

今後の職場における安全衛生対策について(参考資料)

(目次)

- ・機械譲渡時における機械の危険情報の提供の促進 P1～2
- ・職場における自主的化学品管理の促進 P3
- ・職場における受動喫煙防止対策の抜本的強化 P4～7
- ・職場におけるメンタルヘルス対策の推進 P8～12

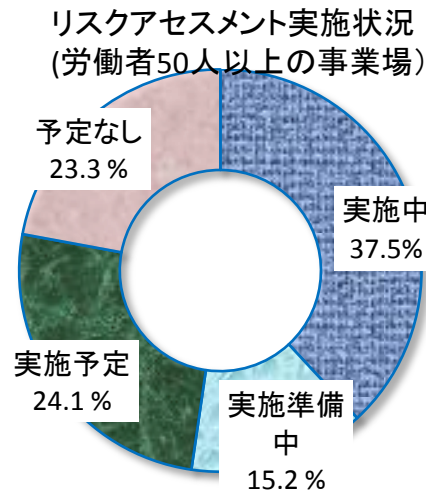
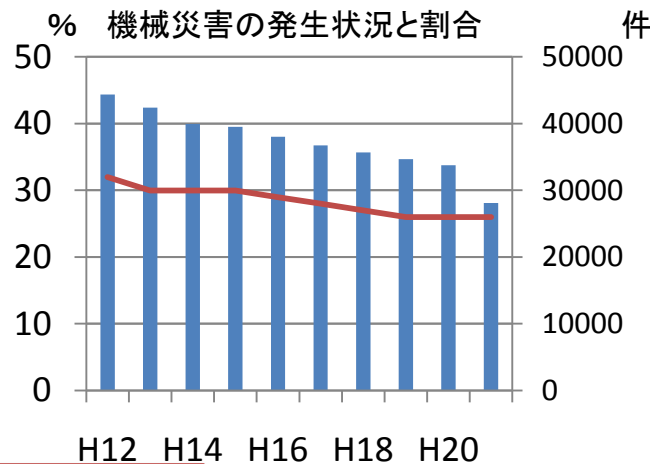
機械譲渡時における機械の危険情報の提供

背景・現状

- ◇機械災害は全災害の3割弱を占め、重篤な災害も多い。機械本体の安全対策により防止できた労働災害も多い。
- ◇機械災害防止にも効果の大きいリスクアセスメント(RA)の実施率は4割程度であり、その多くの事業場ではリスクアセスメント対象の情報の入手が困難であったとされている。
- ◇現状、メーカーは取扱説明書等で情報を通知していると考えている一方、ユーザーは機械の危険情報を受け取ったという認識が低く、分かりやすい情報提供が必要である。
- ◇EUでは、ISO12100に基づきRAを実施し、機械の残留リスク等の「使用上の情報」を提供することとなっている。



災害防止のため、機械譲渡時におけるリスクアセスメントの実施を促進するためには、機械メーカー等からの機械の危険情報の提供が効果的であり、**現行では、「機械の包括的な安全基準に関する指針」により普及定着を図っているが行政通達レベルである。**



リスクアセスメントと災害発生率の関係

RA未実施では、RA実施に
比べ災害発生率が約2倍

労災発生率
(年千人率)

RA実施 8.5

RA未実施 19.0

検討の経緯

○「今後の労働安全衛生対策について」(H16.12.27労働政策審議会建議)(抜粋)

第2 労働安全衛生対策の見直しの方向

「機械の包括的な安全基準に関する指針の実効性を高めるための方策について検討すること。」

○第11次労働災害防止計画(平成20年4月)(抜粋)

6 計画における労働災害防止対策

「機械の製造者がこれらの取組を行った場合の機械への表示、譲渡時における使用上の情報の提供等を促進する制度について検討を行う。」

労働政策審議会安全衛生分科会報告書(案) 概要

機械メーカー等

機械譲渡時に危険情報をユーザーに適切に提供し、ユーザーのリスクアセスメントの実施による機械災害防止対策を推進するため、

- 1 機械を譲渡し、又は貸与する者に対し、機械についての危険情報を提供を促進する。
- 2 ユーザーに分かりやすく提供すべき機械の危険情報の内容としては、
 - ① 危険又は健康障害を生じるおそれのある部分(機械の危険源)
 - ② 危険を生じるおそれのある作業の内容
 - ③ 想定される危害のひどさ など
- 3 国は、当該情報の提供の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表し、必要な指導等を行うこととする。

【支援方策】

- 情報提供に係る具体的なガイドライン、好事例の提供
- メーカー・ユーザーの人材の育成
- 機械危険情報の作成に資する機械災害情報のデータベースの構築 など

機械の危険情報の提供

災害情報等のフィードバックの促進

機械ユーザー

☆当該情報を活用したリスクアセスメント、安全対策の実施
(法第28条の2)

機械労働災害
の一層の減少

化学物質等管理の充実・強化

背景・現状

- ① 化学物質等に起因する労働災害が、600～700(件/年)程度発生
- ② 容器等に化学物質等の危険有害性の表示があれば防止し得たと思われる災害が30件/年程度発生
- ③ 有害な化学物質を取り扱う事業場で、化学物質のリスクアセスメント実施率は半数以下
- ④ 化学物質管理の国際動向として、すべての危険有害な化学物質の譲渡提供者に対して、川下使用者に当該化学物質に関する情報提供を義務化（欧州REACH規則、CLP規則）
- ⑤ 化学物質による災害防止のため、危険又は有害な化学物質の譲渡提供時のラベル表示や化学物質等安全データシート（MSDS※）の交付、事業場内で取り扱う容器等についてのラベル表示が効果的であり、現行では、「化学物質等の危険有害性等の表示に関する指針」により普及定着を図っているが一部を除き行政指導レベルである。

※ 危険有害な化学物質に関する情報(名称、人体に及ぼす作用、取扱い上の注意等)を通知するために販売業者等から交付される文書

労働政策審議会安全衛生分科会報告書(案) 概要

職場において使用されるすべての危険有害な化学物質※の危険有害性情報を広く関係者に伝達するため、

- ① 譲渡提供時のラベル表示や化学物質等安全データシート（MSDS）の交付の促進
- ② 事業場内で取り扱う容器等についてラベル表示の促進

リスクに基づく自主的な化学物質管理の促進し、
労働者が危険有害情報を知らずに不用意に取り扱うことによる労働災害の防止する

譲渡提供者



表示
すべての危険有害な化学
物質



MSDS

譲渡提供先



事業場内での
容器等への



上記の対象物質

譲渡提供時の表示の義務
(譲渡提供者、100物質)

譲渡提供時のMSDS交付の義務
(譲渡提供者、640物質)

すべての危険有害な化学物質等（新規導入）

- ① 譲渡提供時の表示の促進
- ② 譲渡提供時のMSDS交付の促進
- ③ 事業場内での容器等への表示の促進

※ 国連の基準により、危険有害とされる化学物質

職場における受動喫煙防止対策

国際的な動向(WHO)

○たばこ規制枠組条約(法的拘束力あり)

(平成16年6月批准、平成17年2月発効、平成22年12月現在172か国が批准)

第8条 たばこの煙にさらされることからの保護

- 1 締約国は、たばこの煙にさらされることが死亡、疾病及び障害を引き起こすことが科学的証拠により明白に証明されていることを認識する
- 2 屋内の職場、公共交通機関、屋内の公共の場所等におけるたばこの煙にさらされることからの保護についての効果的な措置をとる

○たばこ規制枠組条約第8条履行のためのガイドライン(法的拘束力なし)

(平成19年7月採択)

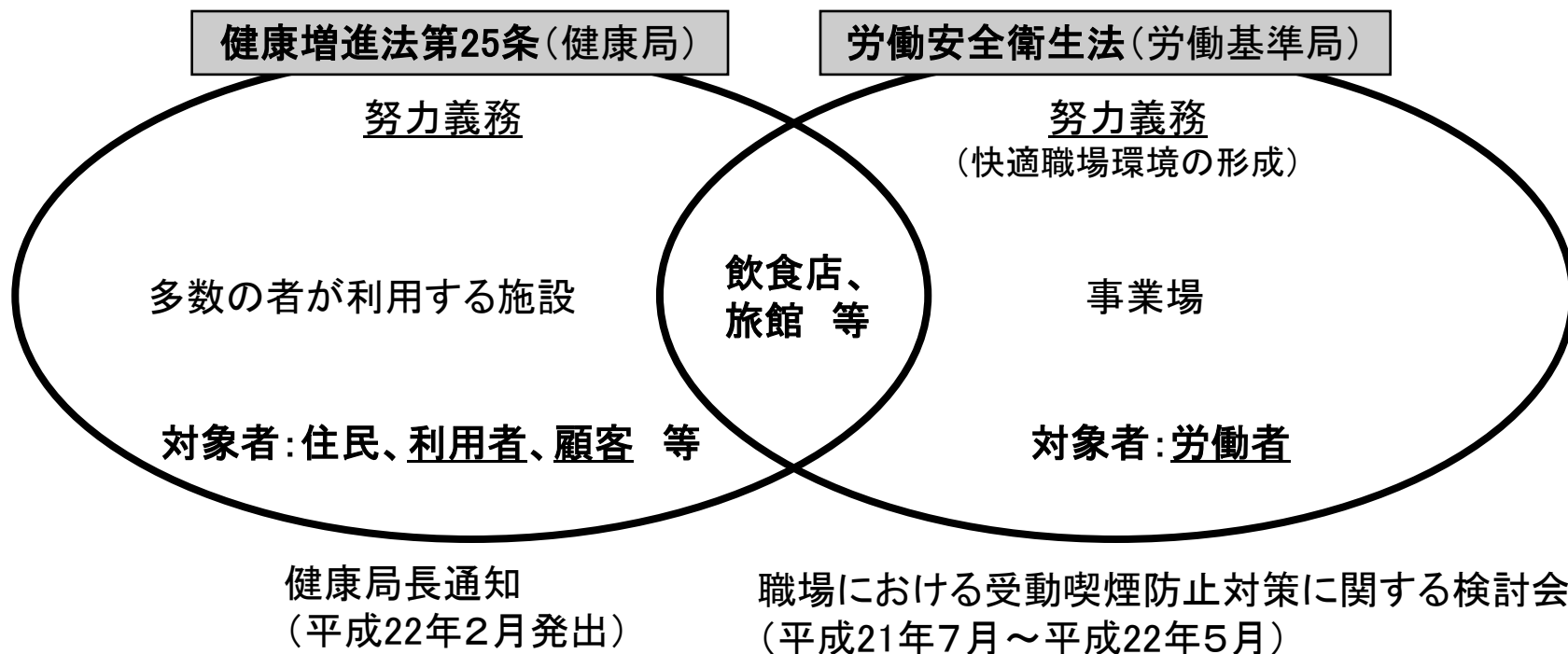
- 100%禁煙以外の措置(換気、喫煙区域の使用)は、不完全である
- すべての屋内の職場、屋内の公共の場及び公共交通機関は禁煙とすべきである

国内における動向

- 職場における受動喫煙防止対策については、平成4年以降、労働安全衛生法に定められた快適職場形成の一環として事業者を指導
- 平成15年に健康増進法が施行

現状の仕組み

健康増進法と労働安全衛生法による受動喫煙防止対策の関係(イメージ図)



職場における受動喫煙の現状

- 「全面禁煙」又は「喫煙室を設けそれ以外を禁煙」のいずれかの措置を講じている事業所の割合: 46%
 - 職場で受動喫煙を受けている労働者: 65%
 - 喫煙対策の改善を職場に望む労働者: 92%
- (平成19年労働者健康状況調査)

政府の職場の受動喫煙防止対策を巡る動向

「新成長戦略」(平成22年6月18日閣議決定) 別表 成長戦略実行計画(工程表)

VI 雇用・人材戦略～「出番」と「居場所」のある国日本～②

11. 職場における安全衛生対策の推進

・【2020年までの目標】 受動喫煙の無い職場の実現

(現状)46%※(平成19年労働者健康状況調査)

※「全面禁煙」又は「喫煙室を設けそれ以外を禁煙」のいずれかの措置を講じている事業所の割合

・【早期実施事項(2010年度に実施する事項)】 「労働政策審議会での検討・結論」



以上を踏まえ、労働政策審議会において、審議

労働政策審議会安全衛生分科会報告書(案) 概要

- 一般の事務所、工場等については、全面禁煙や空間分煙とすることを事業者の義務とすることが適当
- 飲食店等の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場所についても、同様の措置を取ることが適当であるが、それが困難な場合には、当分の間、換気等により可能な限り労働者の受動喫煙の機会を低減させることを事業者の義務とすることが適当※
- 罰則は当面付けず、対策の進捗状況を踏まえ対応
- 国は、事業場の取組を支援するため、技術的支援及び財政的支援を行うべき
- 国民のコンセンサスの形成に努め、できるだけ早期に新成長戦略の目標を達成できるよう取組を推進

職場における受動喫煙防止対策の今後のイメージ

2012年
(平成24年)
(対策の強化)

2013年～2019年
(平成25年～平成31年)

2020年
(平成32年)

**「受動喫煙の無い
職場の実現」**

新成長戦略
(平成22年6月18日
閣議決定)

事務所、
工場

- ・全面禁煙
- ・空間分煙

顧客が存在
する職場
(飲食店、
宿泊業等)

- ・換気、保護
具の着用等

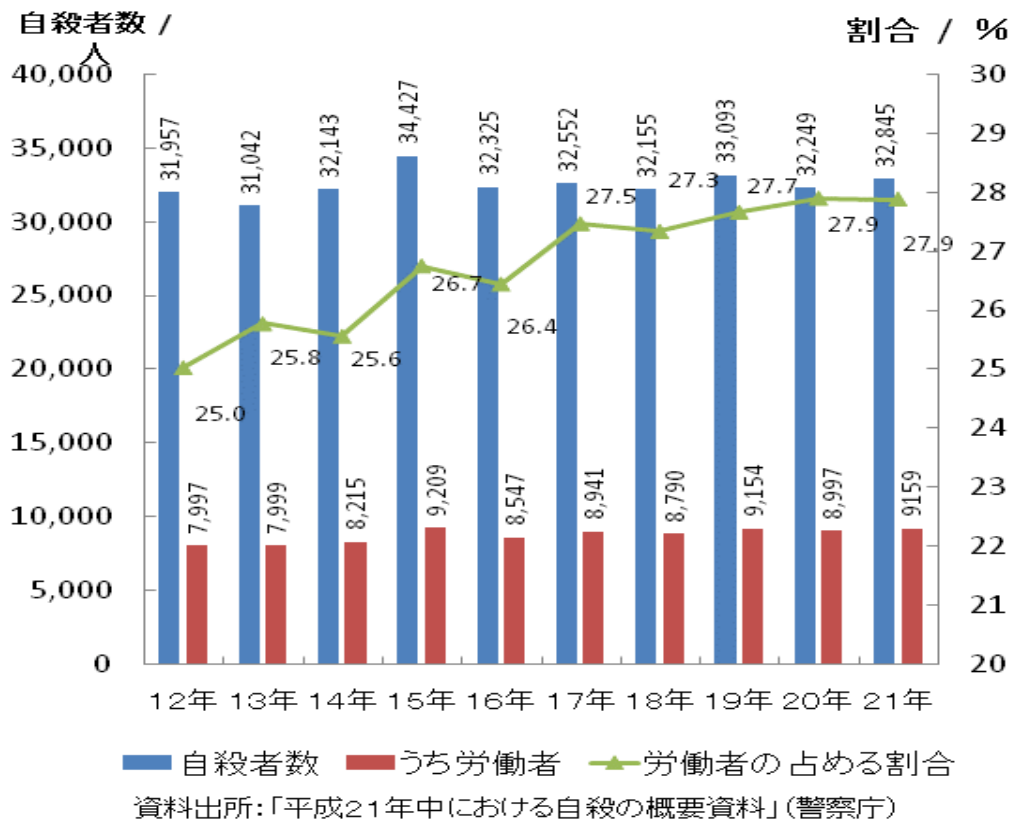
できるだけ
早期に

国民のコン
センサスの
形成

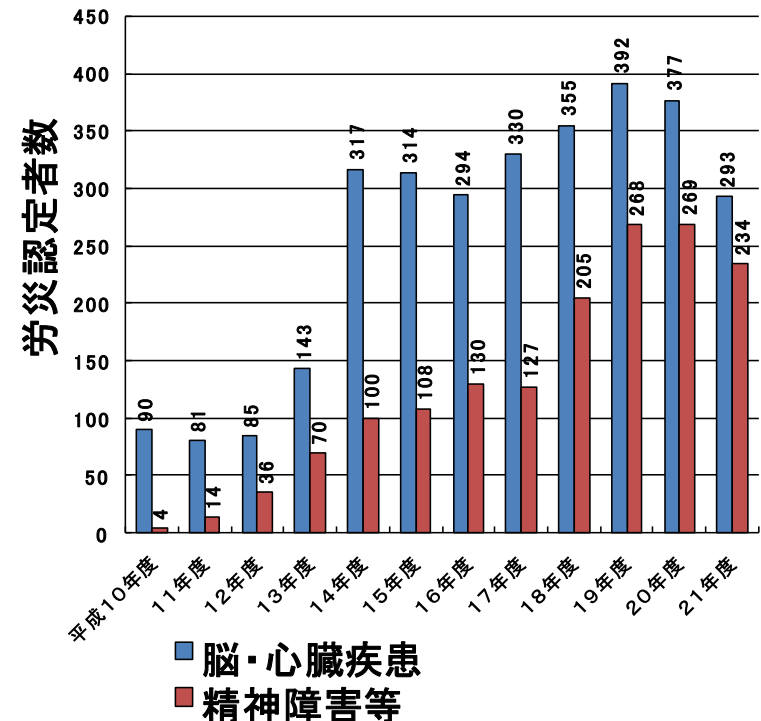
職場のメンタルヘルス対策の推進

背景・現状

- 年間3万人を超える自殺者のうち、約9千人が「被雇用者・勤め人」。「勤務問題」を自殺の原因の一つとする者は約2,500人(H21)。
- 精神障害等による労災認定件数は、127件(H17)から234件(H21)に増加。
- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は34%に留まる（平成19年労働者健康状況調査(厚生労働省)）。



脳・心臓疾患、精神障害等の 労災認定者数の推移



職場のメンタルヘルス対策の検討経緯

自殺・うつ病等対策プロジェクトチーム報告書（平成22年5月取りまとめ）

「職場におけるメンタルヘルス対策」が重点の一つとされ、「メンタルヘルス不調者の把握と把握後の適切な対応」について検討することとされた。



職場におけるメンタルヘルス対策検討会報告書（平成22年9月取りまとめ）

定期健診に併せ、ストレスに関連する労働者の症状・不調を医師が確認し、産業医等の面接につなげる新たな枠組みが提言された。

新成長戦略（平成22年6月18日閣議決定）

別表 成長戦略実行計画（工程表）

Ⅵ 雇用・人材戦略～「出番」と「居場所」のある国日本～②

11. 職場における安全衛生対策の推進

【2020年までの目標】メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合100%
（現状）33.6%（平成19年労働者健康状況調査）

【早期実施事項（2010年度に実施する事項）】 「労働政策審議会での検討・結論」



以上を踏まえ、労働政策審議会において、審議

労働政策審議会安全衛生分科会報告書(案)概要

○ 事業者の取組の第一歩として、ストレス症状を有する者に対する面接指導制度を導入する

【具体的な枠組み】

- 医師が労働者のストレス症状を確認し、面接が必要と認める場合には労働者に直接通知
- 労働者が事業者に対し面接の申出を行った場合には、現行の長時間労働者に対する医師による面接指導制度と同様に、事業者が医師による面接指導及び医師からの意見聴取等を行う
(留意点)
- 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

○ 産業医有資格者、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に嘱託産業医と同様の役割を与える

ストレス症状を有する者への面接指導制度

一般定期健康診断と併せて実施
※別途実施も可能

医師がストレスに関連する
症状・不調を確認

○ひどく疲れた

○不安だ

○ゆううつだ 等

医師が、ストレスに関連する症状・
不調の状況から、医師（産業医等）
の面接が必要と判断した場合

①通知

労働者

②面接の申出

労働者の意向を尊重

⑥事後措置の実施

時間外労働の制限、作業の転換等の措置

解雇、その他不利益な取扱いを行ってはならない

事業者

③面接の実施依頼

⑤医師からの意見聴取

時間外労働の制限、作業の転換等について意見

医師
（産業医、地域産業保健センターの医師等）

④面接指導の実施

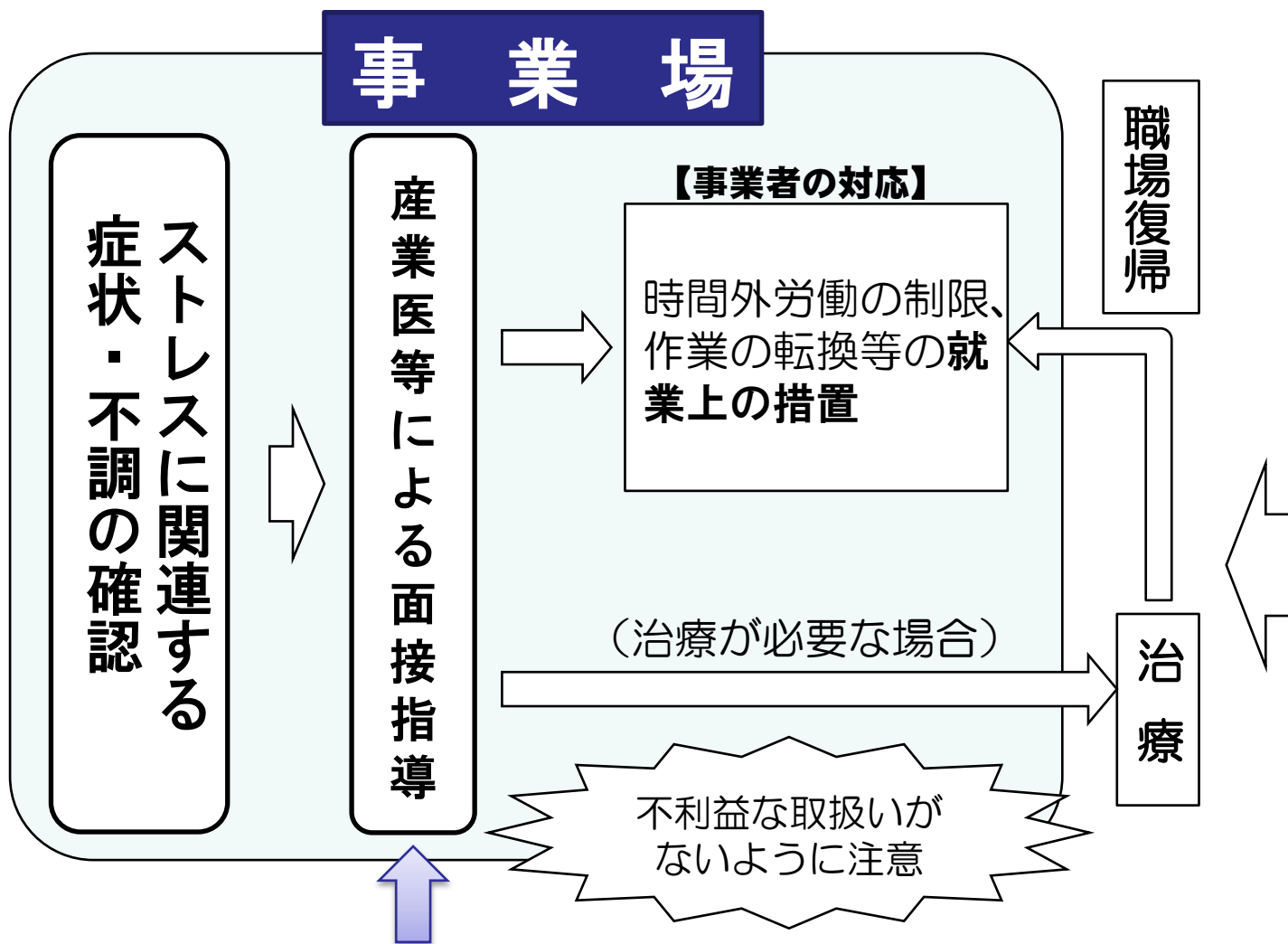
必要に応じて
受診を勧奨

直接受診

医療機関

（労働安全衛生法の枠外）

(参考) 新しい枠組み導入後の全体イメージ



事業者に対する 国の支援

管理監督者に対する
教育の促進

メンタルヘルスに関
する知識、取組事例
等の紹介

メンタルヘルスに対
応できる人材の育成

ストレスが高まる時
期の取組について周
知啓発

メンタル不調者の円
滑な職場復帰の促進

個別企業訪問による
企業内の体制整備等
の促進

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による対応