

産業保健Q & A（化学物質自律的管理関連）

No.	質問	回答例
1	<p>・化学物質の自律的管理に係る法改正による義務違反に対して、罰則の規定はありますか？ あればどんな罰則ですか？</p>	<p>・今回の法令改正に関し、一般論として、罰則を科す場合には、法律上の根拠が必要となります。改正の定めが労働安全衛生規則であれば、当該省令の根拠となる労働安全衛生法の条文が明らかで、かつ、当該条文が罰条に規定されたものであれば、当該規定の違反についてその罰条が科せられる可能性があります。 今回の改正では労働安全衛生規則の条文と労働安全衛生法の根拠の条文との関係性が必ずしも明らかとなっていないため（労働局にも照会済）、現時点では確定的な回答は致しかねる状況にあります。</p> <p>・なお、根拠となる労働安全衛生法の注目すべき条文としては同法第22条、同第57条が挙げられ、いずれも同法第119条の罰則の対象となります。これは6月以下の懲役又は50万円以下の罰金に処するというものです。</p> <p>・いずれにしても規制から自律へという流れの中、罰則適用の有無、義務規定、努力義務規定の枠を超え労働者の健康確保の観点でルールを位置づけ遵守することが求められていると思われます。</p>
2	<p>・化学物質によるがんの把握について、（特殊）健診などの実施時に、問診でがんの発症などについて聞き取るという把握方法は、労働者からの申し出や自由意志で申告する形式とは異なるが、事前に労使で協議した結果で了解が得られれば、問題ないですか？</p>	<p>・法令を根拠に個人情報の提供を強要するのではなく、事前に労使で協議を行い情報の取り扱い方や取扱範囲を定め、産業医の先生方と相談し、本人の同意のもとであれば問題はないとされており、特にお尋ねのような健診の問診時という契機であれば、趣旨にかんがみ問題はないものと考えます。</p>
3	<p>・今後、作業環境測定や管理区分、管理濃度は廃止となりますか？</p>	<p>・断定的なことは申し上げることができませんが、労働衛生の3管理の一翼をなす作業環境管理の主要対策である作業環境測定及びその評価のための管理区分及び管理濃度については廃止の可能性は少ないものと考えます。</p>
4	<p>・リスクアセスメントの結果は職場に掲示しなければなりませんか？</p>	<p>・「掲示」が必須ではありません。周知の方法として職場のパソコン等で記録の内容をいつでも確認できるようにするといった方法等も認められています。</p>

<p>5</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・フレコンバッグに入ったフェロマンガとニッケル、何れもブリケット状等の加工品を小分け作業などは行わず、仮置き運搬しています。 ・健康障害を予防するため、念のため従業員には防じんマスクを着用させている。 ・このような場合、マスク着用管理責任者、化学物質管理責任者を選任しなければならないのか教えてください。 	<ul style="list-style-type: none"> ・マンガとニッケル、どちらの物質もSDS対象物ですが加工品で塊状のものであれば今般の法令改正の対象ではありませんので、マスク着用管理責任者等の選任義務はありません。 ・もし仮に法令改正の対象であったとしても、RAの結果「マスクが必要」ということになった訳ではなく念のためマスクだけ着用させるというような場合は、マスク着用管理責任者の選任義務はありません。
<p>6</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・試験研究のため、SDS対象化学物質（有機溶剤）を少量使用している。 ・これらの有機溶剤はドラフトチャンバーの中で取り扱っている。 ・リスクアセスメントの結果、保護具が必要ということになったわけではないが、保護具着用管理責任者を選任しようと思っている。 ・その場合でも、保護具着用管理責任者研修会を受講しなければならないのでしょうか？ 	<ul style="list-style-type: none"> ・リスクアセスメントの結果、保護具が必要ということになったわけではなく、念のために選任することでしたら、事業場の中で保護具に関する知識・経験のある方の中から選任されればよいと思います。 ・なお、その方に保護具着用管理責任者研修会を受講して頂くことが望ましいと思います。
<p>7</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・リスクアセスメントの結果、どのようなことを関係労働者に「聴取」するのでしょうか？ 	<ul style="list-style-type: none"> ・リスクアセスメントの結果に基づいて、健康障害を予防するために、代替物の使用、発散源を密閉する設備、局所排気装置又は全体換気装置の設置及び稼働、作業の方法の改善、有効な呼吸用保護具を使用させることや必要によってはSDS対象物質健康診断等の措置を講じなければならないことになれば、それらの措置内容を労働者の皆さんと一緒に検討し話し合うことが必要となります。 ・例えば、密閉する設備や局所排気装置を設置することになれば、作業のし辛さ等への影響は作業者に聞かないと分からないこともありますし、新たな保護具を使用することになれば、その使いやすさやより快適なものを選択するためにも作業者の意見や希望等の確認が欠かせません。 ・「聴取」といえば仰々しくなりがちです。リスクアセスメントの結果をみんなで共有し、必要な措置をみんなで考えることが実効ある改善に結び付くという考えで取り組まれることが求められていると思います。

8	<p>・保護具着用管理責任者は交代勤務職場では、各直に選任すべきでしょうか？</p>	<p>例えば保護具の着用状況を監視しなければならない作業主任者などは直接目の届く範囲・時間に選任すべきですので各直に必要です。保護具着用管理責任者の法定業務（保護具の適正な選択に関すること、労働者の保護具の適正な使用に関すること、保護具の保守管理に関すること）が遂行できるかどうかを基準に考えればよいと思いますので、必ずしも交代勤務職場の各直に選任が必要だとは思われません。きめ細かい指導のためには各直に選任される方が望ましいと思います。</p>
9	<p>・SDSのGHS分類の健康影響で「発がん性」区分が記されている物質を「がん原生物質」として管理すればよいでしょうか？</p>	<p>より安全側の管理という点では、「発がん性」区分が記されている物質を「がん原生物質」として管理してもよいかもしれませんが、対象が広がりすぎるという感が否めませんので、発がん性区分1（1Aまたは1B）の物質を「がん原生物質」として管理すればよいと思います。なお、SDSの情報はどんどん更新されていきますので、常に最新のものを入手しておくように注意下さい。</p>
10	<p>・がん原性物質を製造し、又は取り扱う業務に従事する労働者の作業の記録はどのような形で残すのが良いでしょうか？</p>	<p>・1年を超えない期間ごとに定期的に記録を作成することになっていきますし、保存期間も最長30年間という長期に渡るものですので、一概にどの方法がよいと言えるものではないと思います。</p> <p>・がん原性物質を取り扱う作業各人が、或いは職場の監督者の方が極力手間暇を掛けずに当該作業の記録に求められている事項（労働者の氏名、従事した作業の概要及び当該作業に従事した期間並びにがん原性物質により著しく汚染される事態が生じたときはその概要及び事業者が講じた応急の措置の概要）を月報方式（※）で管理されるのは如何でしょうか？</p> <p>※1年を超えない期間ごとに記録を残すことになっている「特別管理物質の作業記録」は一ヶ月単位で記録を残す「月報方式」を採用している事業場も多く、その様式を参考にした作業記録簿を職場に備え付けておき、職場でその記録簿に書き込んでいくというイメージです。</p>