

平成15年6月17日

平成15年度 広島市医師会第1回産業医研修会

最近における労働衛生行政

広島中央労働基準監督署長 岡野 正利

資 料 目 次

第1	第10次労働災害防止計画（労働衛生関係部分の抜粋）	2頁～
第2	最近の労働衛生施策	10頁～
第3	重症性呼吸器症候群（SARS）に係る労働基準法上等の対応	12頁～
第4	労働基準法の一部を改正する法律案要綱	15頁～
第5	労働基準法のポイント	（別途資料）

第1 第10次 労働災害防止計画（労働衛生関係部分の抜粋）

（平成15年2月24日労働政策審議会答申）

1. 計画のねらい

(1) 基本的考え方

ア 労働者の安全と健康の確保

労働者の安全と健康を確保することは、最も重要な国民的課題の一つである。

事業者は、労働者の安全と健康を確保する本来的な責務を有しており、この観点から、労働安全衛生関係法令に規定された最低基準としての労働災害防止措置を履行するだけでなく、自主的な安全衛生活動を体系的かつ積極的に展開し、職場内のリスクの確実な低減に取り組む必要がある。また、労働者も業務に関する知識等の維持、向上を図ることにより職場における安全と健康の確保を自らの問題として捉え、事業者の行う安全衛生活動に主体的に参画していくことが求められる。

イ 新たな対応

労働災害は長期的には減少傾向にあるが、今なお年間約55万人もの労働者が被災し、死亡災害は2,000人を下回るようになったものの、千人台の後半で推移しており、労働災害防止に向けて一層の努力を傾注しなければならない。

さらに、これまでの経済発展を支え、それとともに成熟してきた我が国の社会経済システムは、内外の激しい変化の中で、将来に向けて大きな変革を求められている。企業においては、新しい経済環境に対処するため、事業分野、経営形態、人事労務管理等あらゆる面で事業活動が見直されている。労働市場においても、派遣労働、パートタイム労働等が増加する等、就業形態の多様化、雇用の流動化が進んでいる。このような変化により、労働安全衛生分野において新たな事象が発生する可能性もあることから、この変化が安全衛生分野においてどのような影響を及ぼすかを注意深く見極めていく必要があり、こうしたことを踏まえ、今後の安全衛生対策の在り方を検討し、効果的な安全衛生対策の推進を図る必要がある。

本計画は、このような状況を踏まえ、我が国における労働災害防止の主要な対策に関する事項その他労働災害の防止に関し重要な事項を示すものである。

(2) これまでの取組

労働災害防止の実効を上げるには、事業者、事業者団体、国等の関係者がそれぞれの役割分担の下に緊密な連携を図りながら、労働災害防止対策を総合的かつ計画的に実施する必要がある。このため、国が労働災害防止についての総合的な計画を長期的な展望に立って策定し、自らが今後とるべき施策を明らかにするとともに、労働災害防止の実施主体である事業者等において取り組むことが求められる指針を示し、その自主的活動を促進することとしている。

このような趣旨から、昭和33年に産業災害防止総合5か年計画が策定されて以来、9回にわたって労働災害防止計画が定められてきた。昭和30年、40年代の第1次から第3次の計画では、最低労働条件を定めた労働基準法の下で、多発する死傷災害の防止が最も重要な課題であった。昭和47年に労働安全衛生法が施行された後の第4次から第9次の計画では、より高い安全衛生水準の確保が課題として取り上げられ、特に最近では、労働災害の防止を図るため、

職場内のリスクを体系的に低減させる取組についても重要な課題として取り上げられてきている。

(3) 本計画の基本方針

本計画は、以上の基本的考え方に基づき、社会経済情勢等の変化を踏まえ、すべての働く人々の安全と健康の確保の実現を目指して、次に示す基本方針に立って策定したものである。

ア 死亡災害の撲滅

社会においてそれぞれの役割を担うかけがえのない存在である労働者が、生活の糧を得る過程で生命を失うことは、いかなる時代においても絶対に許されることではなく、事業者を始め関係者はその防止に全力を傾注しなければならない。

労働災害による死亡者数は、昭和 56 年以降 17 年間、2,000 人台で一進一退する状況が続いたが、平成 10 年に 2,000 人の壁を破り、平成 13 年には年間 1,700 人台になった。今後は、この着実な減少傾向を堅持し、死亡者数のより一層の減少を図る。

イ 中小企業における安全衛生の確保

我が国全体の安全衛生水準は、着実に向上してきているが、中小企業における安全衛生管理は、必ずしも十分なものとは言えず、中小企業の労働災害発生率は、大企業に比べて高い状況にある。これら中小企業における安全衛生を確保するために、労働安全衛生関係法令に規定された最低基準としての労働災害防止措置の履行確保を図るとともに、中小企業の自主的な安全衛生活動の努力や集団的な取組を促進するなど適切な支援を推進する。

ウ 業務上の心身の負担の増大等に対応した労働衛生対策の推進

近年、一般定期健康診断における有所見率や職場生活等において強い不安、ストレス等を感じる労働者の割合も増加し続けており、これらを背景として、過重労働により誘発される脳血管疾患及び虚血性心疾患、業務による心理的負荷により誘発される精神障害等の労災の申請、認定件数も増加傾向にある。

経営環境の厳しさが増す中、企業における組織の見直し等が進行し、業務の質的、量的変化等による心身の負担の一層の増加が懸念されており、我が国の社会の健全な発展という観点からも、職業性疾病予防はもとより、職場においてより積極的に労働者の健康の確保を図る。

エ リスクを低減させる安全衛生管理手法の展開等

現下の経済環境は依然として厳しいが、いかなる社会経済情勢であろうとも、労働者の安全と健康の確保は企業経営において最も優先されるべき事項の一つであり、企業内に組織と個人が安全を最優先する「安全文化」を根付かせ、自律的に労働安全衛生対策が企業内で推進される仕組みの確立を図ることが必要である。また、企業内には様々な種類の安全衛生に係るリスクが存在し、かつ、頻繁に変化していることから、リスクを減少させることが基本的な対策である。

このため、事業者が労働者の協力を得て、「計画—実施—評価—改善」のサイクルにより、リスクを評価し、そのリスクを低減させるための改善措置を実施し、安全衛生水準の段階的向上を図る労働安全衛生マネジメントシステムの事業場への導入を推進する。

また、機械設備等については、それらを製造・輸入する事業者がリスクを的確に把握し、そのリスクを合理的かつ体系的に低減した上で、残存リスク等の情報とともに使用する事業

者へ提供される仕組みの普及を図る。これを受けて、実際に使用する事業者が、調達した機械設備等について、使用状況に合わせた安全衛生対策を講じることにより残存リスクを低減させるとともに、リスク等の情報が機械設備等を取り扱う労働者に伝達される仕組みの普及を図る。

オ 就業形態の多様化、雇用の流動化等への対応

労働分野においても就業形態の多様化、雇用の流動化等を可能とする様々な規制改革が進められているが、その推進に当たっては、すべての労働者がいかなる働き方を選択したとしても健康で安心して働ける制度の整備が前提条件となる。そのため、労働安全衛生関係法令の充実を始め、安全で健康に働くことができる職場を実現するための実効ある仕組みの整備を図る。

2. 計画の期間

本計画は、平成 15 年度を初年度とし、平成 19 年度を目標年度とする 5 か年計画とする。

ただし、この計画期間中に労働災害防止に関し、特別の事情が生じた場合は、必要に応じ計画の見直しを行うものとする。

3. 計画の目標

- (1) 労働災害による死亡者数の減少傾向を堅持するとともに、年間 1,500 人を大きく下回ることを目指し、一層の減少を図ること
 - (2) 計画期間中における労働災害総件数を 20% 以上減少させること
 - (3) じん肺、職業がん等の重篤な職業性疾病の減少、死亡災害に直結しやすい酸素欠乏症、一酸化炭素中毒等の撲滅を図ること
 - (4) 過重労働による健康障害、職場のストレスによる健康障害等の作業関連疾患の着実な減少を図ること
- を目標とする。

4. 労働災害防止を推進する上での課題

労働災害防止を推進する上での主要な課題は、次のとおりである。

- (1) 労働災害の動向等からみた課題
(略)

- (2) 労働者の健康確保をめぐる課題

ア 職業性疾病の発生状況等

じん肺の新規有所見者は減少傾向にあるものの、アーク溶接作業を始めとした粉じん作業により今なお年間 250 人近く発生している。

腰痛等の筋骨格系疾患は、年間 5,000 人近く発症し、職業性疾病全体の 6 割以上を占めている。また、IT 化に伴い、職場へのパソコン等の VDT 機器の普及が著しいが、適切な管理が行われないと、眼疲労や筋骨格系等への健康影響が懸念される。

騒音障害及び振動障害については、建設業を中心として労災認定者数が、それぞれ年間 500 人、700 人を上回っている。また、騒音障害に関連する健康診断項目については、その有所見率も高い。

電離放射線障害については、核燃料加工施設において臨界事故が発生したこともあり、その社会的関心は高まっている。

熱中症については、過去 10 年間で 145 人の労働者が死亡している。

イ 化学物質による健康障害の発生状況等

現在、我が国の産業界で使われている化学物質は、約 55,000 種類を数え、毎年新たに 500 以上の化学物質が労働の現場に導入されている。また、化学物質の有害性も、発がん性、生殖毒性、神経毒性等、多岐にわたっており、新たな知見により有毒性が明らかになるものもある。

さらに、製品寿命の短縮、多品種少量生産等が進む中、化学物質が取り扱われる職場環境、作業形態等は、固定的でなく変化している状況にある。

このような状況で化学物質による職業性疾病が年間 300 件程度引き続き発生している。有機溶剤、一酸化炭素による中毒及び酸素欠乏症等も依然として後を絶たないほか、様々な化学物質による健康障害が発生している。石綿による肺がん及び中皮腫等の職業がんの労災認定件数も増加する傾向にある。また、一部の職場において、化学物質に係る作業環境は依然として改善が必要な状況にある。

さらに、廃棄物焼却施設におけるダイオキシン類、いわゆる「シックハウス症候群」に関連した微量の化学物質による健康リスクなど、化学物質による健康問題に対する社会的な関心が高まっている。

P C B 廃棄物の無害化処理、化学物質に汚染した土壌の処理作業等、従来の化学物質の製造、取扱い作業とは異なる作業において、有害化学物質にばく露し健康障害が生じることも懸念されている。

また、国際機関等において、化学物質の危険有害性の分類、表示等について様々な取組がなされており、これらの国際動向を踏まえた化学物質の管理も必要である。

ウ 過重労働による健康障害、職場のストレスによる健康障害等の作業関連疾患の発生状況等

一般健康診断結果によれば、有所見率は年々増加し、平成 13 年では約 46%にも達しており、その中で脳血管疾患や虚血性心疾患等につながる高脂血症、高血圧症等に関連する所見を有する者が大きな割合を占めている。

高脂血症、高血圧症等の基礎疾患を有した労働者に業務による明らかな過重負荷が加わることによって、脳血管疾患や虚血性心疾患等の疾病が誘発されることがあり、平成 13 年度の労災認定件数は 140 件を超えている。

また、職場生活等において強い不安、ストレス等を感じる労働者の割合が増加し続け、63%にも上っており、さらに、業務による心理的負荷を原因として精神障害を発症し、あるいは自殺に至る事案が近年急増する傾向にあり、平成 13 年度の労災認定件数は 70 件に上っている。

エ 快適な職場環境を推進する必要性

作業場所が快適であるとした労働者の割合は約 31%にとどまる一方、快適な職場環境のために改善を希望する労働者の割合は約 86%となっている。このうち、今後改善を希望する項目として「機械等のレイアウトや作業空間の適正化」、「休憩時間の快適化」、「作業の性質に関わりなく生じる劣悪環境の改善」が比較的高い割合を占めている。

快適職場づくりを進める上での事業場側の問題点としては、資金及び改善のための技術的ノウハウ等の不足を挙げるものが多い。

さらに、職場での喫煙対策を望む人の割合は、約 77%に達している。

(3) 転換期の産業社会における安全衛生面の課題

(略)

(4) 安全衛生管理をめぐる課題

(略)

5. 重点対象分野における労働災害防止対策

(略)

6 労働者の健康確保対策

労働者の健康確保対策については、特に、産業保健関連機関の連携を強化しつつ、次のような対策を推進する。

(1) 職業性疾病予防対策

じん肺の新規有所見者を減少させるため、アーク溶接作業について工学的対策の改善を図り、その導入を促進するとともに、新規有所見者の多発している業種等を重点対象とした粉じん障害防止対策の徹底を図る。また、トンネル建設作業に従事する労働者の粉じんへのばく露を低減するため、「ずい道等建設工事における粉じん対策に関するガイドライン」に基づく対策の徹底を図る。さらに、離職者を含めて、じん肺有所見者に対し、合併する肺がんの発生リスクに応じた健康管理を推進する。

作業環境管理については、個人ばく露量の測定の活用に係る検討を含め、作業の実態に合った測定方法を確立し、屋外作業場における粉じんへのばく露の低減を図る。さらに、作業環境測定結果を活用した効果的、効率的な作業環境管理の手法の確立を図る。防じんマスクについては、その性能の確保を図るため、買取試験を実施する。

腰痛等の減少を図るため、引き続き「職場における腰痛予防対策指針」による腰痛等の予防対策の徹底を図るとともに、人間工学的な観点等も踏まえた指針の見直し等の検討を行う。

VDT 作業における健康障害の防止を図るため、「VDT 作業における労働衛生管理のためのガイドライン」の普及・定着を図る。

騒音障害及び振動障害の減少を図るため、騒音障害防止対策及び振動障害防止対策の実効性が確保されるよう見直しを検討し、必要な措置を講じる。

また、さく岩機、ピックハンマー等建設作業用の機器により騒音障害、振動障害が多発している現状に鑑み、機器を使用する事業者が機器の購入に際し低騒音・低振動のものを選択しやすくするため、騒音・振動発生機器について製造者による騒音・振動レベルの表示の導入を図る。

さらに、機械の包括的な安全基準に基づく措置の一環として、騒音・振動発生機器の製造事業者等に対して騒音、振動等の有害要因に係るリスク低減措置の実施、情報の提供等の徹底を図る。

また、電離放射線障害の発生の防止を図るため、被ばくの低減化等電離放射線障害防止対策の徹底を図る。

加えて、熱中症について、適切な予防対策の徹底を図る。

(2) 化学物質による健康障害の予防対策

化学物質による健康障害を予防するため、化学物質の健康影響や労働者のばく露に係る国

内外の情報の収集、化学物質による職業性疾病の発生事例の分析、国際貢献の観点も踏まえた日本バイオアッセイ研究センター等における化学物質の効率的・効果的な有害性の調査及びばく露状況の調査の実施を促進し、計画的かつ科学的に化学物質のリスク評価を行い、その結果に基づき、未規制の有害な化学物質による労働者の健康障害の予防対策を迅速に推進する。

また、職場で取り扱われる化学物質が多様で、作業形態等が固定的でなく変化している状況等に対応するためには、労働安全衛生法第58条の指針等に基づく、化学物質管理計画の策定、リスクアセスメントの実施及びその結果に基づく安全サイドの必要な措置などの事業者による自律的な化学物質管理の促進が必要である。

これらの事業者の取組を支援するため、効果的な実施方法の検討を行うとともに、事業者に対して、広範な化学物質に係る有害性情報、ばく露情報、リスクアセスメント事例、化学物質による健康障害の事例の提供、MSDSの普及・充実のためのデータベースの整備、化学物質管理を担当する者への研修等を行う。

さらに、国際機関による行動計画等に基づき、化学物質の危険・有害性の分類、MSDSを含めた表示方法の統一、開発途上国への支援等が求められており、これらを踏まえた表示制度の検討、整備等を行う。

がん原性を有する物質等、特に有害性の高い化学物質等については、専門家による検討等を踏まえ、その予防対策を推進するとともに、有害性が低い化学物質等に代替することが本質的な安全化につながることから、有害性の高い化学物質等の代替化を促進する。

特に、石綿については、国民の安全等のため必要なものを除きその使用等の原則禁止を速やかに図るとともに、建築物の解体作業等における労働者のばく露の防止対策の徹底等を図る。

廃棄物焼却施設におけるダイオキシン類、いわゆる「シックハウス症候群」に関連した化学物質、PCB廃棄物の無害化処理作業や化学物質に汚染した土壌の処理作業等における有害化学物質のばく露防止対策、内分泌かく乱物質に係る調査研究、有機溶剤や一酸化炭素による中毒防止対策及び酸素欠乏症等防止対策の推進を図る。

新規化学物質による健康障害を予防するため、新規化学物質を製造・輸入する事業者による有害性調査及びその結果に基づく健康障害防止措置の効率的でかつ効果的な実施を図る。

作業環境管理については、個人ばく露量の測定の利用に係る検討を含め、作業の実態に合った測定方法を確立し、屋外作業場における有害な化学物質へのばく露の低減を図る。また、作業環境測定結果を活用した効率的かつ効果的な作業環境管理の手法の確立を図り、化学物質のばく露防止対策の実施を促進する。作業環境測定結果による管理区分を決定するための指標である管理濃度については、科学的知見を踏まえ、その見直しを図る。さらに、防毒マスクについては、その性能の確保を図るため買取試験を実施する。

(3) メンタルヘルス対策

労働者の心の健康確保については、「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」に基づき、事業者が事業場の状況を踏まえた適切な「心の健康づくり計画」を作成し、その計画に沿ったセルフケア、ラインによるケア等を内容とするメンタルヘルスケアの積極的な推進を図る。また、職場においてうつ病等への偏見をなくし、うつ病等の予防、早期把

握とそれに続く適切な治療、職場復帰に結びつけられる職場体制の整備を図るとともに、事業場外資源との効果的な連携を推進する。さらに、心的外傷後ストレス障害（PTSD）への対応方策についても検討する。なお、メンタルヘルス対策の推進に当たっては、プライバシーの保護について特に配慮する。

自殺予防については、「職場の自殺予防マニュアル」の周知を図るとともに、相談体制の確保、産業保健と地域保健の関係機関が連携した自殺防止対策を推進する。また、有効な対策の策定に資するため、引き続き労働者の自殺に関する調査研究を行う。

(4) 過重労働による健康障害の防止対策

過重労働による健康障害の予防を的確に進めるため、過重労働となるような長時間の時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進などにより長時間労働を排除するとともに、長時間労働が発生し、疲労が蓄積するおそれがある場合には、産業医や地域産業保健センターの登録医の活用等により、その助言指導に基づく改善や、労働者への面接による保健指導等の健康管理対策の徹底を図る。さらに、過重労働による業務上の疾病が発生した場合の再発防止措置の徹底を図る。

(5) 職場における着実な健康確保対策

労働者の心身の健康を確保し、職業性疾病や作業関連疾患を予防するため、産業医、衛生管理者等産業保健スタッフの選任の徹底と専門性の向上を図るとともに、健康診断の実施とその結果に基づく事後措置、職場巡視の実施とその結果に基づく改善措置等の作業関連疾患等の防止対策の一層の推進を図る。

また、産業医その他の産業保健関係者を支援する産業保健推進センター、小規模事業場に対して産業保健サービスを提供する地域産業保健センター等の連携を強化する。

なお、労働者の健康確保対策を効果的に推進するためには、労働者との信頼関係の確立が前提にあることから、健康診断結果等の健康情報等についてプライバシー保護の強化を図る。

以上の内容に加え、次の項目を推進する。

ア 小規模事業場対策

健康診断の実施率や受診率が低く労働者の有所見率が高い小規模事業場の健康確保については、地域産業保健センターの活用、小規模事業場産業保健活動支援促進事業（産業医共同選任事業）を推進するとともに、産業保健活動の具体的方法を示し、その活用を図る。

イ 健康づくり対策

事業場における健康づくり対策の総合的評価を踏まえ、健康づくり手法の改善を図るとともに、事業場等における健康づくり対策に係る目標の設定と評価の明確化及びその計画的な推進等により健康づくりの普及・定着を図る。特に、中小規模事業場については、健康づくりの取組に立ち後れの傾向が見られることから、特にその普及・定着を促進する。なお、健康増進法の制定を踏まえ、地域保健との連携の強化等を図り、より実効ある健康づくりを推進する。

(6) 快適職場づくり対策

労働力人口の高齢化、女性の就業分野の拡大、就業形態の多様化等に対し、すべての労働者にとって働きやすい職場環境の実現を図るため、人間工学的な観点等を踏まえた職場快適

化のための手法の開発・普及を図るとともに、事業場が作成する快適職場推進計画を評価する制度に加え、継続的かつ計画的な取組を評価する制度の導入を図る。また、快適職場づくりの一層の普及定着を図るため、快適職場推進計画認定事業場の公表等を行う。

さらに、WHO のたばこ枠組み条約の動向等を踏まえ、職場における効果的な分煙対策の知見の収集、分煙対策手法の開発・普及等を推進するとともに、受動喫煙の防止対策等を一層の実効性のある観点から見直し、その周知を図る。

7. 安全衛生管理対策の強化

(略)

8. 労働災害防止の支援体制の整備

(略)

第2 最近の労働衛生施策

- 1 **熱中症による死亡災害発生状況(平成 14 年分)** 平成 15 年 5 月 16 日付け基安労発第 0516001 号 (厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課長発出)

熱中症による死亡者数の推移(平成 4~14 年分)を発表したもの。過去 11 年間の熱中症による死亡者数の推移を見ると、平成 6 年及び 7 年の猛暑に 20 名以上の死亡が把握されたが、その後は 10 名前後で推移した。その後は、毎年 20 名前後が死亡している。

(安全衛生情報センター <http://www.jaish.gr.jp/anzen/html/select/anst00.htm> 参照)

- 2 **職場における喫煙対策のためのガイドライン** 平成 15 年 5 月 9 日付け基発第 0509001 号

職場における喫煙対策については、平成 8 年 2 月 21 日付け基発第 75 号「職場における喫煙対策のためのガイドライン」により、事業場における喫煙対策の取組が増加する等一定の成果が得られていたが、今般、本年 5 月 1 日から施行された健康増進法において、事務所その他多数の者が利用する施設を管理する者に対し、受動喫煙防止対策を講ずることが努力義務化され、また、平成 14 年 6 月に、健康局において設置した分煙効果判定基準策定検討会において、分煙のための新たな判定の基準が提示された。

また、受動喫煙による健康への悪影響については、流涙、鼻閉、頭痛等の諸症状や呼吸抑制、心拍増加、血管収縮等の生理学的反応等に関する知見等が得られており、より適切な受動喫煙防止対策が必要とされている。

これらを背景として、職場の喫煙対策については、労働者の健康確保と快適な職場環境の形成を図る観点から、一層の受動喫煙防止対策の充実を図ることとし、新たに「職場における喫煙対策のためのガイドライン」を策定したもの。

(安全衛生情報センター http://www.jaish.gr.jp/hor_s_shsi/100362 参照)

- 3 **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 15 年厚生労働省令第 2 号 (平成 15 年 4 月 1 日公布)

(厚生労働省 <http://www.jaish.gr.jp/information/horei.html> 参照)

「肺がんに関する検査」が、じん肺健康診断に追加されたことの広報文

上記の省令改正関連の説明。「じん肺健診は事業者の義務です。」として次のような説明をしている。

じん肺施行規則が改正され、「原発性肺がん」が、じん肺の合併症として追加されることに伴い、じん肺健康診断における合併症の検査の一つとして、年 1 回、肺がんの疑いがあるじん肺有所見者に「肺がんに関する検査」を行うことが事業者には義務付けられました。

(広島労働局 <http://www.hiroroudoukyoku.go.jp/contents/kijyun/kijyun.html> 参照)

- 4 **公益法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備に関する法律案** (3 月 7 日政府提出法案 5 月 14 日参議院通過 現在衆議院で審議中)

昨年 3 月 29 日に閣議決定された「公益法人に対する行政の関与の在り方の改革実施計画」を踏まえ機械等の検査・検定、技能講習等の実施について、国が指定する機関による

実施から登録機関による実施に変更することなどを内容とする労働安全衛生法・作業環境測定法の改正案

(厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/topics/2003/03/tp0314-3.html> 参照)

5 石綿及び同含有製品の代替化等の調査結果公表及びその後の委員会報告（平成14年12月12日及び平成15年4月4日 厚生労働省労働基準局安全衛生部化学物質調査課発表）

石綿の使用禁止について、検討中である。

(厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/12/h1212-2.html> 参照)

6 その他

労働災害発生状況、職業性疾病発生状況、定期健康診断実施状況その他の労働衛生に関する全国及び広島県内の統計等の参考資料は、前出の安全衛生情報センターホームページ及び広島労働局ホームページ並びに広島産業保健推進センターホームページに掲載

第3 重症性呼吸器症候群（SARS）に係る労働基準法上等の対応

（愛知労働局からの照会に対する、厚生労働省労働基準局監督課による平成15年5月22日付け回答要旨）

（編者注）この記述は正規の行政通達等でない情報に基づくものであり、かつ、内容を分かりやすくするために編者による一方的な整理を加えているので、単なる行政担当者による著述程度に位置付けてご理解いただきますようお願いいたします。

1 感染症法上の取扱いについて

○ SARSに係る感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（感染症法）上の取扱

（問） SARSに係る感染症法上の取扱いについては、「新感染症」として取り扱うことが適当とされているので、同法第45条から53条までの適用を受け、り患の疑いのある者の健康診断受診義務が生じ、有所見者には入院義務が生ずることとなるか。

（答） 貴見について当省健康局結核感染症課に照会したところ、「新感染症として感染症法第45条（新感染症に係る健康診断）から第53条までの適用を受け、都道府県知事は、り患していると疑うに足る正当な理由のある者に対する公費による健康診断の受診勧告（第45条）及び有所見者に対する公費による入院勧告（第46条）を出すことができる。」との回答を得たところである。なお、詳細は感染症法を所管する都道府県衛生主管部局又は最寄りの保健所等に問い合わせのこと。

2 労働条件について

（1）患労働者に対する解雇の取扱

（問） 感染症にり患した労働者に係る労働条件についての対応に関し、平成8年8月8日付け基発第511号「腸管出血性大腸菌感染症に係る対応について」が示されており、SARSについても、同通達の記の1（り患を理由とした解雇の取扱いに関する相談を受けた場合には、労使における話し合いを勧奨するとともに、以下の点に留意して対応すること。①当該疾病にり患したことを理由として解雇することは、一般に権利の濫用に当たると考えられる。②仮に解雇しようとする場合には、当該疾患にり患していることのみでは、労基法第20条第1項ただし書に規定する「労働者の責めに帰すべき事由」には該当しないものであること。）と同様の取扱いとしてよろしいか。

（答） 貴見のとおり。

（2）休業手当の支給

（問） 伝播確認地域からの帰国労働者に対し、感染していないことが判明するまでの間自宅待機等の休業を指示することが予想され、その間の休業が「使用者の責めに帰すべき事由による休業に該当するか否かの判断は、個別事案ごとに総合的に判断する必要がある。

ところで SARS については、厚生労働省により、伝播確認地域から「帰国後できるだけ人と会わないようにして下さい。」とされているので、この間休業させる措置は、休業手当の支払義務が生じないものと解してよろしいか。

一方、帰国後、健康診断を受診させ、結果が判明するまでの間一律に休業を命じた場合は、使用者の判断に基づく休業であることから「使用者の責めに帰すべき事由による休業」

に該当するものと解してよろしいか。

(答) 労働基準法第26条において、使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合には休業手当を支払わなければならないと規定されているが、この「使用者の責めに帰すべき事由」には、経営者として不可抗力を主張し得ない一切の場合を包含するものと解され、SARS のり患労働者等を休業させる場合の休業手当の支払については、経営者として不可抗力を主張し得るかの判断を行う必要がある。

一方、感染症法第4条において、国民は、感染症に関する正しい知識を持ち、その予防に必要な注意を払うよう努めるとされており、特に、SARS については、新たに発見された感染症であり、感染後の致死率も高いことから、事業主を含めて一般国民に公衆衛生の観点からの必要な措置が求められているところである。

このような中、労働基準法第26条の休業手当の支払について、経営者として不可抗力を主張し得るかどうかについては、感染症法に基づく国等の対策との関連を踏まえ決定されるべきものであり、現時点においては、以下のとおり考えられるところである（下の表参照）。

なお、感染症法に基づく国等の対策については、今後、SARS の感染状況等によって、逐次変化し得るものであり、休業手当等における「使用者の責めに帰すべき事由」についてもそれに応じて変わり得るものである。

「使用者の責めに帰すべき事由」に該当するか否かの判断基準

	労働基準法第26条の休業手当の支払義務
①国等による強制的な措置に基づくもの ○感染症法第45条に基づき健康診断の受診勧告を受けた労働者を休業させる場合 ○感染症法第45条に基づき入院勧告を受けた労働者を休業させる場合	なし
②国等が要請している措置に基づくもの ○疑い例に該当する労働者を休業させる場合 ○SARS 伝播確認地域から帰国した労働者を、10日間自宅待機させ休業を命ずる場合	一般的には、なし ただし、伝播確認地域への渡航延期勧告発出後に、使用者が当該地域への出張を命じた場合は、あり
③ ①及び②に該当しない場合であって、事業主の自主的な判断で休養させるとき	一般的には、あり

(3) 年次有給休暇算定基礎となる全労働日

(問) 年次有給休暇算定基礎となる全労働日の取扱いについては、休業手当支払義務の有無にかかわらず、全労働日から除外されるものと解してよろしいか。

(答) 年次有給休暇の算定基礎となる全労働日の取扱いについても、上記休業手当に関する考え方に基づき整理すると、感染症法に基づき国等が強制的な措置を行うために使用者が休業させる場合には、「使用者の責めに帰すべき事由」にも「労働者の責めに帰すべき事由」にも該当しないと考えられる。

このような労使いずれの責めに帰すべからざる事由及び使用者が自主的な判断で労働者を休業させるような「使用者の責めに帰すべき事由」による休業については、いずれも当該休業の日は全労働日に含まれないものとして取り扱うものである。

(4) 就業禁止

(問) 労働安全衛生法第68条に定める病者の就業制限について、SARSは新感染症とされているものであるので、これに罹患した者は労働安全衛生規則第61条第1項第1号の病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病にかかった者に該当すると解するが如何。

(答) SARSについては、感染症法に基づき就業制限、入院等の予防措置が行われることとなるため、労働安全衛生規則第61条第1項第1号の対象とならないと考える。

第4 労働基準法の一部を改正する法律案要綱

(平成15年3月7日国会提出・衆院修正)

第一 有期労働契約

- 一 期間の定めのある労働契約については、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、契約期間の上限を三年（次のいずれかに該当する労働契約にあっては、五年）とするものとする。こと。
 - 1 専門的な知識、技術又は経験（以下「専門的知識等」という。）であって高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）との間に締結される労働契約
 - 2 満六十歳以上の労働者との間に締結される労働契約（1に掲げる労働契約を除く。）
- 二 厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができるものとする。こと。
- 三 行政官庁は、二の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができるものとする。こと。

第二 労働契約の終了

- 一 解雇
解雇が、客観的かつ合理的な理由を欠き、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、無効とするものとする。こと。
- 二 解雇理由の明示
労働者が、解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由を記載した文書の交付を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならないものとする。こと。
- 三 就業規則
就業規則の記載事項のうち、退職に関する事項に解雇の事由を含むことを明らかにするものとする。こと。

第三 裁量労働制

- 一 専門業務型裁量労働制
専門業務型裁量労働制の導入に当たって労使協定で定めなければならない事項として、専門業務型裁量労働制の対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健

康及び福祉を確保するための措置並びに当該労働者からの苦情の処理に関する措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずることとする旨その他厚生労働省令で定める事項を追加するものとする。

二 企画業務型裁量労働制

- 1 企画業務型裁量労働制の対象とする事業場は、事業運営上の重要な決定が行われる事業場に限定しないものとする。
- 2 企画業務型裁量労働制の導入に当たって労使委員会が行う決議の要件は、その委員の五分の四以上の多数とするものとする。
- 3 労使委員会の委員のうち、労働者を代表する委員について、当該事業場の労働者の過半数の信任を得ていることとする要件は、廃止するものとする。
- 4 労使委員会の設置に係る行政官庁に対する届出は、廃止するものとする。
- 5 企画業務型裁量労働制を導入した使用者が定期的に報告を行う事項は、その対象となる労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況に限るものとする。
- 6 労使委員会において、労働時間に関して労使協定により定めることとされている事項について決議を行う場合の当該決議の要件は、その委員の五分の四以上の多数とするものとする。

第四 その他

その他所要の整備を行うものとする。

第五 附則

一 施行期日

この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行するものとする。

- 二 この法律の施行に関し必要な経過措置を定めるものとする。
- 三 関係法律について所要の改正を行うものとする。