



☆化学物質による健康障害防止指針の改正（追加）について

厚生労働大臣は化学物質で厚生労働大臣が定めるものを製造し、又は取り扱う事業者が化学物質による労働者の健康障害を防止するための指針を公表するものとしております（労働安全衛生法第28条第3項）。

平成23年10月28日に、対象物質として新たに8物質を追加することを公示し、**平成24年1月28日**から適用することとされました。

追加された8物質は有機溶剤中毒予防規則等の該当はありませんが、厚生労働省は指針に定められた措置について、各事業者に対して指導等を行うこととなります。

1 新たに、追加された物質は次の8物質です。

塩化アニル (CAS No.107-05-01) オルトフェニレンジアミン及びその塩 (CAS No.95-54-5 ほか) 1-クロロ-2-ニトロベンゼン (CAS No.88-73-3) 2,4-ジクロロ-1-ニトロベンゼン (CAS No.611-06-3) 1,2-ジクロロプロパン (CAS No.78-87-5) ノルマンブチル-2,3-エポキシプロピルエーテル (CAS No.2426-08-6) パラニトロアニソール (CAS No.100-17-4) 1-ブロモ-3-クロロプロパン (CAS No.109-70-6)
--

2 指針に定める措置の内容

<対象物質のばく露を低減させるための措置>

ア 事業場における対象物質の製造量、取扱量、作業の頻度、作業時間、作業の態様等を勘案し、必要に応じ、危険性又は有害性等の調査を実施し、その結果に基づいて、次に掲げる作業環境管理に係る措置、作業管理に係る措置その他必要な措置を講じること。

(ア) **作業環境管理**

- ① 使用条件の変更 ② 作業工程の改善 ③ 設備の密閉化 ④ 局所排気装置等の設置

(イ) **作業管理**

- ① 作業を指揮する者の選任
- ② 労働者が対象物質にばく露しないような作業位置、作業姿勢又は作業方法の選択
- ③ 呼吸用保護具、不浸透性の保護衣、保護手袋等の保護具の使用
- ④ 対象物質にばく露される時間の短縮

イ 上記アによりばく露を低減するための装置等の設置等を行った場合、次により当該装置などの管理を行うこと。

(ア) **局所排気装置等**については、作業が行われている間、適正に稼働させること。

(イ) **局所排気装置**については、定期的に保守点検を行うこと。

(ウ) 対象物質を作業場外へ排出する場合は、当該物質を含有する換気、廃液等による事業場の汚染の防止を図ること。

ウ **保護具**については、同時に就業する労働者の人数分以上を備え付け、常時有効かつ清潔に保持すること。また、労働者に送気マスクを使用させたときは、正常な空気の入りが可能となるような吸気口の位置を選定し、当該労働者が有害な空気を吸入しないように措置すること。

エ 次の事項について基準を定め、これに基づき作業させること。

(ア) 設備、装置等の操作、調整及び点検

(イ) 異常な事態が発生した場合における応急の措置

(ウ) 保護具の使用

なお、追加された8物質については次の保護具が奨励されています。

<保護眼鏡—8物質共通>

スペクトル形及びゴグル形の使用が望ましい。作業形態に応じ防災面（化学物質飛来防護用）を併用してもよい。また、一度破損又は汚染した規格品は使用しないことが望ましい。

<呼吸用保護具・保護衣服、手袋等>

物質名	奨励される呼吸用保護具	奨励される保護衣服、手袋等
塩化アニル	送気マスク、有毒ガス用防毒マスク	EVOH製か、ポリビニルアルコール製
オルトフェニレンジアミン及びその塩	送気マスク、防じん機能付き防毒マスク	使用可能な素材に係るデータなし
1-クロロ-2-ニトロベンゼン	送気マスク、防じん機能付き防毒マスク	EVOH（エチレン-ビニルアルコール共重合体）製
2,4-ジクロロ-1-ニトロベンゼン	送気マスク、防じん機能付き防毒マスク	使用可能な素材に係るデータなし
1,2-ジクロロプロパン	送気マスク、有毒ガス用防毒マスク	ポリビニルアルコール製
ノルマンブチル-2,3-エポキシプロピルエーテル	送気マスク、有毒ガス用防毒マスク	使用可能な素材に係るデータなし
パラニトロアニソール	送気マスク、防じん機能付き防毒マスク	使用可能な素材に係るデータなし
1-ブロモ-3-クロロプロパン	送気マスク、有毒ガス用防毒マスク	使用可能な素材に係るデータなし

<作業環境測定>

ア 屋内作業場について対象物質の空気中における濃度を定期的に測定すること。なお、測定は作業環境測定士による測定がのぞましいこと。また、測定は6か月以内ごとに1回測定するよう努めること。

イ 作業環境測定を行ったときは、当該測定結果の評価を行い、その結果に基づき、必要に応じて使用条件等の変更、作業工程の改善、作業方法の改善その他の作業環境改善のための措置を講じるとともに、呼吸用保護具の着用その他の労働者の健康障害を予防するための必要な措置を講じること。

ウ 作業環境測定の結果及び評価の記録を30年間保存するよう努めること。

<労働衛生教育>

対象物質等を製造し、又は取り扱う業務に従事している労働者に対して速やかに、また、当該業務に従事している労働者に対しては、次の事項について労働衛生教育を行うこと。

ア 対象物質の性状及び有害性

イ 対象物質を使用する業務

ウ 対象物質による健康障害、その予防方法及び応急措置

エ 局所排気装置その他の対象物質へのばく露を低減するための設備及びそれらの保守、点検の方法

オ 作業環境の状態の把握

カ 保護具の種類、性能、使用方法及び保守管理

キ 関係法令

また、上記の事項にかかる労働衛生教育の時間は4.5時間以上とすること。

<作業の記録>

対象物質を製造し、又は取り扱う業務に常時従事する労働者について1月を超えない期間ごとに次の事項を記録すること。

ア 労働者の氏名

イ 従事した業務の概要及び当該業務に従事した期間

ウ 対象物質により著しく汚染される事態が生じたときは、その概要及び講じた応急措置の概要


なお、上記の事項の記録は、当該記録を行った日から30年間保存するようつとめること。

<危険有害性の表示及び譲渡提供時の文書交付>

ア 対象物質を譲渡又は提供する場合は、相手方に**化学物質等安全データシート（MSDS）**の交付等により名称等を通知するとともに、容器又は包装に名称などの表示を行うこと。

イ 労働者に対象物質等を取り扱わせる場合は、容器又は包装に名称等を表示するとともに、MSDSを作成すること。

ウ 対象物質等を労働者に取り扱わせる場合は、MSDSを作業場に掲示する等により労働者に周知すること。

<p> 独立行政法人 労働者健康福祉機構 神奈川県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</p>	<p>ご利用いただける日時</p> <p>● 休日を除く毎日/午前9時～午後5時30分</p> <hr/> <p>休日 ● 毎土・日曜日及び祝日 ● 年末年始</p> <hr/> <p>● 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。</p>
--	--

☆産業保健に参考となる判例について

メンタルヘルスの相談において、職場復帰の可否に関する相談が増加しております。本号では、職場復帰の可否の判断のためになる判例を紹介し、職場復帰の基本的な考え方を整理したいと思います。

なお、下記の判例等はいずれも、メンタルヘルス不調者の復職にかかるものではありませんが、職場復帰の法的判断をする場合には身体的なものでも精神的なものでも基本的には差異はないとお考えください。

1 職種を限定していない労働契約を締結している労働者の復職に際し、参考となる判例

＜片山組事件―平成10年4月9日最高裁判決＞

事案の概要	パセドウ病にり患していたビル建築工事現場の現場監督が、新たに命じられた都営住宅新築工事現場の現場監督を病気であることを理由にこれを拒否したところ、会社は自宅治療命令を発した。原告である現場監督はこの自宅治療命令は無効であるとして、この間、働けば得られたはずの賃金の支払いをもとめた。
判決の要旨	労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約を提供した場合においては、現に就労を命じられた特定の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、当該労働者において他の業務について労務の提供ができ、かつ、その提供を申し出ているならば、債務の本旨に従った履行の提供があると解するのが相当である。 他の業務について労務の提供ができるかどうかは、当該労働者の能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における労働者の配置・異動の実情等に照らして判断すべきである。 本件上告人（労働者）は自宅治療命令を受けた当時、事務作業に係る労務の提供は可能であり、かつ、その提供を申し出ていたというべきである。 上告人の労務の提供が債務の本旨に従ったものではないとした原審の前記判断は、上告人と被上告人の労働契約の解釈を誤った違法があるものといわなければならない。 （差し戻し控訴審で、本件自宅治療命令を発して、被控訴人（労働者）が提供をした労務の受領を拒否したため、被控訴人（労働者）は、本件不就労期間中労務に服することができなかつたのであるから、右期間中の賃金等請求権を喪失しないというべきであるとされた。）

＜解説＞

上記事件は復職の際の判断を行っている判決ではないが、債務の履行（労働の提供）を行おうとした労働者に対し、企業がこれを拒否したものであり、退職していた労働者が復職を申し出た場合にも同様の考え方ができる判例です。

同一の企業における同様の労働契約を締結した労働者の提供し得る労務の範囲に同様の身体的原因による制約が生じた場合に、現に従事している業務によって、労務の提供が債務の本旨に従ったものになるか否か、を判断するのは不合理であるとする考え方をしているのです。

このことからすると、企業は労働者から復職の申し出があった場合には、たとえ元の業務に戻るができない場合でも、労働者が他の業務の労務の提供を申し出ているのであれば、他の業務への配置を検討することが求められていることを示唆していると言えます。

2 職種限定の労働契約を締結している場合に参考となる裁判例

＜カントラ賃金請求事件―平成14年6月19日大阪高裁判決＞

事案の概要	長距離運転を行う原告は「慢性腎不全」として診断され、退職していたが、主治医から「職場に復帰してもよい」といわれたので、復職を申し出た。被告会社は産業医の運転業務への就業は不可との判断により、原告の就労を拒否した。 原告（労働者）は 就労を求めたときから現実に復職するまでの間の賃金支払を請求した。
判決の要旨	原告（労働者）は、運転者として職種を特定して被告（会社）に雇用された者であると認められる。 そして、労働者がその職種を特定して雇用された場合において、 <u>その労働者が従前の業務を通常 の程度に遂行することができなくなった場合には、原則として、労働契約に基づく債務の本旨に従った履行の提供、すなわち特定された職種の職務に応じた労務の提供をすることはできない状況にあるものと解される。</u> 産業医の初回の診断を重視して原告の復職を認めなかつたのは正当である。 しかし、産業医の2回目の診断を基に検討すれば、当時、原告は、時間を限定した近距離運転を中心とする運転業務であれば、復帰可能な健康状態であったことが認められる。 よって、産業医の2回目の診断以降は業務を加減した運転者としての業務を遂行できる状況となっており、被告はそれ以降の賃金を支払う義務を負う。

また、産業医の2回目の診断以降の状況は、運転者としての業務は一定程度しかできない状態であったというべきである。 そうすると、運行管理手当、精勤手当、有給休暇手当、早出・時差手当、休出手当、残業手当、乗務残業手当、出来高残業手当、深夜手当、乗務深夜手当、出来高深夜手当、無事故手当、長距離手当の支給を受けられたとは認め難いというべきである。乗務手当、大型運転者乗務手当、出来高手当については、断定することは困難であるものの、原告（労働者）の可能な就労状況に照らすと、一定額の支給を受けられたと考えられる。その金額の認定は困難であるが、欠勤前3か月の平均の2分の1程度と認めるのが相当である。

＜解説＞

上記事件は1の事件とは異なり、自動車運転者という職種を限定して雇用された労働者の復職に係る裁判例です。

この裁判例では運転者として労働契約を締結しているのですから、運転者として勤務できなければ労務の提供は認められないのが原則であるといっているのです。

なお、判決の中では、他に現実に配置可能な部署ないし担当できる業務が存在し、会社の経営上もその業務を担当させることにそれほど問題がないときは、債務の本旨に従った履行の提供ができない状況にあるとはいえないものと考えerるとは言っており、絶対的のものとは言えないのですが、企業は職種を限定した労働契約を締結している以上、その労働者については契約した職種に復職できないのであれば、復職を認める必要はないという考え方にたっています。

そして、逆に言えば、運転者という職務であれば、たとえ近距離運転中心であっても労務に従事することができるのであれば復職させる必要があるというものです。

＜参考 復職後の労働条件について＞

通常、不当な解雇等で、得られるべき賃金が得られなかったとして訴訟となる場合には、裁判所が会社に支払いを命じる金額は、3か月あたりの平均額を基準に算出します。

ところで、前記の「**カントラ事件**」での判決額は各手当などを計算から除外し、一部手当のみの支払いを命じており、さらにその手当も1/2としております。

また、復職等の判例ではありませんが、**観光日本事件**（昭和51年2月9日大津地裁判決）では「被用者の復職が制限され、又は復職後の職種が制限される結果、賃金その他において、被用者が反射的不利益を蒙ることがあってもそれは致し方ないことである。」と判示し、職種の変更などを伴う場合には、復職後の労働条件については休職前のものから変更することも可能と考えられます。

なお、その場合には就業規則において「復職時に休職前の職種に復職できない場合は賃金を減額することがある」等定めておく必要があると考えます。

3 まとめ

労働契約とは「**労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うこと**」（労働契約法第6条）を合意することによって成立しています。

このことは、企業は契約されている労働の提供がなされるのであれば、それを受領する必要がありますし、労働者も休職前の状態まではともかく、労働契約で想定する範囲までの労働を提供できるまで回復していなければ復職を申し出ることは認められないと解することができます。

なお、労働契約が想定できる範囲はどの程度かとなりますが、先の片山組事件で言えば、職種限定のない労働契約ですので、提供できる他の業務への労働の提供となりますし、カントラ事件であれば、運転者としての比較的軽易な業務である近距離運転業務ということになります。

逆に、復職を否定された判例としては、「**独立行政法人N事件**（平成16年3月26日東京地裁判決）」で**会社の従業員が本来通常行うべき職務を基準とすべきで、機械的単純作業に復帰可能という状態にすぎないのであれば、休職期間満了時において復職できる状態ではない**としたものがあります。

よって、企業は、休職事由である労働者の疾病が完治していたら、復職を認めなくてはならないのは当然のことですが、退職している労働者が休職前に従事していた職務に戻ることができない場合であっても、労働契約の内容によって想定される他の職務であれば従事することが可能であり、本人もそのことを申し出ているならば企業は他の職場へ配置替えし、復職させる必要があるということになります。

また、休職期間満了時に100%の稼働や従前の職務に復帰できないとしても、比較的、短期間で復帰可能であると考えられる場合には、企業としては、「**負担の少ない他の業務への配置**」をしたり、「**復帰準備期間の提供**」をしたり等の配慮をすることが信義則上求められているという判例「**全日本空輸事件**（平成13年3月14日大阪高裁判決）」があります。