

國本社労士事務所便り

2022年7月号



連絡先：〒742-0034

山口県柳井市余田 1310

電話：0820-24-6886

2023年、事業場の衛生管理が変わる！ 特殊健診の実施頻度の緩和について

◇特殊健康診断の実施頻度を減らすことが可能に

化学物質を原因とする労働災害（がん等の遅発性疾病を除く）は年間 450 件程度発生しています。これを踏まえ新たな化学物質規制制度が導入されたことを受け、2023 年から 24 年にかけて労働安全衛生規則等の改正が行われます。なかでも実務上の影響が大きいのは、化学物質の作業環境管理・作業管理がきちんとできており、ばく露の程度が低い事業場においては、一部の特殊健康診断の実施頻度を減らすことができるようになることです（2023 年4月1日施行）。

◇頻度緩和のための手続き

具体的には、有機溶剤、特定化学物質（特別管理物質等）を除く）、鉛、四アルキル鉛に関する特殊健康診断の実施頻度について、作業環境管理やばく露防止対策等が適切に実施されている場合には、事業者は、当該健康診断の実施頻度を「1年以内ごとに1回」（通常は「6月以内ごとに1回」）に緩和することができます。

健康診断の頻度を緩和することができるのは、以下のすべての要件を満たす労働者です——
（1）労働者が作業する単位作業場所における直近3回の作業環境測定結果が第一管理区分に区分される（四アルキル鉛を除く）、（2）直近3回の健康診断において新たな異常所見がない、（3）直近の健康診断実施日からばく露の程度に大きな影響を与えるような作業内容の変更がない。

そして、労働者ごとに、産業医の助言を踏まえて衛生委員会での審議を経ることが必要です（同一の作業場で働いており、作業内容が同じ

で、同程度のばく露があると考えられる労働者が複数いる場合には、その集団の全員が要件を満たす場合に、実施頻度の見直しを行います）。

◇事業場には「責任ある管理」が求められている

本改正は、事業場に化学物質の責任ある管理を求めるとの方針のもと行われるものです。頻度の緩和を行おうとする事業場にあっては、責任を担う産業医や衛生委員会の役割がより重要になることから、その体制整備も含め、対応には早めに着手することが望まれます。

「障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法」が成立しました

◇法制化の経緯

5月 19 日に「障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法」が、衆院本会議で全会一致で可決・成立し、25 日に公布、施行されました。

同法案は超党派の議員連盟で提出されたもので、以前から当事者団体や支援団体などが障害者の情報の利用におけるバリアフリー化や情報アクセシビリティ（情報やサービスの使いやすさ）の重要性を繰り返し訴えてきたことにより法制化が実現しました。

◇法律の概要

第1条（目的）には、障害者による情報の取得および利用並びに意思疎通に係る施策を総合的に推進し、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することが定められています。

また、第3条(基本理念)には、障害者による情報の取得利用・意思疎通に係る施策の推進にあたり、以下の事項が定められています。

- ① 障害の種類・程度に応じた手段を選択できるようにする
 - ② 日常生活・社会生活を営んでいる地域にかかわらず等しく情報取得等ができるようにする
 - ③ 障害者でない者と同一内容の情報を同一時点において取得できるようにする
 - ④ 高度情報通信ネットワークの利用・情報通信技術の活用を通じて行う(デジタル社会)
- さらに条文には、国や地方公共団体、事業者等の責務、連携協力についても明記されています。

◇今後の課題

現在、日本では、点字や手話、音声などへの対応の遅れ、地域格差が生じています。今後はそれらの格差を解消すべく、情報通信技術を活用した役務を優先的に調達する制度の創設や相談窓口の設置、書類のバリアフリー化、災害時の情報保障、選挙における情報アクセシビリティの改善、資格試験など各種試験のバリアフリー化などの措置が検討されています。

【内閣府「障害者による情報の取得利用・意思疎通に係る施策の推進」】

<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/jouhousyutoku.html>

ILO「強制労働廃止条約」批准を国会が承認

◇「強制労働の廃止に関する条約(第105号)」批准を参議院本会で承認

「強制労働の廃止に関する条約(第105号)の締結について承認を求める件」が令和4年6月8日、参議院本会議において全会一致で承認されました。政府は今後、ILO事務局長に批准書を寄託、その後に条約批准の効力が発生します。

◇「強制労働の廃止に関する条約」とは？

1957年6月25日に採択された条約(条約発

効日は1959年1月17日)で、強制労働について定めています。

「この条約を批准する国は、次に掲げる手段、制裁または方法としてのすべての種類の強制労働を廃止し、これを利用しないことを約束する。

- a. 政治的な圧制もしくは教育の手段、または政治的な見解もしくは既存の政治的・社会的もしくは経済的制度に思想的に反対する見解を抱き、もしくは発表することに対する制裁
- b. 経済的発展の目的のために、労働力を動員し利用する方法
- c. 労働規律の手段
- d. ストライキに参加したことに対する制裁
- e. 人種的・社会的・国民的または宗教的差別待遇の手段

この条約を批准する国はまた、前記のような強制労働を即刻かつ完全に廃止するために必要な効果的な措置をとることを約束する。」

◇ILOの8つの国際的労働基準と日本の批准状況

ILOが定める国際労働基準(中核的労働基準4分野・8条約)は、以下の通りです。日本はこれから105号を批准することになるので、111号のみ未批准となります。

- ① 結社の自由・団体交渉権の承認
…結社の自由及び団結権の保護に関する条約(87号)
…団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約(98号)
- ② 強制労働の禁止
…強制労働に関する条約(29号)
…強制労働の廃止に関する条約(105号)
- ③ 児童労働の禁止
…就業の最低年齢に関する条約(138号)
…最悪の形態の児童労働の禁止及び廃絶のための即時行動に関する条約(182号)
- ④ 差別の撤廃
…同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約(100号)
…雇用及び職業についての差別待遇に関する条約(111号)