付着している吹付けアスベスト等の除去。
- エ 届出先:県もしくは特定行政庁(横浜市、川崎市、相模原市、横須賀市、平塚市、鎌倉市、藤沢市、小田原市、茅ヶ崎市、秦野市、厚木市、大和市の12市)の長への届出が必要です。

(3) 廃棄物の処理及び清掃に関する法律(廃棄物処理法)

- ア 適用対象:解体工事等で除去された、吹付け石綿等の「廃石綿等」(飛散性アスベスト廃棄物)、及び石綿含有成形板等の「石綿含有廃棄物」(非飛散性アスベスト廃棄物)の処理。
- イ 規定内容:「廃石綿等」は、排出現場で飛散しないよう湿潤化させる等の措置を講じた後、耐水性の材料で二重梱包等してから、「特別管理産業廃棄物(廃石綿等)」として、許可業者による熔融処理、無害化処理もしくは一定の場所での埋立処分が必要です。
「石綿含有廃棄物」は、破碎することによって、アスベストが飛散するおそれがあることから、法令等に基づいて、原則、手作業による撤去を行い、飛散を防止するための覆いを設けたり、梱包する等の対策を講じ、「産業廃棄物(石綿含有産業廃棄物)」として、許可業者による熔融処理、無害化処理もしくは一定の場所での埋立処分が必要です。

(4) 建築基準法

- ア 適用対象:建築物の新築、増築、改築、大規模の修繕又は大規模の模様替を行う工事が対象となります。
- イ 規定内容:新築工事については石綿の添加が禁止されています。また、石綿をあらかじめ添加した建築材料として吹付け石綿及び吹付けロックウール(含有する石綿の重量が当該建築材料の重量の0.1%を超えるもの)についても使用が禁止されています。
増築、改築、大規模の修繕又は大規模の模様替を行う工事については、原則として使用されている石綿の除去が必要になりますが、工事の規模によっては、囲い込み又は封じ込めの措置によることができます。

7 石綿(アスベスト)健康被害者の救済制度

平成18年3月27日に「石綿による健康被害の救済に関する法律」が施行されました。この法律により、石綿(アスベスト)による健康被害を受けられた方及びそのご遺族の方に対して新たな救済が行われます。

(1) 医療費等の救済給付

労災保険法等で補償されない一般住民の方や、労災保険に加入されていない事業主、一人親方などでアスベストによる中皮種肺がん(著しい呼吸機能障害を伴う石綿肺及び著しい呼吸障害を伴うびまん性胸膜肥厚)を発症している方及びこれら疾病によりお亡くなりになられた方のご遺族に対して**医療費等の救済給付**が行われます。

ア 給付内容

・療養中の場合

- ①医療費(健康保険等の自己負担分)、②療養手当(1ヶ月当たり103,870円)、③亡くなられた場合には、葬祭費(199,000円)

(①、②については、支給開始日が認定申請日から療養開始日に改正されました。既に認定されている方もさかのぼって支給になります。)

・法律の施行前に亡くなられている場合及び施行後に認定の申請をしないでこれら疾病により亡くなられた場合

- ①特別遺族弔慰金(2,800,000円)、②特別葬祭料(199,000円)

(平成18年3月27日以前にこれら疾病により亡くなられた方のご遺族に支給される①、②の請求期限が、平成34年3月27日まで延長されることとなりました。)

・認定された方がこれら疾病に起因して亡くなられた場合

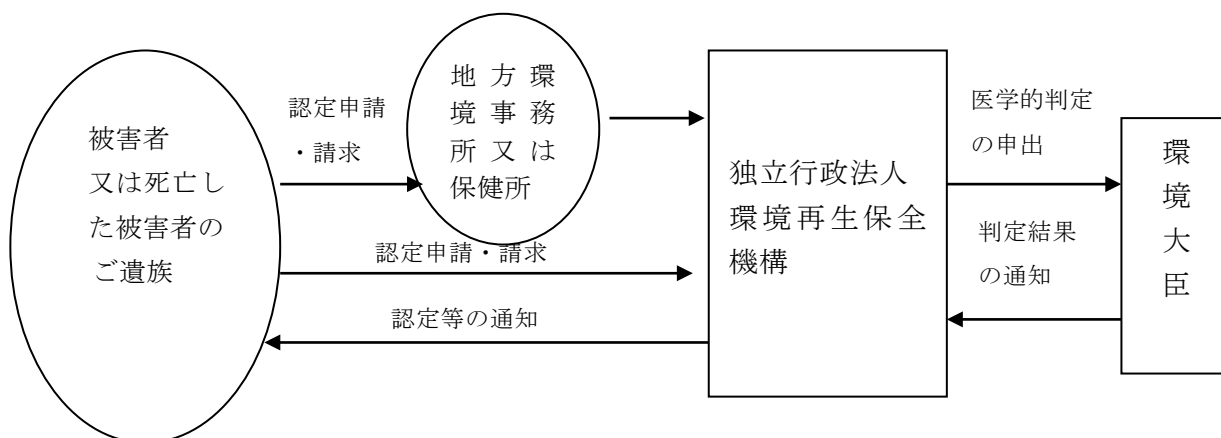
救済給付調整金(特別遺族弔慰金の額(2,800,000円)から既に支給された医療費と療養手当の額を差し引いた額)

イ 請求手続

救済給付を受けるには、国内においてアスベストを吸入することにより指定疾病にかかった旨の認定を**独立行政法人環境再生保全機構(川崎市)**から受ける必要があります。**環境省関東地方環境事務所**又は**保健所**を通じて提出することもできます。

- ・環境再生保全機構(フリーダイヤル0120-389-931、<http://www.erca.go.jp>)
- ・環境省関東地方環境事務所(048-600-0815)
- ・保健所(県の保健福祉事務所、横浜市、川崎市、相模原市、横須賀市、藤沢市の保健所)

<認定申請・請求の流れ>



(2) 特別遺族給付金

石綿(アスベスト)を取り扱う作業に従事したことにより中皮種や肺がん等を発症し、亡くなられた労働者等のご遺族であって、労災保険の遺族補償給付の支給を受ける権利が時効に

より消滅した方に**特別遺族給付金**(特別遺族年金又は特別遺族一時金)が支給されます。(特別遺族給付金の請求期限が平成 34 年 3 月 27 日までに延長されました。)

ア 給付対象者

労働者又は特別加入者であって石綿にさらされる業務に従事することにより指定疾病等(中皮種、肺がん、石綿肺、びまん性胸膜肥厚、良性石綿胸水の5つです。)にかかり、これにより平成 28 年 3 月 26 日以前に死亡した方のご遺族であって、時効により労災保険法に基づく遺族補償給付を受ける権利が消滅した方です。

次のように労働者等が亡くなった時期により支給対象となる給付が異なります。

- ① 平成 18 年 8 月 29 日までに亡くなった場合
 - ・改正石綿救済法に基づく特別遺族給付金の支給対象となります。
- ② 平成 18 年 8 月 30 日から平成 28 年 3 月 26 日までに亡くなった場合
 - ・労災保険法に基づく遺族補償給付の支給対象となりますので、お早めに請求手続きを行ってください。
 - ・ただし、改正石綿救済法の施行日(平成 20 年 12 月 1 日)以後、労災保険法に基づく遺族補償給付を受ける権利が労働者が亡くなった日の翌日から5年を経過したことにより時効で消滅した場合には、特別遺族給付金の支給対象となります。
- ③ 平成 28 年 3 月 27 日以降に亡くなった場合
 - ・労災保険法に基づく遺族補償給付の支給対象となります。労災保険法に基づく遺族補償給付を受ける権利は労働者が亡くなった日の翌日から5年で消滅しますので、お早めに請求手続きを行ってください。

イ 給付内容

・特別遺族年金

受給者 死亡された労働者等の収入によって生計を維持していたご遺族で一定の条件を満たす方

支給額 ご遺族の人数に応じて 1人 年 240 万円、2人 年 270 万円、
3人 年 300 万円、4人以上 年 330 万円

・特別遺族一時金

受給者

- イ 施行日(平成 18 年 3 月 27 日)に特別遺族年金の受給権者がいない場合
- ロ 特別遺族年金の受給権者がいなくなった場合で、それまでに支給された特別遺族年金の額が 1200 万円未満の場合

支給額

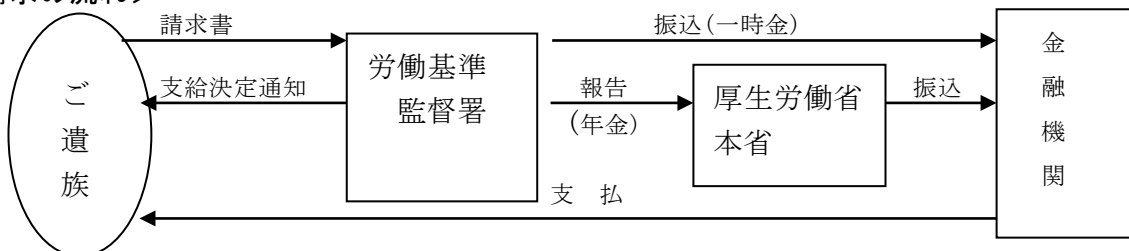
- イの場合 1200 万円
- ロの場合 1200 万円からすでに支給された特別遺族年金額を差し引いた額

ウ 請求手続

所轄の労働基準監督署(P110 参照)に請求書を提出します。

詳細は、労働基準監督署又は神奈川労働局労災補償課(045-211-7355)にお尋ねください。厚生労働省ホームページ(<http://www.mhlw.go.jp>)でもご覧いただけます。

<請求の流れ>



7. 粉じん作業における健康管理

1 じん肺とは

鉱物、金属、研磨材、炭素原料、アーク溶接のヒューム等の粉じんのうち、比較的粒径の大きなものは、鼻や気管支等に付着して、「たん」となって体外へ排出されますが、微細な粉じん（粉径 5 ミクロン以下）は肺の奥深くの細胞にまで入り込み、そこに沈着します。

これらの粉じんを吸いつづけると、肺内では、線維増殖が起こり、肺が「にかわ」のように固くなって呼吸が困難になります。これが「じん肺」です。

じん肺になると、肺結核、結核性胸膜炎、続発性気管支炎、続発性気管支拡張症、続発性気胸、原発性肺がん等の病気にかかりやすくなり、また、かかった場合にはなおりにくくなると言われています。

じん肺の初期にはほとんど自覚症状がありませんが、進んでくると息切れが起こり、せきやたんがでたりします。もっと進むと息切れがひどくなり、歩いただけでも息が苦しく、動悸がして仕事もできなくなります。

今日吸い込んだ粉じんですぐに発病することはなくても、長期間吸入し続けると、その後粉じん作業を離れてしまっても、数年あるいは10 数年を経てじん肺が発症することがあります。また、いったん線維増殖変化を起こしますと、それは徐々に進行し、粉じん作業を離れた後も、増悪することがあります。

最近の医学・医療の進歩により、じん肺の症状や合併症に対する治療法は確立されてきましたが、じん肺にり患した肺を元の健康な肺に戻す治療法はまだありません。

しかし、じん肺は原因のはっきりしている病気です。事業者も粉じん作業に従事する人も、粉じんによる障害を理解し、その障害を防ぐための適切な対策を実行し、じん肺の発生及びその進行を防止することが必要です。

2 粉じん作業とは

粉じん作業はじん肺法施行規則別表の粉じん作業欄にあるような、鉱物などの掘削作業、金属の研磨作業、アーク溶接作業などをいいます。

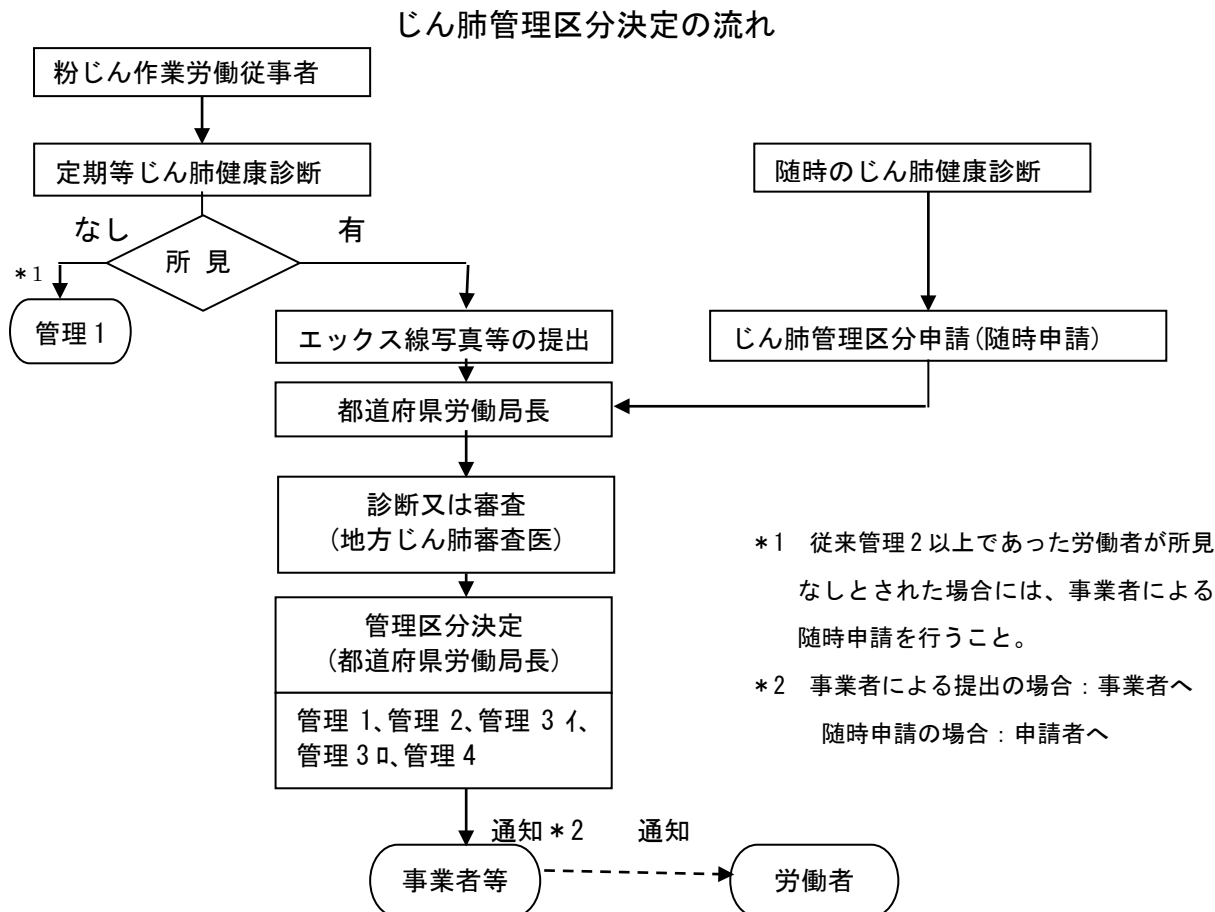
これらの粉じん作業を行わせる場合には、じん肺法、粉じん障害防止規則などの適用があり（石綿粉じんに関係する作業については、石綿障害防止規則の適用もあります。）、事業者は粉じん障害防止のための必要な措置を行わなければなりません。また、労働者も事業者の行う措置に協力し、自らの健康を守るように努めることが大切です。

3 粉じんの発生源対策について

じん肺にかからないためには、作業員への粉じんのばく露をできるだけ少なくすることが必要です。このため、作業を密閉化、自動化、遠隔化するなどして作業員を粉じんの発生源から離すことのほか、局所排気装置等の設置、湿潤化などの粉じんの発生を抑制する発生対策をとることが大切です。

4 じん肺健康診断について

(1) 事業者は、粉じん作業、石綿に関連する粉じん作業に従事している労働者または従事させたことのある労働者に対して、じん肺健康診断（就業時健康診断、定期健康診断、定期外健康診断、離職時健康診断）を実施する必要があります。



常時粉じん作業に従事する労働者又は常時粉じん作業に従事する労働者であった者は、いつでも、じん肺健康診断を受けて、都道府県労働局長にじん肺管理区分を決定すべきことを申請できます。

(2) じん肺の有所見者が離職する際には、離職後の健康管理について指導を行ってください。特にじん肺管理区分が管理2又は管理3である離職者には、都道府県労働局長より健康管理手帳が交付されますので、その申請方法についても周知してください。

8. 職場におけるエイズ対策

エイズの蔓延は、世界的に深刻な状況にあり、とりわけ、アジアにおける HIV 感染の爆発的な増加が問題とされているところですが、日本においても、感染者の増加が続いています。

こうした中で、エイズの予防を図るため、又、感染者である労働者が誤解や偏見により職場において不当な扱いを受けることがないように、事業場においても積極的にエイズ問題に取り組んでいくことが重要です。平成7年2月に「**職場におけるエイズ問題に関するガイドライン**」が定められました。事業者は、これを参考に、職場におけるエイズ問題に関する方針を作成して、自主的にエイズ問題に取り組むよう望まれています。

ここでは、ガイドライン及び解説の一部を取り上げています。詳しくは、神奈川県労働局又は各労働基準監督署にお問合せください。(P110 参照)

なお、業務上 HIV を含む血液等に接触する危険性の高い医療機関等の職場においては、感染の防止について別途配慮が必要であるため、院内感染対策等については「医療機関における院内感染対策マニュアル作成のための手引き(案)」等を参考に適切に対応してください。

職場におけるエイズ問題に関するガイドラインの概要

(平成7年2月20日 基発第75号)

(エイズ教育)

- (1) 事業者は、職場において労働者にエイズ教育を行い、エイズに関する正しい知識を提供すること。
- (2) 事業者は、エイズ教育や相談等の企画、実施にあたって産業医に中心的役割を担わせること。

職場におけるエイズ教育の対象者及びその内容例（ガイドラインの解説）

- ① 管理者以外の労働者に対し次のような内容について教育する。
 - イ エイズという病気についての一般的知識(原因、病態、治療及び予後)
 - ロ 感染予防についての知識
 - (イ) HIV の感染経路
 - (ロ) 日常の職場生活においては感染しないこと
 - (ハ) 感染を生じるハイリスク行動
 - (ニ) 感染の危険性を最小限にする方法
 - ハ エイズに関する情報の入手先
 - ニ 感染の有無を調べる検査(検査の方法、時期及び検査を受ける方法)
 - ホ HIV に感染していることが判った場合の対応
 - ヘ 職場における健康情報の秘密保持の必要性
 - ト 職場における感染者やエイズ患者に対する不当な差別の防止の必要性
 - チ その他
- ② 管理者に対し①に加えて次のような内容について教育する。
 - イ 職場でエイズ問題に取り組むことの意義
 - ロ 職場におけるエイズ問題に関する各種のガイドライン
 - ハ 職場における混乱を防止するための方策
 - ニ エイズ問題に取り組む上での管理職の役割
 - ホ 海外進出先の国におけるエイズの現状及びエイズ関連法

(H I V検査)

- (3) 職場における HIV 感染の有無を調べる検査は、労働衛生管理上の必要性に乏しく又エイズに関する理解が一般には未だ不十分である現状を踏まえると、職場に不安を招く恐れがあることから、事業者は労働者に対して HIV 検査を行わないこと。
- (4) 事業者は、労働者の採用選考を行うに当たって、HIV 検査を行わないこと。
- (5) 労働者が事業場の病院や診療所で、本人の意志に基づいて HIV 検査を受ける場合には、検査実施者は秘密の保持を徹底するとともに、検査前及び結果通知の際に、十分な説明及びカウンセリングを行うこと。

(HIV 感染の有無に関する秘密の保持)

- (6) 事業者は、HIV 感染の有無に関する労働者の健康情報については、その秘密の保持を徹底すること。

(雇用管理等)

- (7) 事業者は、職場において、HIV に感染していても健康状態が良好である労働者については、その処遇において他の健康な労働者と同様に扱うこと。又、エイズを含むエイズ関連症候群に罹患している労働者についても、それ以外の病気を有する労働者の場合と同様に扱うこと。
- (8) HIV に感染していることそれ自体によって、労働安全衛生法第 68 条の病者の就業禁止に該当することはないこと。
- (9) HIV に感染していることそれ自体は解雇の理由とならないこと。

(不慮の出血事故等における感染の予防)

- (10) 事業者は、職場における労働者等の不慮の出血事故の際の労働者への HIV 感染の予防のため、労働者に対する応急手当の方法の教育、ゴム手袋の備付け等の必要な措置を講ずること。

エイズについてのご相談は

HIV に感染した恐れがあったり、エイズについて何か知りたいことがあるときは、まず電話で保健所等にご相談ください。秘密は確実に守られます。

- お近くの保健所等のエイズ相談 電話や面接による医師や保健師の相談
- 横浜いのちの電話 365 日 24 時間のエイズの悩み相談

Tel.045-335-4343

エイズ検査は

HIV に感染したかどうかを調べるためには、感染の機会があった日から 3 ヶ月以降に、保健所、又は H I V 即日検査センターにおいて検査をすることができます。

- 検査は無料です。
- 検査は匿名で受けることができ、秘密は確実に守られます。
- 検査は血液を 7 ml 程度採血します。
- 検査方法には、検査の当日に結果をお知らせできる即日検査と、1 週間後に結果説明を行う通常検査があり、保健所により検査方法が異なります。
- 事前に電話での検査予約が必要なところがあります。

◎問い合わせは、神奈川県保健福祉局保健医療部健康危機管理課

(045-210-1111(代表))まで

9. 職場における腰痛予防対策

厚生労働省では、職場における腰痛予防対策として、平成6年9月6日付け基発第547号「職場における腰痛予防対策の推進について」により「職場における腰痛予防対策指針」を示し、対策の指導に努め、この間、腰痛発生件数が大きく減少したものの、全国で年間4,000件を超えており、依然として多くの業種で業務上疾病全体に占める割合が最も大きい疾病であり、業務上疾病全体に占める割合も6割を超えています。神奈川県下においては、7割を超えております。一方、社会福祉施設をはじめとする保健衛生業においては、最近の10年間で発生件数が2.7倍に増加していることから、今般、福祉・医療分野における介護・看護作業、長時間の車両運転や建設機械の運転の作業等を対象に、広く職場における腰痛の予防を一層推進するため、平成25年6月18日付け基発0618第1号により当該指針を改訂しました。改定した職場における腰痛予防対策指針及び解説は、「<http://www.jaish.gr.jp/horei/hor1-54/hor1-54-36-1-2.pdf>」で紹介されています。

職場における腰痛予防対策指針の概要（平成25年6月18日 基発0618第1号）

項目	内 容
は じ め に	<p>職場における腰痛は、特定の業種のみならず多くの業種及び作業において見られる。腰痛の発生要因には、腰部に動的あるいは静的に過度の負担を加える動作要因、腰部への振動、温度、転倒の原因となる床・階段の状態等の環境要因、年齢、性、体格、筋力、椎間板ヘルニア、骨粗しょう症等の既往症又は基礎疾患の有無等の個人的要因、職場の対人ストレス等に代表される心理・社会的要因がある。</p> <p>腰痛の発生要因は、このように多元的であるほか、作業様態や労働者等の状況と密接に関連し、変化することから、職場における腰痛を効果的に予防するには、労働衛生管理体制を整備し、多種多様な発生要因によるリスクに応じて、作業管理、作業環境管理、健康管理及び労働衛生教育を総合的かつ継続的に、また事業実施に係る管理と一体となって取り組むことが必要である。</p> <p>本指針は、このような腰痛予防対策に求められる特性を踏まえ、リスクアセスメントや労働安全衛生マネジメントシステムの考え方を導入しつつ、労働者の健康保持増進の対策を含め、腰痛予防対策の基本的な進め方について具体的に示すものである。事業者は、労働者の健康を確保する責務を有しており、トップとして腰痛予防対策に取り組む方針を表明した上で、安全衛生担当者の役割、責任及び権限を明確にしつつ、本指針を踏まえ、各事業場の作業の実態に即した対策を講ずる必要がある。</p> <p>なお、本指針では、一般的な腰痛の予防対策を示した上で、腰痛の発生が比較的多い次に掲げる(1)から(5)までの5つの作業における腰痛の予防対策を別紙に示した。</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 重量物取扱い作業 (2) 立ち作業 (3) 座り作業 (4) 福祉・医療分野等における介護・看護作業 (5) 車両運転等の作業
作 業 管 理	<p>(1) 自動化、省力化</p> <p>腰部に負担のかかる重量物を取り扱う作業、人を抱え上げる作業、不自然な姿勢を伴う作業では、作業の全部又は一部を自動化することが望ましい。それが困難な場合には、負担を減らす台車等の適切な補助機器や道具、介護・看護等においては福祉用具を導入するなどの省力化を行い、労働者の腰部への負担を軽減すること。</p>

項目	内 容
作 業 管 理	<p>(2) 作業姿勢、動作 労働者に対し、次の事項に留意させること。</p> <p>イ 前屈、中腰、ひねり、後屈ねん転等の不自然な姿勢を取らないようにすること。適宜、前屈や中腰姿勢は膝を着いた姿勢に置き換え、ひねりや後屈ねんてんは体ごとに向きを変え、正面を向いて作業することで不自然な姿勢を避けるように心がける。また、作業時は、作業対象にできるだけ身体を近づけて作業すること。</p> <p>ロ 不自然な姿勢を取らざるを得ない場合には、前屈やひねり等の程度をできるだけ小さくし、その頻度と時間を減らすようにすること。また、適宜、台に寄りかかり、壁に手を着き、床に膝を着く等をして身体を支えること。</p> <p>ハ 作業台や椅子は適切な高さに調節すること。具体的には、立位、椅座位に関わらず、作業台の高さは肘の曲げ角度がおよそ 90 度になる高さとする。また、椅子座面の高さは、足裏全体が着く高さとする。</p> <p>ニ 立位、椅座位等において、同一姿勢を長時間取らないようにすること。具体的には、長時間の立位作業では、片足を乗せておくことのできる足台や立位のまま腰部を乗せておくことのできる座面の高い椅子等を利用し、長時間の座位作業では、適宜、立位姿勢を取るよう心がける。</p> <p>ホ 腰部に負担のかかる動作では、姿勢を整え、かつ、腰部の不意なひねり等の急激な動作を避けること。また、持ち上げる、引く、押す等の動作では、膝を軽く曲げ、呼吸を整え、下腹部に力を入れながら行うこと。</p> <p>ヘ 転倒やすべり等の防止のために、足もとや周囲の安全を確認するとともに、不安定な姿勢や動作は取らないようにすること。また、大きな物や重い物を持つての移動距離は短くし、人力での階段昇降は避け、省力化を図ること。</p>
	<p>(3) 作業の実施体制</p> <p>イ 作業時間、作業量等の設定に際しては、作業に従事する労働者の数、作業内容、作業時間、取り扱う重量、自動化等の状況、補助機器や道具の有無等が適切に割り当てられているか検討すること。</p> <p>ロ 特に、腰部に過度の負担のかかる作業では、無理に 1 人で作業するのではなく、複数人で作業できるようにすること。また、人員配置は、労働者個人の健康状態（腰痛の有無を含む。）、特性（年齢、性別、体格、体力等）、技能・経験等を考慮して行うこと。健康状態は、例えば、4 の (1) の健康診断等により把握すること。</p> <p>(4) 作業標準</p> <p>イ 作業標準の策定 腰痛の発生要因を排除又は低減できるよう、作業動作、作業姿勢、作業手順、作業時間等について、作業標準を策定すること。</p> <p>ロ 作業標準の見直し 作業標準は、個々の労働者の健康状態・特性・技能レベル等を考慮して個別の作業内容に応じたものにしていく必要があるため、定期的に確認し、また新しい機器、設備等を導入した場合にも、その都度見直すこと。</p> <p>(5) 休憩・作業量、作業の組合せ等</p> <p>イ 適宜、休憩時間を設け、その時間には姿勢を変えるようにすること。作業時間中にも、小休止・休息が取れるようにすること。また、横になって安静を保てるよう十分な広さを有し、適切な温度に調節できる休憩設備を設けるよう努めること。</p> <p>ロ 不自然な姿勢を取らざるを得ない作業や反復作業等を行う場合には、他の作業と組み合わせる等により、当該作業ができるだけ連続しないようにすること。</p> <p>ハ 夜勤、交代勤務及び不規則勤務にあつては、作業量が昼間時における同一作業の作業量を下回るよう配慮し、適宜、休憩や仮眠が取れるようにすること。</p> <p>ニ 過労を引き起こすような長時間勤務は避けること。</p> <p>(6) 靴、服装等</p> <p>イ 作業時の靴は、足に適合したものを使用すること。腰部に著しい負担のかかる作業を行う場合には、ハイヒールやサンダルを使用しないこと。</p> <p>ロ 作業服は、重量物の取扱い動作や適切な姿勢の保持を妨げないよう、伸縮性、保温性、吸湿性のあるものとする。</p> <p>ハ 腰部保護ベルトは、個人により効果が異なるため、一律に使用するのではなく、個人毎に効果を確認してから使用の適否を判断すること。</p>

項目	内 容
作業環境管理	<p>(1) 温度 寒冷ばく露は腰痛を悪化させ、又は発生させやすくするので、屋内作業場において作業を行わせる場合には、作業場内の温度を適切に保つこと。また、冬季の屋外のように低温環境下で作業させざるを得ない場合には、保温のための衣服の着用や暖房設備の設置に配慮すること。</p> <p>(2) 照明 作業場所、通路、階段等で、足もとや周囲の安全が確認できるように適切な照度を保つこと。</p> <p>(3) 作業床面 労働者の転倒、つまずきや滑りなどを防止するため、作業床面はできるだけ凹凸がなく、防滑性、弾力性、耐衝撃性及び耐へこみ性に優れたものとするのが望ましい。</p> <p>(4) 作業空間や設備、荷の配置等 作業そのものや動作に支障をきたすような機器や設備の配置や整理整頓が不十分で雑然とした作業空間、狭い作業空間は、腰痛の発生や症状の悪化につながりやすいことから、作業そのものや動作に支障がないよう十分に広い作業空間を確保し、2の(2)のように作業姿勢、動作が不自然にならないよう、機器・設備、荷の配置、作業台や椅子の高さ等に配慮を行うこと。</p> <p>(5) 振動 車両系建設機械の操作・運転等により腰部と全身に著しく粗大な振動、あるいは、車両運転等により腰部と全身に長時間振動を受ける場合、腰痛の発生が懸念されることから、座席等について振動ばく露の軽減対策をとること。</p>
健康管理	<p>(1) 健康診断 重量物取扱い作業、介護・看護作業等腰部に著しい負担のかかる作業に常時従事する労働者に対しては、当該作業に配置する際及びその後6月以内ごとに1回、定期的に、次のとおり医師による腰痛の健康診断を実施すること。</p> <p>イ 配置前の健康診断 配置前の労働者の健康状態を把握し、その後の健康管理の基礎資料とするため、配置前の健康診断の項目は、次のとおりとすること。</p> <p>(イ) 既往歴（腰痛に関する病歴及びその経過）及び業務歴の調査 (ロ) 自覚症状（腰痛、下肢痛、下肢筋力減退、知覚障害等）の有無の検査 (ハ) 脊柱の検査：姿勢異常、脊柱の変形、脊柱の可動性及び疼痛、腰背筋の緊張及び圧痛、脊椎棘突起の圧痛等の検査 (ニ) 神経学的検査：神経伸展試験、深部腱反射、知覚検査、筋萎縮等の検査 (ホ) 脊柱機能検査：クラウス・ウェーバーテスト又はその変法（腹筋力、背筋力等の機能のテスト）</p> <p>なお、医師が必要と認める者については、画像診断と運動機能テスト等を行うこと。</p> <p>ロ 定期健康診断 (イ) 定期に行う腰痛の健康診断の項目は、次のとおりとすること。</p> <p>a 既往歴（腰痛に関する病歴及びその経過）及び業務歴の調査 b 自覚症状（腰痛、下肢痛、下肢筋力減退、知覚障害等）の有無の検査 (ロ) (イ)の健康診断の結果、医師が必要と認める者については、次の項目についての健康診断を追加して行うこと。</p> <p>a 脊柱の検査：姿勢異常、脊柱の変形、脊柱の可動性及び疼痛、腰背筋の緊張及び圧痛、脊椎棘突起の圧痛等の検査 b 神経学的検査：神経伸展試験、深部腱反射、知覚検査、徒手筋力テスト、筋萎縮等の検査</p> <p>なお、医師が必要と認める者については、画像診断と運動機能テスト等を行うこと。</p> <p>ハ 事後措置 腰痛の健康診断の結果について医師から意見を聴取し、労働者の腰痛を予防するため必要があると認めるときは、2の(3)の作業の実施体制を始め、作業方法等の改善、作業時間の短縮等、就労上必要な措置を講ずること。また、睡眠改善や保温対策、運動習慣の獲得、禁煙、健康的なストレスコントロール等の日常生活における腰痛予防に効果的な内容を助言することも重要である。</p>

項目	内 容
健康 管理	<p>(2) 腰痛予防体操 重量物取扱い作業、介護・看護作業等の腰部に著しい負担のかかる作業に常時従事する労働者に対し、適宜、筋疲労回復、柔軟性、リラクセーションを高めることを目的として、腰痛予防体操を実施させること。なお、腰痛予防体操を行う時期は作業開始前、作業中、作業終了後等が考えられるが、疲労の蓄積度合い等に応じて適宜、腰痛予防体操を実施する時間・場所が確保できるよう配慮すること。</p> <p>(3) 職場復帰時の措置 腰痛は再発する可能性が高いため、休業者等が職場に復帰する際には、事業者は、産業医等の意見を十分に尊重し、腰痛の発生に関与する重量物取扱い等の作業方法、作業時間等について就労上必要な措置を講じ、休業者等が復帰時に抱く不安を十分に解消すること。</p>
労働 衛生 教育 等	<p>(1) 労働衛生教育 重量物取扱い作業、同一姿勢での長時間作業、不自然な姿勢を伴う作業、介護・看護作業、車両運転作業等に従事する労働者については、当該作業に配置する際及びその後必要に応じ、腰痛予防のための労働衛生教育を実施すること。教育は、次の項目について労働者の従事する業務に即した内容で行う。また、受講者の経験、知識等を踏まえ、それぞれのレベルに合わせて行うこと。</p> <p>① 腰痛の発生状況及び原因 ② 腰痛発生要因の特定及びリスクの見積り方法 ③ 腰痛発生要因の低減措置 ④ 腰痛予防体操</p> <p>なお、当該教育の講師としては、腰痛予防について十分な知識と経験を有する者が適当であること。</p> <p>(2) 心理・社会的要因に関する留意点 職場では、腰痛に関して労働者が精神的ストレスを蓄積しないよう、上司や同僚の支援や相談窓口をつくる等の組織的な対策を整えること。</p> <p>(3) 健康の保持増進のための措置 腰痛を予防するためには、職場内における対策を進めるのみならず、労働者の日常生活における健康の保持増進が重要である。このため、労働者の体力や健康状態を把握した上で、睡眠、禁煙、運動習慣、バランスのとれた食事、休日の過ごし方に関して産業医等による保健指導を行うことが望ましい。</p>
リスク アセス メント 及び 労働 安全 衛生 マネジ メント システ ム	<p>職場における腰痛の発生には動作要因、環境要因、個人的要因、心理・社会的要因といった多様な要因が関与するとともに、それぞれの事業場によって作業は様々であることから、腰痛予防対策は、一律かつ網羅的に各種取組を行うのではなく、費用対効果を検討し、的確な優先順位設定の下、各作業におけるリスクに応じて、合理的に実行可能かつ効果的な対策を講じることが必要である。こうしたことを志向した安全衛生活動を実施していくためには、それぞれの作業の種類ごとに、場合によっては作業場所ごとに、腰痛の発生に関与する要因のリスクアセスメントを実施し、その結果に基づいて適切な予防対策を実施していくという手法を導入することが重要である。</p> <p>また、職場で腰痛を予防するには、作業管理、作業環境管理、健康管理、労働衛生教育を的確に組み合わせて総合的に推進していくことが求められる。そうした予防対策は、腰痛の発生要因が作業態様や労働者等の状況によって変化すること等から継続性を確保しつつ、また、業務の進め方と密接な関係にあることや人材や予算が必要になることから、事業実施に係る管理と一体となって行われる必要がある。こうしたことを志向した安全衛生活動を実施していくためには、事業場に労働安全衛生マネジメントシステムの考え方を導入することが重要となる。</p>

10. 職場における喫煙対策

喫煙による健康への影響について社会的関心が高まる中で、自らの意思とは関係なく、環境中のたばこの煙を吸入すること（受動喫煙）による非喫煙者の健康への影響が報告されています。また、受動喫煙は、非喫煙者に対して不快感、ストレス等も与えていることが指摘されており、職場における労働者の健康の確保や快適な職場環境の形成の促進の観点から、受動喫煙を防止するための労働衛生上の対策が求められています。

労働安全衛生法の一部を改正する法律（平成26年法律第82号。以下「改正法」という。）が平成26年6月25日に公布され、職場の受動喫煙防止対策に係る規定は、平成27年6月1日から施行されました。

なお、平成15年5月に示された「職場における喫煙対策のためのガイドライン」は廃止されました。

1 基本的考え方

受動喫煙を防止するため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講ずることを事業者の努力義務とする。

受動喫煙防止対策に取り組む事業者に対し、国は、受動喫煙の防止のための設備の設置の促進等の必要な援助に努めるものとする。

2 経営幹部、管理者及び労働者の役割・意識

職場における受動喫煙防止対策を効果的に進めていくためには、企業において、組織的に実施することが重要であり、当該企業の経営首脳である者（以下「経営幹部」という。）、管理職である者（以下「管理者」という。）及び労働者が下記の役割を果たしつつ、協力して取り組むことが効果的である。

(1) 経営幹部

経営幹部が示す当該企業における受動喫煙防止対策に関する基本方針と姿勢は、職場における受動喫煙防止対策に大きな影響を与えると考えられる。このため、経営幹部は、適切な受動喫煙防止対策が、労働者の健康の保持増進に資するものであることを認識するとともに、改正法の趣旨や受動喫煙防止対策の意義について管理者及び労働者に認識させるよう努めることが重要である。

また、経営幹部は、衛生委員会、安全衛生委員会等（以下「衛生委員会等」という。）の場を通じて、労働者の受動喫煙防止対策についての意識・意見を十分に把握し、事業者及び事業場の実情を把握した上で、各々の事業場における適切な措置を決定するよう努めることが望ましい。

(2) 管理者

管理者は経営幹部の基本方針、受動喫煙防止対策の意義、改正法の趣旨等を理解し、当該内容等を踏まえ、労働者に対して、適切な措置に従った取組等を行うよう周知啓発したり、事業場における措置に従っていない者に対して適切に指導したりするなど、対策の推進のために積極的に取り組むことが期待される。

(3) 労働者

職場の受動喫煙防止対策の推進のためには、当該事業場に従事する労働者の意識、行動等が特に重要であるため、経営幹部が決定した措置や基本方針を理解しつつ、労働者は衛生委員会等の代表者を通じる等により、必要な対策について積極的に意見を述べるようにすることが期待される。

また、労働組合は、経営幹部に対する対策の推進の働きかけ、労働者

の要望等の集約、対策に関する周知・教育の勧奨等を行うことにより、事業者が行う対策が円滑に推進されるよう必要な支援を行う役割が期待される。

3 妊婦、未成年等への配慮

妊娠している労働者、呼吸器・循環器等に疾患を持つ労働者及び未成年者である労働者については、受動喫煙による健康への影響を一層受けやすい懸念があることから、事業者及び労働者は、これらの者への受動喫煙を防止するため格別の配慮を行うこと。

4 受動喫煙防止対策の組織的な進め方

職場における受動喫煙防止対策の実施にあたり、事業者及び事業場の実情に応じて、次のような取組を行い、組織的に進めることが効果的である。

(1) 推進計画の策定

事業者は、当該事業者及び事業場の実情を把握したうえで、受動喫煙防止対策を推進するための計画（中長期的なものを含む。）を策定することが効果的である。この場合、安全衛生に係る計画、衛生教育の実施計画、健康保持増進を図るため必要な措置の実施計画等に、職場の受動喫煙防止対策に係る項目を盛り込むことも考えられる。

当該計画に含める内容の例として、受動喫煙防止対策に関し将来達成する目標と達成時期、当該目標達成のために講じる措置や活動等が考えられる。

なお、当該計画の策定の際は、経営幹部の指導の下に、労働者の積極的な協力を得て、衛生委員会等で十分に検討することが望ましい。

(2) 受動喫煙防止対策の担当部署等の指定

事業者は、企業全体又は事業場の規模に応じて、受動喫煙防止対策の担当部署やその担当者を指定し、受動喫煙防止対策に係る相談対応等を実施させるとともに、各事業場における受動喫煙防止対策の状況について定期的に把握、分析、評価等を行い、問題がある職場について改善のための指導を行わせるなど、受動喫煙防止対策全般についての事務を所掌させることが効果的である。

また、評価結果等については、経営幹部や衛生委員会等に適宜報告し、事業者及び事業場の実情に応じた適切な措置の決定に資するようすることが望まれる。

5 受動喫煙の防止のための措置

(1) 施設・設備（ハード面の対策）

事業者は、当該事業者及び事業場の実情を把握・分析した結果等を踏まえ、実施することが可能な労働者の受動喫煙の防止のための措置のうち、最も効果的な措置を講ずるよう努めること。

なお、上記の分析の結果、講じる措置として、屋外喫煙所の設置（屋内全面禁煙）、喫煙室の設置（空間分煙）又は喫煙可能区域を設定した上で当該区域における適切な換気の実施を選択した場合の、当該措置を効果的に実施するために参考となる事項について、※1「受動喫煙の防止のための措置を講じる際の効果的な手法等の例」に示しているので、事業者及び事業場の実情に鑑み、適宜参照すること。

(2) 職場の空気環境

たばこの煙が職場の空気環境に及ぼしている影響を把握するため、※2「受動喫煙防止措置の効果を確認するための測定方法の例」を参考としながら、定期的に職場の空気環境の測定を行い、適切な職場の空気環境を維

から、定期的に職場の空気環境の測定を行い、適切な職場の空気環境を維持するよう努めること。

(3) その他

① 受動喫煙に関する教育等

事業者は、管理者や労働者に対して、受動喫煙による健康への影響、受動喫煙の防止のために講じた措置の内容、改正法の趣旨等に関する教育や相談対応を行うことで、受動喫煙防止対策に対する意識の高揚を図ること。

② 情報の収集、提供等

各事業場における受動喫煙防止対策の担当部署等は、他の事業場の対策の事例、受動喫煙による健康への影響等に関する調査研究等の情報を収集し、これらの情報を衛生委員会等に適宜提供すること。また、これらの情報の収集のため、行政が実施する説明会等に積極的に参加することや、効果のあった対策の事例等の情報を積極的に外部に公表することも望まれる。

6 健康増進法との関係

労働安全衛生法の適用を受ける事業場が、多数の者が利用する空間を兼ねている場合は、施設管理者が施設を利用する者の受動喫煙防止対策に努めなければならないことを規定する健康増進法（平成14年法律第103号）の適用を受けることとなる。

※1、※2については、厚生労働省ホームページをご覧ください。 **神奈川労働局労働基準部健康課**までご連絡ください。

神奈川労働局労働基準部健康課 電話045-211-7353

厚生労働省が実施する支援事業

- ① 屋外喫煙所や喫煙室などの設置にかかる費用を助成（受動喫煙防止対策助成金）
対象事業主：すべての業種の中小企業事業主
助成率：1/2（上限200万円）
問い合わせ先：神奈川労働局健康課
- ② 受動喫煙防止対策の技術的な相談（電話相談・実地指導）（無料）
周知啓発のための説明会開催、企業・団体の会合への講師派遣（無料）
対象事業主：すべての規模・業種の事業主
- ③ 空気環境の測定機器（粉じん計、風速計、一酸化炭素計、臭気計）を貸出し（無料）
対象事業主：すべての規模・業種の事業主

神奈川県公共的施設における受動喫煙防止条例

神奈川県では、平成22年4月1日に「神奈川県公共的施設における受動喫煙防止条例」を施行し、物品販売店、飲食店、宿泊施設、サービス業を営む店舗など、不特定又は多数の者が出入りすることができる室内又はこれに準ずる環境（居室、事務室その他これらに類する室内又はこれに準ずる環境であって、専ら特定の者が出入りする区域及び喫煙所を除く。）を有する公共的施設については、条例に基づく受動喫煙防止措置を実施しなければなりません。

神奈川県が実施する支援事業

神奈川県では、受動喫煙による健康への悪影響から県民を守るため、「神奈川県公共的施設における受動喫煙防止条例」を平成22年4月から施行しています。

このため、この条例を適切かつ円滑に施行するため、条例に基づき分煙設備や喫煙所の設置等を行う事業者の方を対象に次の支援を実施しています。

○技術支援

分煙技術相談

条例の基準を満たす分煙設備や喫煙所の設置、既設の喫煙所の改修相談など、技術的な対応方法等についての相談を実施しています。

相談は無料です。随時、お申し込みをお受けしております。

分煙技術アドバイザーの派遣

分煙に関する効率的な方法の提案や費用の目安等の助言を行う分煙技術アドバイザーを無料で店舗等に派遣します。

随時、お申し込みをお受けしております。

○金融支援

分煙設備等整備融資（神奈川県中小企業制度融資）

条例に適合する分煙設備等を整備する中小企業等の資金調達を支援します。

（条件）融資申込前に県の対象施設認定書の交付を受ける必要があります

（対象者の資格）

県内において同一事業を1年以上継続して行っている中小企業者であって、常時使用する従業員の数が30人（商業又はサービス業を主たる事業とする事業者については、10人。ただし、医業を主たる事業とする法人（会社を除く）及び中小企業信用保険法施行令第1条の2各号に掲げる業種（宿泊業・娯楽業）にあつては、30人）以下の者

（利率）年2.1%以内（固定金利） ※利率は、今後変更することがあります

（期間）5年以内 （限度額）2,500万円 （申込先）県内取扱金融機関

利子補給制度

「分煙施設等整備融資」等を受けた事業者等は、利子の補給を受けることができます。

（対象） 県の対象施設の認定を受け、分煙設備等整備融資（神奈川県中小企業制度融資）等を受けた中小企業者等

（利子補給率） 融資に係る約定利率の2分の1以内

詳しくは、**神奈川県のホームページ**をご覧くださいか、**神奈川県保健福祉局たばこ対策担当（電話045-210-5025）**までご連絡ください。

1 1. 働く女性の母性健康管理

男女雇用機会均等法では、妊娠中及び出産後の働く女性に対して、次のような措置を講じることを事業主の義務としています。

1 事業主は、女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。(均等法第 12 条)

(1) 妊娠中の保健指導又は健康診査の回数

妊娠 23 週までは 4 週間に 1 回

妊娠 24 週から 35 週までは 2 週間に 1 回

妊娠 36 週以後出産までは 1 週間に 1 回

*ただし、主治医等からこれと異なる指示を受けたときには、その指示に従って、必要な時間を確保することが必要です。

(2) 産後(出産後 1 年以内)の保健指導又は健康診査

主治医等の指示に従って、必要な時間を確保しなければなりません。

2 女性労働者から、母性健康管理指導事項連絡カードの提出等により、健康診査等で就労について主治医等の指導を受けた旨の申し出があった場合には、事業主は指導事項に応じて、勤務時間の短縮など次の措置を講じなければなりません。(均等法第 13 条)

(1) 妊娠中の通勤緩和－勤務時間の短縮、時差通勤等の措置

(2) 妊娠中の休憩－休憩時間を長くする、回数を増やす等の措置

(3) 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置－作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の措置

*主治医等の具体的な指導がない場合又は措置の内容が不明確な場合は、女性労働者を介して主治医等に連絡を取ったり、企業内の産業保健スタッフに相談するなどして適切な対応をとってください。

(注)これらの規定は派遣先の事業主にも適用されます。

以上のような措置が講じられず、事業主と労働者の間に紛争が生じた場合に調停などの紛争解決援助の申し出を行うことができます。

(均等法第 17 条、第 18 条)

母性健康管理指導事項連絡カード(以下、「母健連絡カード」と言う。)は、妊娠中又は産後 1 年以内の働く女性が健康診査等を受け、主治医等からの指導があったときに、その指導事項を守るために職場でどのような措置を講じればよいかを事業主の方へ明確に伝えるためのカードです。

カードの入手方法

(1) 厚生労働省ホームページ (ホームページよりダウンロード可)

<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.html>

(2) 母子健康手帳

カードの使い方

(1) 妊娠又は出産後の健康診査等の結果、通勤緩和や勤務時間短縮等の措置が必要であると主治医等に指導を受けたとき、母健連絡カードに必要な事項を記入してもらいます。(①②)

(2) 女性労働者は、事業主に母健連絡カードを提出して措置を申し出ます。(③)

(3) 事業主は母健連絡カードの記入事項に従って、通勤緩和等の措置を講じます。(④)



女性労働基準規則の改正について

～生殖機能などに有害な物質が発散する場所での女性の就業を禁止～

平成 24 年 4 月 10 日、母性保護のために、生殖機能などに有害な化学物質が発散する場所での女性労働者の就業を禁止する「女性労働基準規則(女性則)の一部を改正する省令」が公布され、平成 24 年 10 月 1 日施行されました。

改正女性則では、妊娠や出産・授乳機能に影響のある 26 の化学物質(従来の規制対象は 9 物質)を規制対象とし、これらを扱う作業場のうち、以下の業務については、妊娠の有無や年齢などにかかわらず全ての女性労働者の就業を禁止します。

女性労働者の就業を禁止する業務

●労働安全衛生法令に基づく作業環境測定を行い、「第3管理区分(下記参照)」となった屋内作業場での全ての業務



●タンク、船倉内などで規制対象の化学物質を取り扱う業務で、呼吸用保護具の使用が義務づけられているもの



「第 3 管理区分」 作業場所の気中の有害物質の濃度の平均が、管理能動を超える状態

女性労働基準規則の対象物質 (26 物質) と管理濃度

特定化学物質障害予防規則の適用を受けるもの		物質名	管理濃度
1	塩素化ビフェニル(PCB)		0.01 mg / m ³
2	アクリルアミド		0.1 mg / m ³
3	エチルベンゼン		20ppm
4	エチレンジイミン		0.05ppm
5	エチレンオキシド		1ppm
6	カドミウム化合物		0.05 mg / m ³
※2	7 クロム酸塩		0.05 mg / m ³
8	五酸化バナジウム		0.03 mg / m ³
9	水銀およびその無機化合物(硫化水銀を除く)		0.025 mg / m ³
※2	10 塩化ニッケル(II)(粉状のものに限る)		0.1 mg / m ³
※1	11 スチレン		20ppm
12	テトラクロロエチレン(パークロロエチレン)		50ppm
13	トリクロロエチレン		10ppm
※2	14 砒素化合物(アルシンと砒化ガリウムを除く)		0.003 mg / m ³
15	ペーターブピオラクトン		0.5ppm
16	ペンタクロルフェノール(PCP)およびそのナトリウム塩		0.5 mg / m ³
17	マンガン(注) マンガン化合物は対象となりません。		0.2 mg / m ³
鉛中毒予防規則の適用を受けるもの		物質名	管理濃度
18	鉛およびその化合物		0.05 mg / m ³
有機溶剤中毒予防規則の適用を受けるもの		物質名	管理濃度
19	エチレングリコールモノエチルエーテル(セロソルフ)		5ppm
20	エチレングリコールモノエチルエーテルアセテート(セロソルフアセテート)		5ppm
21	エチレングリコールモノメチルエーテル(メチルセロソルフ)		0.1ppm
22	キシレン		50ppm
23	N, N-ジメチルホルムアミド		10ppm
24	トルエン		20ppm
25	二硫化炭素		1ppm
26	メタノール		200ppm

※1 平成 26 年 11 月 1 日からスチレン、テトラクロロエチレン、トリクロロエチレンが有機溶剤中毒予防規則の措置対象物質から特定化学物質障害予防規則の措置対象物質になります(赤枠)。なお、これらの物質については特別有機溶剤として、特化則において準用する有機則の規定の適用を受けます。

※2 カドミウム、クロム、バナジウム、ニッケル、砒素の金属単体は対象となりません。

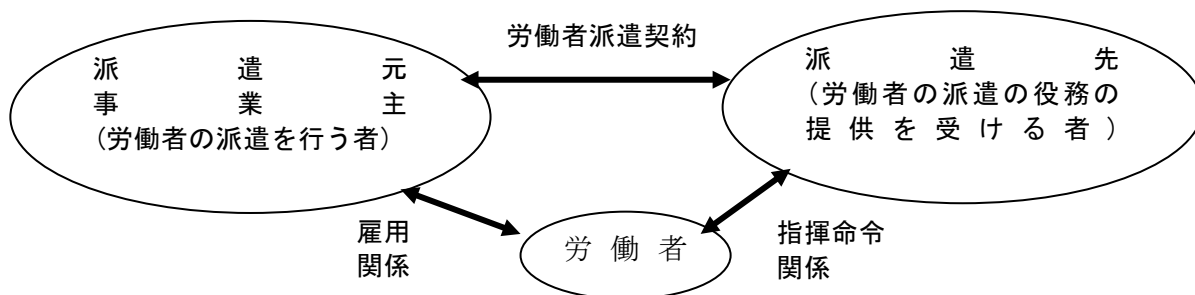
※ 上記 3、11～13、19～26 の物質を含む有機溶剤の混合物について、作業環境測定及び評価を行った結果、第 3 管理区分に区分された屋内作業場における業務については、それぞれの物質の測定値が当該物質の管理濃度以下であっても、女性労働者を就労させてはいけません。

詳しくは、厚生労働省ホームページを参照してください。
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku05/h24-78.html

12. 派遣労働者の安全衛生

1 労働者派遣法

労働者派遣事業とは、自己の雇用する労働者を、他人の指揮命令を受けて、労働に従事させることを業として行うことをいいます。この定義に当てはまるものは、労働者派遣事業の適正な運営確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(以下「労働者派遣法」という。)の適用を受けます。



派遣中の労働者に関しては、労働安全衛生法の法令は、次のとおり特例的に適用されます。

表 派遣中の労働者に関する労働安全衛生法の適用関係

適用項目	派遣元事業主	派遣先事業主
・職場における安全衛生を確保する事業者の責務	○	○
・事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務	○	○
・労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等	○	○
・総括安全衛生管理者の選任等	○	○
・安全管理者の選任等		○
・衛生管理者の選任等	○	○
・安全衛生推進者の選任等	○	○
・産業医の選任等	○	○
・作業主任者の選任等		○
・統括安全衛生責任者の選任等		○
・元方安全衛生管理者の選任等		○
・安全委員会の設置等		○
・衛生委員会の設置等	○	○
・安全管理者等に対する能力向上教育等	○	○
・労働者の危険又は健康障害を防止するための措置 事業者の講ずべき措置 労働者の遵守すべき事項 元方事業者の講ずべき措置 特定元方事業者の講ずべき措置		○
・定期自主点検		○
・化学物質の有害性の調査		○

適用項目	派遣元事業主	派遣先事業主
・安全衛生教育	(雇入れ時)	(危険有害業務就業時)
・作業内容変更時の安全衛生教育	○	○
・有害業務従事者に対する安全衛生教育	○	○
・職長教育		○
・就業制限		○
・中高年齢者等についての配慮	○	○
・事業者の行う安全衛生教育に対する国の援助	○	○
・作業環境を維持管理するよう努める義務		○
・作業環境測定		○
・健康診断	(一般健康診断等) (ストレスチェック)	(有害な業務に係る健康診断)
・健康診断(健康診断結果に基づく作業転換等の措置)	○	○
・病者の就業禁止		○
・作業時間の制限		○
・健康の保持増進のための措置	○	○
・安全衛生改善計画等		○
・機械等の設置、移転に係る計画の届出、審査等		○
・申告を理由とする不利益取扱禁止	○	○
・使用禁止命令等		○
・報告等	○	○
・法令の周知	○	○
・書類の保管等	○	○
・事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助	○	○
・疫学的調査等	○	○

2 派遣労働者の労働災害

派遣元・派遣先の事業者双方が、それぞれ労働者死傷病報告(労働安全衛生規則様式第23号、24号)を所轄の労働基準監督署に提出しなければなりません。また、派遣先の事業者が、所轄の労働基準監督署へ労働者死傷病報告(様式第23号)を提出したときは、その写しを派遣元事業者に送付することが必要になります。

労災保険は派遣元事業者の保険が適用されますので、派遣元事業者は被災した労働者が労災保険給付の手続を行うために必要な助力をしなければなりません。

13. 外国人労働者の安全衛生

1 安全衛生の確保

(1) 安全衛生教育の実施

外国人労働者に対し安全衛生教育を実施するに当たっては、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行わなければなりません。

特に、機械設備、安全装置又は保護具の使用方法等については、確実に理解させるよう留意してください。

- 労働災害を防止するためには、機械設備の安全対策とともに、労働者に対する適切な安全衛生教育の実施が必要です。外国人労働者に対する安全衛生教育は、外国人労働者が理解できる言語の使用、写真、イラスト等を用いた説明等、労働者がその内容を理解できる方法により行ってください。

(2) 労働災害防止のための日本語教育などの実施

外国人労働者が労働災害防止のための指示等を理解することができるようにするため、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させるよう努めてください。

- 外国人労働者に対しては、労働災害防止のための基本的な指示、合図や緊急の指示を理解することができるように、「止まれ」、「入るな」等の必要な日本語や共同作業を行う場合の基本的な合図等を習得させるようにしなければなりません。

(3) 労働災害防止に関する標識、掲示等

事業場内における労働災害防止に関する標識、掲示等について、図解等の方法を用いる等、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うよう努めてください。

(4) 健康診断の実施等

外国人労働者に対して健康診断を実施してください。その際、健康診断の目的・内容を外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めてください。

また、健康診断結果に基づく事後措置を実施するときは、健康診断の結果及び事後措置の必要性・内容を外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めてください。

- 法令によって実施が義務付けられている健康診断には、労働者の一般的な健康状態を調べる一般健康診断と労働衛生上特に有害な業務に従事する労働者に対して行われる特別の健診項目による特殊健康診断があります。詳細については、最寄りの都道府県労働局又は労働基準監督署へお問い合わせください。

(5) 健康指導、健康相談の実施

産業医、衛生管理者等を活用して外国人労働者に対して健康指導、健康相談を行うよう努めてください。

2 適正な労災保険給付の確保

(1) 労災保険制度の周知

外国人労働者に対し、労災保険に関する法令の内容及び保険給付に係る請求手続等について、雇入れ時に外国人労働者が理解できるよう説明を行うこと等により周知を図ってください。

- 周知に当たって必要な資料は、最寄りの都道府県労働局又は労働基準監督署へお問い合わせください。

(2) 保険給付の請求等についての援助

外国人労働者に係る労働災害等が発生した場合には、労災保険給付の請求その他の手続に関し、外国人労働者からの相談に応ずるなどの必要な援助を行うよう努めてください。

- 外国人労働者が労働災害にあった場合には、確実に労災保険給付を受給できるよう援助に努めてください。
- 具体的な援助の方法としては、外国人労働者からの相談に応ずることのほか、請求書に必要事項を記入し本人の確認を得た上で労働基準監督署に提出するなど請求手続きを代行すること、保険給付を受けるための本人名義の金融機関口座を設けることなどが考えられます。

外国人労働相談のご案内

神奈川県では、外国人の方々の賃金や労働条件、労働災害などについて専門相談員と通訳が対応する、外国人労働相談を行っています。

- かながわ労働センター(横浜市中区寿町 1-4 かながわ労働プラザ 2 階)
(JR 根岸線石川町駅北口下車徒歩 3 分)

・ スペイン語 開催日：第 2・4 水曜日 直通電話番号：045-662-1166

・ 中国語 開催日：毎週金曜日 直通電話番号：045-662-1103

- かながわ労働センター県央支所(厚木市水引 2-3-1 県厚木合同庁舎 3 号館 2 階)
(小田急線本厚木駅徒歩 15 分)

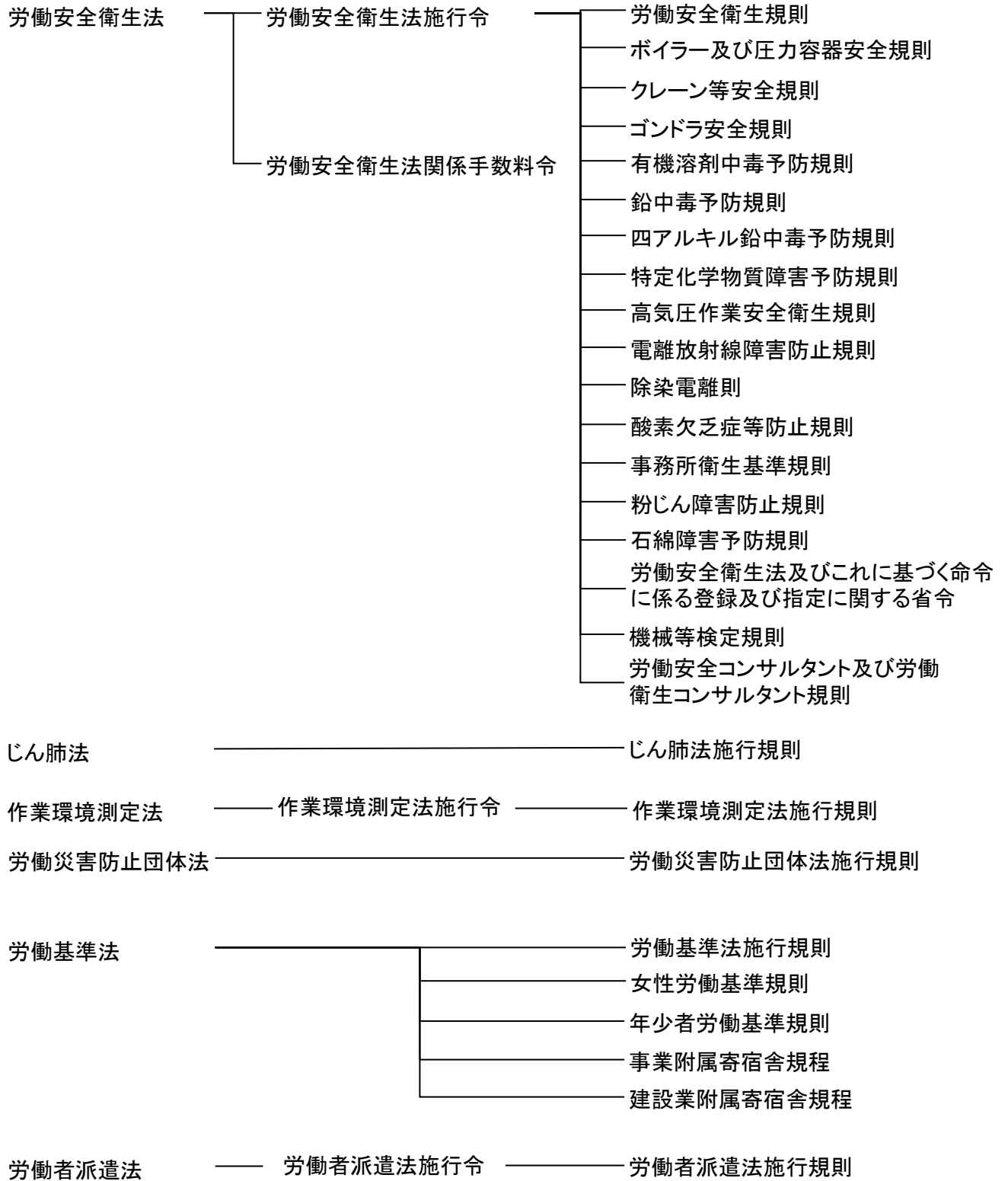
・ ポルトガル語 開催日：毎週月曜日 直通電話番号：046-221-7994

・ スペイン語 開催日：毎週木曜日 直通電話番号：046-221-7994

※かながわ労働センター及び同県央支所の所在地は、P117 を参照してください。

Ⅲ 労働安全衛生管理の概要

1. 労働安全衛生関係法規体系

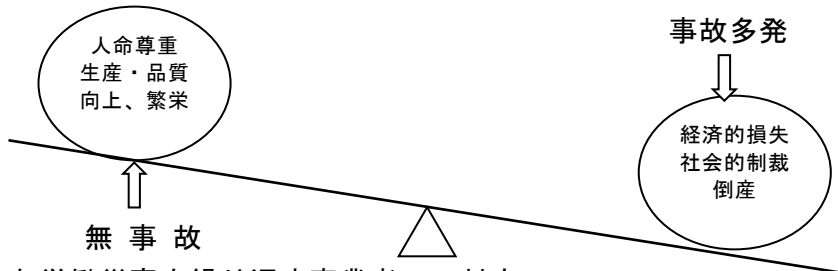


2. 安全衛生と企業経営

1 安全衛生意識の定着化の必要性

- 安全衛生は金がかかり、負担が大きい
 - 安全衛生に配慮すると生産がおろそかになる
 - 自分の工場では何年も労働災害は発生していない、だから自分たちとは関係がない
- これらのような経営者の安全衛生に対する理解不足により労働災害が発生するケースがあります。

2 安全衛生管理を行うことは経営者の社会的な使命です



3 重大な労働災害を繰り返す事業者への対応

平成 27 年 6 月 1 日から労働安全衛生法令が改正され、労働安全衛生法令等に違反したことを原因とした同様の重大な労働災害を複数の事業場で発生させた事業者に対し、厚生労働大臣が当該事業者の全ての事業場における再発防止のための改善計画の作成を指示することができるものとされました。また、指示を受けたにもかかわらず改善計画を提出しない場合や計画を守っていない場合には、厚生労働大臣は必要な措置をとるよう勧告することができ、勧告に従わない場合には、企業名等を公表することができるものとされました。

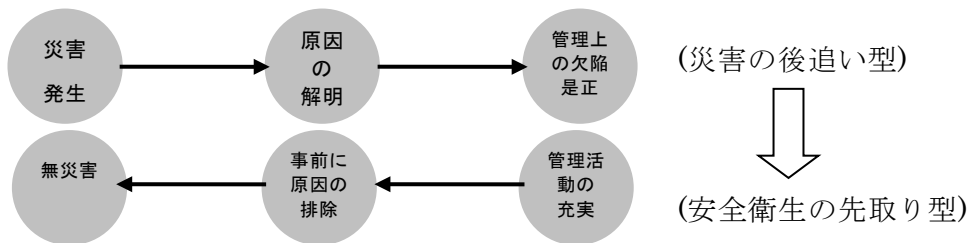
3. 安全衛生管理体制

1 経営者は、災害防止対策について検討、企画、実施等を分担する安全衛生管理組織をつくり、安全衛生についての体制の確立と責任を果たすことが必要です。

- 管理者の責任と権限が明確にされていること
 - 生産ラインに密着した組織であること
- これらのような条件が組織作りには必要です

2 年間の安全衛生管理計画の作成及びその適切な推進が重要です。事業場の実情に応じた独自のもので、実行可能なものであることが大切です。

3 これからの安全衛生管理の進め方



4 安全衛生管理はどこで行ったらよいのでしょうか

- 生産ラインで行うもの……………ライン型
- 特別のスタッフ部門が行うもの……………スタッフ型
- 生産ラインとスタッフ部門が連携して行うもの……ライン・スタッフ型
- ライン・スタッフ型が最適なものと言われています。
- ラインにおいては安全衛生を織り込んだ生産活動が必要です。

●安全衛生管理体制の内容

名称(資格)	業務内容等	設置事業場・規模別・業種別
総括安全衛生管理者 (事業の実施を統括管理している者) 労働安全衛生法 (第10条)	1 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関すること 2 労働者の安全又は衛生のための教育の実施に関すること 3 健康診断の実施その他健康の保持増進に関すること 4 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること 5 その他労働災害を防止するための必要な業務	① 林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業 100人以上 ② 製造業(物の加工業を含む)、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器卸売業、各種商品小売業、家具・建具、じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業 300人以上 ③ その他の業種 1,000人以上
安全管理者 (生産態様の全般に精通し、安全について理解と情熱があり、労使双方から信頼がある有資格者) 労働安全衛生法 (第11条) 労働安全衛生規則 (第4条)	1 建設物、設備、作業場所または作業方法に危険がある場合には、応急措置又は適当な防止の措置を行うこと 2 安全装置、保護具、その他危険防止のための設備、器具の定期的点検と整備を行うこと 3 作業の安全についての教育と訓練を行うこと 4 発生した災害原因の調査と対策の検討を行うこと 5 消防と避難の訓練を行うこと 6 作業主任者その他安全に関する補助者の監督 7 安全に関する資料の作成、収集と重要事項の記録 8 事業場構内に下請事業場の労働者がいて、親企業の労働者と同じ場所で作業する場合には、その安全対策等の実施	上記①・②の50人以上の事業場 次のいずれかの資格を有し、厚生労働大臣が定める研修を修了した者から専属の者を選任しなければならない。 <input type="checkbox"/> 大学又は高等専門学校の理科系統課程(機械工学科等)、若しくは職業能力開発大学校における長期課程を修め卒業し、その後2年以上の産業安全の実務(生産ラインの管理業務を含む。以下同じ)経験を有する者 <input type="checkbox"/> 高等学校又は中等学校において理科系統学科(機械科等)を修め卒業し、その後4年以上の産業安全実務の経験を有する者 <input type="checkbox"/> 労働安全コンサルタント <input type="checkbox"/> 厚生労働大臣告示による者(一部抜粋) <ul style="list-style-type: none"> ● 大学又は高等専門学校において理科系統以外の課程を修め卒業した者は、その後4年以上の産業安全実務の経験を有する者 ● 高等学校又は中等学校において理科系統以外の課程を修めて卒業した者は、その後6年以上の産業安全実務の経験を有する者 ● その他の者は、7年以上の産業安全実務の経験を有する者
衛生管理者 (労働衛生を日常の業務として推進する有資格者) 労働安全衛生法 (第12条) 労働安全衛生規則 (第7条)	1 毎週1回は作業場を巡視し、設備や作業方法、あるいは衛生状態に有害のおそれのあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じること 2 健康に異常のある者の発見及び処置に関すること 3 作業環境の衛生上の調査に関すること 4 作業条件、施設等の衛生上の改善に関すること 5 労働衛生保護具、救急用具等の点検及び整備に関すること 6 労働衛生教育、健康相談その他労働者の健康保持に必要な事項に関すること 7 労働者の負傷及び疾病、それによる死亡、欠勤及び移動に関する統計の作成に関すること 8 その事業の労働者が行う作業が他の労働者が行う作業と同一の場所において行われる場合における衛生に関し必要な措置に関すること 9 その他労働衛生日誌の記載等職務上の記録の整備等に関すること	50人以上の事業場 ① 農林畜水産業、鉱業、建設業、製造業(物の加工業を含む)、電気業、ガス業、水道業、熱供給業、運送業、自動車整備業、機械修理業、医療業及び清掃業は第1種衛生管理者免許若しくは衛生工学衛生管理者免許又は医師、歯科医師、労働衛生コンサルタントの資格を有する者のうちから選任(500人以上の事業場のうち一定の業務に労働者を従事させるものは衛生工学衛生管理者の選任が必要) ② 上記①に掲げる以外の業種は、上記①の資格を有する者の他第2種衛生管理者免許の資格を有する者のうちから選任
安全衛生推進者 衛生推進者 (必要な能力を有すると認められる者) 労働安全衛生法 (第12条の2)	安全衛生推進者等の職務 1 施設、設備等の点検及び使用状況の確認並びにこれらのその結果に基づく必要な措置に関すること 2 作業環境の点検及び作業方法の点検並びにこれらの結果に基づく必要な措置に関すること 3 健康診断及び健康の保持増進のための措置に関すること 4 安全衛生教育に関すること 5 異常な事態における応急措置に関すること 6 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること 7 安全衛生情報の収集及び労働災害、疾病・休業等の統計の作成に関すること 8 関係行政機関に対する安全衛生に係る各種報告、届出等に関すること	10人以上50人未満の事業場 安全衛生推進者は総括安全衛生管理者設置事業場欄の①及び②の業種で選任。これ以外の業種では衛生推進者を選任。なお、必要な能力を有する者とは、以下のとおり(一部抜粋) <input type="checkbox"/> 大学又は高等専門学校の卒業生(職業能力開発大学校における長期課程の指導員訓練課程修了者を含む)は、その後1年以上の安全衛生実務の経験を有する者 <input type="checkbox"/> 高等学校又は中等学校の卒業生は、その後3年以上の安全衛生実務の経験を有する者 <input type="checkbox"/> 5年以上の安全衛生実務の経験を有する者 <input type="checkbox"/> 安全衛生推進者等養成講習を修了した者

名称(資格)	業務内容等	設置事業場・規模別・業種別
<p>産 業 医</p> <p>(医師資格を有する他一定の要件を備えた者)</p> <p>労働安全衛生法(第13条)</p> <p>労働安全衛生規則(第13条)</p>	<p>1 毎月1回は作業場を巡視し、作業方法や衛生状態に有害のおそれがあるときには、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じること</p> <p>2 健康診断及び心理的な負担の程度を把握するための検査、面接指導等の実施並びにこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること</p> <p>3 作業環境の維持管理、作業管理、健康管理に関すること</p> <p>4 健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること</p> <p>5 労働衛生教育に関すること</p> <p>6 労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること</p> <p>7 労働者の健康管理等について、統括安全衛生管理者に対して報告し、又は衛生管理者に対して指導や助言をすることができる</p>	<p>① 50人以上の事業場(1,000人以上又は有害業務従事者500人以上の事業場では専属の産業医を選任する)</p> <p>② ①以外の事業場においては産業医に準じた医師の選任や地域産業保健センターの利用等に努めること</p>
<p>作業主任者</p> <p>(都道府県労働局長の免許を受けた者又は一定の技能講習を修了した者)</p> <p>労働安全衛生法(第14条)</p>	<p>当該作業に従事する労働者の指揮その他の省令で定める事項を行うこと</p>	<p>労働安全衛生法施行令第6条に定める作業を有する事業場</p>
<p>安全委員会</p> <p>(総括安全衛生管理者又は事業の実施を統括管理する者、安全管理者、安全に関する経験者)</p> <p>労働安全衛生法(第17条)</p>	<p>1 労働者の危険防止のための基本となるべき対策に関すること</p> <p>2 労働災害の原因及び再発防止対策で、安全に係るものに関すること</p> <p>3 1、2に掲げるもののほか労働者の危険の防止に関する重要事項</p> <p>a 安全に関する規程の作成に関すること</p> <p>b 法第28条の2第1項の危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置のうち、安全に係るものに関すること</p> <p>c 安全衛生に関する計画(安全に係る部分に限る)の作成、実施、評価及び改善に関すること</p> <p>d 安全教育の実施計画の作成に関すること</p> <p>e 厚生労働大臣、都道府県労働局長、労働基準監督署長、労働基準監督官又は産業安全専門官から文書により命令、指示、勧告又は指導を受けた事項のうち、労働者の危険の防止に関すること</p>	<p>① 林業、鉱業、建設業、製造業のうち木材木製品製造業、化学工業、鉄鋼業、金属製品製造業及び輸送用機械器具製造業、運送業のうち道路貨物運送業及び港湾貨物運送業、自動車整備業、機械修理業並びに清掃業で常時50人以上の労働者を使用するもの</p> <p>② 上記①以外の製造業及び運送業並びに通信業、電気業、ガス業、水道業、熱供給業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業及びゴルフ場業で常時100人以上の労働者を使用するもの</p>
<p>衛生委員会</p> <p>(事業の実施を統括管理する者、衛生管理者、衛生に関する経験者、その他産業医等)</p> <p>労働安全衛生法(第18条)</p>	<p>1 労働者の健康障害を防止するための基本的となるべき対策に関すること</p> <p>2 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること</p> <p>3 労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に係るものに関すること</p> <p>4 1～3に掲げるもののほか、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項</p> <p>a 衛生に関する規程の作成に関すること</p> <p>b 法第28条の2第1項の危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置のうち、衛生に係るものに関すること</p> <p>c 安全衛生に関する計画(衛生に係る部分に限る)の作成、実施、評価及び改善に関すること</p> <p>d 衛生教育の実施計画の作成に関すること</p> <p>e 有害性の調査並びにその結果に対する対策の樹立に関すること</p> <p>f 作業環境測定の結果及びその結果の評価に基づく対策の樹立に関すること</p> <p>g 定期に行われる健康診断、都道府県労働局長の指示を受けて行われる臨時の健康診断、自発的健康診断及び省令の規定に基づいて行われる医師の診断、診察又は処置の結果並びにその結果に対</p>	<p>50人以上の事業場</p>

名称(資格)	業務内容等	設置事業場・規模別・業種別
	する対策の樹立に関すること h 労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置の実施計画の作成に関すること i 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること j 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること k 厚生労働大臣、都道府県労働局長、労働基準監督署長、労働基準監督官又は労働衛生専門官から文書により命令、指示、勧告又は指導を受けた事項のうち、労働者の健康障害の防止に関すること	
安全衛生委員会 (総括安全衛生管理者又は事業の実施を統括管理する者、安全管理者、衛生管理者、産業医、安全・衛生に関する経験者、その他等) 労働安全衛生法 (第19条)	上記安全委員会及び衛生委員会の業務内容	安全委員会と衛生委員会を設けなければならないとされている事業所については、それぞれの設置にかえて安全衛生委員会を設けることができる

4. 安全衛生の点検

安全で健康な職場づくりのためには、まず、ハード、ソフト両面からの職場の安全衛生に関する状況について把握することが大切です。

安全管理体制、作業者の健康状態等の基本的な事項に問題はないか点検をし、点検によって危険有害な状況を見つけ、ただちに改善することが災害防止の決め手です。

1 安全点検

- だれが**
- 点検の対象、種類、内容等によって事業主から現場の労働者まであらゆる階層に渡るが、現場の事情を一番よく知っており、欠陥の是正について能力を有するラインの各地位にある者がよい。
- いつ**
- 点検の内容、緊急度、作業の様態等に応じて常時点検又は一定期間点検とする。
- どこを**
- 作業に関連するあらゆる不安全状態と不安全行為のあるところ。
- どのように**
- 場あたり主義にならぬよう、判断基準を定める等効果的に行えるよう計画を立てて、チェックリストを活用して実施。
- どうする**
- 点検結果について重要性や緊急性によりランク分けして評価を行う。
欠陥の早急な是正→是正措置の確認（結果の報告を求める）

2 衛生点検

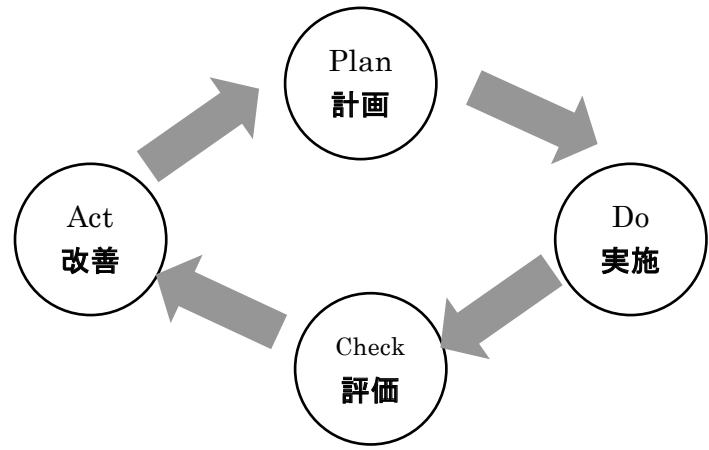
- なにを** 職場における設備面、人や保護具の管理状態等広範囲にわたる衛生点検により衛生管理を進める。
- だれが**
- | | | | | | | | | |
|--------------|---|-------|---|------|---|-------|----------------|------------------------|
| どのように | { | 生産工程別 | } | 自主点検 | — | 衛生管理者 | | |
| | | 作業場別 | | 定期点検 | | — | 安全衛生推進者又は衛生推進者 | |
| | | | | 日常点検 | | | — | 職長、職場監督者 |
| | | | | 月例点検 | | | | 事業者、幹部職員、産業医などを
含めて |
- いつ** 作業条件、季節、月間、週間、一日における正常な作業状態を中心にして行う。
- どうする** 迅速な結果報告
事後措置の進め方具体例
- 問題点を項目別に重要性や緊急性にランク分けし、社内基準を作って優先順位を決める。
 - 問題の内容が大規模な場合は、問題解決のための組織をつくり、必要に応じて外部の専門家や専門メーカーなどの協力を求める。
 - 予算措置、対策結果の見直し。

3 労働安全衛生マネジメントシステムについて

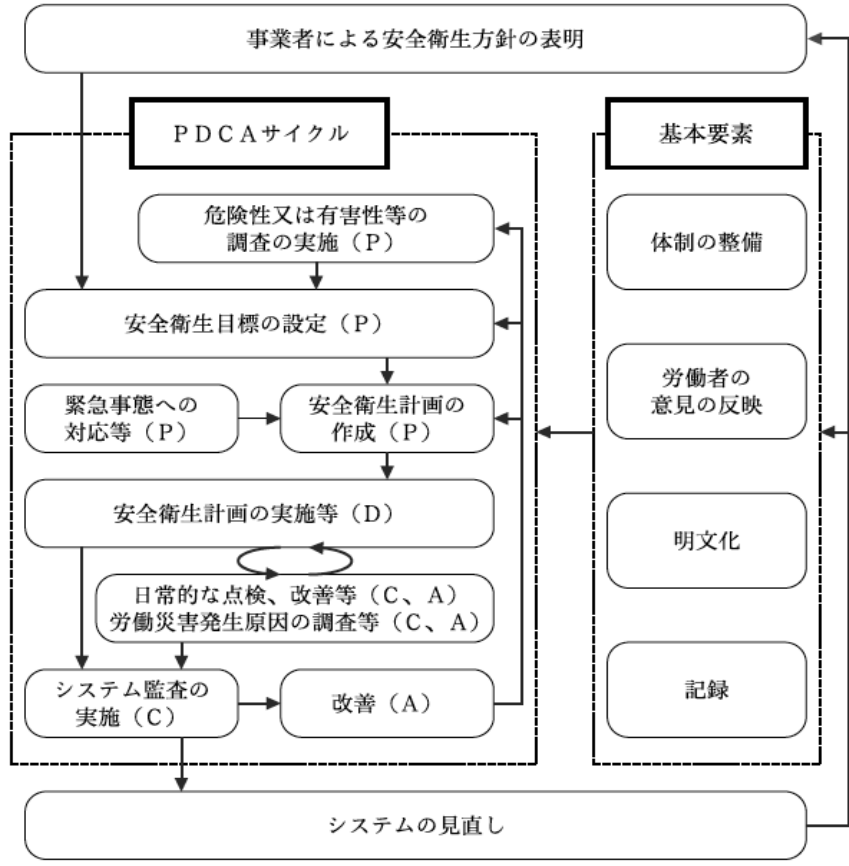
事業場における労働安全衛生の水準の向上に資するため、平成 11 年 4 月に定められた「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」は平成 18 年 3 月に改正され、平成 18 年 4 月 1 日から適用されています。

[指針の適用]…全ての業種及び規模の事業所

労働安全衛生マネジメントシステム(労働安全衛生対策を PDCA サイクルで)



[労働安全衛生マネジメントシステムの概要 (流れ図)]



労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針

(平成 18 年 3 月 10 日 厚生労働省告示 113 号)

● 目的

第 1 条 この指針は、事業者が労働者の協力の下に一連の過程を定めて継続的に行う自主的な安全衛生活動を促進することにより、労働災害の防止を図るとともに、労働者の健康の増進及び快適な職場環境の形成の促進を図り、もって事業場における安全衛生の水準の向上に資することを目的とする。

第 2 条 この指針は、労働安全衛生法(昭和 47 年法律第 57 号。以下「法」という。)の規定に基づき機械、設備、化学物質等による危険又は健康障害を防止するため事業者が講ずべき具体的な措置を定めるものではない。

● 定義

第 3 条 この指針において次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

一 労働安全衛生マネジメントシステム 事業場において、次に掲げる事項を体系的かつ継続的に実施する安全衛生管理に係る一連の自主的活動に関する仕組みであって、生産管理等事業実施に係る管理と一体となって運用されるものをいう。

イ 安全衛生に関する方針(以下「安全衛生方針」という。)の表明

ロ 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置

ハ 安全衛生に関する目標(以下「安全衛生目標」という。)の設定

ニ 安全衛生に関する計画(以下「安全衛生計画」という。)の作成、実施、評価及び改善

二 システム監査 労働安全衛生マネジメントシステムに従って行う措置が適切に実施されているかどうかについて、安全衛生計画の期間を考慮して事業者が行う調査及び評価をいう。

● 適用

第 4 条 労働安全衛生マネジメントシステムに従って行う措置は、事業場を一の単位として実施することを基本とする。ただし、建設業に属する事業の仕事を行う事業者については、当該仕事の請負契約を締結している事業場及び当該事業場において締結した請負契約に係る仕事を行う事業場を併せて一の単位として実施することを基本とする。

● 安全衛生方針の表明

第 5 条 事業者は、安全衛生方針を表明し、労働者及び関係請負人その他の関係者に周知させるものとする。

2 安全衛生方針は、事業場における安全衛生水準の向上を図るための安全衛生に関する基本的考え方を示すものであり、次の事項を含むものとする。

一 労働災害の防止を図ること。

二 労働者の協力の下に、安全衛生活動を実施すること。

三 法又はこれに基づく命令、事業場において定めた安全衛生に関する規程(以下「事業場安全衛生規程」という。)等を遵守すること。

四 労働安全衛生マネジメントシステムに従って行う措置を適切に実施すること。

● 労働者の意見の反映

第 6 条 事業者は、安全衛生目標の設定並びに安全衛生計画の作成、実施、評価及び改善に当たり、安全衛生委員会等(安全衛生委員会、安全委員会又は衛生委員会をいう。以下同じ。)の活用等労働者の意見を反映する手順を定めるとともに、この手順に基づき、労働者の意見を反映するものとする。

● 体制の整備

第 7 条 事業者は、労働安全衛生マネジメントシステムに従って行う措置を適切に実施する体制を整備するため、次の事項を行うものとする。

一 システム各級管理者(事業場においてその事業の実施を統括管理する者及び生産・製造部門、安全衛生部門等における部長、課長、係長、職長等の管理者又は監督者であって、労働安全衛生マネジメントシステムを担当するものをいう。以下同じ。)の役割、責任及び権限を定めるとともに、労働者及び関係請負人その他の関係者に周知させること。

二 システム各級管理者を指名すること。

三 労働安全衛生マネジメントシステムに係る人材及び予算を確保するよう努めること。

四 労働者に対して労働安全衛生マネジメントシステムに関する教育を行うこと。

五 労働安全衛生マネジメントシステムに従って行う措置の実施に当たり、安全衛生委員会等を活用すること。

● 明文化

第 8 条 事業者は、次の事項を文書により定めるものとする。

一 安全衛生方針

二 システム各級管理者の役割、責任及び権限

三 安全衛生目標

四 安全衛生計画

五 第 6 条、次項、第 10 条、第 13 条、第 15 条第 1 項、第 16 条及び第 17 条第 1 項の規定に基づき定められた手順

2 事業者は、前項の文書を管理する手順を定めるとともに、この手順に基づき、当該文書を管理するものとする。

●記録

(記録)

第9条 事業者は、安全衛生計画の実施状況、システム監査の結果等労働安全衛生マネジメントシステムに従って行う措置の実施に関し必要な事項を記録するとともに、当該記録を保管するものとする。

●危険性又は有害性等の調査及び実施事項の決定

第10条 事業者は、法第28条の2第2項に基づく指針に従って危険性又は有害性等を調査する手順を定めるとともに、この手順に基づき、危険性又は有害性等を調査するものとする。

2 事業者は、法又はこれに基づく命令、事業場安全衛生規程等に基づき実施すべき事項及び前項の調査の結果に基づき労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を決定する手順を定めるとともに、この手順に基づき、実施する措置を決定するものとする。

●安全衛生目標の設定

第11条 事業者は、安全衛生方針に基づき、次に掲げる事項を踏まえ、安全衛生目標を設定し、当該目標において一定期間に達成すべき到達点を明らかとするとともに、当該目標を労働者及び関係請負人その他の関係者に周知するものとする。

- 一 前条第1項の規定による調査結果
- 二 過去の安全衛生目標の達成状況

●安全衛生計画の作成

第12条 事業者は、安全衛生目標を達成するため、事業場における危険性又は有害性等の調査の結果等に基づき、一定の期間を限り、安全衛生計画を作成するものとする。

2 安全衛生計画は、安全衛生目標を達成するための具体的な実施事項、日程等について定めるものであり、次の事項を含むものとする。

- 一 第10条第2項の規定により決定された措置の内容及び実施時期に関する事項
- 二 日常的な安全衛生活動の実施に関する事項
- 三 安全衛生教育の内容及び実施時期に関する事項
- 四 関係請負人に対する措置の内容及び実施時期に関する事項
- 五 安全衛生計画の期間に関する事項
- 六 安全衛生計画の見直しに関する事項

●安全衛生計画の実施等

第13条 事業者は、安全衛生計画を適切かつ継続的に実施する手順を定めるとともに、この手順に基づき、安全衛生計画を適切かつ継続的に実施するものとする。

2 事業者は、安全衛生計画を適切かつ継続的に実施するために必要な事項について労働者及び関係請負人その他の関係者に周知させる手順を定めるとともに、この手順に基づき、安全衛生計画を適切かつ継続的に実施するために必要な事項をこれらの者に周知させるものとする。

●緊急事態への対応

第14条 事業者は、あらかじめ、労働災害発生の急迫した危険がある状態(以下「緊急事態」という。)が生ずる可能性を評価し、緊急事態が発生した場合に労働災害を防止するための措置を定めるとともに、これに基づき適切に対応するものとする。

●日常的な点検、改善等

第15条 事業者は、安全衛生計画の実施状況等の日常的な点検及び改善を実施する手順を定めるとともに、この手順に基づき、安全衛生計画の実施状況等の日常的な点検及び改善を実施するものとする。

2 事業者は、次回の安全衛生計画を作成するに当たって、前項の日常的な点検及び改善並びに次条の調査等の結果を反映するものとする。

●労働災害発生原因の調査等

第16条 事業者は、労働災害、事故等が発生した場合におけるこれらの原因の調査並びに問題点の把握及び改善を実施する手順を定めるとともに、労働災害、事故等が発生した場合には、この手順に基づき、これらの原因の調査並びに問題点の把握及び改善を実施するものとする。

●システム監査

第17条 事業者は、定期的なシステム監査の計画を作成し、第五条から前条までに規定する事項についてシステム監査を適切に実施する手順を定めるとともに、この手順に基づき、システム監査を適切に実施するものとする。

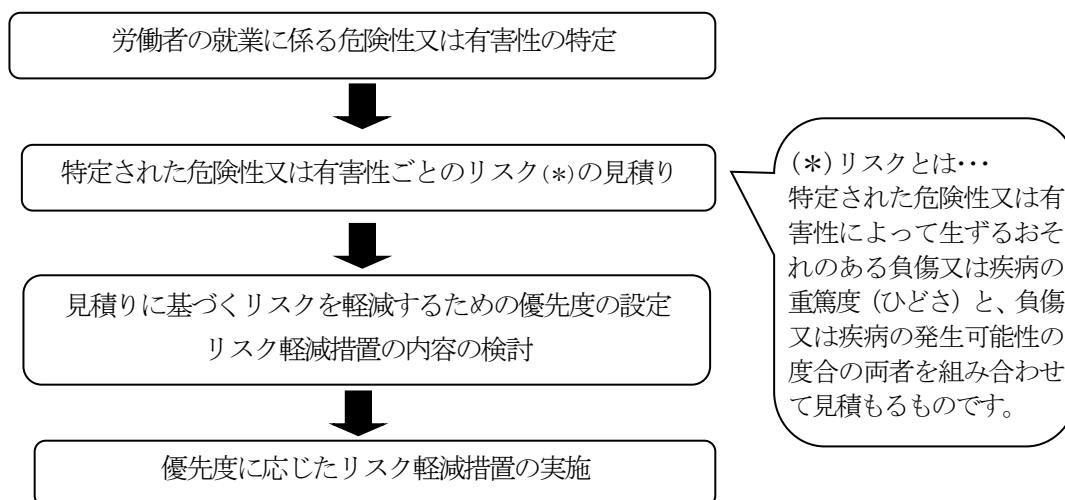
2 事業者は、前項のシステム監査の結果、必要があると認めるときは、労働安全衛生マネジメントシステムに従って行う措置の実施について改善を行うものとする。

●労働安全衛生マネジメントシステムの見直し

第18条 事業者は、前条第1項のシステム監査の結果を踏まえ、定期的に、労働安全衛生マネジメントシステムの妥当性及び有効性を確保するため、安全衛生方針の見直し、この指針に基づき定められた手順の見直し等労働安全衛生マネジメントシステムの全般的な見直しを行うものとする。

4 危険性又は有害性等の調査（リスクアセスメント）

危険性又は有害性等の調査(リスクアセスメント)とは、労働者の就業に係る危険性又は有害性(ハザード)を特定し、それに対する対策を検討する一連の流れです。事業者はリスクアセスメントの結果に基づき、リスク低減措置を実施するよう努めなければなりません。



危険性又は有害性等の調査等に関する指針

(平成 18 年 3 月 10 日 指針公示第 1 号)

1 趣旨等

生産工程の多様化・複雑化が進展するとともに、新たな機械設備・化学物質が導入されていること等により、労働災害の原因が多様化し、その把握が困難になっている。

このような現状において、事業場の安全衛生水準の向上を図っていくため、労働安全衛生法(昭和 47 年法律第 57 号。以下「法」という。)第 28 条の 2 第 1 項において、労働安全衛生関係法令に規定される最低基準としての危害防止基準を遵守するだけでなく、事業者が自主的に個々の事業場の建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等による、又は作業行動その他業務に起因する危険性又は有害性等の調査(以下単に「調査」という。)を実施し、その結果に基づいて労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を講ずることが事業者の努力義務として規定されたところである。

本指針は、法第 28 条の 2 第 2 項の規定に基づき、当該措置が各事業場において適切かつ有効に実施されるよう、その基本的な考え方及び実施事項について定め、事業者による自主的な安全衛生活動への取組を促進することを目的とするものである。

また、本指針を踏まえ、特定の危険性又は有害性の種類等に関する詳細な指針が別途策定されるものとする。詳細な指針には、「化学物質等による労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置に関する指針」、機械安全に関して厚生労働省労働基準局長の定めるものが含まれる。

なお、本指針は、「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」(平成 11 年労働省告示第 53 号)に定める危険性又は有害性等の調査及び実施事項の特定の具体的実施事項としても位置付けられるものである。

2 適用

本指針は、建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等による、又は作業行動その他業務に起因する危険性又は有害性(以下単に「危険性又は有害性」という。)であって、労働者の就業に係る全てのものを対象とする。

3 実施内容

事業者は、調査及びその結果に基づく措置(以下「調査等」という。)として、次に掲げる事項を実施するものとする。

- (1) 労働者の就業に係る危険性又は有害性の特定
- (2) (1)により特定された危険性又は有害性によって生ずるおそれのある負傷又は疾病の重篤度及び発生する可能性の度合(以下「リスク」という。)の見積り
- (3) (2)の見積りに基づくリスクを低減するための優先度の設定及びリスクを低減するための措置(以下「リスク低減措置」という。)内容の検討
- (4) (3)の優先度に対応したリスク低減措置の実施

4 実施体制等

- (1) 事業者は、次に掲げる体制で調査等を実施するものとする。
- ア 総括安全衛生管理者等、事業の実施を統括管理する者(事業場トップ)に調査等の実施を統括管理させること。
 - イ 事業場の安全管理者、衛生管理者等に調査等の実施を管理させること。
 - ウ 安全衛生委員会等(安全衛生委員会、安全委員会又は衛生委員会をいう。)の活用等を通じ、労働者を参画させること。
 - エ 調査等の実施に当たっては、作業内容を詳しく把握している職長等に危険性又は有害性の特定、リスクの見積り、リスク低減措置の検討を行わせるように努めること。
 - オ 機械設備等に係る調査等の実施に当たっては、当該機械設備等に専門的な知識を有する者を参画させるように努めること。
- (2) 事業者は、(1)で定める者に対し、調査等を実施するために必要な教育を実施するものとする。

5 実施時期

- (1) 事業者は、次のアからオまでに掲げる作業等の時期に調査等を行うものとする。
- ア 建設物を設置し、移転し、変更し、又は解体するとき。
 - イ 設備を新規に採用し、又は変更するとき。
 - ウ 原材料を新規に採用し、又は変更するとき。
 - エ 作業方法又は作業手順を新規に採用し、又は変更するとき。
 - オ その他、次に掲げる場合等、事業場におけるリスクに変化が生じ、又は生ずるおそれのあるとき。
 - (ア) 労働災害が発生した場合であって、過去の調査等の内容に問題がある場合
 - (イ) 前回の調査等から一定の期間が経過し、機械設備等の経年による劣化、労働者の入れ替わり等に伴う労働者の安全衛生に係る知識経験の変化、新たな安全衛生に係る知見の集積等があった場合
- (2) 事業者は、(1)のアからエまでに掲げる作業を開始する前に、リスク低減措置を実施することが必要であることに留意するものとする。
- (3) 事業者は、(1)のアからエまでに係る計画を策定するときは、その計画を策定するときにおいても調査等を実施することが望ましい。

6 対象の選定

- 事業者は、次により調査等の実施対象を選定するものとする。
- (1) 過去に労働災害が発生した作業、危険な事象が発生した作業等、労働者の就業に係る危険性又は有害性による負傷又は疾病の発生が合理的に予見可能であるものは、調査等の対象とすること。
- (2) (1)のうち、平坦な通路における歩行等、明らかに軽微な負傷又は疾病しかもたらさないと予想されるものについては、調査等の対象から除外して差し支えないこと。

7 情報の入手

- (1) 事業者は、調査等の実施に当たり、次に掲げる資料等を入手し、その情報を活用するものとする。入手に当たっては、現場の実態を踏まえ、定常的な作業に係る資料等のみならず、非定常作業に係る資料等も含めるものとする。
- ア 作業標準、作業手順書等
 - イ 仕様書、化学物質等安全データシート(MSDS)等、使用する機械設備、材料等に係る危険性又は有害性に関する情報
 - ウ 機械設備等のレイアウト等、作業の周辺の環境に関する情報
 - エ 作業環境測定結果等
 - オ 混在作業による危険性等、複数の事業者が同一の場所で作業を実施する状況に関する情報
 - カ 災害事例、災害統計等
 - キ その他、調査等の実施に当たり参考となる資料等
- (2) 事業者は、情報の入手に当たり、次に掲げる事項に留意するものとする。
- ア 新たな機械設備等を外部から導入しようとする場合には、当該機械設備等のメーカーに対し、当該設備等の設計・製造段階において調査等を実施することを求め、その結果を入手すること。
 - イ 機械設備等の使用又は改造等を行おうとする場合に、自らが当該機械設備等の管理権原を有しないときは、管理権原を有する者等が実施した当該機械設備等に対する調査等の結果を入手すること。
 - ウ 複数の事業者が同一の場所で作業する場合には、混在作業による労働災害を防止するために元方事業者が実施した調査等の結果を入手すること。
 - エ 機械設備等が転倒するおそれがある場所等、危険な場所において、複数の事業者が作業を行う場合には、元方事業者が実施した当該危険な場所に関する調査等の結果を入手すること

8 危険性又は有害性の特定

- (1) 事業者は、作業標準等に基づき、労働者の就業に係る危険性又は有害性を特定するために必要な単位で作業を洗い出した上で、各事業場における機械設備、作業等に応じてあらかじめ定めた危険性又は有害性の分類に則して、各作業における危険性又は有害性を特定するものとする。
- (2) 事業者は、(1)の危険性又は有害性の特定に当たり、労働者の疲労等の危険性又は有害性への付加的影響を考慮するものとする。

9 リスクの見積り

- (1) 事業者は、リスク低減の優先度を決定するため、次に掲げる方法等により、危険性又は有害性により発生するおそれのある負傷又は疾病の重篤度及びそれらの発生の可能性の度合をそれぞれ考慮して、リスクを見積もるものとする。ただし、化学物質等による疾病については、化学物質等の有害性の度合及びばく露の量をそれぞれ考慮して見積もることができる。
 - ア 負傷又は疾病の重篤度とそれらが発生する可能性の度合を相対的に尺度化し、それらを縦軸と横軸とし、あらかじめ重篤度及び可能性の度合に応じてリスクが割り付けられた表を使用してリスクを見積もる方法
 - イ 負傷又は疾病の発生する可能性とその重篤度を一定の尺度によりそれぞれ数値化し、それらを加算又は乗算等してリスクを見積もる方法
 - ウ 負傷又は疾病の重篤度及びそれらが発生する可能性等を段階的に分岐していくことによりリスクを見積もる方法
- (2) 事業者は、(1)の見積りに当たり、次に掲げる事項に留意するものとする。
 - ア 予想される負傷又は疾病の対象者及び内容を明確に予測すること。
 - イ 過去に実際に発生した負傷又は疾病の重篤度ではなく、最悪の状況を想定した最も重篤な負傷又は疾病の重篤度を見積もること。
 - ウ 負傷又は疾病の重篤度は、負傷や疾病等の種類にかかわらず、共通の尺度を使うことが望ましいことから、基本的に、負傷又は疾病による休業日数等を尺度として使用すること。
 - エ 有害性が立証されていない場合でも、一定の根拠がある場合は、その根拠に基づき、有害性が存在すると仮定して見積もるよう努めること。
- (3) 事業者は、(1)の見積りを、事業場の機械設備、作業等の特性に応じ、次に掲げる負傷又は疾病の類型ごとに行うものとする。
 - ア はさまれ、墜落等の物理的な作用によるもの
 - イ 爆発、火災等の化学物質の物理的効果によるもの
 - ウ 中毒等の化学物質等の有害性によるもの
 - エ 振動障害等の物理因子の有害性によるもの
 また、その際、次に掲げる事項を考慮すること。
 - ア 安全装置の設置、立入禁止措置その他の労働災害防止のための機能又は方策(以下「安全機能等」という。)の信頼性及び維持能力
 - イ 安全機能等を無効化する又は無視する可能性
 - ウ 作業手順の逸脱、操作ミスその他の予見可能な意図的・非意図的な誤使用又は危険行動の可能性

10 リスク低減措置の検討及び実施

- (1) 事業者は、法令に定められた事項がある場合にはそれを必ず実施するとともに、次に掲げる優先順位でリスク低減措置内容を検討の上、実施するものとする。
 - ア 危険な作業の廃止・変更等、設計や計画の段階から労働者の就業に係る危険性又は有害性を除去又は低減する措置
 - イ インターロック、局所排気装置等の設置等の工学的対策
 - ウ マニュアルの整備等の管理的対策
 - エ 個人用保護具の使用
- (2) (1)の検討に当たっては、リスク低減に要する負担がリスク低減による労働災害防止効果と比較して大幅に大きく、両者に著しい不均衡が発生する場合であって、措置を講ずることを求めることが著しく合理性を欠くと考えられるときを除き、可能な限り高い優先順位のリスク低減措置を実施する必要があるものとする。
- (3) なお、死亡、後遺障害又は重篤な疾病をもたらすおそれのあるリスクに対して、適切なリスク低減措置の実施に時間を要する場合は、暫定的な措置を直ちに講ずるものとする。

11 記録

事業者は、次に掲げる事項を記録するものとする。

- (1) 洗い出した作業
- (2) 特定した危険性又は有害性
- (3) 見積もったリスク
- (4) 設定したリスク低減措置の優先度
- (5) 実施したリスク低減措置の内容

なお、「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」(平成28年6月1日以降、平成18年指針公示第2号は廃止され平成27年指針公示第3号)も示されています。

5. 安全衛生教育

1 安全衛生教育

対 象	内 容
新規採用時・配置転換時の教育	① 機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法に関すること ② 安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及びこれらの取扱い方法に関すること ③ 作業手順に関すること ④ 作業開始時の点検に関すること ⑤ 作業した場合に発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関すること ⑥ 整理整頓及び清潔の保持に関すること ⑦ 事故時における応急措置及び退避に関すること ⑧ 以上のほか作業に関する安全又は衛生のために必要なこと ※ 事務労働を主体とする者については、以上の①～④のことについての教育を省略しても可
一般従業員教育	朝礼時、昼礼時等様々な機会をとらえての安全衛生教育 等 職場巡視の際の不安全行動の指摘等の現場教育
職長又は現場監督者教育	① 作業方法の決定及び従業員の配置に関すること ② 従業員に対する指導又は監督の方法に関すること ③ 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置に関すること ④ 異常時における措置に関すること ⑤ その他現場監督者として行うべき労働災害防止活動に関すること
危険有害業務従事者特別教育	労働安全衛生規則第36条で定める危険、有害業務を行う者については、特別な教育を行わねばならない
安全管理者・安全衛生推進者、衛生管理者・衛生推進者等教育	業務に関する能力の向上を図るための教育、講習等を受けるよう定められています。 (安全管理者及び衛生管理者については以下を参照して下さい)
各種教育の推進	① 一般従業員教育については、法令上教育内容及び講師等についての規制はありません。 ② 新規採用時等教育については、法令上、教育項目についての規制はありますが、当該労働者が従事する業務に関する安全又は衛生を確保するために必要な内容及び時間をもって行うものとしします。 ③ 職長教育及び特別教育については、法令上教育内容及び教育時間について規制されております。 ④ 技能講習については、登録教習機関で受講しなければなりません。

2 安全管理者及び衛生管理者になるには

(1) 安全管理者

労働安全衛生規則第5条に規定されているとおり、学歴に応じた産業安全の実務経験年数と厚生労働大臣が定める研修修了の要件を満たす必要があります (P78 参照)。

なお、各労働災害防止団体では、安全管理者の実務能力向上のために厚生労働大臣が定める研修及び各種講習会を行っています。

(2) 衛生管理者 (労働安全衛生規則第10条)

衛生管理者になるには、次の①から⑦のいずれかの資格が必要です (P78 参照)。

- ① 衛生管理者免許(第1種・第2種)、衛生工学衛生管理者免許を受けた者
- ② 医師
- ③ 歯科医師
- ④ 労働衛生コンサルタント
- ⑤ 保健体育又は保健の教科について中学校教諭免許状もしくは高等学校教諭免許状を有する者であって学校に在職中の者
- ⑥ 養護教諭免許状を有する者であって学校に在職中の者
- ⑦ 大学又は高等専門学校において保健体育に関する科目を担当する教授、准教授又は講師

衛生管理者免許の取得について

次の方が衛生管理者免許を受けることができます。

- ① 衛生管理者資格試験合格者(第1種・第2種)

(指定試験機関) 公益財団法人 安全衛生技術試験協会(東京都千代田区西神田 3-8-1)

TEL03-5275-1088 <http://www.exam.or.jp/index.htm>

(試験会場) 関東安全衛生技術センター(千葉県市原市能満 2089 番地)

TEL0436-75-1141 <http://www.cc.rim.or.jp/~kanto3/index.htm>

- ② 大学又は高等専門学校において医学に関する課程を修めて卒業した者
- ③ 保健師免許を有する者
- ④ 外国の医学校を卒業し、又は外国の医師免許を受けた者で我が国の医師国家試験の受験資格を有する者
- ⑤ 歯科医師国家試験の受験資格を有する者
- ⑥ 薬剤師免許を有する者
- ⑦ 無試験で資格を付与される大学で一定の学科目を修めた者

※ ②から⑦は、無試験で第1種衛生管理者免許が付与されます。

(免許申請の問合せ) 神奈川労働局健康課(神奈川県横浜市中区北仲通 5-57)

045-211-7353 http://www.kana-rou.go.jp/users/ki_jyun/eimenkyo.htm

衛生工学衛生管理者について

衛生工学衛生管理者の免許は、次のいずれかの方で、**厚生労働大臣の定める講習を修了した方**に付与されます。

- ① 大学又は高等専門学校において工学又は理学に関する課程を修めた者
- ② 職業能力開発総合大学校における長期課程の指導員訓練を修了した者
- ③ 労働衛生コンサルタント試験に合格した者
- ④ 第1種衛生管理者試験に合格した者
- ⑤ 大学で一定の学科目を修め、無試験で第1種衛生管理者免許を付与される者
- ⑥ 作業環境測定士となる資格を有する者

[厚生労働大臣が定める講習]

(指定講習機関) 中央労働災害防止協会東京安全衛生教育センター

(東京都清瀬市梅園 1-4-6) TEL042-491-6920

6. 作業環境測定

労働安全衛生法では、労働者の健康管理のため、作業環境の維持管理と測定、健康診断、病者の就業禁止、健康保持増進のため便宜供与等の規定があります。

1 作業環境測定

作業環境の有害要因による労働者の健康被害防止のため、作業環境測定の実施が義務づけられています。

また、作業環境測定を行った結果についても作業環境評価基準に従い評価を行い、健康保持のため必要とされる措置を講ずるよう定められています。

環境測定を必要とする作業場、測定回数、評価を必要とする作業場については表のとおりです。

表 作業環境の測定等を行うべき作業場

作業場の種類（施行令第21条）		関係規則	測定回数	測定の種類	記録の保存年数
①	土石・岩石・金属・鉱物又は炭素の粉じんを著しく発散する屋内作業場	粉じん則 26条	6月以内 ごとに1回	空気中の粉じん濃度 遊離けい酸含有率	7
2	暑熱・寒冷又は多湿の屋内作業場	安衛則 607条	半月以内 ごとに1回	気温・湿度・ふく射熱	3
3	著しい騒音を発する屋内作業場	安衛則 590条 591条	6月以内 ごとに1回	等価騒音レベル	3
4	坑内の作業場 炭酸ガスが停滞し又は停滞のおそれがある坑内の作業場	安衛則 592条 603条 612条	1月以内 ごとに1回	炭酸ガス	3
	坑内の作業場 気温が28℃を超え又は超えるおそれのある坑内の作業場		半月以内 ごとに1回	気 温	3
	坑内の作業場 通気設備のある作業場		半月以内 ごとに1回	通 気 量	3
5	中央管理方式の空気調和設備を設けている建築物の室で、事務所の用に供されるもの	事務所則 7条	原則2月以内 ごとに1回	CO・CO ₂ 、室温・ 外気温、相対湿度	3
6	行放射線業務を 1 放射線業務を行う管理区域	電離則 54条 55条	1月以内 ごとに1回	外部放射線による線 量当量率	5
	作線業務を ② 放射性物質取扱作業室 3 坑内の核原料物質の掘採の 業務を行う作業場		1月以内 ごとに1回	空气中放射性物質濃 度	5
⑦	特定化学物質等を製造し、または取り扱う屋内作業場など 第1類物質・第2類物質	特化則 36条	6月以内 ごとに1回	第1類物質または第 2類物質の空气中の 濃度	3 （特定の物については30 年間）

作業場の種類（施行令第21条）	関係規則	測定回数	測定の種類	記録の保存年数
⑧ 一定の鉛業務を行う屋内作業場	鉛 則 52条	1年以内 ごとに1回	空気中の鉛濃度	3
△ ⑨ 酸素欠乏危険箇所において作業を行う場合の当該作業場	酸 欠 則 3条	その日の 作業開始前	空気中の酸素濃度 硫化水素発生危険場所 の場合は同時に硫化水 素濃度	3
⑩ 令別表第6の2第1号～第47号までに掲げる有機溶剤業務を行う屋内作業場	有 機 則 28条	6月以内 ごとに1回	当該有機溶剤の空気 中の濃度	3

- (注) 1. 「粉じん則」とは粉じん障害防止規則、「安衛則」とは労働安全衛生規則、「事務所則」とは事務所衛生基準規則、「特化則」とは特定化学物質等障害予防規則、「電離則」とは電離放射線障害防止規則、「鉛則」とは鉛中毒予防規則、「酸欠則」とは酸素欠乏症等防止規則、「有機則」とは有機溶剤中毒予防規則、「令」とは労働安全衛生法施行令の略。
2. 作業場の種類の欄の番号に○印を付した作業場は指定作業場であり、測定は作業環境測定士または作業環境測定機関が行わなければならない。△印を付した作業場の測定は酸欠作業主任者に行わせること。
3. 施設、設備、作業工程または作業方法を変更した場合、遅滞なく測定すること。
- 2 作業環境測定を行う場合には、その目的や方法により、次のようなものがあります。
- (1) 作業環境における有害要因を一定の水準以下に管理するための測定
労働者の作業に伴ってばく露される平均的ばく露量を減少させるために行う測定で法規により定期的に行うことになっています。また、特に定められた有害作業場については、作業者の行動範囲や有害物の発生・拡散状態などを考慮して、登録を行った作業環境測定士または作業環境測定機関による測定が義務づけられています。
- (2) 必要により随時行う測定
新しい設備の導入や原材料、生産方法、作業方法などの変更に伴って、有害性の予測や環境改善などの結果の効果を確認したり、評価するために行うものです。また、酸素欠乏危険作業は毎日の作業開始前に行います。
- (3) 健康診断の結果などから作業環境を再検討するための臨時に行う測定
健康診断の結果をより正確に評価したり作業環境の実態や特定の労働者の個人的ばく露量などを再検討する必要がある場合、臨時に行う測定です。
- (4) 局所排気装置の性能を点検するための測定
特定化学物質や鉛化合物などを取扱う作業でフード周辺における空気中の濃度を測定して、局所排気装置の性能を評価するための測定です。

事務所の衛生基準については、「事務所衛生基準規則」により、次のように定められています。

事務所衛生基準規則

項目		基準		備考	
事務所 の 環 境 管 理	空気環境	気積	10 m ³ /人以上とすること	定員により計算すること	
		窓その他の開口部	最大開放部分の面積が床面積の 1/20 以上とすること	1/20 未満のとき換気装置を設けること	
	室内空気環境基準	一酸化炭素	50ppm 以下とすること	検知管等により測定すること	
		二酸化炭素	0.5%以下とすること	〃	
	温度	10℃以下のとき	暖房等の措置を行うこと		
		冷房実施のとき	外気温より著しく低くしないこと	外気温との差は 7℃以内とすること	
	空気調和設備	供給空気 の清浄度	浮遊粉じん (約 10マイクロメートル以下)	0.15mg/m ³ 以下とすること	デジタル粉じん計、ろ紙じんあい計等により測定すること
			一酸化炭素	10ppm 以下とすること	検知管等により測定すること
			二酸化炭素	0.1%以下とすること	〃
			ホルムアルデヒド	0.1mg/m ³ 以下とすること	2・4-ジニトロフェニルヒドラジン捕集-高速液体クロマトグラフ法、4-アミノ・3-ヒドラジノ・5-メルカプト-1・2・4-トリアゾール法により測定すること
		室内空気 の基準	気流	0.5m/s 以下とすること	0.2m/s 以上の測定可能な風速計により測定すること
			室温	17℃以上 28℃以下になるように努めること	0.5 度目盛の温度計により測定すること
	測定 (中央管理方式の空気調和設備を設けている場合)	湿度	40%以上 70%以下になるように努めること	0.5 度目盛の乾湿球の湿度計(アウグスト乾湿計、アスマン通風乾湿計)	
		測定 (中央管理方式の空気調和設備を設けている場合)		室温、湿度、一酸化炭素、二酸化炭素について 2 月以内ごとに 1 回、定期的に行うこと ただし、室温及び湿度については、1 年間、基準を満たし、かつ、今後 1 年間もその状況が継続すると見込まれる場合は、春(3~5 月)又は秋(9~11 月)、夏(6~8 月)、冬(12~2 月)の年 3 回の測定とすることができること	測定結果を記録し、3 年間保存すること
	機械換気設備	供給空気 の清浄度	浮遊粉じん (約 10マイクロメートル以下)	0.15mg/m ³ 以下とすること	空気調和設備の場合と同様
			一酸化炭素	10ppm 以下とすること	
			二酸化炭素	0.1%以下とすること	
			ホルムアルデヒド	0.1mg/m ³ 以下とすること	
		室の気流	0.5m/s 以下とすること		
	ホルムアルデヒド		室の建築、大規模の修繕、大規模の模様替を行った場合は、当該室の使用を開始した日以後最初に到来する 6 月から 9 月までの期間に 1 回、測定すること		2・4-ジニトロフェニルヒドラジン捕集-高速液体クロマトグラフ法、4-アミノ・3-ヒドラジノ・5-メルカプト-1・2・4-トリアゾール法により測定すること
燃焼器具	室等の換気		排気筒、換気扇、その他の換気設備を設けること		
	器具の点検		異常の有無の日常点検を行うこと		
	室内空気環境基準	一酸化炭素	50ppm 以下とすること	検知管等により測定すること	
二酸化炭素		0.5%以下とすること	〃		
空気調和設備	冷却塔	水質	水道法第 4 条に規定する水質基準に適合させること		
		点検	使用開始時、使用を開始した後、1 月以内ごとに 1 回、定期に行うこと	冷却水についても同様に点検を行うこと 点検の結果、必要に応じて清掃、換水を行うこと (1 月を超える期間使用しない冷却塔に係る当該使用しない期間は、該当しない。)	
		清掃	1 年以内ごとに 1 回、定期に行うこと	冷却水の水管についても同様に清掃を行うこと	

項目			基準	備考	
事務室の環境管理	空気調和設備	加湿装置	水質	水道法第 4 条に規定する水質基準に適合させるための措置をとること	
			点検	使用開始時、使用を開始した後、1 月以内ごとに 1 回、定期に行うこと	点検の結果、必要に応じて清掃を行うこと（1 月を超える期間使用しない排水受けに係る当該使用しない期間は、該当しない。）
		清掃	1 年以内ごとに 1 回、定期に行うこと		
	空気調和設備の排水受け	点検	使用開始時、使用を開始した後、1 月以内ごとに 1 回、定期に行うこと	点検の結果、必要に応じて清掃を行うこと（1 月を超える期間使用しない排水受けに係る当該使用しない期間は、該当しない。）	
		機械による換気のための設備の点検		初めて使用するとき、分解して改造、修理の際及び 2 月以内ごとに 1 回定期的に行うこと	結果を記録し、3 年間保存すること
	採光・照明	照度	精密な作業	300 ルクス以上とすること	
			普通の作業	150 ルクス以上とすること	
			粗な作業	70 ルクス以上とすること	
		採光・照明の方法		①明暗の対象を少なくすること(局所照明と全般照明を併用)	局所照明に対する全般照明の比は約 1/10 以上が望ましい
	照明設備の点検			②まぶしさをなくすこと	光源と目を結ぶ線と視線とがなす角度は 30 度以上が望ましい
		6 月以内ごとに 1 回、定期に行うこと			
騒音等伝ばの防止	カード穿孔機、タイプライター等の事務用機器を、5 台以上集中して作業を行わせる場合		①作業室を専用室とすること		
			②専用室はしゃ音及び吸音の機能を持つ天井及び隔壁とすること		
清潔	給水	水質基準		水道法第 4 条に規定する水質基準に適合すること	地方公共団体等の行う検査によること
		給水せんにおける水に含まれる残留塩素	通常	遊離残留塩素の場合 0.1ppm 以上とすること 結合残留塩素の場合 0.4ppm 以上とすること	
			汚染等の場合	遊離残留塩素の場合 0.2ppm 以上とすること 結合残留塩素の場合 1.5ppm 以上とすること	
		排水設備		汚水の漏出防止のための補修及び掃除を行うこと	
	清掃等の実施	大掃除		6 月以内ごとに 1 回、定期に、統一的行うこと	
		ねずみ、昆虫等	発生場所、生息場所、侵入経路、被害の状況の調査	6 月以内ごとに 1 回、定期に、統一的行うこと	調査の結果に基づいて、ねずみ、昆虫等の発生を防止するため必要な措置を講じること
			殺そ剤、殺虫剤	薬事法の承認を受けた医薬品又は医薬部外品を用いること	
	廃棄物		労働者は、廃棄物を一定の場所に棄てること		
	便所	区別	男性用と女性用に分けること		清潔に保ち、汚物を適当に処理すること
		男性用大便所	60 人以内ごとに 1 個とすること		
		男性用小便所	30 人以内ごとに 1 個とすること		
		女性用便所	20 人以内ごとに 1 個とすること		
		便池	汚物が土中に浸透しない構造とすること		
	手洗い設備	流出する清浄な水を十分に供給すること			
	洗面		洗面設備を設けること		
	被服汚染の作業		更衣設備を設けること		
	被服湿潤の作業		被服の乾燥設備を設けること		
	休養	休憩		休憩の設備を設けるよう努めること	
夜間の睡眠、仮眠		睡眠又は仮眠の設備を設けること	男性用、女性用に区別すること 寝具等必要な用品を備え、かつ、疾病感染を予防する措置を講ずること		
50 人以上又は女性 30 人以上		休養室又は休養所を設けること	男性用、女性用に区別すること		
持続的立業		いすを備え付けること			
救急用具の備え付け		負傷者の手当てに必要な用具、材料を備えること		備え付け場所及び使用方法を周知すること 救急用具等を常時清潔に保つこと	

7. 健康診断

働く人の健康を維持し、さらに向上させる健康管理は、労働衛生管理のなかでも重要な部分を占めております。特に健康診断は、職業性疾病の予防や生活習慣病対策など健康管理の中心的役割を果たすものであり、事業者に対して業務の内容に応じた健康診断を実施することを義務付けています。

また、平成8年及び17年の法改正により、事業者には次のことが義務付けられています。

- ① 有所見者の健康診断結果について、医師・歯科医師の意見を聴くこと
- ② ①の医師等の意見を聴いて必要があるときは、就業場所の変更等適切な事後措置を講ずること
- ③ 労働者に対して、一般健康診断結果及び特殊健康診断結果(法定のものに限る)について通知すること
- ④ 健康診断結果に基づいて必要な労働者に対して医師又は保健師等による保健指導を行うように務めること

○深夜業に従事する労働者の健康管理の充実

平成12年4月から、事業者には次のことが義務づけられています。

- ① 深夜に従事する労働者が自発的に受診した健康診断の結果(有所見者に係るものに限る。)について、医師の意見を聴くこと
- ② ①の医師等の意見を聴いて必要があるときは、作業の転換、深夜業の回数の減少等の措置を講ずること

一般健康診断項目の改正について

平成19年7月6日の労働安全衛生規則の改正により、健康診断項目に腹囲を加える等の改正及びこれに伴う様式が改正され、平成20年4月1日から施行されています。

ストレスチェック制度の創設について

平成27年12月1日からストレスチェックの実施が義務化(労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務)されました。

労働衛生法規に定められた健康診断の概要一覧表

種類	法規	時期	対象	回数	健康診断項目	報告の要否
一般健康診断	労働安全衛生規則第43条	雇入れ時	1. 常時使用する労働者		1. 既往歴及び業務歴の調査 2. 自覚症状及び他覚症状の有無 3. 身長、体重、腹囲、視力、聴力 4. 胸部エックス線 5. 血圧 6. 貧血(赤血球数、血色素量) 7. 肝機能(GOT、GPT、 γ -GTP) 8. 血中脂質(低比重リポ蛋白コレステロール(LDL コレステロール)、HDL コレステロール、血清トリグリセライド) 9. 血糖 10. 尿中の糖及び蛋白の有無 11. 心電図	不要
	労働安全衛生規則第44条	定期	1. 常時使用する労働者	1年以内ごとに1回	1. 既往歴及び業務歴の調査 2. 自覚症状及び他覚症状の有無 3. 身長、体重、腹囲、視力、聴力 4. 胸部エックス線及び喀痰 5. 血圧 6. 貧血(赤血球数、血色素量) 7. 肝機能(GOT、GPT、 γ -GTP) 8. 血中脂質(低比重リポ蛋白コレステロール(LDL コレステロール)、HDL コレステロール、血清トリグリセライド) 9. 血糖 10. 尿中の糖及び蛋白の有無 11. 心電図	常時50人以上の事業場のみ報告

種類	法規	時期	対 象	回 数	健康診断項目	報告の要否
一般健康診断	労働安全衛生規則第44条	定	1. 常時使用する労働者	1年以内ごとに1回	<ul style="list-style-type: none"> ● 健康診断項目の省略 次の場合、医師が必要でないと認めるときは健診項目を省略することができます。 イ 身長は、20歳以上の者 ロ 腹囲は、①40歳未満の者(35歳の者を除く)、②妊娠中の女性その他内臓脂肪蓄積の反映なしと診断されたもの、③BMIが20未満の者、④自ら腹囲を測定し申告した者(BMIが22未満に限る) ハ 胸部エックス線検査は、40歳未満の者(20歳、25歳、30歳及び35歳を除く)で次のいずれにも該当しない者 (1)感染症法で結核に係る定期の健康診断の対象とされている施設等の労働者 (2)じん肺法で3年に1回のじん肺健康診断の対象とされている労働者 ニ かくたん検査は、次のいずれかに該当する者 (1)胸部エックス線検査によって病変の発見されない者 (2)胸部エックス線検査によって結核発病のおそれがないと診断された者 (3)40歳未満の者(20歳、25歳、30歳及び35歳を除く)で次のいずれにも該当しない者 1)感染症法で結核に係る定期の健康診断の対象とされている施設等の労働者 2)じん肺法で3年に1回のじん肺健康診断の対象とされている労働者 ホ 6～9の検査については、40歳未満の者(35歳を除く) ヘ 11の検査については、40歳未満の者(35歳を除く) ● 聴力検査 1,000ヘルツ及び4,000ヘルツの純音を用いるオージオメーターによる聴力の検査を原則としますが、45歳未満の者(35歳、40歳を除く)については医師が適当と認める聴力検査方法によることができます。 	常時50人以上の事業場のみ報告
		期	1. 深夜業、坑内労働等の特定の業務(労働安全衛生規則第13条の業務)に従事する労働者 注;エチレンオキシド、ホルムアルデヒドを使用する業務に従事する方の健康診断はこちらに含まれます。	6月1回	<p>同 上 (P95の労働安全衛生法第44条の1～11の項目) 但し4については1年以内ごとに1回で足りる</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 健康診断項目の省略 同上(ハ及びニの(3)を除く)にさらに次の省略が認められています。 貧血、肝機能、血中脂質血糖及び心電図については、前回(6月以内)その検査項目について健診を受けた者については、医師が必要でないと認めるときは省略することができます。 ● 聴力検査 1,000ヘルツ及び4,000ヘルツの純音を用いるオージオメーターによる聴力の検査を原則としますが、前回(6月以内)このような聴力検査を受けた者又は45歳未満の者(35歳及び40歳の者を除く)については、医師が適当と認める検査方法によることができます。 	同 上
		労働安全衛生規則第47条	雇い入れ時	1. 事業に附属する食堂又は炊事場における給食の業務に従事する労働者		検便による健康診断

種類	法規	時期	対 象	回 数	健 康 診 断 項 目	報 告 の 要 否
海外派遣労働者の健康診断	労働安全衛生規則第45条の2	海外派遣前・帰国後	1. 本邦外の地域に6月以上派遣される労働者		1. 既往歴及び業務歴の調査 2. 自覚症状及び他覚症状の有無の検査 3. 身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査 4. 胸部エックス線検査及びびかくたん検査 5. 血圧の測定 6. 尿検査（尿中の糖及び蛋白の有無の検査） 7. 貧血検査（血色素量、赤血球数） 8. 肝機能検査（GOT、GPT、 γ -GTP） 9. 血中脂質検査（低比重リポ蛋白コレステロール(LDL コレステロール)、HDL コレステロール、血清トリグリセライド） 10. 心電図検査（医師が必要と認める場合に行う項目） 11. 腹部画像検査（胃部エックス線検査、腹部超音波検査） 12. 血糖検査 13. 血液中の尿酸の量の検査 14. B型肝炎ウイルス抗体検査 15. A B O式及びRh式の血液型検査（派遣時に限る。） 16. 糞便塗抹検査（帰国時に限る。） 健康診断項目の省略 ● 身長の検査及びびかくたん検査は、医師が必要でないと認めるときは省略できます。この場合省略基準は、一般定期健康診断の場合に同じです。 ● 労働安全衛生規則第43条（雇入時健診）、第44条（定期健診）、第45条（特定業務従事者の健診）または労働安全衛生法第66条第2項（特殊健診）の健康診断を受けた者については、当該健康診断実施の日から6月間は、同一の検査項目を省略することができます。	不 要
ストレスチェック	労働安全衛生規則第52条の9	定期	1. 常時使用する労働者（労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務）	1年以内ごとに1回	1. 職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目 2. 当該労働者の心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目 3. 職場における他の労働者による当該労働者への支援	常時50人以上の事業場のみ報告

種類	法規	時期	対象	回数	健康診断項目	報告の要否
特殊健康診断	労働安全衛生規則第48条	雇入れ時及び配置期	1. 塩酸、硫酸、硝酸、亜硫酸、弗化水素、黄りん、その他歯又は支持組織に有害な物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所に従事する労働者 令第22条第3項	6月1回	1. 歯科医師による歯牙等の検査	1. 雇入れ時、配置替えの際不要 2. 定期は常時50人以上の事業場のみ報告
	じん肺法第7条の2	就業時	1. じん肺法施行規則別表の業務に常時従事する労働者		1. エックス線写真（直接撮影による胸部全域）による検査 2. 粉じん職歴の調査 3. 胸部に関する臨床検査 4. 肺機能検査 5. 結核精密検査 6. 肺結核以外の合併症に関する検査（肺がんに関する検査を含む）	1. じん肺にかかっているものと思われるものについて検査項目に関する書類を都道府県労働局長に提出してじん肺管理区分の決定を受ける 2. 毎年の実施状況報告を翌年2月末日までに提出する
		定期	1. 常時粉じん作業に従事する労働者 2. 常時粉じん作業に従事したことがあり、現に非粉じん作業に従事し管理区分2に該当する者	3年以内に1回		
		離職時	1. 常時粉じん作業に従事する労働者で管理区分2・3に該当する者 2. 常時粉じん作業に従事したことがあり、現に非粉じん作業に従事し管理区分3に該当する者	1年以内に1回		
	9条の2	定期	1. 従来無所見とされていた労働者がじん肺健康診断以外の健康診断でじん肺所見またはその疑いがある時 2. 合併症に罹患し、療養している者が1年をこえて療養した後に、休業または療養を要しないと診断された時	遅滞なく		
		例外	常時粉じん作業に従事したことがあり、現在は非粉じん作業に従事している、管理2の者（定期一般健康診断において肺がんにかかっている疑いがないと診断された場合を除く）	1年以内ごとに1回	肺がんに関する検査	
	四アルキル鉛中毒予防規則第22条	雇入れ時及び配置期	1. 四アルキル鉛業務に従事する者（遠隔操作による隔離室のものを除く） 令第22条第1項第5号	3月以内ごとに1回	1. 血圧測定 2. 血色素量又は全血比重の検査 3. 好塩基点赤血球数又は尿中コプロポルフィリンの検査 4. 神経症状等の検査	その都度報告ただし、定期のものに限る
電離放射線障害防止規則第56条		雇入れ時及び配置期	1. 放射線業務従事者 令第22条第1項第2号	6月以内ごとに1回	1. 被ばく歴の有無の調査 2. 白血球数及び白血球百分率の検査 3. 赤血球数、血色素量又はヘマトクリット値の検査 4. 白内障に関する眼の検査 5. 皮膚の検査	その都度報告ただし、定期のものに限る

種類	法規	時期	対象	回数	健康診断項目	報告の要否
特殊健康診断	石綿障害予防規則第40条	定期	1. ベンジジン及びその塩 1の2. ビス(クロロメチル)エーテル 2. ベータナフチルアミン及びその塩 3. ジクロルベンジジン及びその塩 4. アルファナフチルアミン及びその塩 5. オルトトリジン及びその塩 6. ジアニシジン及びその塩 7. ベリリウム及びその化合物 8. ベンゾトリクロリド 9. インジウム化合物 ※9の2. エチルベンゼン 9の3. エチレンイミン 10. 塩化ビニル ※11. オーラミン ※12. クロム酸及びその塩 13. クロロメチルメチルエーテル ※13の2. コバルト及びその無機化合物 14. コールタール ※14の2. 酸化プロピレン 15. 3・3'-ジクロロ-4・4'-ジアミノジフェニルメタン 15の2. 1・1-ジメチルピドラジン ※16. 重クロム酸及びその塩 17. ニッケル化合物(次号に掲げる物を除き、粉状の物に限る。) 18. ニッケルカルボニル 19. パラジメチルアミノアゾベンゼン 19の2. 砒素及びその化合物(アルシン及び砒化ガリウムを除く。) 20. ベータプロピオラクトン 21. ベンゼン ※ 22. マゼンタ 23. 第1号から第7号までに掲げる物をその重量の1パーセントを超えて含有し、又は第8号に掲げるものをその重量の0.5パーセントを超えて含有する製剤その他の物(合金にあつては、ベリリウムをその重量の3%を超えて含有するものに限る) 24. 第9号から第22号までに掲げる物を含有する製剤等(特化則別表第5参照) 令第22条第2項		[石綿則が適用される業務] 1. 業務の経歴の調査 2. 石綿によるせき、たん、息切れ、胸痛等の他覚症状又は自覚症状の既往歴の有無の検査 3. せき、たん、息切れ、胸痛等の他覚症状又は自覚症状の有無の検査 4. 胸部エックス線直接撮影による検査 前期の健康診断の結果、医師が必要と認めるものについては、同規則第40条第3項の項目の検診	
		高気圧作業安全衛生規則第38条	雇入れ時配置替え時及び定期	1. 高圧室内業務又は潜水業務に従事する者 令第22条第1項第1号	6月以内ごとに1回	1. 既往歴、高気圧業務歴の調査 2. 自覚及び他覚症状の有無の検査 3. 四肢の運動機能の検査 4. 鼓膜、聴力の検査 5. 血圧の測定、尿中の糖、蛋白の有無の検査 6. 肺活量の測定 以上の検診の結果、医師が必要と認めた場合 1. 作業条件調査 2. 肺換気機能検査 3. 心電図検査 4. 関節部のエックス線直接撮影による検査を追加する

種類	法規	時期	対 象	回 数	健 康 診 断 項 目	報告の要否
特 殊 健 康 診 断	有 機 溶 剤 中 毒 予 防 規 則 第 29 条	雇 い 入 れ 時 配 置 替 え 時 及 び 定 期	1. 有機溶剤を製造し、または取り扱う業務に従事する者 令第22条第1項第6項	6月以内ごとに1回	1. 業務の経歴の調査 2. ①有機溶剤による健康障害の既往歴の調査 ②有機溶剤による自覚症状及び他覚症状の既往歴の調査 ③有機溶剤による4及び6～8、10～13に掲げる既往の異常所見の有無の調査 ④ 5の既往の検査結果の調査 3. 自覚症状又は他覚症状の有無の検査 4. 尿中の蛋白の有無の検査 5. 尿中の有機溶剤の代謝物の量の検査 6. 貧血検査（血色素量、赤血球数） 7. 肝機能検査（GOT、GPT、 γ -GTP） 8. 眼底検査（医師が必要と認めた場合に行う項目） 9. 作業条件の調査 10. 貧血検査 11. 肝機能検査 12. 腎機能検査（尿中の蛋白の有無の検査を除く） 13. 神経内科学的検査 ● 尿中の有機溶剤の代謝物の量の検査は、前回（6月以内）の健康診断において当該健診項目が行われており、医師が必要ないと認めるときは省略することができます。	その都度報告 ただし、定期のものに限る

- (注) 1. 「令」とは労働安全衛生法施行令の略
 2. 特殊健康診断には、上記以外に「炭鉱での被災労働者の一酸化炭素中毒の健康診断」、「寄宿舎における健康診断」、「行政官庁の指導による健康診断」などがあります。
 3. 「一般健康診断」の検診項目のうち「胸部エックス線検査」は、昭和57年7月29日付け労働省令第28号により労働安全衛生規則第44条～第46条について、中学校を卒業し雇用された者のうち、満18才未満の者については、その者が満18才に達する年度(4月～翌年3月)までの間は、雇用した初年度にのみ実施することに改正された。
 ただし、結核要観察者は、除きます。
 4. ※は製造する事業場に限る。

8. 健康保持増進対策

労働者の健康の保持増進は、労働者自らが自主的、自発的に取り組むことが重要です。しかし、労働者が働くには、労働者自身の力では取り除くことができない健康障害要因、ストレス要因等が存在しています。労働者の健康を確保していくためには、労働者の自助努力とともに、事業者が心身両面にわたり、労働者の健康管理を積極的に推進することが必要です。

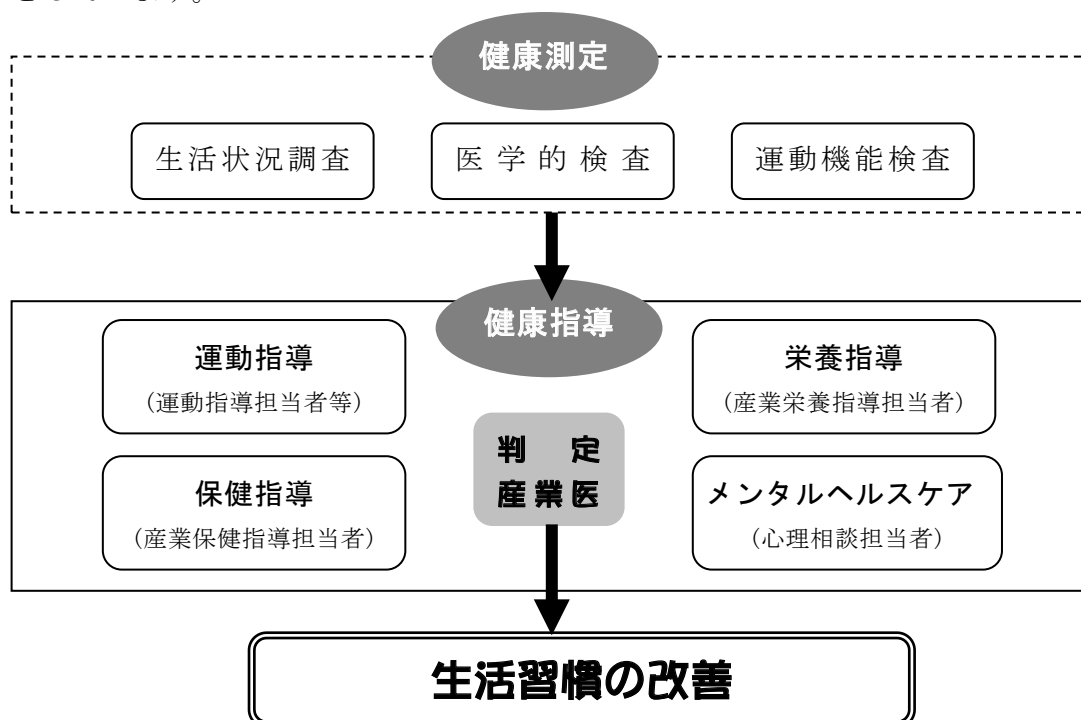
すべての労働者が健康で安心して働くことができるよう、労働衛生管理体制の確立及び職場における労働者の健康管理の充実により、労働者の健康確保対策の強化を図ることが求められています。このため国では、「**事業場における労働者の健康保持増進のための指針(改正平成 27 年 11 月 30 日)**」及び「**労働者の心の健康の保持増進のための指針**」(P2 参照)を策定し、公表しています。

THP(トータル・ヘルス・プロモーション・プラン)による心とからだの健康づくり

近年の高年齢労働者の増加、急速な技術革新の進展等の社会情勢の変化、労働者の就業意識や働き方の変化等に伴い、定期健康診断の有所見率が増加傾向にあるとともに、仕事に関して強いストレスを感じている労働者の割合が高い水準で推移しております。

事業場における労働者の健康保持増進措置を普及するため、厚生労働省と中央労働災害防止協会では、心とからだの健康づくり「THP」(トータル・ヘルス・プロモーション・プラン)を推進しています。

THP(トータル・ヘルス・プロモーション・プラン)は、すべての働く人を対象に、問診、診察に加え、生活状況調査、医学的検査、運動機能検査も合わせて行う健康測定を実施し、その結果に基づいて総合的な健康指導を行うものであり、働く人が「健康で豊かな職業生活を送る」ため、健康生活習慣を身につけることを目的としています。



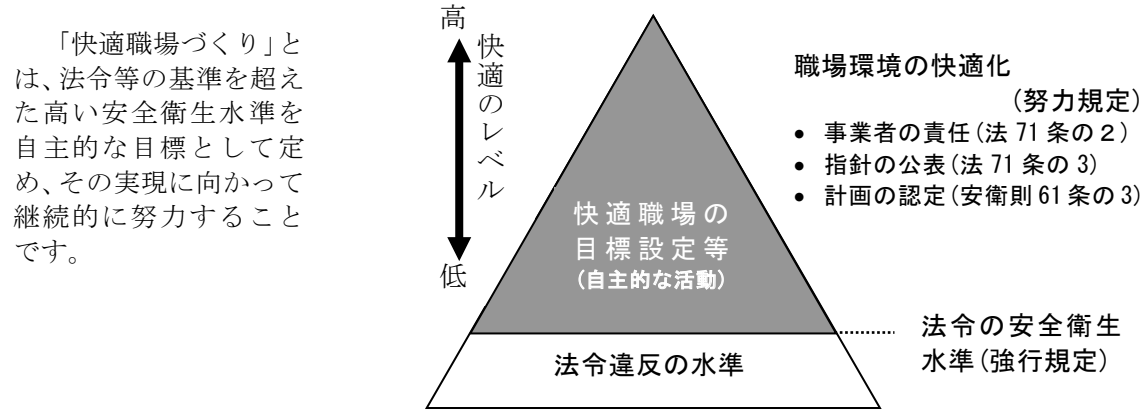
9. 快適職場環境づくり

最近の技術革新、サービス経済化の進展等により、労働環境、作業形態の変化、中高年齢者や女性雇用者の割合の増加等の職場をめぐる環境の変化の中で、就業に伴う疲労やストレスが問題となっています。また、職場環境による、疲労やストレスを感じることの少ない職場環境を求める人が多くなっています。

こうしたことから、平成4年5月に労働安全衛生法が改正され、快適職場づくりが事業者の努力義務となりました。また、これに伴って「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」(以下「快適職場指針」という。P104参照)が公表されました。

快適職場 とは	<p>快適職場は、職場の人々が一体となって作業環境や作業方法を改善し、疲労をいやすことのできる休憩室を設置することなどによって作り上げられるものです。</p> <p>快適職場は、ひとことでいえば疲労やストレスを感じることの少ない働きやすい職場です。働く人が、充足感、働きがいを感じ、生き生きと働くことは、作業能率の向上、職場の活性化にも寄与します。</p>
----------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

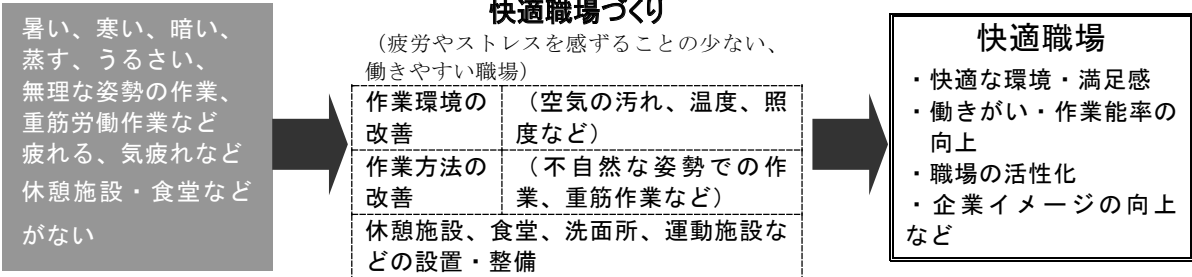
1 法定の安全衛生基準と快適職場づくりとの関係



2 快適職場指針のポイント

快適職場指針には、快適職場づくりを進めるための措置として、

- 1、作業環境の管理、2、作業方法の改善、3、疲労回復支援施設、4、職場生活支援施設 の4つの事項が示されています。



事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針の概要

平成4年7月1日 労働省告示第59号

改正 平成9年9月25日 労働省告示第104号

項目	内 容	
快適な職場環境の形成についての目標に関する事項	管理 作業環境の	空気環境、温熱条件等の作業環境が空気の汚れ、暑さ・寒さや不十分な照度等により不適切な状態にある場合には、労働者の疲労やストレスを高めることから、空気環境について浮遊粉じんや臭気等の労働者が不快に感じる因子が適切に管理されたものとともに、温度、照度等が作業に従事する労働者に適した状態に維持管理されるようにすること。
	の改善 作業方法	労働者の従事する作業は、その心身に何らかの負担を伴うものではあるが、不自然な姿勢での作業や大きな筋力を必要とする作業等については、労働者の心身の負担が大きいことから、このような作業については、労働者の心身の負担が軽減されるよう作業方法の改善を図ること。
	備 る た め の 設 置 ・ 整 備	労働により生ずる心身の疲労については、できるだけ速やかにその回復を図る必要がある。このため、休憩室等の心身の疲労の回復を図るための施設の設置・整備を図ること。
	管理 備 施 の 維 持 ・ 設 置 ・ 其 他 の 設 置	洗面所、トイレ等の労働者の職場生活において必要となる施設・設備については、清潔で使いやすい状態となるよう維持管理されていること。
快適な職場環境の形成を図るために事業者が講ずべき措置の内容に関する事項	作業環境を快適な状態に維持管理するための措置	空気環境 屋内作業場では、空気環境における浮遊粉じんや臭気等について、労働者が不快と感ずることのないよう維持管理されるよう必要な措置を講ずることとし、必要に応じ作業場内における喫煙場所を指定する等の喫煙対策を講ずること。また、浮遊粉じんや臭気等が常態的に発生している屋外作業場では、これらの発散を抑制するために必要な措置を講ずることが望ましいこと。
	温熱条件	屋内作業場においては、作業の態様、季節等に応じて温度、湿度等の温熱条件を適切な状態に保つこと。また、屋外作業場については、夏季及び冬季における外気温等の影響を緩和するための措置を講ずることが望ましいこと。
	視環境	作業に適した照度を確保するとともに、視野内に過度な輝度対比や不快なグレアが生じないように必要な措置を講ずること。また、屋内作業場については、採光、色彩環境、光源の性質などにも配慮した措置を講ずることが望ましいこと。
	音環境	事務所については、外部からの騒音を有効に遮蔽する措置を講ずるとともに、事務所内のOA機器等について低騒音機器の採用等により、低騒音化を図ること。また、事務所を除く屋内作業場についても、作業場内の騒音源となる機械設備について遮音材で覆うこと等により騒音の抑制を図ること。
	間等 作業空	作業空間や通路等の適切な確保を図ること。
その方法を改善するための措置	労働者の従事する作業について、 (1) 腰部、頸部等身体の一部又は全身に常態的に大きな負担のかかる不自然な姿勢での作業については、機械設備の改善等により作業方法の改善を図ること。 (2) 荷物の持ち運び等を常態的に行う作業や機械設備の取扱・操作等の作業で相当の筋力を要するものについては、助力装置の導入等により負担の軽減を図ること。 (3) 高温、多湿や騒音等の場所における作業については、防熱や遮音壁の設置、操作の遠隔化等により負担の軽減を図ること。	

項目	内 容	
快適な職場環境の形成を図るために事業者が講ずべき措置 の内容に関する事項	労働者の従事する作業について、その方法を改善するための措置	(4) 高い緊張状態の持続が要求される作業や一定の姿勢を長時間持続することを求められる作業等については、緊張を緩和するための機器の導入等により、負担の軽減を図ること。 (5) 日常用いる機械設備、事務機器や什器等については、識別しやすい文字により適切な表示を行うとともに、作業動作の特性に適合した操作が行える等作業をしやすい配慮がなされていること。
	作業に従事することによる労働者の疲労の回復を図るための施設・設備の設置・整備	(1) 疲労やストレスを効果的に癒すことができるように、臥床できる設備を備えた休憩室等を確保すること。 (2) 多量の発汗や身体の汚れを伴う作業がある場合には、シャワー室等の洗身施設を整備するとともに、常時これを清潔にし、使いやすくしておくこと。 (3) 職場における疲労やストレス等に関し、相談に応ずることができるよう相談室等を確保すること。 (4) 職場内に労働者向けの運動施設を設置するとともに、敷地内に緑地を設ける等の環境整備を行うことが望ましいこと。
	その他の快適な職場環境を形成するための必要な措置	(1) 洗面所、更衣室等の労働者の就業に際し必要となる設備を常時清潔で使いやすくしておくこと。 (2) 食堂等の食事をするのできるスペースを確保し、これを清潔に管理しておくこと。 (3) 労働者の利便に供するよう給湯設備や談話室等を確保することが望ましいこと。
快適な職場環境の形成のための措置の実施に関し、考慮すべき事項	継続的かつ計画的な取組	快適な職場環境を形成し、適切に維持管理するためには、必要な施設・設備を整備する等の措置を講ずることだけでは足りず、その後においても継続的かつ計画的な取組が不可欠である。このため、こうした取組を日常推進する担当者を選任する等その推進体制の整備を図るとともに、快適な職場環境の形成を図るための設備等について、その機能を常々有効に発揮させるため、その性能や機能の確保等に関するマニュアルを作成する等の措置を講ずること。また、職場における作業内容や労働者の年齢構成の変化、さらには快適な職場環境に係る技術の進展等にも留意して、事業場の職場環境を常時見直し、これに応じて必要な措置を講ずること。
	労働者の意見の反映	職場環境の影響を最も受けるのは、その職場で働く労働者であることにかんがみ、快適な職場環境の形成のための措置の実施に関し、例えば安全衛生委員会を活用する等により、その職場で働く労働者の意見ができるだけ反映されるよう必要な措置を講ずること。
	個人差への配慮	労働者が作業をするに当たっての温度、照明等の職場の環境条件についての感じ方や作業から受ける心身の負担についての感じ方等には、その労働者の年齢等による差を始めとして個人差があることから、そのような個人差を考慮して必要な措置を講ずること。
	潤いへの配慮	職場は、仕事の場として効率性や機能性が求められることは言うまでもないが、同時に、労働者が一定の時間を過ごしてそこで働くものであることから、生活の場としての潤いを持たせ、緊張をほぐすよう配慮すること。

IV 参考資料

1. 労災保険制度のあらまし

1 労災保険とは

労災保険は、業務災害又は通勤災害により負傷、疾病、死亡等に対して被災労働者やその遺族のために必要な保険給付を行います。

また、被災労働者がふたたび職場に復帰できるようにリハビリテーションなどの措置や、被災労働者及び遺族の方のための援護等の社会復帰促進等も併せて行っています。

2 労働保険（労災保険と雇用保険）の適用と加入手続

労働保険に加入するには、まず労働保険の保険関係成立届を所轄の労働基準監督署に提出します（二元適用の場合、雇用保険のみの手続きは、ハローワークが提出です）。併せて、その年度分の労働保険料（保険関係が成立したその日からその年度末までの労働者に支払う賃金の見込額に保険率を乗じて得た額）を概算保険料として申告・納付していただくこととなります。

なお、適用に関しては次のように区別されています。

（1）当然適用事業と暫定任意適用事業

当然適用事業とは

労働者を一人でも雇用して、事業を行っている次の暫定任意適用事業以外の事業をいいます。

暫定任意適用事業とは

農林水産の事業のうち、常時使用労働者数が5人未満の個人経営の事業のことをいいます。

なお、労災保険では、農業に限り事業主が特別加入する場合には、常時使用労働者数が5人未満であっても当然適用事業となります。

（2）一元適用事業と二元適用事業

一元適用事業とは

労災保険と雇用保険を一つの労働保険の保険関係として取り扱い、保険料の申告納付等を両保険一本で行うもので次の二元適用事業以外の事業をいいます。

二元適用事業とは

労災保険の保険関係と雇用保険の保険関係を別個に取り扱い、保険料の申告納付等を別々に行うもので、次の事業が該当します。

① 都道府県及び市町村が行う事業、② ①に準ずるものの事業、③ 港湾労働法の適用される港湾の運送事業、④ 農林水産の事業、⑤ 建設の事業

（3）船員保険制度の一部統合について

- ・ 雇用保険法等の一部を改正する法律が平成22年1月1日に施行されたことに伴い、船員法第1条に規定する船員を雇用する事業が「労働保険の保険料の徴収等に関する法律」の適用を受けます。
- ・ 労災保険率は個別、第2種特別加入保険料率とともに1000分の49(平成27年4月1日改定)となります。
- ・ 雇用保険率「一般の事業」に該当します。

3 労災保険給付について

種類	支給事由	内容
付療養（補償）給	業務上の事由（又は通勤）による負傷又は疾病で治療を要する場合	療養の給付又は療養費の支給 1. 診察 2. 薬剤又は治療材料の支給 3. 処置、手術その他の治療 4. 居宅における療養上の管理及びその療養に伴う看護 5. 病院又は診療所への入院及びその療養に伴う看護 6. 移送
休業（補償）給付	業務上の事由（又は通勤）による負傷又は疾病の療養により労働することができないため賃金を受けない場合	休業（補償）給付は休業 4 日目から 1 日につき給付基礎日額の 60%（他に休業 4 日目から 1 日につき給付基礎日額の 20% の特別支給金あり） 1. 療養のため賃金を受けない最初の 3 日間（待期間）は事業主が支払う。 2. 通勤災害の場合は、事業主に待期間の支払い義務なし。 3. 療養開始後 1 年 6 ヶ月を経過した日以後、傷病（補償）年金を受ける者については、支給されない。
障害（補償）給付	業務上の事由（又は通勤）により負傷し又は疾病にかかり、その負傷又は疾病が治癒したときに身体に一定の障害が残った場合	障害（補償）給付には、障害（補償）年金と障害（補償）一時金とがある。年金は障害等級 1～7 級、一時金は 8～14 級に該当する場合に支給される。 1. 年金 給付基礎日額の 313 日分～131 日分（この他に特別支給金）が支給される。なお、年金の受給権者が死亡した場合すでに支給された年金の合計額が障害等級の額に満たないときには、その額との差額〔障害（補償）年金差額一時金〕。また、前払一時金の制度もある。 2. 一時金 給付基礎日額の 503 日分～56 日分（この他に特別支給金）が支給される。
遺族（補償）給付	業務上の事由（又は通勤）により死亡した場合	遺族（補償）給付には、遺族（補償）年金と遺族（補償）一時金の 2 種類があり、労働者の死亡当時の生計維持関係、死亡労働者との続柄、遺族の年齢等によっていずれか定まる。 1. 年金 労働者の死亡の当時その収入によって生計を維持していた遺族であり、妻以外の遺族にあつては一定の年齢又は厚生労働省令で定める障害の状態にある者のみが受給資格者とされている。 なお年金は、すべての受給資格者に支給されるものではなく最先順位の者（受給権者）に支給される。 年金の額はこの受給権者及びその者と生計を同じくする受給資格者の数に応じ、給付基礎日額の 245 日分～153 日分までの額（この他に特別支給金あり）。 2. 一時金 (1) 労働者の死亡当時遺族補償年金の受給資格者がいないとき、又は、 (2) 遺族補償年金の受給権者がその権利を失ったとき、他に年金の受給権者がなく、かつすでに支給された年金の額が給付基礎日額の 1,000 日分の額に満たないときに支給される。 その額は、(1) の場合には給付基礎日額の 1,000 日分（この他に特別支給金）が支給される）、(2) の場合には、1,000 日分から、すでに支給された年金額を差し引いた額。

種類	支給事由	内容
付) 葬祭料 給	業務上の事由(又は通勤)により死亡した労働者の葬祭を行う者に対して支給される	額は、31万5千円に給付基礎日額の30日分を加えた額(その額が給付基礎日額の60日分に満たない場合には、給付基礎日額の60日分)。
傷病 (補償) 年金	業務上の事由(又は通勤)により負傷又は疾病にかかった労働者が療養の開始後1年6ヵ月を経過した日以降に右の条件全てに該当するとき	1. その負傷又は疾病が治っていないこと。 2. その負傷又は疾病による障害の程度が傷病等級(1級~3級)に該当すること。 上記1、2に該当し、その状態が継続している間支給される。 年金の額は、給付基礎日額の313日分~245日分(他に特別支給金として所定の額)
介護 (補償) 給付	障害(補償)年金及び傷病(補償)年金を受ける権利を有する者でその障害が厚生労働省令で定める程度の障害を残す者を常時又は随時介護を要する者に対して支給される。	支給額 1. 介護の費用として支出した額(ただし、常時介護は104,570円、随時介護は52,290円を上限とする。)が支給される。 2. 親族又は知人の介護を受けているとともに介護の費用を支出していない場合又は介護の費用として支出した額が常時介護56,790円、随時介護28,400円を下回る場合は、一律定額として常時介護は56,790円、随時介護は28,400円が支給される。

※上記の他、(事業主が実施する労働安全衛生法の規定に基づく)定期健康診断等において、脳・心臓疾患に関連する一定の項目について異常の所見があると診断された労働者に対し、「二次健康診断等給付」が、給付されます。(P33参照)

4 労災保険特別加入制度

労災保険は、労働基準法上の労働者を保護することを目的としていますが、労働者以外の方のうち、その業務の実情、災害の発生状況などからみて、特に労働者に準じて保護することが適当であると認められる一定の方に対して、特別に任意加入を認めているのが、特別加入制度です。

加入できる方の範囲は、次のとおりです。

(1) 中小事業主等

常時300人(金融業、保険業、不動産業、小売業については50人、サービス業、卸売業については、100人)以下の労働者を使用する事業主で労働保険事務組合に事務処理を委託する者及びその事業主が行う事業に従事する者

(2) 一人親方その他の自営業者

次の事業を労働者を使用しないで行うことを常態とする一人親方及びその者が行う事業に従事する者(通常は、家族従事者)

- 個人タクシー及び個人貨物運送業者
- 林業の一人親方等
- 建設業などの一人親方
- 医薬品の配置販売業者
- 漁船による自営漁業者
- 再生資源の取扱業者
- 船員法第1条に規定する船員

(3) 特定作業従事者

- 特定農作業従事者・指定農業機械作業従事者
- 職場適応訓練従事者・事業主団体等委託訓練従事者
- 危険有害作業の家内労働者等
- 労働組合等の常勤役員
- 介護作業従事者

(4) 海外派遣者

独立行政法人 国際協力機構等から派遣されて、開発途上地域で行われている事業に従事する者並びに国内の事業から海外支店等に派遣されて海外で行われる事業に従事する労働者及び国内の事業から海外の中小事業の代表者等として派遣される者

※ 加入は、労働保険事務組合等を通じて行うことになります

詳細については、最寄りの労働基準監督署又は神奈川労働局労働保険徴収課にお問い合わせください。(連絡先は、P110 参照)

2. 労働安全衛生関係機関と団体

1 県内の労働局及び労働基準監督署

名称	所在地	電話番号	管轄区域
神奈川県労働局	〒231-8434 横浜市中区北仲通 5-57 横浜第二地方合同庁舎(8階)	045(211)7350(代)	全県
横浜南労働基準監督署	〒231-0003 横浜市中区北仲通 5-57 横浜第二地方合同庁舎(9階)	045(211)7373(代)	横浜市のうち中区、南区、 港南区、磯子区、金沢区
鶴見労働基準監督署	〒230-0051 横浜市鶴見区鶴見中央 2-6-18	045(501)4968(代)	横浜市のうち鶴見区(川崎 南労働基準監督署管轄区域 を除く)
横浜北労働基準監督署	〒222-0033 横浜市港北区新横浜 3-24-6 横浜港北地方合同庁舎(3階)	045(474)1254(代)	横浜市のうち西区、神奈川 区、港北区、都筑区、緑区、 青葉区
横浜西労働基準監督署	〒240-8612 横浜市保土ヶ谷区岩井町 1-7 保土ヶ谷駅ビル(4階)	045(332)9311(代)	横浜市のうち瀬谷区、保土 ヶ谷区、旭区、戸塚区、栄 区、泉区
川崎南労働基準監督署	〒210-0012 川崎市川崎区宮前町 8-2	044(244)1271(代)	川崎市のうち川崎区、幸区、 横浜市鶴見区扇島
川崎北労働基準監督署	〒213-0001 川崎市高津区溝口 1-21-9	044(820)3181(代)	川崎市のうち中原区、高津 区、宮前区、多摩区、麻生 区
横須賀労働基準監督署	〒238-0005 横須賀市新港町 1-8 横須賀地方合同庁舎(5階)	046(823)0858(代)	横須賀市、逗子市、三浦市、 三浦郡
平塚労働基準監督署	〒254-0041 平塚市浅間町 10-22 平塚地方合同庁舎(3階)	0463(43)8615(代)	平塚市、秦野市、伊勢原市、 中郡
藤沢労働基準監督署	〒251-0054 藤沢市朝日町 5-12 藤沢労働総合庁舎(3階)	0466(23)6753(代)	藤沢市、鎌倉市、茅ヶ崎市、 高座郡
小田原労働基準監督署	〒250-0004 小田原市浜町 1-7-11	0465(22)7151(代)	小田原市、南足柄市、足柄 上郡、足柄下郡
厚木労働基準監督署	〒243-0018 厚木市中町 3-2-6 厚木 T ビル (5階)	046(401)1640(代)	厚木市、海老名市、座間市、 大和市、綾瀬市、愛甲郡
相模原労働基準監督署	〒252-0236 相模原市中央区富士見 6-10-10 相模原地方合同庁舎(4階)	042(752)2051(代)	相模原市

2 労働災害防止団体等

名称	所在地	電話番号	主な活動内容
(公社)神奈川県労働安全衛生協会	〒231-8443 横浜市中区相生町 3-63 ヤオマサビル	045(662)5965	技能講習・作業主任者講習・免 許資格養成講習等 能力向上教育・専門教育等 大会・研修会等及び情報提供

名称	所在地	電話番号	主な活動内容
建設業労働災害防止協会 神奈川支部	〒231-0011 横浜市中区太田町 2-22	045(201)8456(代)	足場組み立て等作業主任者講習会 安全指導・安全衛生推進大会
陸上貨物運送事業労働災害防止協会神奈川県支部	〒222-0033 横浜市港北区新横浜 2-11-1 神奈川県トラック総合会館	045(472)1818	フォークリフト技能講習等 安全パトロール はい作業主任者講習等
港湾貨物運送事業労働災害防止協会神奈川総支部	〒231-0811 横浜市中区本牧ふ頭 1	045(622)5289	ストラドルキャリアー運転講習等 安全・衛生パトロール
林業・木材製造業労働災害防止協会神奈川県支部	〒231-0033 横浜市中区長者町 9-149	045(261)3731	安全点検パトロール
(一社)横浜港湾労働者福祉協会	〒231-0017 横浜市中区港町 6-27 港町ビル内	045(681)2008	職業訓練講習会等 港湾労働者の労働実態調査等
働くもののいのちと健康を守る神奈川センター	〒231-0062 横浜市中区桜木町 3-9 かながわ労連内	045(212)5855(代)	安全衛生学校 労災職業病交流集会
(特非)神奈川労災職業病センター	〒230-0062 横浜市鶴見区豊岡町 20-9 サンコーポ豊岡 505 号	045(573)4289	労災職業病講座 職業病等に関する調査
(公社)神奈川県医師会 (産業医部会)	〒231-0037 横浜市中区富士見町 3-1	045(241)7000	産業保健に関する調査・研究 産業医研修会
(独)労働者健康福祉機構 神奈川産業保健総合支援センター	〒221-0835 横浜市神奈川区鶴屋町 3-29-1 第6安田ビル3階	045(410)1160	産業保健に関する相談・研修・情報提供

3. 労働安全衛生関係問い合わせ先一覧

1 安全衛生関係

問い合わせ内容	問合せ先
労働安全衛生法等法令、規則、制度全般について	神奈川労働局（横浜市中区北仲通 5-57） http://kanagawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/ 安全課 ☎045(211)7352 健康課 ☎045(211)7353 各労働基準監督署
クレーン、ボイラー、衛生管理者、潜水士等国家試験の受験について	受験申込先： 関東安全衛生技術センター（千葉県市原市能満 2089 番地） http://www.kanto.exam.or.jp/ ☎0436(75)1141 受験申請書用紙の配布のみ： （公社）神奈川労務安全衛生協会（横浜市中区相生町 3-63） http://www.roaneikyo.or.jp/ ☎045(662)5965
クレーン、ボイラー、衛生管理者、潜水士等免許の申請、書換、再発行について	神奈川労働局（横浜市中区北仲通 5-57） http://kanagawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/ 安全課 ☎045(211)7352 健康課 ☎045(211)7353
技能講習修了証の再交付・書替えについて	修了証を交付した各技能講習機関
作業主任者講習、技能講習、特別教育について	神奈川労働局長登録の各技能教習機関（登録・教習機関一覧表 P90 参照）

外国人労働者の安全衛生について英語・ポルトガル語・スペイン語による相談	神奈川県労働局（横浜市中区北仲通 5-57） http://kanagawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/ 監督課 TEL045(211)7351
労災保険特別加入制度について	神奈川県労働局（横浜市中区尾上町 5-77-2 馬車道ウエストビル 9 階） http://kanagawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/ 労働保険徴収課 TEL045(650)2802
産業保健指導・健康相談などについて	（独）労働者健康福祉機構 神奈川県産業保健総合支援センター http://www.sanpo-kanagawa.jp/ （横浜市中区鶴屋町 3-29-1 第6安田ビル3階） TEL045(410)1160 地域産業保健センター（詳細は P113 参照）
働く女性の母性健康管理について	神奈川県労働局（横浜市中区北仲通 5-57） http://kanagawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/ 雇用均等室 TEL045(211)7380

2 メンタルヘルス対策関係

問い合わせ内容	問い合わせ先
職場のメンタルヘルス対策について	神奈川県産業保健総合支援センター （横浜市中区鶴屋町3-29-1第6安田ビル3階） 045-410-1160 ※従業員50人未満で産業医の専任義務のない事業所で働く方のメンタルヘルス不調に関するご相談は、地域産業保健センター（P113）へお問い合わせください
	神奈川県かながわ労働センター （横浜市中区寿町1-4かながわ労働プラザ2階） 「働く人のメンタルヘルス相談」 045-633-6110（内線2718）
こころの健康についてお悩みの方のご相談について	こころの電話相談 0120-821-606
不安な気持ち、つらいことなどの相談について	横浜いのちの電話（相談専用） 045-335-4343
	川崎いのちの電話（相談専用） 044-733-4343
	東京自殺防止センター（相談専用） 03-5286-9090

3 職業性胆管がんの電話相談窓口

平成 24 年、印刷事業場での胆管がんの発生を受けて、厚生労働省は全国 561 の事業場を対象として一斉点検を行いました。その結果を受け、平成 24 年 7 月から、職業性胆管がんに関して、各種相談をされたい方のために専用の電話相談窓口（フリーダイヤル）が設けられています。事業所の情報、労災請求の手続等、行政（厚生労働省）に対する相談については、以下のとおりです。

	フリーダイヤル	受付時間
東日本にお住まいの方	0120-860-915	月曜日～金曜日 9:30～12:00、13:00～16:00
西日本にお住まいの方	0120-616-700	

また、具体的な症状等医学的な観点から、産業保険の専門家へ相談をされたい方は以下のフリーダイヤル（労働者健康福祉機構）までお電話ください。

フリーダイヤル	受付時間
0120-688-224	火曜日、水曜日、木曜日 13:00～17:00

4. 産業保健支援サービス

労働人口の高齢化の進展に伴い、高血圧、虚血性心疾患などの疾病を有する労働者が増加しています。

県内の定期健康診断の結果を見ると労働者の約5割以上の方が有所見者となっています。また、産業構造の変化、技術革新の進展により労働者の精神的負担の割合が増加しています。

これらの背景の下、厚生労働省では「過労死」の予防に向けた総合的な健康確保対策を推進するため、平成5年度から、事業場における産業保健活動の支援を目的とした地域産業保健センターと、独立行政法人 労働者健康福祉機構による都道府県産業保健総合支援センターを設置しています。

1 地域産業保健センター事業について

産業医の選任義務のない労働者 50 人未満の小規模事業場に対する産業保健支援サービスとして、厚生労働省が平成5年度から推進している地域産業保健センター事業は、平成9年度までに設置が完了し、県内では12か所に設置されています。

この事業は、平成8年10月の労働安全衛生法の改正により、小規模事業場の労働者の健康管理に対する国の支援事業と位置付けられ、小規模事業者も地域産業保健センターの利用等に努めることとされています。

神奈川県内の地域産業保健センター

設立年度	平成5年度	平成6年度	平成7年度	平成8年度
名 称	平塚 地域産業保健センター	湘南 地域産業保健センター	相模原 地域産業保健センター	三浦半島 地域産業保健センター
所 在 地	平塚市東豊田 448-3 平塚医師会内 TEL0463-52-0355	藤沢市藤沢 976-2 秀明 ビル 402 号 TEL0466-27-6238	相模原市緑区西橋本 5-3-21 緑区合同庁舎 2 階 相模原北メディ カルセンター事務局内 TEL042-703-3000	横須賀市新港町 1 - 11 横須賀市医師会館内 TEL046-822-3053
構 成 医 師 会	平塚市・秦野伊勢原・ 中郡各医師会	藤沢市・鎌倉市・茅ヶ 崎各医師会	相模原市医師会	横須賀市・逗葉・三浦 市各医師会
管 轄 基 準 監 督 署	平塚労働基準監督署	藤沢労働基準監督署	相模原労働基準監督署	横須賀労働基準監督署

設立年度	平成8年度			
名 称	鶴見 地域産業保健センター	横浜北 地域産業保健センター	横浜南 地域産業保健センター	横浜西 地域産業保健センター
所 在 地	横浜市鶴見区鶴見中央 3-4 -22 鶴見区医師会内 TEL045-521-2738	横浜市神奈川区反町 1-8-4 は一 と友神奈川 3F 神奈川区医師会内 TEL045-313-9187	横浜市金沢区金沢町 48 金沢区三師会館内 TEL045-782-8785	横浜市戸塚区戸塚町 4711-1 オオアーン矢沢ビル 3F304 号 TEL045-861-5600
構 成 医 師 会	鶴見区医師会	神奈川・西・港北・緑・ 都筑・青葉各医師会	磯子・金沢・港南・南・ 中各医師会	戸塚・旭・泉・栄・瀬 谷・保土ヶ谷各医師会
管 轄 基 準 監 督 署	鶴見労働基準監督署	横浜北労働基準監督署	横浜南労働基準監督署	横浜西労働基準監督署

設立年度	平成9年度			
名称	県西 地域産業保健センター	県央 地域産業保健センター	川崎南 地域産業保健センター	川崎北 地域産業保健センター
所在地	小田原市久野 115-2 おだわら総合医療福祉 会館 4F TEL0465-66-6040	厚木市厚木町 6-1 厚木 市医療サポートセンタ ー内 TEL046-223-8072	川崎市川崎区榎木町 1-8 ニッコービル 4F402 号 TEL044-200-0668	川崎市高津区末永 1-44-24 川崎市上下水道局北部営業 センター1F TEL044-982-1383
構成 医師会	小田原・足柄上各医師 会	厚木市・座間綾瀬・大和 市・海老名市各医師会	川崎市医師会	川崎市医師会
管轄基準 監督署	小田原労働基準監督署	厚木労働基準監督署	川崎南労働基準監督署	川崎北労働基準監督署

以下の各サービスのご利用にあたっては、各地域産業保健センターへの事前の申込みが必要です。

地域産業保健センターの産業保健サービスについて

事業主の方へ

ア 健康診断結果に基づく医師からの意見聴取

健康診断で異常の所見があった労働者に関して、健康保持のために必要な措置について、医師からの意見を聴くことができます。

イ 脳・心臓疾患のリスクが高い労働者に対する保健指導

健康診断の結果、「血中脂質検査」等生活習慣病に係る項目に異常の所見があった労働者に対し、医師または保健師が日常生活面での指導や健康管理に関する情報の提供を行います。

ウ メンタルヘルス不調の労働者に対する相談・指導

メンタルヘルス不調を感じている労働者に対し、医師または保健師による相談・指導を行います。

エ 長時間労働者に対する面接指導

時間外労働が長時間に及ぶ労働者に対し、疲労の蓄積状況の確認など医師による面接指導を行います。

労働者の方へ

労働者の方は個人で次のサービスを受けることができます。

オ 脳・心臓疾患のリスクが高い労働者に対する保健指導

カ メンタルヘルス不調に関する相談・指導

キ 長時間労働者による疲労や健康不安に関する面接指導

2 都道府県産業保健総合支援センターについて

職場における産業保健活動を一層活発にしていくためには、事業主の理解はもとより、幅広い産業医学に精通した産業医を中心とした産業保健関係者の役割が重要です。

そこで、産業保健関係者が、事業場における労働衛生管理の現状、労働者の健康状態を踏まえて、最新の産業医学、労働衛生工学等の知見に基づく支援機能の充実を図る

必要があります。このため、独立行政法人 労働者健康福祉機構において、都道府県産業保健総合支援センターの設置運営が行われています。

神奈川県においては、平成8年6月に、神奈川産業保健総合支援センターが開設されています。

所在地 横浜市神奈川区鶴屋町 3-29-1 第6安田ビル3階

電話 045-410-1160 ホームページ <http://www.sanpo-kanagawa.jp/>

都道府県産業保健総合支援センターの事業内容

ア 地域産業保健センター事業への協力・支援

イ 相談事業…窓口相談、実地指導

ウ 産業保健情報の収集提供等…情報バンクの整備、情報誌の発行、調査研究

エ 産業医等に対する研修の実施、支援

オ 産業保健に関する広報啓発

地域産業保健センター及び神奈川産業保健総合支援センターへの相談及び個別訪問指導は無料です。詳しくは、各センターまたは神奈川労働局・各労働基準監督署にお問合せください。
(P110 参照)

5. 当ガイドブックで扱う指針等一覧

・労働者の心の健康の保持増進のための指針の概要	2
・職場のいじめ・いやがらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ 報告の概要	9
・職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言の概要	11
・心理的負荷による精神障害の認定基準	12
・過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置（概要）	23
・脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定 基準の概要	27
・交通労働災害防止のためのガイドラインについて（概要）	34
・VDT作業における労働衛生管理のためのガイドラインについて（概要）	39
・東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染する ための業務等にかかる電離放射線障害防止規則の概要	42
・労働安全衛生法以外の石綿関係法令	55
（1）大気汚染防止法（大防法）	
（2）建設工事に係る資材の再資源化等に関する法律（建設リサイクル法）	
（3）廃棄物の処理及び清掃に関する法律（廃棄物処理法）	
（4）建築基準法	
・職場におけるエイズ問題に関するガイドラインの概要	60
・職場における腰痛予防対策指針の概要	62
・労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針	83
・危険性又は有害性等の調査等に関する指針	85
・事務所衛生基準規則	93
・労働衛生法規に定められた健康診断の概要一覧表	95
・事業場が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針 の概要	104
* 「ストレスチェックの創設」等のメンタルヘルス対策の詳細については、 情報ポータルサイト「こころの耳」（ http://kokoro.mhlw.go.jp/ ）へ	
* 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」については、厚生労働省ホームページ （ http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053525.html ）へ	

6. かながわ労働センター及び支所

かながわ労働センター

かながわ労働センター本所
 労働相談110番 045(662)6110
 〒231-8583横浜市中区寿町1-4
 横浜市、横須賀市、鎌倉市、
 逗子市、三浦市、葉山町
 JR石川町駅中華街口（北口）徒歩3分

川崎支所

川崎支所
 044(833)3141(代)
 〒213-0001川崎市高津区溝口1-6-12
 川崎市
 JR武蔵溝ノ口駅、東急田園都市線溝ノ口駅徒歩5分

県央支所

県央支所
 046(296)7311
 〒243-0004厚木市水引2-3-1
 相模原市、厚木市、大和市、海老名市、
 座間市、綾瀬市、愛川町、清川村
 小田急線本厚木駅徒歩15分

湘南支所

湘南支所
 0463(22)2711(代)
 〒254-0073平塚市西八幡1-3-1
 平塚市、藤沢市、小田原市、茅ヶ崎市、秦野市、伊勢原市、
 南足柄市、寒川町、大磯町、二宮町、中井町、大井町、
 松田町、山北町、開成町、箱根町、真鶴町、湯河原町
 JR平塚駅北口徒歩20分

かながわ労働センター及び支所での業務内容

- 労働相談
 - ・ 電話又は来所で労働に関する各種相談に応じます。
 - ・ メンタルヘルス相談はかながわ労働センターで実施します。
 - ・ 外国人労働相談はかながわ労働センター（スペイン語、中国語）、県央支所（ポルトガル語、スペイン語）で実施します。
- 労働教育
- 労働環境の改善
- 労働情報の収集・発信

労働安全衛生ガイドブック

発行日：平成28年3月

編集・発行：神奈川県産業労働局労働部労政福祉課

TEL 045-210-5739 (ダイヤル)

〒231-8588 横浜市中区日本大通1



神奈川県

産業労働局労働部労政福祉課

横浜市中区日本大通1 〒231-8588 電話(045)210-5739(ダイヤルイン)

平成28年3月発行