

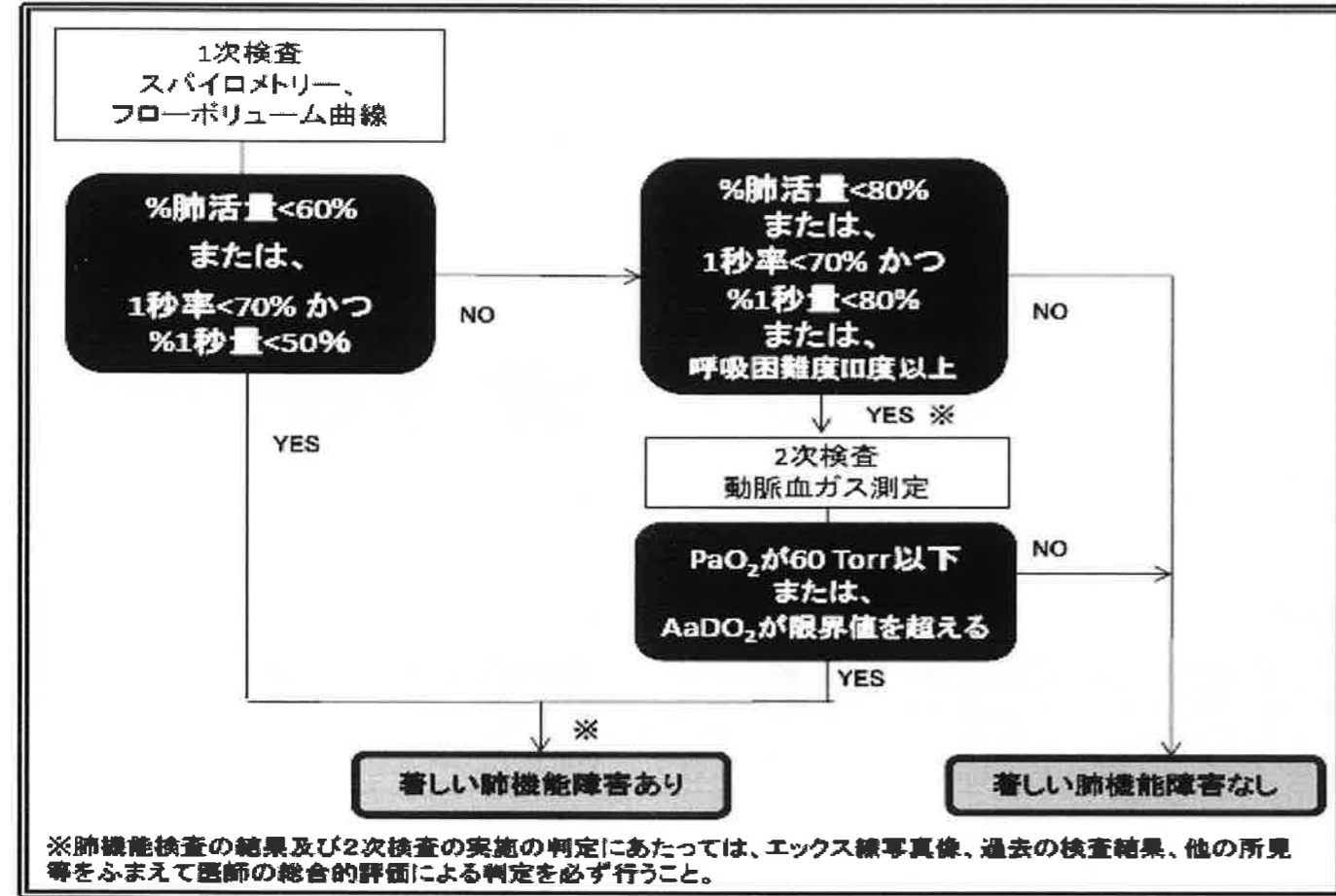
☆「じん肺における肺機能検査及び検査結果の判定等について」が通達される。

平成22年6月28日、厚生労働省労働基準局長は基発0628第6号「じん肺法における肺機能検査及び検査結果の判定等について」を发出了。じん肺法における健康診断のあり方について、最新の医学的知見を基に検討を行い、「肺機能検査の判定等」について以下の見直しを行いました。

＜見直し内容＞

- 1 閉塞性換気障害の指標として、「1秒率」に加え「%1秒量」が追加されました。
- 2 %肺活量、%1秒量について2001年日本呼吸器学会の予測式を用いて判定することとなりました。
- 3 同血脈ガスの指標として、「酸素分圧」が追加されました。

＜肺機能検査のフローチャート＞



＜%肺活量 (%VC)＞

2001年日本呼吸学会の予測式による正常予測値を用いて判定を行います。

(予測式) 男性: $0.045 \times \text{身長 (cm)} - 0.023 \times \text{年齢} - 2.258$ (L)
女性: $0.032 \times \text{身長 (cm)} - 0.018 \times \text{年齢} - 1.178$ (L)

＜1秒率 (FEV1.0%)＞

従来の限界値ではなく、70%未満が判定基準になります。

＜%1秒量 (%FEV1.0)＞

2001年日本呼吸学会の予測式による正常予測値を用いて判定を行います。

(予測式) 男性: $0.036 \times \text{身長 (cm)} - 0.028 \times \text{年齢} - 1.178$ (L)
女性: $0.022 \times \text{身長 (cm)} - 0.022 \times \text{年齢} - 0.005$ (L)

＜酸素分圧 PaO₂＞

60Torr以下が判定基準になります。

＜肺胞気動脈血酸素分圧較差 (AaDO₂)＞

従来の限界値が判定基準になります。

独立行政法人 労働者健康福祉機構
神奈川産業保健推進センター
 〒221-0835
 横浜市神奈川区鶴屋町3-29-1 第6安田ビル3階
 電話: 045-410-1160 FAX: 045-410-1161
 URL: http://www.sanpo-kanagawa.jp
 E-mail: sanpo14@kba.biglobe.ne.jp

ご利用いただける日時
 休日を除く毎日/午前9時～午後5時30分
 休日 毎土・日曜日及び祝日 年末年始
 ※事業内容その他の詳細につきましては、当センターまでお問い合わせ下さい。

☆「じん肺法施行規則及び労働安全衛生規則の一部改正」について

「じん肺法施行規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令(平成22年厚生労働省令第82号)」が平成22年6月28日に交付され、平成22年7月1日施行されることとなりました。

今回の改正は、じん肺法におけるじん肺健康診断のあり方について、最新の医学的知見を踏まえ、じん肺法におけるじん肺健康診断における肺機能検査及び検査結果の判定に関し、所要の改正を行ったものです。

＜改正内容＞

1 じん肺健康診断結果証明書の様式の変更

じん肺健康診断結果証明書の様式において、「肺機能検査」に「1秒量予測値」及び「%1秒量」を記入する欄が追加され、「V₂₅/身長」を記入する欄が削除されました。

また、じん肺健康診断においては、じん肺及びじん肺合併症の健康管理に役立てるため、喫煙歴の情報を把握することは重要であることから、「喫煙歴」を記入する欄が新たに設けられました。

2 じん肺健康管理手帳の様式の変更

「じん肺健康管理手帳」の様式において、「肺機能検査」の「第1次検査」の欄に「%1秒量」を記入する欄を追加し、「V₂₅/身長」を記入する欄が削除されました。また、「第2次検査」の欄に「酸素分圧」を記入する欄が追加されました。

3 健康管理手帳による健康診断実施報告書の様式の変更

上記2の手帳所持者に対し、健康診断を行った医療機関は、「健康管理手帳による健康診断実施報告書」を医療機関を管轄する労働局長に提出する義務がありますが、上記1と同様に「肺機能検査」に「1秒量予測値」及び「%1秒量」を記入する欄が追加され、「V₂₅/身長」を記入する欄が削除され、「喫煙歴」の欄が追加されました。

※「じん肺健康管理手帳」とは？

粉じん作業に従事し、じん肺健康管理区分2又は3の労働者が、離職の際又は離職の後に住所地の都道府県労働局長に申請しますと、健康管理手帳が交付されます。

健康管理手帳の交付を受けると、指定された医療機関又は健康診断機関で、定められた項目による健康診断を決まった時期に年に1回、無料で受診することができます。

これは、在職中の健康管理については事業者はその義務が課せられていますが、離職後は国が健康管理を行うという制度です。

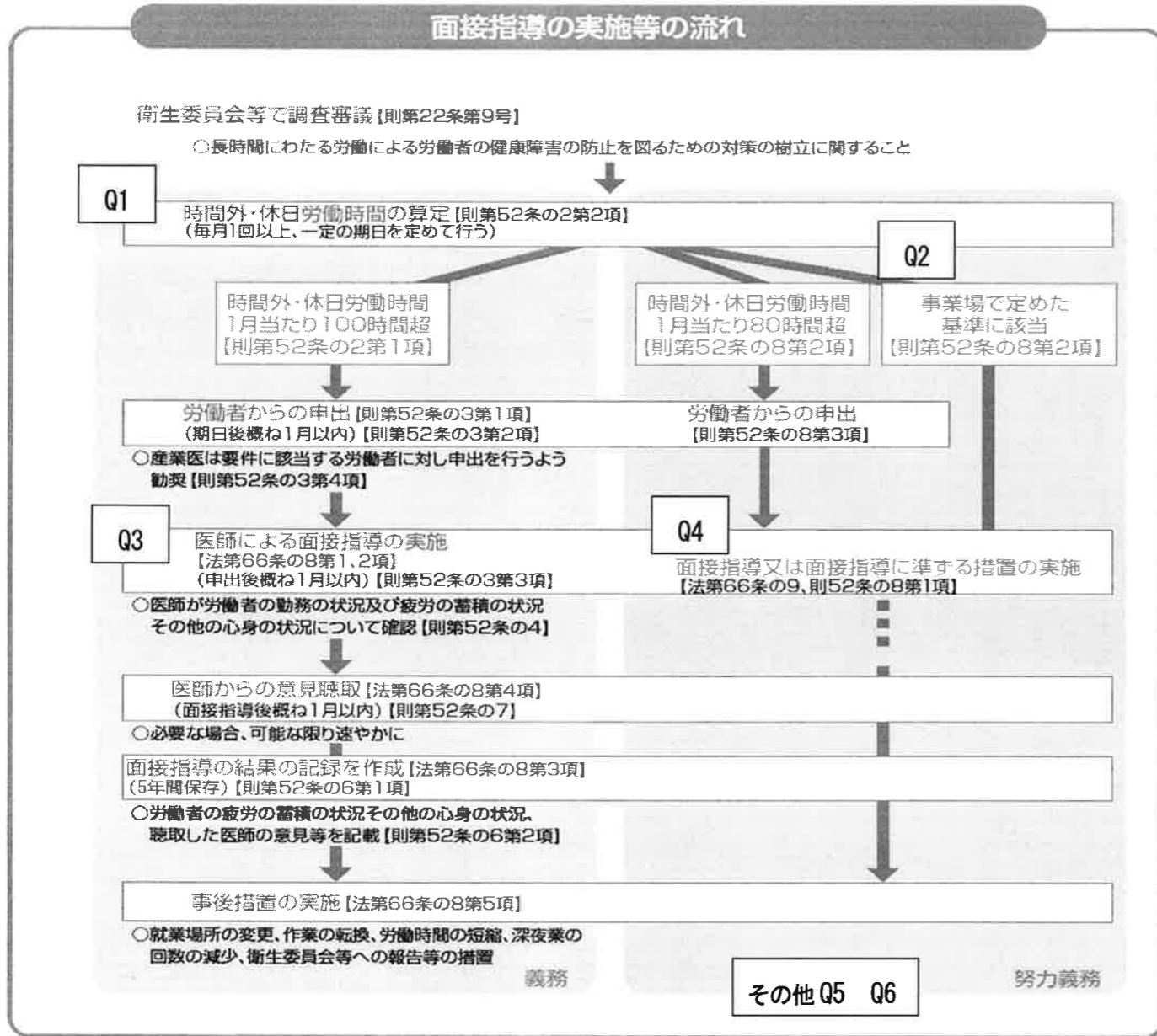
＜じん肺健康診断結果証明書＞の変更部分 が変更された部分

エックス線写真による検査 4. エックス線写真の像 1. 撮影年月日 年 月 日 2. 写真番号 3. 撮影条件 KV mAs 増感紙 胸部に関する臨床検査 検査年月日 年 月 日 呼吸困難 I II III IV V チアノーゼ + - せき + - 他 ばち状指 + - たん + - 副雑音 + - (部位) 心雑音 + - 所見 その他 その他 喫煙歴 なし、やめた、吸っている ()本/日×()年(~)歳		肺機能検査 1. 身長 <input type="text"/> m 年齢満 <input type="text"/> 歳 2. 1秒量予測値 <input type="text"/> () 3. 肺活量予測値 <input type="text"/> () 検査年月日 年 月 日 年 月 日 年 月 日 肺活量 () () 努力肺活量 () () 1秒量 () () 1秒率 <input type="text"/> . <input type="text"/> % <input type="text"/> . <input type="text"/> % %1秒量 <input type="text"/> . <input type="text"/> % <input type="text"/> . <input type="text"/> % %肺活量 <input type="text"/> . <input type="text"/> % <input type="text"/> . <input type="text"/> % 検査年月日 年 月 日 年 月 日 年 月 日 採血の部位 採血から分析終了までの時間 酸素分圧 Torr Torr 炭酸ガス分圧 Torr Torr 肺胞気動脈血酸素分圧較差 <input type="text"/> . <input type="text"/> Torr <input type="text"/> . <input type="text"/> Torr 判定 F(- + ++) 医療機関の名称及び所在地 年 月 日 医師氏名
--	--	--

☆「長時間労働者への医師による面接指導制度」について

平成 21 年春の景気のボトムから、国内経済も緩やかながらも回復しつつあり、昨今の為替動向に不安はあるものの、企業の生産活動も活発になりつつあるのか最近、過重労働対策の面接指導に係る相談等が増加しております。

ところで、労働安全衛生第 66 条の 8 及び 66 条の 9 等に定める医師による面接指導制度を整理すると次の表のようになりますが、最近の相談事例について Q&A でご紹介します。



Q1 時間外・休日労働時間は事業場の所定労働時間を超えたものでしょうか？

A1 労働安全衛生規則第 52 条の 2 では「1 週当たり 40 時間を超えて労働させた時間」と定められており、厳密には企業の時間外・休日労働とは異なっております。平成 18 年 2 月 24 日付け基発第 0224003 号では、次の計算式を上回る時間としております。

$$1 \text{ カ月の総労働時間数 (労働時間数+延長時間数+休日労働時間数)} - (\text{計算期間の総暦日数}/7) \times 40$$

ここで、(計算期間の総暦日数/7) × 40 が 1 週当たり 40 時間労働させた時間となり、

30 日の月 171 時間

31 日の月 177 時間

と算定され、この時間を 100 時間以上超えた場合には原則医師による面接指導が必要になります。

なお、前記通達では「1 週間当たり 40 時間を超えて労働させた時間」を以下「時間外・休日労働時間」という言い換えをしておりますので、上記の表等では「時間外・休日労働時間」と表記されております。

Q2 事業場で定めた基準で面接指導等を行う努力義務がありますが、具体的にどの程度の基準を設ければよいでしょうか？

A2 具体的には衛生委員会で調査審議し定めることとなりますが、平成 18 年 2 月 24 日付け基発第 0224003 号では、

- 1 時間外・休日労働時間（前記 A1 により「1 週間当たり 40 時間を超えた時間」で以下同様です。）が 1 カ月 100 時間を超える労働者（申し出がなくともという意味です。）及び 2 ないし 6 ヶ月を平均して 1 月当たり 80 時間を超える労働者についてはすべての労働者について面接指導するよう基準の設定に努めること。
- 2 時間外・休日労働時間が 1 カ月 45 時間を超える労働者については、健康配慮の必要な範囲と措置について検討し、それらの者が措置の対象となるように基準を設定することが望ましいこと。

と示されております。

したがって、各事業場については、上記 1 については対象とし、上記 2 については、各事業場の作業環境等を考慮し、例えば時間外・休日労働が 1 カ月 60 時間を超えた場合等の基準を定めていただく努力義務があります。

Q3 面接指導は具体的にどんなことをすればよいのでしょうか？

A3 労働安全衛生法第 66 条の 8 では面接指導は「問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて、面接により必要な指導を行うことをいう」と定められております。

これを受けて、「財団法人産業医学振興財団」が厚生労働省から委託を受けて「長時間労働者への面接指導チェックリスト（医師用）」及び「長時間労働者への面接指導マニュアル（医師用）」を作成しておりますので参考になるかと思えます。

このチェックリスト及びマニュアルは財団法人産業医学振興財団の HP からダウンロードすることができます。

Q4 面接指導に準じる措置とはどんな措置でしょうか？

A4 平成 18 年 2 月 24 日付け基発第 0224003 号では次の方法が例示列挙されておりますので参考にしてください。

- ① 保健師等による保健指導を受けること。
- ② チェックリストを用いて疲労蓄積度を把握の上必要な者に対して医師による面接指導を行うこと。
- ③ 作業環境、労働時間等の情報を産業医等に提供し、事業場における健康管理について事業者が産業医等から助言指導を受けること。

Q5 管理職に対しても医師による面接指導は必要でしょうか？その場合に時間の把握はどうしたらよいでしょうか？

A5 結論から言いますと必要です。労働基準法第 41 条では管理・監督者については、労働時間等について一部適用除外をしておりますが、この適用除外は労働安全衛生法には及びません。したがって、管理職であっても 1 週当たり 40 時間を超えた時間が 100 時間を超えた場合には原則として医師による面接指導が必要になるということです。

ところで、通達などでは管理・監督者の労働時間の把握方法は示されておられません。事業場ごとに取り決めた方法により把握することとなります。事例的に紹介いたしますと

- 1 管理職の出退勤時刻を記録し、出退勤時刻から労働時間数を算定する。
- 2 管理職が自己の労働時間を記録し、自己申告する。

等の手法を採用している企業があります。

Q6 100 時間を超える時間外・休日労働を行っても労働基準法には違反しないのでしょうか？

A5 時間外労働又は休日労働を行う場合は労働組合又は労働者の過半数を代表する者との書面による協定を締結し労働基準監督署長に届出する必要があります。この協定は労働基準法第 36 条に根拠があることから通称 36 協定と言われております。

36 協定では労使間で延長することができる限度時間を協定することになるのですが、平成 10 年労働大臣告示第 154 号「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に関する基準」で原則 1 カ月 45 時間、1 年間 360 時間以内（1 週間や 3 ヶ月等の単位もあります）等と定められており、この基準以内の協定を締結すれば 100 時間を超える時間外・休日労働はできないということになります。

しかし、企業によっては、業務の繁忙が大きいなどの理由で前記の基準以内に時間外・休日労働がおさまらないケースを想定して「臨時的な特別の事情」の場合に限って、例えば 1 カ月 120 時間等の協定が認められている「特別条項付き協定」という協定を締結していれば 1 カ月 100 時間を超える時間外労働も可能です。

なお、特別条項付き協定は「臨時的な特別の事情」の場合に限って認められるものですので、毎月のように 100 時間を超える時間外・休日労働がある場合には管理・監督者等の一部の例外を除き労働基準法違反の可能性が高くなります。