



5 隔離を行った作業場所における業務に係る措置 (石綿則第14条)	上記2により隔離を行った作業場所において、壁等に石綿等が吹き付けられた船舶の解体等の作業を行う場合における当該石綿等を除去する作業に労働者を従事させるときは、 電動ファン付呼吸用保護具等を使用させること。
--	---

- 3 特定化学物質障害予防規則等の一部改正について (平成23年4月1日施行)**
酸化プロピレン、1,1-ジメチルヒドラジン、1,4-ジクロロ-2-ブテン、1,3-プロパンスルトンが新たに規制が加わりました。この改正の概要につきましてはセンター通信第36号に掲載されておりますのでそちらをご参照ください。
 なお、バックナンバーは次のサイトからもご覧いただけます。「<http://www.sanpo-kanagawa.jp/ct.html>」

☆労働政策審議会建議「今後の職場における安全衛生対策について」

労働政策審議会は平成22年12月22日、厚生労働大臣に「**今後の職場における安全衛生対策について**」建議しました。厚生労働省はこの建議の内容を踏まえ、対策の具体化に向けて、労働安全衛生法の改正を含めて検討しております。法改正が行われました際には、別途ご案内いたしますが、今後、法改正等が予定されております事項のうち産業保健に係る部分の概略について記載します。

1 職場におけるメンタルヘルス対策の推進

- (1) 医師が労働者のストレスに関連する症状・不調を確認し、この結果を受けた労働者が事業者に対し面接の申出を行った場合には、医師による面接指導及び医師からの意見聴取等を行うことを事業者の義務とする「**新たな枠組み**」を導入する。
 【具体的な枠組み】
 ・医師が労働者のストレス症状を確認し、面接が必要と認められる場合には労働者に直接通知する。
 ・労働者が事業者に対し、面接の申出を行った場合には、現行の長時間労働に対する医師による面接指導と同様に、事業者が医師による面接指導及び医師からの意見聴取などを行う。
- (2) 事業者は、労働者の申出又は面接指導の結果を理由として、解雇その他の不利益な取扱いをしてはならないこととする。
- (3) 産業医有資格者やメンタルヘルスに知見を有する医師等で構成された外部専門機関を登録機関として、嘱託産業医と同様の役割を与える。

2 職場における受動喫煙防止対策の抜本的強化

- (1) 労働者の健康障害防止の観点から、一般の事業所、工場等について、全面禁煙又は空間分煙とすることを事業者の義務とする。
- (2) 顧客が喫煙できることをサービスに含めて提供している飲食店、ホテル、旅館等といった、全面禁煙や空間分煙措置が困難な場所については、当分の間、換気等により一定の濃度又は換気の基準を守ること、可能な限り受動喫煙による健康障害を防止することを事業者の義務とする。
- (3) 国から事業者への支援策として、デジタル粉じん計等の貸与、喫煙室の設置を含めた受動喫煙防止対策に係る問い合わせに対する専門家による相談対応等の技術的支援を行うとともに、空間分煙に取り組むための喫煙室設置に係る財政的支援を行うこととする。

3 職場における科学物質管理の促進

GHS (化学品の分類及び表示に関する世界調和システム) に従って分類を行った結果、危険有害とされるすべての化学物質について、譲渡提供者から譲渡提供先の事業者に対し、ラベル表示および化学物質等安全データシート (MSDS) 交付による危険有害性情報を伝達する取り組みを推進する。

<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>
--	--

☆最近の法令改正について

1 石綿の製造等の禁止の適用除外製品の見直しについて (平成23年3月1日施行)

石綿及び石綿をその重量の0.1%を超えた含有する製剤につきましては、「製造し、輸入し、提供し、又は使用してはならない (以下「製造等」と記載します。) とされています。なお、「(平成18年8月2日政令第257号) 労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令」の附則第3条で一部について適用除外が認められておりましたが、「(平成23年1月14日政令第4号) 労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令」の附則第5条で適用除外が認められていた3製品について、製造等が禁止されました。

新たに、製造等が禁止されます製品は次の3製品です。

1 ジョイントシートガasket	国内の既存の化学工業の用に供する施設の設備の接合部分に使用されるもので、300℃以上の温度の流体を取り扱う部分に使用されるもの。
2 渦巻き形ガasket	国内の既存の化学工業の用に供する施設の設備の接合部分に使用されるもので400℃以上の温度の流体または300℃以上の温度の酸化性の流体 (硝酸、亜硝酸、硫酸またはそれぞれの塩) を取り扱う部分に使用されるもの。
3 グランドパッキン	国内の既存の化学工業の用に供する施設の設備の接合部分に使用されるもので400℃以上の温度の流体または300℃以上の温度の酸化性の流体 (硝酸、亜硝酸、硫酸またはそれぞれの塩) を取り扱う部分に使用されるもの。

なお、以下の製品については平成23年3月1日以降も当分の間製造等の禁止は猶予されます。

1 ジョイントシートガasket	国内の既存の化学工業の用に供する施設の設備の接合部分に使用されるもので、径1500mm以上の大きさのもの。
2 原材料	上記の製品の原料または材料として使用されるもの。

2 船舶の解体等を行う際の石綿障害予防規則の規制の追加について (平成23年8月1日施行)

船舶 (鋼製の船舶に限る) の解体を行う際には従来から石綿障害予防規則 (以下「石綿則」と記載します。) により**事前調査 (石綿則第3条)、作業計画 (石綿則第4条)、特別教育 (石綿則第27条)**を行うこととされておりました。

今回の改正では石綿則第5条第1項、第6条第1項第1号、第10条第1項、第2項に「船舶」が追加され、前記各条項号を引用する条文も含め、**船舶の解体には次の措置が義務付けられました。**

1 作業の届出 (石綿則第5条)	壁等に石綿が使用されている保温材等が張り付けられた船舶の解体等を行う場合における当該保温材等を除去する等の作業を行うときは、 所轄の労働基準監督署長にあらかじめ届け出ること。
2 吹き付けられた石綿等の除去等に係る措置 (石綿則第6条)	壁等に石綿等が吹き付けられた船舶の解体の作業を行う場合における当該石綿等を除去する等の作業に労働者を従事させるときは、当該作業を行う作業場所を、それ以外の作業を行う作業場所から 隔離する等の措置を講じること。
3 石綿等が使用されている保温材、耐火被覆材等の除去等に係る措置 (石綿則第7条)	壁などに石綿等が使用されている保温材等が張り付けられた船舶の解体等の作業を行う場合における当該保温材等を除去する作業等 (石綿を切断しない場合) に労働者を従事させるときは、 当該作業に従事する労働者以外の者が立ち入ることを禁止する等の措置を講じること。
4 石綿等が吹き付けられた船舶における業務に係る措置 (石綿則第10条)	労働者を就業させる船舶の、壁等に吹き付けられた石綿等の損傷等により、労働者が当該石綿等の粉じんにはばく露するおそれのあるときは、 当該石綿等の除去等の措置を講じること。

☆産業保健に参考となる判例について

最近、健康診断を受診しない従業員の対処法等の相談が散見されます。健康診断を実施し、その後の管理を適切に行うことは企業にとっては必要なことで、健康診断を受診しない従業員をそのまま放置しておくならば、潜んでいた病気等で、労働災害など発生した場合には企業は安全配慮義務違反として相応の損害賠償を請求される可能性もあります。

しかし、健康診断を受診しない従業員を強制的に受診させるのも現実的ではありません。

そこで、参考となります過去の判例を紹介し、企業での対処方法を検討してみたいと思います。

1 法定健診を受診拒否した事案

<愛知県教育委員会事件―平成13年4月26日最高裁判決>

事案の概要	愛知県の中学校において、教職員定期健康診断の一環として結核の有無に関するエックス線間接撮影を実施し、校長は、教職員にその受検を命じたが、上告人（教員）は、病気治療のためのエックス線検査による過去のエックス線暴露が多くこれ以上の暴露を避けたい旨の意思を表明して、これを受診しなかった。 市教委は、同年8月22日、教員に対し、医学的にみて受診することができない理由があるのであれば医師の証明書を提出するか、又はエックス線撮影を受診するかをし、その結果を同月30日までに提出するよう伝え、上告人は、いったんは医師の証明書を提出することを約したが、同証明書の提出も胸部エックス線検査の受診もしなかった。 教育委員会はこの教員を減給処分（3か月間給料の10分の1）した。
判決の要旨	市町村立中学校の教諭その他の職員は、労働安全衛生法66条5項により、当該市町村が行う定期の健康診断を受けなければならない義務を負っていると同時に、当該健康診断において行われる結核の有無に関するエックス線検査については、結核予防法7条1項によっても、これを受診する義務を負うものである。 ところで、学校保健法による教職員に対する定期の健康診断、中でも結核の有無に関する検査は、教職員の保健及び能率増進のためはもとより、教職員の健康が、保健上及び教育上、児童、生徒等に対し大きな影響を与えることにかんがみて実施すべきものとされている。 これらによると、市町村立中学校の教諭その他の職員は、その職務を遂行するに当たって、労働安全衛生法66条5項、結核予防法7条1項の規定に従うべきであり、職務上の上司である当該中学校の校長は、当該中学校に所属する教諭その他の職員に対し、職務上の命令として、結核の有無に関するエックス線検査を受診することを命ずることができるものと解すべきである。 これを本件についてみると、上記事実関係によれば、教員は、市教委が実施した昭和58年度の定期健康診断においてエックス線検査を受診せず、A校長が職務上の命令として発したエックス線検査受診命令を拒否したというのであり、前記の事実をもって結核予防法8条、労働安全衛生法66条5項ただし書の要件を満たすものということもできないから、上告人が当時エックス線検査を行うことが相当でない身体状態ないし健康状態にあったなどの事情もうかがわれない本件においては、 A校長の上記命令は適法と認められ、上告人がこれに従わなかったことは地方公務員法29条1項1号、2号に該当するというべきである。

<解説>

上記事件は労働安全衛生法第66条他の各種の法令に基づき実施される健康診断（エックス線検査）を拒否した事案において、減給という処分が正当性を有しているか否かが争われた事例です。

労働安全衛生法第66条第5項では

「労働者は、前各号の規定により事業者が行う健康診断を受けなければならない。」

と定められています。そして、同項但し書きでは

「事業者が指定した医師または歯科医師が行う健康診断を受けることを希望しない場合において、他の医師又は歯科医師の行うこれらの規定による健康診断に相当する健康診断を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出するときは、この限りでない。」

と定められ、健康診断の受診拒否をした場合には罰則こそありませんが、労働安全衛生法違反となるのです。

これらのことを踏まえると、一般定期健康診断に限らず、労働安全衛生法で定める健康診断については企業が指定する健康診断を受診することを勧告し、拒否する場合には期日を区切り、従業員の希望する医療機関の健康診断を受診し、その結果を提出することを求めることが妥当ではないかと考えます。

それでもなお、従業員が受診を拒否するあるいは別の医療機関で受診した結果を提出しないということであれば企業としては懲戒処分を付すことを検討せざるを得ないのではないかと考えます。

なお、安全配慮義務を履行していることの証明のためにも、また、制裁処分の正当性の立証のためにも、記録を残すために書面により勧告などを行うことが必要であると考えます。

2 法定外健診を受診拒否した事案

<電電公社帯広電話局事件―昭和61年3月13日最高裁判決>

事案の概要	被上告人（公社職員）は、当時公社帯広電報電話局に勤務し、電話交換の作業に従事する公社職員であったが、昭和49年7月5日T整形外科医院において頸肩腕症候群と診断される一方、健康管理規定に定める指導区分の「療養」にあたりとされ、その後療養した結果、「要注意」「勤務軽減」の指導区分により職場復帰し、本件当時の公社職員の担当職務は、電話番号簿の番号訂正の事務であって、本来の職務である電話交換の作業には従事していなかった。 公社は、昭和53年9月に頸肩腕症候群総合精密健診を釧路健康管理所の健康管理医の意見により、健診を受けるよう健康管理規程に基づき業務命令を発したが、公社職員人は「Q病院は信頼できない。」として前記業務命令を拒否した。 公社は公社職員に対し、 頸肩腕症候群総合精密健診の受診拒否は公社就業規則第59条所定の懲戒事由に該当するとして日本電信電話公社法第33条に基づき、懲戒戒告処分とした。
判決の要旨	安全及び衛生に関する事項で公社就業規則及び健康管理規程の定めている事項については、その内容において合理的なものであるかぎりにおいて、公社と公社職員との間の労働契約の内容となっているものということができる。 公社の就業規則及び健康管理規程によれば、公社においては、職員は常に健康の保持増進に努める義務があるとともに、健康管理上必要な事項に関する健康管理従事者の指示を誠実に遵守する義務があるばかりか、要管理者は、健康回復に努める義務があり、その健康回復を目的とする健康管理従事者の指示に従う義務があるとされているのであるが、公社就業規則及び健康管理規程の内容は、公社職員が労働契約上その労働力の処分を公社に委ねている趣旨に照らし、いずれも合理的なものというべきであるから、右の職員の健康管理上の義務は、公社と公社労働者との間の労働契約となっているものというべきである。 公社職員は、当時頸肩腕症候群にり患したことを理由に健康管理規程26条所定の指導区分が決定された要管理者であったのであるから、公社職員には、公社との間の労働契約上、健康回復に努める義務があるのみならず、右健康回復に関する健康管理従事者の指示に従う義務があり、したがって、公社が公社職員の右疾病の治療回復のため、頸肩腕症候群に関する総合精密健診を受けるようにとの指示をした場合、公社職員としては、右検査について公社職員の右疾病の治療回復という目的で合理性ないし相当性が肯定しうるかぎり、労働契約上右の指示に従う義務を負っているものというべきである。 以上によれば、 公社職員に対し頸肩腕症候群の受診方を命じる本件業務命令については、その効力を肯定することができ、これを拒否した被上告人の行為は公社就業規則第59条3号所定の懲戒事由にあたるというべきである。

<解説>

上記事件は1の事件とは異なり法定外健診を受診拒否した従業員に対する戒告処分の正当性が争われた事案です。

上記事件では、健康管理規程で定めている事項については、就業規則の一部として、それが合理的なものである限り、労働契約の内容となっていることを示しております。

本判決は、休職している労働者の職場復帰の決定に際して、会社の指定する医師の診断を受けさせる場合の参考にもなるものです。

休職している労働者の労働契約の解除のためには、**エール・フランス事件**（昭和59年1月27日東京地裁判決）では

「当該従業員が復職することを容認し得ない事由を主張立証してはじめてその復職を拒否して自然退職の効果を発生しうる」

とされているところですが、**大建工業事件**（平成15年4月16日大阪地裁決定）では、

「復職の可否判断に関する企業指定医師による受診命令の有効性を認め、これに応ぜず、主治医への病状照会への同意拒否等を含めてなされた解雇が有効」

としているのです。

以上から考えると、企業としては、就業規則（健康管理規程や休職規定を含む）において、法定の健康診断も含め、その受診義務を明確に規定するとともに、その規定に違反した場合の懲戒規定を記載しておくことも必要ではないでしょうか？

<注意事項>

前記2事案の懲戒の種類は減給及び戒告となっております。懲戒権の行使につきましては、労働契約法第15条で「**社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。**」とされており、過度の重い処分を課せば、裁判例でも「**懲戒処分は、その理由に比し、程度において重すぎるといわざるを得ず、・・・懲戒権の濫用であって効力がないと認めるのが相当である。**」（岩手県交通事件―平成8年4月17日盛岡地裁一関支部判決）」とされますのでご注意ください。