

求められる労働衛生管理

産業医制度の在り方に関する検討会

2015年12月15日

三井化学(株) 人事部 健康管理室長
統括産業医 土肥誠太郎



Mitsui Chemicals

目次

- 1、産業現場において、必要とされている労働衛生管理とは何か。
- 2、以前と比べた最近の労働衛生管理の特徴・変化と、今後の見通しについて。
- 3、現在の法制度の課題について。

1、必要とされている労働衛生管理

1、労働者全員にできるだけ同一な労働衛生サービスを提供できること

- ①事業場の規模により労働衛生管理体制が異なることにより、労働衛生管理に格差が生じている。特に、50人未満の事業所における労働衛生管理は、産業医選任義務がないことから、不十分な面がある。
- ②一次産業（農林業、漁業等）の労働者への労働衛生サービスは不十分である。
- ③非正規雇用労働者には、継続的な労働衛生管理が実施できておらず、正規労働者と労働衛生管理に格差が生じている。

2、産業保健スタッフの充実

- ①産業医の量的充実と質的充実
- ②産業看護職のさらなる活用
- ③衛生管理者の質的充実

1、必要とされている労働衛生管理

3、企業外労働衛生機関が労働衛生サービスを包括的に供給できること

- ①健康診断のみならず、事後措置や長時間労働に関する面接指導やストレスチェック制度の面接指導も供給できる労働衛生機関の充実。
- ②作業環境測定のみならず、化学物質管理を含めた職場有害要因対策を指導できる労働衛生機関の充実。

4、労働衛生管理における努力義務を推進させるインセンティブの強化

- ①努力義務から義務への変更
- ②健康経営的な視点で努力義務へのインセンティブを強化する。

5、エビデンスに基づいた労働衛生とエビデンスの創出

2、最近の労働衛生管理の特徴・変化と今後

1、特徴・変化

- ①作業関連疾病の職業性疾病(業務上の疾病)への移行
(社会環境と労働形態の変化に伴う労災認定の拡大)
- ②長時間労働による健康障害の防止やメンタルヘルス不調の未然防止などの高い専門性を必要とする(判断基準を明確にできない)対策の増加。
- ③化学物質管理の強化
- ④労働衛生管理に関する法令の複雑化
特化則・有規則などの職場有害要因関連法令
健康管理に関する指針・ガイドラインの量的増加

2、今後

- ①安全配慮義務の強化がさらに進行する
- ②健康経営的な視点で健康管理が評価されるようになる
- ③化学物質管理の強化に伴い、法規制から企業の自主的な管理促進への移行が進む。

3、現在の法制度の課題

1、労働安全衛生法等(全体)

- ①事業場の規模に基づく労働衛生管理体制の格差が大きい。
- ②事業者ごとではなく、事業場ごとの規定であるので、企業内における労働衛生管理に差が生じる。
- ③目的に「労働者の健康の確保」だけではなく、「健康の増進」を盛り込むべき。
- ④事業者の自主管理の促進
(法令による規制内容の簡素化と事業者に対する結果責任の追求)

2、労働安全衛生法等(体制)

- ①産業看護職の位置づけが部分的であり、法の中で明確にする必要がある。
- ②衛生工学衛生管理者が十分に活用されていない。
- ③衛生管理者・産業医の資格を更新する制度が必要。
- ④日本産業衛生学会の専門医・指導医などと産業医制度の連携
- ④小規模事業所においては、企業外労働衛生機関との契約により、各種専門職が選任されているとみなせる制度と労働衛生機関の適切な認定制度が必要。

3、現在の法制度の課題

3、労働安全衛生法等（健康管理）

- ①特定業務従事者健診等を一般健康診断から特殊健康診断の分類に変更することが解りやすい。
- ②特殊健康診断が複雑でわかりづらい、整理・簡素化することが必要。
- ③ハザードに基づく健診からリスクに基づく健診への移行の推進

4、労働安全衛生法等（作業環境管理）

- ①個人ばく露測定 of 推進により、作業環境測定 of 省略が簡易にできるようにすることが必要。
- ②作業環境測定又は個人ばく露測定と特殊健康診断を連携させることが可能となることが必要。

5、化学物質管理

- ①事業者が化学物質の有害性を労働者に知らせる努力義務から、労働者の知る権利 of 法的担保への移行が必要。
- ②作業環境測定士の役割 of 拡充若しくは所謂インダストリアル・ハイジニスト資格 of 制定と養成 of 拡充。
- ③事業者 of 自主管理 of 推進（法令準拠か自主管理 of 選択を含む）

3、現在の法制度の課題

6、非正規労働者

- ①非正規労働者の法的権利を正規労働者と同一にする。
(賃金や年金、社会保険・労働安全衛生などの基本的要件)
- ②ILO175号(パートタイム)条約の批准

7、長時間労働対策

- ①36協定などの制度を見直し、連続最長労働時間や時間外労働時間の制限を厳格に行う必要がある。
- ②長時間労働制限に関するILO条約への批准