

ご利用いただける日時

休日を除く毎日 午前9時～午後5時
休日 / 毎週土・日曜日、祝祭日、年末年始

**東京産業保健推進センター
日比谷国際ビル3F**

交通機関

- 都営三田線（内幸町駅 日比谷寄り改札A6出口）
- 営団千代田線（霞が関駅 内幸町口C4出口）
- 営団丸ノ内線（霞が関駅 銀座寄り改札B2出口）
- 営団銀座線（虎の門駅 新橋寄り改札9出口）
- 営団日比谷線（霞が関駅 内幸町口C4出口）
- JR線（新橋駅 日比谷口）



**労働福祉事業団
東京産業保健推進センター**

〒100-0011 東京都千代田区内幸町2-2-3 日比谷国際ビル3F
TEL.03-3519-2110 FAX.03-3519-2114

✉ sanpo13@mue.biglobe.ne.jp
🌐 <http://www1.biz.biglobe.ne.jp/sanpo13/>

事業内容、その他の詳細につきましては、
当推進センターまでお問い合わせください。

新宿 / 都庁

産業保健情報誌

東京さんぽ21

20号
平成16年1月



OKOTO



労働福祉事業団
東京産業保健推進センター

巻頭言

新年に産業保健の充実を思う 東京産業保健推進センター 所長 唐澤 祥人…………… 1

特集 産業保健従事者のための改正労働基準法の解説

東京産業保健推進センター 副所長 白崎 淳一郎…………… 2

さんぽQ&A

産業医学 産業保健相談員 伊集院 一成…………… 12

労働衛生関係法令 東京産業保健推進センター 副所長 白崎 淳一郎…………… 13

地域産業保健センター活動紹介 北地域産業保健センター…………… 14

全産業保健推進センター所在地一覧…………… 16

2004 産業保健フォーラム IN TOKYOのお知らせ 一般申込票 / 産業医申込票兼受講票…………… 18

関係法令NEWS 石綿の使用など、原則禁止となる～労働安全衛生法施行例の一部を改正～…………… 21

贈 呈

労働福祉事業団東京産業保健推進センターは、働く人々の心と身体健康確保を図るため、産業保健活動に携わる皆様を支援しております。

皆様の産業保健活動をより一層充実したものとすするため、当推進センターでは、窓口相談・実地相談、研修、情報の提供、助成金の支給等の各種事業を行っております。

その中の情報提供の一環として、独自の産業保健情報

誌「東京さんぽ21」を定期的に発刊、配布しておりますが、この度最新号を発刊いたしましたので贈呈いたします。

関係者の皆様の産業保健活動の推進にご活用いただければ幸いです。

なお、本誌ならびに当推進センターの事業運営等に御意見等があれば、FAX又はメールにて賜ります。

是非多数の御意見を頂きたくよろしくお願いたします。

巻頭言

新年に産業保健の充実を思う



東京産業保健推進センター所長

唐澤祥人

新年明けましておめでとうございます。皆様にはすがすがしい平成16年の新春をご健勝でお迎えのことと、心よりお慶び申し上げます。

東京産業保健推進センターは、発足以来6年目を迎え、ステップアップした新たなステージでの展開が望まれています。これまで全国に誇れる数多くの実績を残すことができましたのは、一重に厚生労働省をはじめ佐々木健雄前所長、事業主、勤労者の皆様の温かいご理解とご支援、運営協議会委員、相談員の皆様のご努力の賜物と深く感謝申し上げます。

混迷を続けた経済も景気も回復局面に入ったとの認識がありますが、その足取りは重いようです。一方で、イラクなどの国際情勢の緊迫化、デフレと雇用不安が消費に悪影響を与えているとの現状認識も示されています。また、少子化と高齢化が同時に世界最速で進む日本の未来は、多くの課題を抱えています。

健康と医療をめぐる状況が新たな時代を迎えている中で、職場での疲労や強いストレス感を覚える労働者の割合が毎年増加傾向にあり、メンタルヘルス対策が大きな課題となっています。さらに、長期間にわたる疲労の蓄積をもたらす過重労働対策等、これら健康確保への対策が求められています。

東京産業保健推進センターは、社会の経済システムが激変をしている現代にあって、その激変する現場での労働態様に対応できる産業保健関係者の資質の向上を図ってまいります。

産業保健活動は、ライフステージの中で最も長い就労期間を、安全で健康に過ごすことが産業、経済の活力の源であり、母子保健、学校保健から高齢者保健へ繋がる職域保健として重要な役目を果たしています。

産業保健活動の活性化を図る拠点として、当推進センターでは産業医、保健師、衛生管理者等の産業保健スタッフへの支援、地域産業保健センターへの支援等を行うとともに、研修、情報の提供、窓口相談・実地相談、広報啓発、調査研究、助成金の支給等の幅広い事業を実施しています。本年度は、推進センター

の本来業務のより一層の充実を図るとともに、新たな施策を模索して勤労者の健康確保に努めてまいります。

今後とも、引き続き皆様の推進センターへのご支援ご協力を賜りますよう心からお願い申し上げます。

おわりに、国民にとって真に安全で安心できる社会を確立することを願いつつ、各事業所の一層のご発展と働く皆様のご健勝、産業保健関係者のご活躍を祈念いたしまして年頭のご挨拶といたします。

産業保健従事者のための 改正労働基準法の解説

東京産業保健推進センター
副所長

白崎淳一郎



はじめに

今年1月1日より改正労基法が施行されます（一部は4月1日施行）。改正の大きな柱は（1）「有期労働契約」に関する改正、（2）「解雇」に関する改正、（3）「裁量労働制」に関する改正の三つです。本稿では、看護師、保健師、薬剤師、X線技師、臨床検査技師、大学等の教授・助教授・講師等、そしてそれら医療関係施設で働くパート、アルバイトなどいわゆる産業保健従事者にとって、今回の労基法改正がどのように関わることについて解説を行うとともに、嘱託産業医や専属産業医の業務を行っている人にとっても「裁量労働制」の改正で新たに業務が加わることになりましたのでそれについても、解説を行うこととします。

1. 有期労働契約の改正について（労基法第14条1項等）1月1日施行

（1）改正の趣旨・目的等

有期労働契約とは期間の定めのある労働契約のことで、従来パートやアルバイトなどで契約期間を1年とするという形で労働契約書や労働条件通知書が使用者から労働者に交付されていました。

しかしながら、有期労働契約の多くが契約

の更新を繰り返すことにより、一定期間継続して雇用されている現状等を踏まえて、有期労働契約が労使双方から良好な雇用形態の一つとして活用されるようにするため、期間の上限等の見直しを行ったものです。

これにより、有期労働契約により働く労働者にとっては、3年または5年までの契約の締結が可能となり、i)労働者の雇用の選択肢が拡大し、ii)雇用の安定が図られ、iii)長期的視点からの能力開発やキャリア形成が可能になることが期待されています。また、使用者にとっては、有期労働契約の労働者が形成した能力やキャリアを活用して、事業活動をより積極的に行っていくことが期待されています。

（2）改正のポイント

今回、有期労働契約の上限が改正前は「原則的な業務」が1年、「60歳以上」あるいは「新商品、新役務、新技術の開発業務などの高度の専門的知識等を有する労働者であって、当該高度の専門的知識等を有する労働者が不足していること、当該労働者を新たに雇い入れること」等の場合は「特例として」3年となっていました。改正後では「1年」が「3年」に、特例の「3年」が「5年」にそれぞれ延長となるとともに、前記「特例」の3要件のうち、の

「当該労働者の不足」との「新規雇用」の要件が削除となりました。

しかし、この「高度の専門的知識等を有する業務」は、厚生労働省告示（平成15年厚生労働省告示第356号）では医療関係業務は含まれておりませんので、結局はパートタイム、アルバイト、嘱託業務に従事する人や医師、保健師、看護師、臨床検査技師、X線技師等の産業保健者であって有期雇用をする場合は、「原則的な業務の3年」と「60歳以上の労働者の5年」のみが適用となるものと考えられます。

（3）安易な有期労働契約制度への移行禁止

また、今回の法改正に伴う施行通達（平15.10.22基発第1022001号。以下「通達」という。）によれば、「今回の改正を契機として、期間の定めのない契約の労働者を本人の同意なく、有期労働契約に変更したり新規学卒者などの採用に関して期間の定めのない契約の労働者を採用することとしていた方針を有期契約の労働者のみを採用する方針に変更するなど、期間の定めのない労働契約の代替えとして、有期労働契約を締結することは、今回の改正の趣旨に反するものである。」として、こうしたことを防ぐため、契約期間の上限が延長された趣旨などについて、東京労働局や所轄監督署が集団指導などあらゆる機会を通じて周知を図るとしています。

（4）有期労働契約の締結、更新及び雇い止めに関する基準

今回の改正では、告示により有期労働契約の締結、更新及び雇い止めに関する基準が制定されました。（平成15年厚生労働省告示第357号）

有期労働契約締結時の明示事項等（第1条関係）

- ・使用者は有期労働契約の締結に際し、労働者に対して、契約の期間満了後において、契約を更新するかしないかを明示しなければなりません（表1参照）。
- ・その場合、契約を更新する旨明示した場合

は使用者は労働者に対して、契約を更新する場合またはしない場合の判断基準を明示しなければなりません（表2参照）。

- ・有期労働契約締結後、前述の事項について変更する場合は、速やかにその内容を明示しなければなりません。

表1 契約を更新するかしないかの明示の例

- ・自動的に更新する
- ・更新は 回までとする
- ・更新する場合があります
- ・契約の更新はしない

表2 契約を更新する場合またはしない場合の判断基準の例

- ・契約期間満了時の業務量により判断する
- ・労働者の勤務成績、態度により判断する
- ・労働者の能力により判断する
- ・会社の経営状況により判断する
- ・従事している業務の進捗状況により判断する

雇い止めの予告（第2条関係）

- ・使用者は、あらかじめ当該契約を更新しない旨を明示されている者を除き、雇い入れの日から1年を超えて継続勤務している労働者について、契約を更新しないこととする場合は、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前に、その予告をしなければなりません。

- ・なお、30日前に予告が不可能な、例えば2週間ごとの契約の更新など30日未満の契約の更新を繰り返して1年を超えた場合であっても、できる限り速やかに予告をしなければなりません。

雇い止め理由の明示（第3条関係）

- ・契約を更新しようとしなかった場合において、あるいは有期労働契約が更新されなかった場合において、労働者が請求した場合には更新しないこととする理由又は更新しなかった理由についての証明書を遅滞なく交付しなければなりません。この理由は契約期



間の満了とは別に理由を明示することを要するためだからです（表3参照）。

表3 「更新しないこととする理由」「更新しなかった理由」例

- (ア) 前回の契約更新時に、本契約を更新しないことが合意されているため
- (イ) 契約締結当初から、更新回数の上限を設けており、本契約は当該上限に係るものであるため
- (ウ) 担当していた業務が終了・中止したため
- (エ) 事業縮小のため
- (オ) 業務を遂行する能力が十分ではないと認められるため
- (カ) 業務命令に対する違反行為を行ったこと、無断欠勤をしたこと等勤務不良のため

契約期間についての配慮（第4条関係）

- ・使用者は、有期労働契約（当該契約を1回以上更新し、かつ、雇入れの日から1年を超えて継続勤務している者に限る）を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければなりません。つまり、業務の都合上、当該業務の期間が一定期間に限られている場合にはその一定期間内において労基法上で定める最大の期間で締結すること、また当該業務が一定期間に限られない場合は、契約期間の最長である3年とか5年の契約をすることが望ましいということです。
- その他（判例の動向、及び本告示の有期労働契約の期間満了に及ぼす効果）
- ・有期労働契約の雇い止めの裁判例を見ると、契約の形式が有期労働契約であっても、ア）反復更新の実態や契約締結時の経緯等により、実質的には期間の定めのない契約と異なるものと認められた事案、イ）実質的に期間の定めのない契約だとは認められなかったものの、契約更新についての労働者の期待が合理的なものと認められた事案、ウ）格別の意思表示や特段の支障がない限り当然更新されることを前提として契約が締結されていると認められ、実

質上雇用継続の特約が存在すると言い得る事案があり、使用者はこうした事案では解雇に関する法理の類推適用等により雇い止めが認められなかった事案も少なくないことに十分留意して、法令及び本基準に定められた各事項を遵守すべと考えます。

・なお、本基準は契約満了に伴う労働契約の解除については、何ら影響を及ぼすものではないことは言うまでもありません。

(5) 労働者からの退職の申し出（法第137条、改正附則第3条関係）

有期労働契約では、契約上特約がない場合には、民法第628条（注1）の規定により、「やむを得ない事情がある場合」に限って、その契約期間の途中で即時解約が認められています。言い換えれば特約がない限り、会社側の解雇も、労働者の退職も「やむを得ない事情」がない限りできず、強行すれば相手側に損害賠償の請求をすることができます。

今回の改正では、原則的な労働契約の上限期間が3年とされたことから、労働者が長期にわたって、その意に反して退職できないことを防ぐために、暫定措置を定めました。

すなわち、一定の事業完了に必要な期間を定めたケースを除き、かつ上限期間が5年間となっている労働者以外の労働者については「民法第628条の規定にかかわらず、当該労働契約の期間の初日から1年を経過した日以降においてはその使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる」（法第137条）となりました。したがって、契約の初日から1年を経過した後は、労働者の側か

らの退職は自由に行えることになりました。

なお、この措置は、「改正法施行後3年を経過した場合にその施行状況を勘案しつつ検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずる」（改正附則第3条）とされています。

使用者からの解雇については、後述する「解雇」の手続きの通りとなります。

（注1）民法第628条（やむを得ない事由による解除）
「当事者が雇用の期間を定めたる時といえども、やむを得ざる事由ある時は、各当事者は直ちに契約の解除をなすことを得る。但し、その事由が当事者の一方の過失によりて生じた時は相手方に対して損害賠償の責めに任ず。」

2. 解雇に関する改正について（労基法第18条の2、等）1月1日施行

(1) 改正の趣旨・目的等

使用者の中には、いったん労働者を雇うと実質的に解雇することができないと考えている人、あるいは解雇は自由にできていると思っている人、さらには重大な落ち度がなくとも何らかの理由があれば常に解雇という厳しい措置がとれると考えている人などがいろいろおり、合理的な理由のない解雇や行き過ぎた解雇も見受けられ、解雇に関するトラブルが多くなっています。

解雇が労働者に与える影響の重大性や、解雇に関する紛争が増大している現状を踏まえ、解雇に関するルールをあらかじめ明確にすることにより、解雇に際して発生するトラブルを防止し、その解決を図ることを目的として、最高裁判所判決で確立している、いわゆる解雇権乱用法理を法律に明記することとしたものです。

なお、本条が「解雇権乱用の前提となる事実のうち圧倒的に多くのものについて使用者

側に主張立証責任を負わせている現在の裁判上の実務を変更するものではない」ことは、「立法者の意思」であるとの附帯決議がなされています（衆参両院附帯決議）

今回は、解雇、退職時などの証明、就業規則の記載事項、労働契約締結時の解雇事由の明示など労働契約終了関係について4点が改正されました。

(2) 解雇（法第18条の2）

今回の改正では、「解雇権乱用法理」が法律上に明文として規定されました。つまり「解雇は、客観的に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。」という条文が追加されました。

この法理は、「使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になると解するのが相当である。」（昭和50年4月25日最高裁第2小法廷判決日本食塩事件）や（昭和52年1月31日最高裁第2小法廷判決高知放送事件）等で確立していましたが、労使当事者間には十分周知されていなかったようでありました。

前述した通達によれば、そのようなことを踏まえ、この最高裁判決や、整理解雇4要件（表4参照）等に関しても周知徹底を図るとしています。

表4 整理解雇4要件

- 1 整理解雇をすることに客観的な必要性が存在すること
- 2 余剰労働力吸収の努力（解雇回避努力）をしたこと
- 3 整理解雇基準及びそれに基づく人選の基準が合理的であり、かつ、運用面においても合理的に行われていること
- 4 解雇時期、規模、方法等について納得を得られるよう努力したこと（労使間で十分協議を行ったこと）

申告との関係

労基法第104条第1項は「事業場に、この法律又はこの法律に基づいて発する命令に違



反する事実がある場合においては、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができる。」と労働者に申告権を認めています。解雇に関して「客観的に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」という要件に当たる場合は「解雇は無効」となるため、解雇の効力を争う事案は、「申告」の対象とはなりません。解決を求める方法

解雇をめぐる紛争について解決を求める場合は、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」により、最寄りの労働基準監督署の中に設けられている総合労働相談コーナーか東京労働局をはじめとする表5の総合労働相談コーナーに申し出るようになります。相談員による面接指導のほか、東京労働局長の助言・指導、紛争調整委員会によるあっせん制度などが利用できます。

表5 総合労働相談コーナー

相談コーナー	所在地	連絡先(TEL)
東京労働局総合労働相談コーナー	文京区後楽1-7-22	03-3814-5311
有楽町総合労働相談コーナー	千代田区有楽町2-10-1 東京交通会館10階	03-5288-8500
渋谷神南総合労働相談コーナー	渋谷区神南1-21-1 日本生命渋谷ビル4階	03-5457-1770
各監督署内総合労働相談コーナー	各労働基準監督署にお問い合わせ下さい。	

渋谷神南総合労働相談コーナーでは、特にセクハラ・パート等の労働問題を女性相談員が中心となって対応します。

(3) 退職時等の証明(法第22条第2項関係)

改正法では、退職・解雇時だけでなく「解雇の予告」があった場合でも、解雇を予告された労働者から解雇の理由を記載した証明書の請求があった場合は、使用者は遅滞なく、当該解雇の理由を記載した証明書の交付をしなくてはならないとされました。

通達によれば、労働者が解雇予告期間中に解雇の理由について証明書を請求した場合は、予告期間中に当該解雇事由以外の理由で自ら退職した場合を除いて、解雇予告の期間が経過した場合であっても、使用者は証明書の交付義務があるとされています。ただし、解雇予告の義務のない即時解雇の場合は、同項による証明書は交付する

必要はありません。

予告期間中に当該解雇事由以外の理由で自ら退職した場合、あるいは前述の即時解雇の場合は法第22条第1項(注2)の通常の退職証明の請求手続きによることとなります。

(注2) 労基法第22条第1項(退職時の証明)

「労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由(退職の事由が解雇の場合にあつてはその理由を含む。)について証明書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。」

「解雇の理由」は具体的に示す必要があることから、就業規則の一定の条項に該当する事実があることを理由として解雇した場合は、就業規則の当該条項の内容及び当該条項に該当することとなった事実関係を証明書に記入しなければなりません(同通達)。

なお、労働者数が9人以下の就業規則の作成義務のない使用者についても、退職あるいは解雇の理由を、例えば「月日並びに×日に、同僚に対して勤務中暴行を加え全治1か月の傷を負わせるなど素行不良で会社内の秩序を乱すため解雇した。」等、できるだけ具体的に記載しなければなりません。同条第3項により「労働者が請求しない事項を記入してはならない」ことから、労働者が解雇の事実のみについて使用者に証明書の請求を行った場合は、解雇の理由を証明書に記入してはならず、解雇の事実のみを証明書に記載することになります。

(4) 就業規則の記載事項(法第89条関係)

労基法第89条では、就業規則に必ず記載しなければならない事項に「退職に関する事項」が掲げられています。そして、従来

からこの「退職に関する事項」には、解雇に関する事項も含むということが通達で示されていました。

今回の法改正において、「退職に関する事項」に(解雇に関する事項)がカッコ書きで追加され、法文上この事を明確にしました。これにより、今後は就業規則に、懲戒解雇事由のほか、普通解雇事由についても具体的に列挙しなければならなくなりました。また、退職や解雇の事由とあわせてその手続きをも就業規則に記載する方がよりトラブルを防止する観点から望ましいです。具体的には、労働基準監督署にあるモデル就業規則を参考に、就業規則の変更を行って下さい。

(5) 労働契約締結時の解雇事由の明示(則第5条関係)

労基法第15条では労働契約の締結時に、賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないとし、そのうち必要な事項は書面で交付しなければならないとしています。必要な事項は労基法施行規則第5条に記載されており、その第4項で「退職に関する事項」が掲げられています。今回の法改正で、この退職に関する事項に「解雇の事由」が含まれることを施行規則に追加して明らかにしました。

なお、明示すべき事項の内容が膨大になる場合は、利便性をも考慮して、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことでも良いこととなっていますが就業規則を策定していない場合は具体

的に列挙するしかありません。

3. 裁量労働制について(法第38条の3、38条の4関係)1月1日施行

(1) 専門業務型裁量労働制について(法第38条の3関係)

今回の法改正においても、産業保健従事者については専門業務型裁量労働制についての適用は行われず、従って法改正そのものは関係ありませんでした。しかしながら、今回の法改正で産業医等の役割が新たに負荷されましたのでそれについて説明します。

労基法第38条の3第1項第4号に新たに「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。」という条文が追加されました。これは、企画業務型裁量労働制にあった法第38条の4第1項第4号と同じ条文ですが専門業務型裁量労働制にも適用になったということです。

具体的には、労使委員会では、まず使用者は対象労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間が在社して、労務を提供しうる状態にあったか等を明らかにし得る出退勤時刻又は入退出時刻の記録等により労働時間等の勤務状況を把握すること、ロ)イ)により把握した勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること、ハ)把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること、ニ)働き過ぎ防止の観点から、年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること、ホ)心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること、ヘ)把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること、等が定められています(平成12年12月27日労働省告示第149号)。ここでは、直接産業医が行う業務は



記載されていませんが、使用者が自分の判断ではできない部分もあり結果的には産業医の判断や保健指導等が必要となるものと考えられます。

(2) 企画業務型裁量労働制について(法第38条の4関係)

企画業務型裁量労働制については、対象事業場の拡大と健康・福祉確保措置に対象労働者に産業医等の助言・指導を受けさせる旨の規定が追加されました。

対象事業場の拡大

従来は、「事業の運営上の重要な決定が行われる事業場」つまり本社、本店、常駐する役員の統括管理のもとに事業運営上の重要な決定の一部を行う権限を分掌する地域本社、事業本部、地域を統括する支社・支店等いわゆる本社機構を有する事業場に限定されていましたが、今回の改正ではこの対象事業場の限定は解除されることになりました。しかしながら、健康管理室等で働く産業保健従事者にはこの企画業務型裁量労働制が適用されることはないと考えられます。

もう少し具体的に説明しますと、企画業務型裁量労働制が適用されるためには、「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、当該業務の性質上これを適切に遂行するためにはその遂行方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務について、労使委員会で決議した場合」(法第38条の4第1項第1号)に、その業務に就いている労働者が対象労働者となります(もちろん、本人には拒否権があります。法第38条の4第1項第6号)。

そこで本社や支社にある健康管理室とか健康推進室での産業保健従事者にこの企画業務型裁量労働制が適用されるかというと、健康確保・増進等の業務は大きく分類すれば事業の運営に関わる重要な事項ではありま

すが、本来の企業の行う営業活動には該当しませんので、産業保健スタッフについては企画業務型裁量労働制は今回の法改正においても適用対象とならないと判断されます。

健康・福祉確保措置について

以上のとおり、産業保健従事者には専門業務型裁量労働制も企画業務型裁量労働制も適用とはなりませんでしたが、今回の法改正において、産業医等の果たす役割が強化されました。

実は今回の法改正では、労使委員会の決議が委員の全員一致から5分の4の多数決制度に緩和されました。緩和されたことを受けて、今回旧指針(平成11年12月27日労働省告示第149号)を改正し、新たに「企画業務型裁量労働制に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」(平成15年厚生労働省告示第353号。以下「指針」という。)が策定されました。

同指針によれば、「(へ)働き過ぎによる健康障害防止の観点から、必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は対象労働者に産業医等による保健指導を受けさせること」「二 使用者は、把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、対象労働者への企画業務型裁量労働制の適用について必要な見直しを行うことを決議に含めることが望ましいことに留意することが必要である」が追加されました。

専属だけでなく嘱託産業医もこの指針を受けて、保健指導を行うこととなります

が、具体的には「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置等」の「産業医等による助言指導」と同様の措置を行えばよいと考えます。

4. その他の改正事項

(1) 時短推進委員会の決議と特別条項について

以上の改正にあわせて、時短推進委員会の決議も5分の4以上で可能になったり、時間外休日労働協定の特別条項(注3)についても、いままです実上制限がなかったものが、「臨時的なものとは、一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要があるもので、1年の半分以上を超えないことが見込まれるものであること」。及び特別条項の適用回数という制度を新たに設け、「1日を超え3か月以内の一定期間について特別条項を適用することができる回数をいい、回数について、一人の労働者に対して、年6か月を限度とする」との告示改正が行われ、施行は4月1日となっています。

特別条項付きの協定書を監督署に届けた場合、必要な指導を受けることとなります。

(注3) 時間外休日労働協定の特別条項

産業保健従事者には、時間外休日労働協定(以下「36協定」という。)を締結しても「一定期間についての延長時間の限度」(以下「限度時間」という。)が全面的に適用となっています。しかしながら、弾力的な措置として、あらかじめ一定期間についての延長時間の原則として、この限度時間以内の36協定を締結した上、かつ、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情が生じたときに限って、その定められた一定期間ごとに、労使で定められた手続きに従って、限度時間を超える一定の時間(これを「特別延長時間」とよびます。)まで労働時間を延長することができる旨を協定した場合(この場合における協定を

「特別条項付き協定」とよびます。)は、その一定の時間まで労働時間を延長することができます。このような弾力的措置を設けた理由は、事業又は業務の態様によっては、通常の時間外労働は限度時間以内の時間に収まるが臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わざるを得ない特別の事情が予想される場合があるので、事業または業務の運営に配慮するとともに、原則である限度時間の意義が失われないようにするためです。しかしながら、安易に取り扱われる傾向があり、今回改正で一回の限度と回数の制限が設けられました。

(2) 大学教授について専門業務型裁量労働制の適用について(1月1日施行)

前述したとおり専門業務型裁量労働制が拡大され「大学における教授研究の業務」が新しく告示で追加となりました。

「大学における教授研究の業務」とは、学校教育法に規定する大学の教授、助教授又は講師の業務をいいます(平成15.10.22基発第1022004号)。

このことは、大学の教授が学生を教授し、その研究を指導し、かつ自らも研究に従事するものという判断のため、例えば、医学部の教授などであって、一定の時間帯に診療を行う場合は、これらの対象外となると判断されています。

また、自らの研究活動を重視しての適用となるため、例えば学生に対する講義など授業の時間が所定労働時間又は法定労働時間(40時間)のうちどちらか短い時間のうち、5割を超えた場合は適用となりません。言い換えれば週20時間以上講義のある先生は専門業務型裁量労働制の対象とはなりません。

おわりに

以上、大変分かりにくかったかと思いますが、質問等があれば私、または、最寄りの監督署、東京労働局監督課、労働時間課にお問い合わせ下さい。なお、今回すでに質問のあった事項について本誌13頁にQ&Aとして掲載しました。

今後も私に対する質問事項があれば、次号以降にQ&Aの形で本誌に掲載していきたいと考えています。

改正	現行
<p>(契約期間等)</p> <p>第14条 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、<u>3年</u>（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあっては、<u>5年</u>）を超える期間について締結してはならない。</p> <p>1 専門的な知識、技術又は経験（以下この号において「専門的知識等」という。）であつ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</p> <p>2 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約（前号に掲げる労働契約を除く。）</p> <p>— 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<u>譲す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</u>についての基準を定めることができる。</p> <p>— 行政官庁は、前項の基準に関し、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。</p> <p>(解雇)</p> <p>第18条の2 解雇は、客観的に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見て、無効とする。</p> <p>(退職時等の証明)</p> <p>第22条（第1項 略）</p> <p>— 労働者が第20条第1項の解雇の予告がされた日から退職の日までの間に、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、使用者は、<u>遅滞なくこれを交付しなければならない。</u>ただし、解雇の予告がされた日以後に労働者が当該解雇以外の事由により退職した場合においては、使用者は、<u>当該退職の日以後、これを交付することを要しない。</u></p> <p>— 前2項の証明書には、労働者の請求しない事項を記入してはならない。</p> <p>— 使用者は、あらかじめ第3者と謀り、労働者の就業を妨げることを目的として、労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動に関する通信をし、又は第1項及び第2項の証明書に秘密の記号を記入してはならない。</p> <p>第38条の3 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、労働者を第1号に掲げる業務に就かせたときは、<u>当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第2号に掲げる時間労働したものとみなす。</u></p> <p>一 業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なものと見て厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務（以下この条において「対象業務」という。）</p> <p>二 対象業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間</p> <p>三 対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示をしないこと。</p>	<p>(契約期間)</p> <p>第14条 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、<u>1年</u>（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあっては、<u>3年</u>）を超える期間について締結してはならない。</p> <p>1 新商品、新役務若しくは新技術の開発又は科学に関する研究に必要な専門的な知識、技術又は経験（以下この条において「専門的知識」という。）であつ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有する労働者が不足している事業場において、当該高度の専門的知識等を必要とする業務に新たに就く者に限る。）との間に締結される労働契約</p> <p>2 事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であつて一定の期間内に完了することが予定されているものに必要な専門的知識等であつ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新たに就く者に限る。）との間に締結される労働契約（前号に掲げる労働契約を除く。）</p> <p>3 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約（前2号に掲げる労働契約を除く。）</p> <p>(退職時の証明)</p> <p>第22条（第1項 略）</p> <p>— 前項の証明書には、労働者の請求しない事項を記入してはならない。</p> <p>— 使用者は、予め第3者と謀り、労働者の就業を妨げることを目的として、労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動に関する通信をし、又は第1項の証明書に秘密の記号を記入してはならない。</p> <p>第38条の3 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し具体的な指示をすることが困難なものと見て厚生労働省令で定める業務のうちから労働者に就かせることとする業務を定めるとともに、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し当該業務に従事する労働者に対し具体的な指示をしないこととする旨及びその労働時間の算定については当該協定で定めるところによることとする旨を定めた場合において、労働者を当該業務に就かせたときは、<u>当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、その協定で定める時間労働したものとみなす。</u></p> <p>(第2項 略)</p>

改正	現行
<p>四 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を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。</p> <p>五 対象業務に従事する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。</p> <p>六 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項</p> <p>(第2項 略)</p> <p>第38条の4 賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表とする者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該委員会がその委員の5分の4以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、第2号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を当該事業場における第1号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第3号に掲げる時間労働したものとみなす。</p> <p>(第1号から第7号まで 略)</p> <p>前項の委員会は、次の各号に適合するものでなければならない。</p> <p>一 当該委員会の委員の半数については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に厚生労働省令で定めるところにより任期を定めて指名されていること。</p> <p>二 当該委員会の議事について、厚生労働省令で定めるところにより、議事録が作成され、かつ、保存されるときに、当該事業場の労働者に対する周知が図られていること。</p> <p>三 前2号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める要件</p> <p>(第3項 略)</p> <p>第1項の規定による届出をした使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、定期的に、同項第4号に規定する措置の実施状況を行政官庁に報告しなければならない。</p> <p>第1項の委員会においてその委員の5分の4以上の多数による議決により第32条の2第1項、第32条の3、第32条の4第1項及び第2項、第32条の5第1項、第34条第2項ただし書、第36条第1項、第38条の2第2項、前条第1項並びに…（以下 略）</p> <p>(作成及び届出の義務)</p> <p>第89条 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。</p> <p>(第1号及び第2号 略)</p> <p>三 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）</p> <p>(第3号の2から第10号まで 略)</p> <p>第137条 期間の定めのある労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が1年を超えるものに限る。）を締結した労働者（第14条第1項各号に規定する労働者を除く。）は、労働基準法の一部を改正する法律（平成15年法律第104号）附則第3条に規定する措置が講じられるまでの間、民法第628条の規定にかかわらず、当該労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。</p>	<p>第38条の4 事業運営上の重要な決定が行われる事業場において、賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表とする者を構成員とするものに限る。）が設置された場合において、当該委員会がその委員の全員の合意により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、第2号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を当該事業場における第1号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第3号に掲げる時間労働したものとみなす。</p> <p>(第1号から第7号まで 略)</p> <p>前項の委員会は、次の各号に適合するものでなければならない。</p> <p>一 当該委員会の委員の半数については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に厚生労働省令で定めるところにより任期を定めて指名され、かつ、厚生労働省令で定めるところにより当該事業場の労働者の過半数の信任を得ていること。</p> <p>二 当該委員会の設置について、厚生労働省令で定めるところにより、行政官庁に届け出ていること。</p> <p>三 当該委員会の議事について、厚生労働省令で定めるところにより、議事録が作成され、かつ、保存されるときに、当該事業場の労働者に対する周知が図られていること。</p> <p>四 前3号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める要件</p> <p>(第3項 略)</p> <p>第1項の規定による届出をした使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、定期的に、同項第4号に規定する措置の実施状況その他の厚生労働省令で定める事項を行政官庁に報告しなければならない。</p> <p>— 第1項の委員会においてその委員の全員の合意により第32条の2第1項、第32条の3、第32条の4第1項及び第2項、第32条の5第1項、第34条第2項ただし書、第36条第1項、第38条の2第2項、前条第1項並びに…（以下 略）</p> <p>(作成及び届出の義務)</p> <p>第89条 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。</p> <p>(第1号及び第2号 略)</p> <p>三 退職に関する事項</p> <p>(第3号の2から第10号まで 略)</p>

Q 従業員400人の事業場（半導体製品の製造）の産業医をしています。

この職場は有機溶剤をはじめとして色々な化学物質を取り扱っております。

昨年、国では化学物質が眼とか皮膚に障害を与えるのを予防するための対策について注意を促していると聞いています。具体的にどのような内容であるのかお教えてください。

A わが国の作業現場で使用されている化学物質は主なものだけでも5500種類を越え、毎年新たに500種類以上の化学物質が導入されています。

これらの化学物質によって起こる健康障害の予防対策として基本的には有機溶剤中毒予防規則や特定化学物質等予防規則に基づく対策があります。

したがって、化学物質を取扱う職場については「平成15年度の化学物質の管理の推進」として化学物質管理指針に基づいた以下の項目の実行が挙げられております。

1. 自主管理の推進
 2. ばく露防止、作業主任者の選任、人体に及ぼす影響・取扱い上の注意事項の掲示、漏えい・発散等のない保管等の適切な管理の推進
 3. 有害性の調査及びその結果に基づく措置の確実な実施
 4. MSDS（化学物質等安全データシート）による危険有害性等に関する情報の提供の徹底
- さらに平成15年8月にはご質問のように「化学物質等による眼・皮膚障害防止対策の徹底について」が基発第0811001号として出ています。

この中には化学物質による職業性疾病の約半数が眼又は皮膚への障害であること、その件数も増加の傾向にあること、重篤な例も発生していることから化学物質の適切な保護具の使用を徹底することの重要性などが挙げられています。

具体的内容については以下に挙げています。

1. 皮膚障害予防用保護具の備付け

東京産業保健推進センター
産業保健相談員

野田一雄

取扱う特定化学物質として特化則第44条規定の28種類（アクリルアミド、エチレンオキシド、塩素、弗化水素...等）。

安衛則第594条規定の物質76種類（アクリル酸エチル、エタノール、クレゾール...等）。

2. 保護眼鏡などの眼の障害防止用保護具の備付け
安衛則第593条規定の物質72種類（アクリロニトリル、アンモニア...等）。
 3. 但し上記の化学物質を密閉したままの取扱い作業で曝露のおそれのない場合は除外されます。
 4. 短時間であっても眼又は皮膚へ接触し障害の可能性のある場合は保護具を使用します。
 5. 眼鏡、保護衣、保護手袋は取扱う作業に応じたJIST規格を選定します。
 6. 使用前の保護具の点検及び日常の保守管理を実施します。
 7. 適切な保護具の使用を徹底するため作業規定の明記と雇入れ時の教育、日常の教育、使用状況の確認を行います。
 8. 特化則の別表第3の五酸化バナジウムの指端の手掌部の角化等の「等」には皮膚炎、結膜炎が含まれます。
 9. 特定化学物質の健康診断を受診しているものは自覚症状で眼・皮膚の障害の項目がありますが、それ以外の眼又は皮膚に障害を与える化学物質を取扱う作業者については定期健康診断時にばく露のおそれのある物質の名称、有害作用、症状・障害等の情報をMSDSを用いて健診医師に通知し障害の有無を確認することが望ましい。
- となっております。

事業者だけでなく、産業衛生関係者としても職場巡視、労働衛生教育の場で参加することが望まれます。

東京産業保健推進センター
副所長

白崎淳一郎

Q1 当診療所の受付担当のパートさんを今まで1年更新で4回、つまり5年間雇用してきました。この4月に更新して、再雇用したいと考えていますが、その場合は3年間にしなければならないのでしょうか。それから、労働条件通知書も変更したものを渡さなければならないと聞いていますが、従来と同一条件でも変更しなくてはならないのでしょうか？

A1 あとの方の質問からお答えします。期間の定めのある雇用（有期雇用）の場合、雇用契約期間が終了してこれを更新する場合は新たな契約となります。従って、その都度労働条件通知書を交付しなければなりません。1月1日以降となりますので、法改正に基づいた、労働条件通知書を交付することになります。

従って、仮に従来と同一条件であったとしても新



しい労働条件通知書には、本誌3頁のとおり「ア、自動的に更新する。イ、更新は 回までとする。ウ、更新する場合があります。エ、契約の更新はしない。」等の区別と、ウの「更新する場合があります」旨の明示をした場合には、さらに契約を更新する場合またはしない場合の条件として「 契約期間満了時の業務量により判断する。 労働者の勤務成績、態度により判断する。 労働者の能力により判断する。 会社の経営状況により判断する。 従事している業務の進捗状況により判断する。」等の明示をしなくてはならなくなりました。

次に、最初の方の質問ですが、本誌4頁のとおり「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（平成15年厚生労働省告示第357号）第4条によれば、「有期労働契約を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう勤めなければならない。」としていますので、今までも何の問題がなくよく働いてくれていると思っている場合は、毎回労働条件通知書を交付するのも大変ですので、最長の3年間とした方がよいのではないのでしょうか。勿論それ以下としても法的には問題ありません。

これらのことは、60歳以上の5年間の雇用契約についても同様と考えて下さい。

Q2 今のことに関連して、契約を更新する場合は新たな契約となるということですが、その場合年次有給休暇も半年は給付せず、6か月後に10日与えればよいのですか？

A2 年次有給休暇については、契約の形式ではなく労働の実態に基づいて判断します。例えば、「臨時工が一定期間ごとに雇用契約を更新され、6か月以上に及んでいる場合であって、その実態より見て引き続き使用されていると認められる場合」は継続して勤務していると判断されています（昭63.3.14基発第150号）。従って、採用された年から起算して所定の年次有給休暇を付与しなければなりません。

北地域産業保健センター

北地域産業保健センターは平成6年4月より都道府県労働局から医師会への委託事業として、王子労働基準監督署管内の労働者50人未満の産業医選任義務のない事業場に働く労働者の方々の産業保健サービスを向上させる目的でスタートしております。

都内では2番目に設立された地域産業保健センターであり、北区医師会館の2階に設置されております。

北区には中小企業が多く、特に50人未満の事業所が16,000社以上あります。

センターの運営

北地域産業保健センター長に高橋義夫(北区医師会長)、北地域産業保健センターを運営する委員会：北地域産業保健センター運営委員会は、委員長に井下達男(北区医師会理事)、ほか5名の委員で構成されております。

その他に健康相談協力医師として、北区産業医会会員75名とコーディネーター1名、事務局2名で運営されております。

また、1年に2回、王子労働基準監督署、王子労働基準協会、北区保健所、北区商工会等の外部組織の代表者をメンバーに、また、オブザーバーとして東京労働局、東京産業保健推進センターの代表者を交え「北地域産業保健センター運営協議会」が開催され、区内の中小企業に働く労働者に係わる諸問題等について意見交換を行っております。



北地域産業保健センター運営委員長
井下達男(北区医師会理事)

建設現場で健康講演を行っている井下委員長



北区医師会長
北地域産業保健センター長
高橋義夫



主たるサービス内容

(1) 健康相談窓口の開催

常設相談窓口は北区医師会館内2階の同センターで
毎週 水曜日 午後 1:30~3:00
第二、四 木曜日 午後 5:30~7:00
に開催いたしております。

木曜日の夕方からの開催は相談の方が勤務時間を終えてからでも相談できるよう、あえてこの時間を設定いたしております。

現在の相談内容の主たるものは

- ・健康診断結果の見方が十分理解できない
- ・生活習慣病の予防方法について
- ・メンタルヘルスの進め方が判らない
- ・腰痛予防はどうすればよいか

などあり、担当産業医が広く相談に応じています。

(2) 訪問による産業保健指導

登録産業医がご希望に応じ事業所を訪問し、職場巡視や健康に関する講演、健康診断結果に基づく健康管理指導を行っております。

また、区内の祭りやスポーツ大会等のイベント、工事現場などにも積極的に訪問し、無料健康相談、健康促進・維持に関する講演を実施しております。

区内の祭りで健康無料相談を行う前納委員



資料・2 業種別登録事業所数

登録事業所総数	59施設
建設業	8
機械部品製造業	7
化学品製造業	6
金属製造業	4
紙製品製造販売業	4
建設関連業	3
事務用品製造業	3
運送業	3
老人ケアサービス事業	2
事務サービス業	2
薬品販売事業	2
鉄鋼製品販売業	2
医療関連事業	2
商事関連事業	2
包装関連事業	1
貴金属販売業	1
製本事業	1
電気製品販売業	1
医療機器製造業	1
電子機器製造業	1
装飾品製造業	1
自動車整備業	1
スーパーマーケット業	1

平成15年12月現在

資料・1 年度別 北地域産業保健センター 活動状況

		平成13年	平成14年	平成15年
窓口相談	開催数	75	73	73
	来訪者数	35	36	32
	電話相談	19	41	34
事業所訪問	個別指導訪問数	20	5	12
	健康相談・検診のフォロー数	136	381	272
講演会	実施数	6	12	6
	受講者数	383	853	272
広報活動	事業所訪問数	123	58	37
	電話数	52	35	31
	文書郵送・FAX数	27	29	22
	説明会・その他数	5	5	9
移動健康相談(イベント)	実施数	0	5	4
	利用者数	0	381	434



活動状況

王子労働基準監督署、王子労働基準協会、商工会等のバックアップを頂き活動しておりますが、最近3年間の健康相談等の実績(資料・1)、登録事業所数(資料・2)とも横ばいの状況であります。

まず、センターの存在を多くの区民に知っていただくための広報活動といたしましては、北ケーブルテレビや北区医師会ホームページを利用した紹介 地域新聞や経済団体、労働基準協会の定期刊行物への紹介広告、記事の掲載 区内の各種業界の組合総会等での講演の実施 その他、地区別に作成した企業リストにより個別訪問を行い幅広い宣伝活動を実施いたしております。



登録事業所で健康講演を行っている小林委員

今後の課題

相談件数のアップ、このために平成16年4月1日よりサテライト方式の導入を計画し、目下運営委員会の先生方の指導のもと準備中ではありますが、12月現在で、サテライト施設数は約20施設、約25名の産業医の先生を予定いたしております。

各種メディアを再度利用しサテライト施設の存在を広く北地域の皆様に紹介し、従来の相談件数の倍増を達成すべく広報活動を進めます。

登録事業施設もこの時期に王子労働基準監督署等のさらなる協力も得て倍増を達成させる計画であります。

このサテライト施設の成功が今後の大きな課題と判断いたしております。

終わりに

今後、同地区で50人未満の労働者を抱える事業所より多くの方々から北地域産業保健センターの存在を認識し、利用していただき、職場における産業保健知識の向上に貢献できるよう、日々地道な努力を行い、スタッフ一同新たな決意で取り組んで行く所存です。

コーディネーター 中山勝義

各都道府県産業保健推進センターのご紹介

労働福祉事業団では、勤労者の健康確保を図るため、産業医、地域産業保健センターをはじめとする産業保健関係者・関係機関を支援し、産業保健活動の一層の活性化を図る拠点として、**都道府県ごと**に産業保健推進センターを設置しております。

各産業保健推進センターでは、産業医、保健師、看護師、衛生管理者等の産業保健活動に携わっている方々のご利用をお待ちしていますので、是非ご利用ください。

北海道産業保健推進センター

〒060-0807 北海道札幌市北区北7条西1-2-6 NSS・ニューステージ札幌11F
TEL 011-726-7701 FAX 011-726-7702
<http://www.hokkaidoOHPC.rofuku.go.jp>

青森産業保健推進センター

〒030-0862 青森県青森市古川2-20-3 朝日生命青森ビル8F
TEL 017-731-3661 FAX 017-731-3660
<http://www.aomoriOHPC.rofuku.go.jp>

岩手産業保健推進センター

〒020-0045 岩手県盛岡市盛岡駅西通2-9-1 マリオス12F
TEL 019-621-5366 FAX 019-621-5367
<http://www.iwateOHPC.rofuku.go.jp>

宮城産業保健推進センター

〒980-6012 宮城県仙台市青葉区中央4-6-1 住友生命仙台中央ビル12F
TEL 022-267-4229 FAX 022-267-4283
<http://www.miyagiOHPC.rofuku.go.jp>

秋田産業保健推進センター

〒010-0001 秋田県秋田市中通2-3-8 アトリオンビル8F
TEL 018-884-7771 FAX 018-884-7781
<http://www.akitaOHPC.rofuku.go.jp>

山形産業保健推進センター

〒990-0031 山形県山形市十日町1-3-29 山形殖銀日生ビル6F
TEL 023-624-5188 FAX 023-624-5250
<http://www.yamagataOHPC.rofuku.go.jp>

福島産業保健推進センター

〒960-8031 福島県福島市栄町6-6 ユニックスビル9F
TEL 024-526-0526 FAX 024-526-0528
<http://www.fukushimaOHPC.rofuku.go.jp>

茨城産業保健推進センター

〒310-0021 茨城県水戸市南町1-3-35 水戸南町第一生命ビルディング4F
TEL 029-300-1221 FAX 029-227-1335
<http://www.ibarakiOHPC.rofuku.go.jp>

栃木産業保健推進センター

〒320-0033 栃木県宇都宮市本町4-15 宇都宮NIビル7F
TEL 028-643-0685 FAX 028-643-0695
<http://www.tochigiOHPC.rofuku.go.jp>

群馬産業保健推進センター

〒371-0022 群馬県前橋市千代田町1-7-4 (財)群馬メディカルセンタービル2F
TEL 027-233-0026 FAX 027-233-0126
<http://www.gunmaOHPC.rofuku.go.jp>

埼玉産業保健推進センター

〒330-0063 埼玉県さいたま市浦和区高砂2-2-3 さいたま浦和ビルディング2F
TEL 048-829-2661 FAX 048-829-2660
<http://www.saitamaOHPC.rofuku.go.jp>

千葉産業保健推進センター

〒260-0025 千葉県千葉市中央区問屋町1-35 千葉ポートサイドタワー13F
TEL 043-245-3551 FAX 043-245-3553
<http://www.chibaOHPC.rofuku.go.jp>

東京産業保健推進センター

〒100-0011 東京都千代田区内幸町2-2-3 日比谷国際ビルディング3F
TEL 03-3519-2110 FAX 03-3519-2114
<http://www.tokyoOHPC.rofuku.go.jp>

神奈川産業保健推進センター

〒220-8143 神奈川県横浜市西区みなとみらい2-2-1 横浜ランドマークタワー43F
TEL 045-224-1620 FAX 045-224-1621
<http://www.kanagawaOHPC.rofuku.go.jp>

新潟産業保健推進センター

〒951-8055 新潟県新潟市礎町通二ノ町2077 朝日生命新潟万代橋ビル6F
TEL 025-227-4411 FAX 025-227-4412
<http://www.niigataOHPC.rofuku.go.jp>

富山産業保健推進センター

〒930-0856 富山県富山市牛島新町5-5 インテック明治生命ビル9F
TEL 076-444-6866 FAX 076-444-6799
<http://www.toyamaOHPC.rofuku.go.jp>

石川産業保健推進センター

〒920-0031 石川県金沢市広岡3-1-1 金沢パークビル9F
TEL 076-265-3888 FAX 076-265-3887
<http://www.ishikawaOHPC.rofuku.go.jp>

福井産業保健推進センター

〒910-0005 福井県福井市大手2-7-15 安田生命福井ビル5F
TEL 0776-27-6395 FAX 0776-27-6397
<http://www.fukuiOHPC.rofuku.go.jp>

山梨産業保健推進センター

〒400-0031 山梨県甲府市丸の内3-32-11 住友生命甲府丸の内ビル4F
TEL 055-220-7020 FAX 055-220-7021
<http://www.yamanashiOHPC.rofuku.go.jp>

長野産業保健推進センター

〒380-0936 長野県長野市岡田町215-1 日本生命長野ビル3F
TEL 026-225-8533 FAX 026-225-8535
<http://www.naganoOHPC.rofuku.go.jp>

岐阜産業保健推進センター

〒500-8844 岐阜県岐阜市吉野町6-16 大同生命・廣瀬ビル11F
TEL 058-263-2311 FAX 058-263-2366
<http://www.gifuOHPC.rofuku.go.jp>

静岡産業保健推進センター

〒420-0851 静岡県静岡市黒金町59-6 大同生命・静岡ビル6F
TEL 054-205-0111 FAX 054-205-0123
<http://www.shizuokaOHPC.rofuku.go.jp>

愛知産業保健推進センター

〒460-0008 愛知県名古屋市中区栄4-15-32 日建・住生ビル7F
TEL 052-242-5771 FAX 052-242-5773
<http://www.aichiOHPC.rofuku.go.jp>

三重産業保健推進センター

〒514-0003 三重県津市桜橋2-191-4 三重県医師会ビル5F
TEL 059-213-0711 FAX 059-213-0712
<http://www.mieOHPC.rofuku.go.jp>

滋賀産業保健推進センター

〒520-0047 滋賀県大津市浜大津1-2-22 大津商中日生ビル8F
TEL 077-510-0770 FAX 077-510-0775
<http://www.shigaOHPC.rofuku.go.jp>

京都産業保健推進センター

〒604-8186 京都府京都市中京区車屋御池下ル梅屋町361-1 アーパネックス御池ビル東館7F
TEL 075-212-2600 FAX 075-212-2700
<http://www.kyotoOHPC.rofuku.go.jp>

大阪産業保健推進センター

〒541-0053 大阪府大阪市中央区本町2-1-6 堺筋本町センタービル9F
TEL 06-6263-5234 FAX 06-6263-5039
<http://www.osakaOHPC.rofuku.go.jp>

兵庫産業保健推進センター

〒650-0044 兵庫県神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー19F
TEL 078-360-4805 FAX 078-360-4825
<http://www.hyogoOHPC.rofuku.go.jp>

奈良産業保健推進センター

〒630-8115 奈良県奈良市大宮町1-1-15 ニッセイ奈良駅前ビル3F
TEL 0742-25-3100 FAX 0742-25-3101
<http://www.naraOHPC.rofuku.go.jp>

和歌山産業保健推進センター

〒640-8157 和歌山県和歌山市八番丁11 日本生命和歌山八番丁ビル6F
TEL 073-421-8990 FAX 073-421-8991
<http://www.wakayamaOHPC.rofuku.go.jp>

鳥取産業保健推進センター

〒680-0846 鳥取県鳥取市扇町7 鳥取フコク生命駅前ビル3F
TEL 0857-25-3431 FAX 0857-25-3432

島根産業保健推進センター

〒690-0887 島根県松江市殿町111 松江センチュリービル5F
TEL 0852-59-5801 FAX 0852-59-5881

岡山産業保健推進センター

〒700-0907 岡山県岡山市下石井1-1-3 日本生命岡山第2ビル新館6F
TEL 086-212-1222 FAX 086-212-1223
<http://www.okayamaOHPC.rofuku.go.jp>

広島産業保健推進センター

〒730-0013 広島県広島市中区八丁堀16-11 日本生命広島第2ビル4F
TEL 082-224-1361 FAX 082-224-1371
<http://www.hiroshimaOHPC.rofuku.go.jp>

山口産業保健推進センター

〒753-0051 山口県山口市旭通り2-9-19 山建ビル4F
TEL 083-933-0105 FAX 083-933-0106
<http://www.yamaguchiOHPC.rofuku.go.jp>

徳島産業保健推進センター

〒770-0905 徳島県徳島市東大工町3-16 第3三木ビル9F
TEL 088-656-0330 FAX 088-656-0550
<http://www.tokushimaOHPC.rofuku.go.jp>

香川産業保健推進センター

〒760-0025 香川県高松市古新町2-3 三井住友海上高松ビル4F
TEL 087-826-3850 FAX 087-826-3830
<http://www.kagawaOHPC.rofuku.go.jp>

愛媛産業保健推進センター

〒790-0011 愛媛県松山市千舟町4-5-4 住友生命松山千舟町ビル2F
TEL 089-915-1911 FAX 089-915-1922
<http://www.ehimeOHPC.rofuku.go.jp>

高知産業保健推進センター

〒780-0870 高知県高知市本町4-2-40 ニッセイ高知ビル4F
TEL 088-826-6155 FAX 088-826-6151
<http://www.kouchiOHPC.rofuku.go.jp>

福岡産業保健推進センター

〒812-0016 福岡県福岡市博多区博多駅南2-9-30 福岡県メディカルセンタービル1F
TEL 092-414-5264 FAX 092-414-5239
<http://www.fukuokaOHPC.rofuku.go.jp>

佐賀産業保健推進センター

〒840-0816 佐賀県佐賀市駅南本町6-4 佐賀中央第一生命ビル8F
TEL 0952-41-1888 FAX 0952-41-1887
<http://www.sagaOHPC.rofuku.go.jp>

長崎産業保健推進センター

〒850-0862 長崎県長崎市出島町1-14 出島朝日生命青木ビル8F
TEL 095-821-9170 FAX 095-821-9174
<http://www.nagasakiOHPC.rofuku.go.jp>

熊本産業保健推進センター

〒860-0806 熊本県熊本市花畑町1-7 MY熊本ビル8F
TEL 096-353-5480 FAX 096-359-6506
<http://www.kumamotoOHPC.rofuku.go.jp>

大分産業保健推進センター

〒870-0046 大分県大分市荷揚町3-1 第百・みらい信金ビル7F
TEL 097-573-8070 FAX 097-573-8074
<http://www.oitaOHPC.rofuku.go.jp>

宮崎産業保健推進センター

〒880-0806 宮崎県宮崎市広島1-18-7 大同生命宮崎ビル6F
TEL 0985-62-2511 FAX 0985-62-2522
<http://www.miyazakiOHPC.rofuku.go.jp>

鹿児島産業保健推進センター

〒892-0842 鹿児島県鹿児島市東千石町1-38 鹿児島商工会議所ビル6F
TEL 099-223-8100 FAX 099-223-7100
<http://www.kagoshimaOHPC.rofuku.go.jp>

沖縄産業保健推進センター

〒901-0152 沖縄県那覇市字小禄1831-1 沖縄産業支援センター7F
TEL 098-859-6175 FAX 098-859-6176
<http://www.okinawaOHPC.rofuku.go.jp>

事業内容その他の詳細につきましては、直接各センターへお問い合わせください。
労働福祉事業団 産業保健部 産業保健課
TEL 044-556-9865
労働福祉事業団ホームページアドレス <http://www.rofuku.go.jp>

参加費無料

2004

産業保健フォーラム IN TOKYO

「かけがえのないあなた かけがえのない健康」

日時

平成16年2月5日(木) 午前10時から 午後4時30分

場所

九段会館

主催：東京労働局（社）東京労働基準協会連合会 東京産業保健推進センター

プログラム

平成16年2月5日(木)

第一会場	九段会館ホール	開場 9:30 開会 10:30
オープニング	阿波おどり 高円寺阿波踊り連協会	10:10~10:30
* 第一会場で行われる講演1、講演2、特別講演は日本医師会認定産業医制度産業医学研修会の生涯研修の単位が取得できます。 別紙2 にて必ず申し込み願います。(定員300名)		
挨拶	東京労働局長 東京産業保健推進センター所長	10:30~10:50
講演 1	「過重労働による健康障害防止について」(専門1.5単位) 東京労災病院 勤労者予防医療センター 相談指導部 荒木 高明 保健師 齊藤 照代	10:50~12:20 (10:50~11:50) (11:50~12:20)
講演 2	「職場におけるメンタルヘルス対策」(専門1単位) 日本精神福祉連盟理事/東京産業保健推進センター 相談員 大西 守	13:00~14:15
リフレッシュ体操		14:15~14:30
特別講演	「笑いは脳と心の処方箋」(専門2単位) (精神神経疫学的考察...笑いが免疫力を高める) 日本笑い学会副会長/岡山市三宅医院副院長/元気で長生き研究所 所長 昇 幹夫	14:30~16:30

第二会場 九段会館1階 ホール会議室 THP体験コーナー 11:00~16:00

第三会場	九段会館2階「鳳凰の間」 産業保健ミニセミナー	11:00~16:00
	「ウイルス性肝炎(A型、B型、C型、D型、E型)」 東京都予防医学協会施設診断部長/東京産業保健推進センター相談員 伊集院 一成	11:00~12:00
	「定期健康診断有所見率調査結果について」 岐阜大学医学部看護学科 地域・精神看護学講座 教授/医師・医学博士 牧野 茂徳	12:00~13:00
	「企業における健康づくり」 三菱化学株式会社化学技術研究センター-総務部 健康開発センター 保健師 諏訪 良子	13:00~14:00
	「禁煙活動について」(仮題) 未定(講師選定中)	14:00~15:00
	「メンタルヘルス対策の実際」 東京産業保健推進センター相談員 森崎 美奈子	15:00~16:00

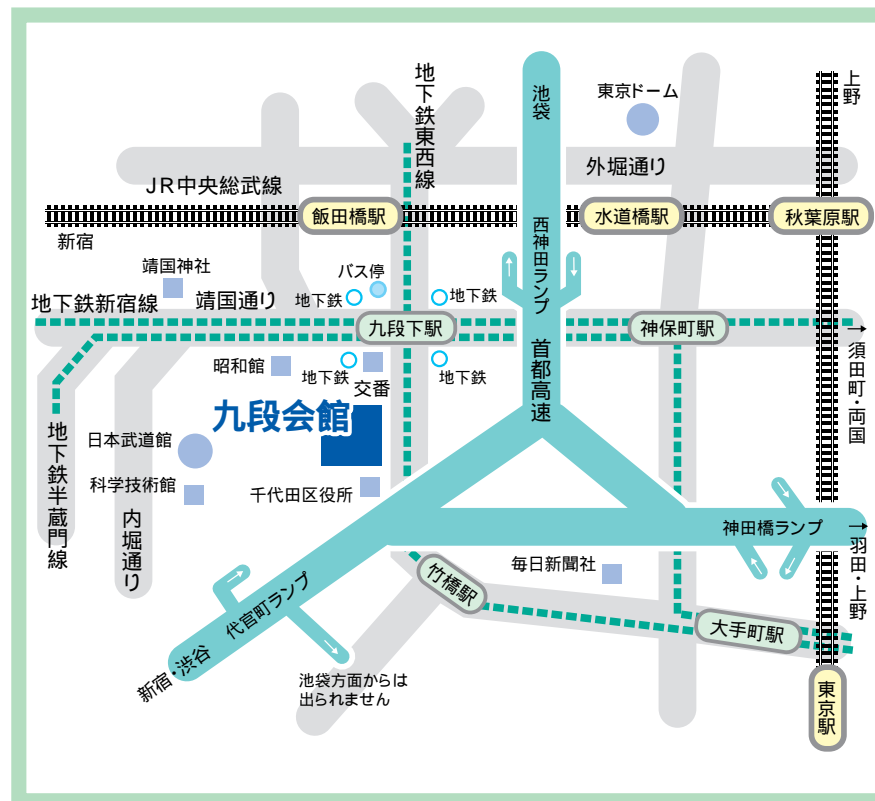
第四会場 2階「鶴の間」 歯科相談コーナー 歯磨き体験コーナー 11:00~16:00

第五会場 2階「錦鶏の間」 産業保健、健康づくり、メンタルヘルスの各相談コーナー 11:00~16:00

第六会場 2階「孔雀の間」 展示コーナー ビデオ放映コーナー・書籍・ロボットセラピー等 11:00~16:00

別紙1

会場案内



交通のご案内

- JR東京駅から(車)約5分
- JR上野駅から(車)約13分
- JR飯田橋駅から徒歩約10分
- 地下鉄東西線・新宿線・半蔵門線九段下駅から徒歩1分
- 羽田空港から(車)約30分
- 東京シティ・エアターミナル箱崎から(車)約10分
- 首都高速西神田ランプから(車)約1分

(なお、当日は駐車場が使用できなくなっておりますので、自家用車でのご来場はご遠慮下さい)



九段会館

〒102-0074

東京都千代田区九段南1-6-5

電話: 03-3261-5521

申込先

労働福祉事業団 東京産業保健推進センター

〒100-0011 東京都千代田区内幸町2-2-3 日比谷国際ビル3F

電話: 03-3519-2110 ファックス: 03-3519-2114

申し込みはファックスまたは郵送でお願いします。



一般申込書

なお、当日には、この申込書(写しでも結構です)を受付で提出して下さい。

所属名	
所在地	
電話	(- -)
出席者 職氏名	(部課・職名)

2004 産業保健フォーラム IN TOKYO「産業医研修会申込書」兼「受講票」

受講料無料・要事前申込

2004 産業保健フォーラム IN TOKYO「産業医研修会申込書」兼「受講票」専門1.5単位

研修日 時間	平成16年2月5日(木) 10:50~12:20	テーマ 講師	講演1 過重労働による健康障害防止について 東京労災病院 勤労者予防医療センター 相談指導部長 荒木 高明 保健師 齊藤 照代
事業所名		所属部課	
所在地	〒 -		
TEL	- -	FAX	- -
フリガナ		所属医師会	医師会
氏名		認定番号	

2004 産業保健フォーラム IN TOKYO「産業医研修会申込書」兼「受講票」専門1単位

研修日 時間	平成16年2月5日(木) 13:00~14:15	テーマ 講師	講演2 職場におけるメンタルヘルス対策 東京産業保健推進センター 相談員 大西 守
事業所名		所属部課	
所在地	〒 -		
TEL	- -	FAX	- -
フリガナ		所属医師会	医師会
氏名		認定番号	

2004 産業保健フォーラム IN TOKYO「産業医研修会申込書」兼「受講票」専門2単位

研修日 時間	平成16年2月5日(木) 14:30~16:30	テーマ 講師	特別講演 笑いは脳と心の処方箋 日本笑い学会副会長 昇 幹夫
事業所名		所属部課	
所在地	〒 -		
TEL	- -	FAX	- -
フリガナ		所属医師会	医師会
氏名		認定番号	

石綿の使用など、原則禁止となる
～労働安全衛生法施行令の一部を改正～

禁止される製品

このたび禁止されることとなったのは、石綿(アモサイトおよびクロシドライトをのぞく)をその重量の1パーセントを超えて含有する次の製品(以下「石綿含有製品」)で、製造、輸入、譲渡、提供および使用してはならないとされた。

石綿セメント円筒
押出成形セメント板
住宅屋根用化粧スレート
繊維強化セメント板
窯業系サイディング
クラッチフェーシング
クラッチライニング
ブレーキパッド
ブレーキライニング
接着剤

～までは「建材」と分類され、石綿を含有する建材はこの5製品のいずれかに該当する(なお、建材として製品となっているものについては、穴を空けるなどにより製品が粉となって飛散する状態とならない限り、通常、石綿によるばく露の危険はないとされている)。また、～まではブレーキまたはクラッチに用いられる「摩擦材」と分類され、石綿を含有する摩擦材は原則としてこの4つの製品のいずれかに該当する。

なお、本改正による使用などの禁止は、これらの製品のうち石綿を含有するもののみが対象となり、製品全体は対象とならない。

経過措置

施行日(平成16年10月1日)前に製造し、または輸入された石綿含有製品については、譲渡、提供、使用の禁止は適用されない(附則第2条第1項関係)。

試験研究に係る例外措置

施行日以降であっても試験研究目的の場合は、労働安全衛生法施行令第16条第2項に規定する都道府県労働局長の許可を受ければ石綿含有製品の製造、輸入または使用ができる。

なお、施行日において現に石綿含有製品を試験研究のため製造または使用している者は、この許可がなくても石綿含有製品を製造または使用することができる(附則第2条第2項関係)。ただし、平成17年1月以降も製造または使用を継続する場合は、この期間中に都道府県労働局長の許可を受けなければならない。



編集後記

新年あけましておめでとうございます。
新しい年を迎えることで、心新たにスタートラインに立たれた方もいらっしゃるのではないのでしょうか。私ども東京産業保健推進センターも、今年は新しいスタートをきる、生まれ変わりの一年を迎えます。当推進センターを設置・運営しております「特殊法人労働福祉事業団」が本年4月1日より「独立行政法人労働者健康福祉機構」に移行するためです。

ご提供いたしますサービス等に現時点で大きな変更はございませんが、今後はより産業保健スタッフの皆様のご要望にマッチしたサービスを提供したいと考えております。「見ざる聞かざる言わざる」の猿年とは正反対の、「見て、聞いて、実行する」スタートの一年にしよう、スタッフ一同、心を新たにしております。

最後に、この情報誌をご覧になっていただいております皆様にとりまして、この一年が幸多き一年でありますよう、そして皆様の産業保健活動がより良いものとなりますよう、心よりお祈り申し上げます。本年もどうぞ宜しくお願い申し上げます。

(業務係員 高嶋結花)