

2009年

春号

産業保健

おいた



独立行政法人 労働者健康福祉機構



大分産業保健推進センター

OITA Occupational Health Promotion Center

OITA Occupational Health Promotion Center

平成21年度産業保健研修会の 日程等が決まりました

大分産業保健推進センターが主催する平成21年度の産業保健研修会が、産業医研修23回、産業看護職等研修4回、衛生管理者・安全衛生担当者等研修25回、カウンセリング研修12回、産業保健セミナー4回、A・D・E体験研修3回、全職種対象研修2回の計73回開催されます。各地域での研修会も予定されています。すべて無料です。

奮ってご参加をお願いします。(4月から7月までのご案内は、19ページを、又は推進センターのホームページを参照ください。)

もくじ

- 1 巻頭言
情報誌「産業保健おおいた」の
廃刊に当たって
大分産業保健推進センター所長 三角 順一
- 2 事業場だより
「安全・安心な工場」を目指して
株式会社戸高鋳業社 大泊工場 工場長 川野 健次
- 4 調査研究報告
大分県内の医療機関及びホルムアルデヒド
等使用事業場におけるホルムアルデヒド等
化学物質によるばく露防止措置に係る対策
推進状況の事態調査について
産業保健(基幹)相談員 田吹 光司郎
(大分労働衛生管理センター環境測定部 部長)
- 7 相談員の窓
労働者と貧血
産業保健(基幹)相談員 細川 隆文
(細川内科クリニック 院長)
- 9 TOPICS
厳しい経済状況下での労務管理のポイント
- 13 共同企画業務
産業保健Q&A
- 15 地域センターだより
大分県中部地域産業保健センター
コーディネーター 伊東 和彦
- 17 労働局よりお知らせ
労災保険からのお知らせです
- 18 センターからのお知らせ
「メンタルヘルス対策支援センター」
開設のご案内
- 19 研修のご案内(4月~7月)
- 20 センターからのお知らせ
メールマガジンの読者を緊急に募集
しています

表紙の 写真



写真撮影/大分産業保健推進センター副所長 瀧 徳見

別府市街と高崎山(大分県大分市)

高崎山は、大分市と別府市との境界にある山で、標高は628m。別府湾にせり出すように屹立しており、海岸側には、山中に生息する野生のニホンザルを餌付けした高崎山自然動物園がある。

動物園では、現在、B群491頭、C群836頭の2つの群れが山から下りてきて、交替で寄せ場を利用している。

情報誌 「産業保健 おおいた」 の廃刊に当たって



大分産業保健推進センター所長

三角 順一

皆様には、ご健勝にて益々ご発展のこととお喜び申し上げます。

当大分産業保健推進センターの事業の運営に当たりましては、平素よりご理解・ご協力賜わり誠にありがとうございます。

さて、昨今の私たちを取り巻く環境は、政治・経済ともに、激動の時を迎えております。

一寸先が見えないといっても過言ではありません。米国では、本年1月、アメリカの歴史始まって以来の黒人大統領が誕生致しました。昨年来の米国サブプライムローン問題に端を発する世界金融恐慌突入の不安も感じさせる様相を見せる中で、新大統領が、どのようなかじ取りをするのか注目されます。我が国においても、昨今の自由民主党党首の短命政権に愛想を尽かした国民の内閣支持率の低下が、マスコミ等で報道されています。ところが、国民の期待を裏切るかの如き民主党党首の不祥事が、突然、明らかにされました。株の大暴落に続く金融危機の最中に、政治の混迷がますます深くなりそうな世相となって参りました。

このような社会経済的環境は、労働者の健康の保持増進と疾病の予防という観点から見ますと極めて不利な労働環境が、益々深刻の度合いを増すことが、予想されます。

近年問題となっている過重労働による健康障害、ストレスによるメンタル不全などが、増加することが懸念されます。

今後とも、これまで本誌を御愛顧頂きました読者の皆様のご協力を頂きながら、私たち職員一同、産業保健事業を推進して参りたいと心に誓っております。

最後に、長い間、皆様にご愛読いただきました当情報誌「産業保健 おおいた」も、諸般の事情により、この番号を最後に廃刊することとなりました。大分産業保健推進センターの顔でもあり、センターと読者の皆様方とを結ぶ貴重な大動脈でもあります機関誌の廃刊は、当センターに取りましては、誠に残念であり断腸の思いですが、情報誌に代わる新しい情報網の構築を図らなければなりません。メールマガジンやホームページ、パンフレットなどが、当面考えられる情報交換の手段かと思われまます。良いアイデアをお寄せいただければ幸いです。

労働福祉事業団（現在、独立行政法人労働者健康福祉機構）大分産業保健推進センターは、平成11年6月18日に設立されました。同年の9月、現在の「産業保健 おおいた」の創刊号が、発刊され、今日に至っております。この情報誌は、それ以来、10年と2ヶ月間に亘って、途切れることなく、年4回、新年号、春号、夏号、秋号を、定期的に発刊されてきました。毎年、約一万二千部が、各企業ほか関係者に配布され、親しまれて参りました。これも偏に、皆様のご協力の賜物と心より感謝申し上げます。

読者の皆様には、長い間、ご愛読賜り誠にありがとうございました。また、本誌編集に関係された各位、並びに陣頭指揮を取られた歴代の副所長各位に紙面をお借りして心より御礼申し上げます。

『安全・安心な工場』を 目指して



株式会社戸高鉱業社
大泊工場 工場長

川野 健次

事業所紹介

株式会社戸高鉱業社 大泊工場は、臼杵市大泊に所在しています。前面には海の幸あふれる臼杵湾、背面は山々に囲まれていて、まれに場内に猪や鹿が顔を出すという豊かな自然に囲まれた職場環境となっています。4月には場内にも山桜が満開の花を咲かせ、私たちの心を和ませてくれます。

当工場は昭和47年3月の操業開始以来、主に製鉄業向けの生石灰の製造を行っています。また道路用あるいは環境対策用に使用される炭酸カルシウム製品も併せて製造しています。



工場全景



生石灰

製造工程

生石灰の原料となる石灰石は、当社の戸高鉱山産出のものを使用しています。これを全長67m、直径3.6mという巨大な筒状の炉（ロータリーキルン）に投入し、時間をかけて加熱（焼成）して熱分解させて生石灰を製造します。燃料としては重油と石炭を使用しています。

当工場はこのロータリーキルンを2基設置しており、一日1,200tの生石灰を製造することができます。製造された生石灰は使用する用途、粒度別に分別、破碎してお客様の元へ出荷されます。出荷形態はトラック積み出荷、フレコンパック出荷などがあります。



ロータリーキルン

安全衛生活動

大泊工場には設備保全・出荷業務を担当する通常勤務（8:00～16:00）と、ロータリーキルン運転管理を担当する三交替勤務（7:00～15:00、15:00～23:00、23:00～7:00）の現業部門と管理部門を含め30名が生産活動をしています。

「安全・安心な工場」をテーマとして、皆が安心して働けるよう、様々な取り組みを行っています。

勤務開始時には各部署で朝礼を行い、指差唱和にて一日の活動における注意点を確認します。作業前にはTBM（ツールボックスミーティング）を行い、危険の予測とそのポイントを確認して周知させます。



指差唱和

また、毎月各部署担当者、当社安全衛生担当課による安全パトロールを実施し、場内の3S、作業における危険性、設備における危険性の洗い出しを行っています。同時に各部署にて危険箇所の洗い出しと改善提案を作成し、それをRA（リスクアセスメント）委員会にかけて安全対策を実施することにより、更なる安全な職場環境の確立を目指して活動しています。

その他にも、毎月関連する協力会社の担当者を集めての安全会議を実施し、お互いの作業内容の把握と緊密な連絡体制の確立を図っています。更に実際の工事施工時には入場者教育を行って、事故の防止に努めています。

地域との交流

年2回、地域奉仕活動の一環として、工場周辺の清掃活動を行っています。

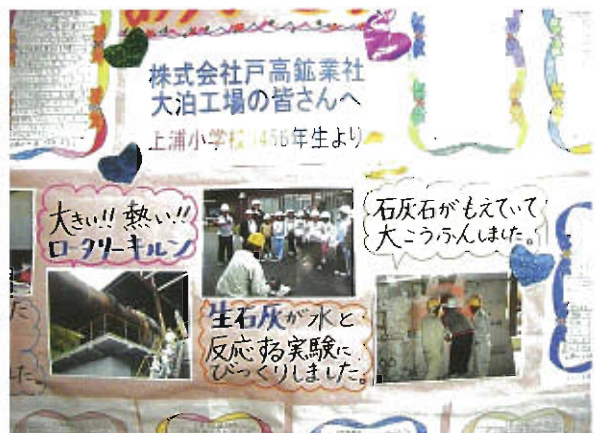
また隣接する上浦小学校の子どもたちを招いての工場見学などを行い、当事業所の活動についての理解をしていただくようにしていました。（上浦小学校は平成19年度にて休校）



工場周辺の清掃活動



清掃活動



上浦小学校の子供たちの工場見学

大分県内の医療関係機関及びホルムアルデヒド等使用事業場におけるホルムアルデヒド等化学物質によるばく露防止措置に係る対策推進状況の実態調査について



産業保健（基幹）相談員
田吹光司郎
大分労働衛生管理センター
環境測定部 部長

1. はじめに

平成20年3月の特定化学物質障害予防規則等の改正により、ホルムアルデヒドが特定化学物質の第3類物質から第2類物質に変更になった。この改正に伴い、ホルムアルデヒド取り扱い作業場において作業環境測定の実施等が義務付けられることになった。しかし、施行から半年以上経過したにもかかわらず、ホルムアルデヒドの使用及び管理状況が把握されていない状況である。また、ホルムアルデヒドは主に病院等の医療機関で細胞組織の固定や滅菌等で水溶液として多く使用されている。このような状況を考慮し、大分県内におけるホルムアルデヒドを主に取り扱う医療機関を対象に、その労働衛生管理体制の実態を把握するために、アンケートによる聞き取り調査及び個人ばく露濃度測定を実施した。

2. 調査方法

2-1. 対象事業場及び実施期間

平成20年10月、大分県内の医療関係機関1800事業場に対しアンケートを配布し、ホルムアルデヒド取り扱い状況の実態調査を行った。その内、ホルムアルデヒドを取り扱う作業があると回答した81事業場の101作業場数について、聞き取り(実地調査)を行って労働衛生管理等の実態をまとめた。更に、個人ばく露濃度測定を希望した45事業場の53箇所作業場について、ホルムアルデヒド取り扱い作業時の個人ばく露濃度測定を実施した。

2-2. 測定及び評価方法

ホルムアルデヒド捕集用DNPH捕集管及びミニポンプを用いて0.2L/minの流量で固体捕集し、高速液体クロマトグラフ法で分析した。個人ばく露濃度測定結果は、日本産業衛生学会の許容濃度0.1ppmを基準値として評価した。

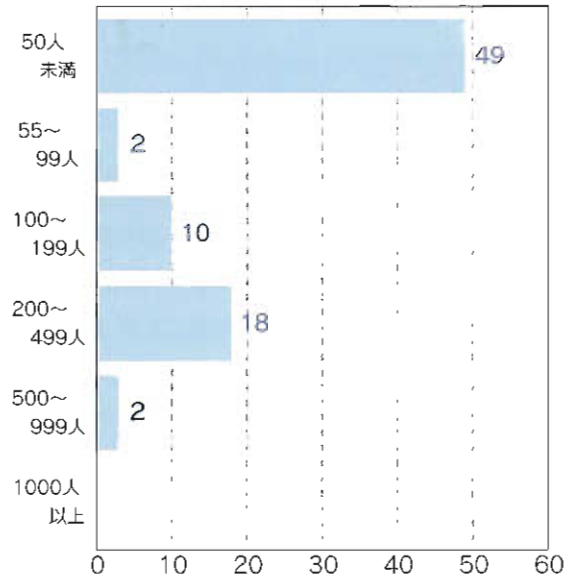
3. 聞き取り調査(実地調査)結果

ホルムアルデヒドを取り扱う作業は診療業務別で見ると、総合病院又は複数の診療科目のある医療機関が最も多く(図1)、事業場規模別の関係では50人未満の事業場でもホルムアルデヒドを多く使用しており(図2)、特に規模別の相関は見られなかった。

図1 診療科目別ホルムアルデヒド使用状況



図2 事業場規模別従業員数



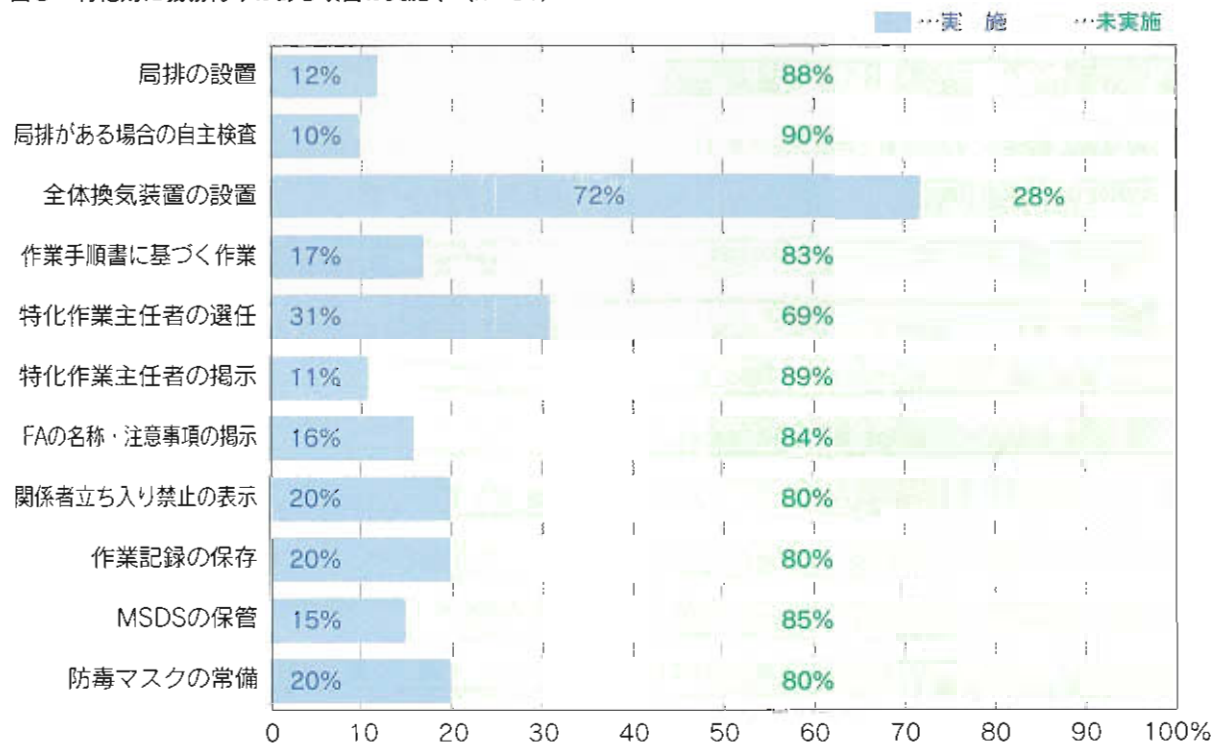
3-1. ホルムアルデヒドの取り扱い状況

ホルムアルデヒドの取り扱いについては全体の98%の事業場が市販の36~38%ホルムアルデヒド含有の500mLホルマリン水溶液を使用していた。作業内容別では組織の切り出し・固定が44%、希釈調合作業が45%で全体の89%を占め、滅菌作業で使用していたの

は11%であった。作業時間は10分以下が82%と最も多かった。ホルムアルデヒドを取り扱う従事者数は10人以下がほとんどであり、96%を占めていた。

特化則の改正に挙げられている実施項目の結果を図3に示す。特化則の改正に伴って具体的な措置を実施しているのは11%不足であり、ほとんどの事業場が未だ対応できていない状況である。同規則に挙げられている実施項目の中で、実施率の高かった「全体換気装置の設置」においても72%であり、まだ十分とはいえない状況である。その他の項目についてはほとんどが30%程度以下の低い実施率であった。平成21年3月1日より義務付けとなる作業環境測定については81事業場の内14事業場で実施しており、その内第1管理区分が6箇所、第3管理区分が8箇所であった。ホルムアルデヒド取り扱い作業従事者の6月以内毎の「特定業務従事者の健康診断」の実施については、全体の51%で実施していると回答していたが、自社において健診できる医療機関から見ると低い実施率といえる。労働衛生教育の実施についても22%と低かった。

図3 特化則に義務付けのある項目の実施率 (n=81)

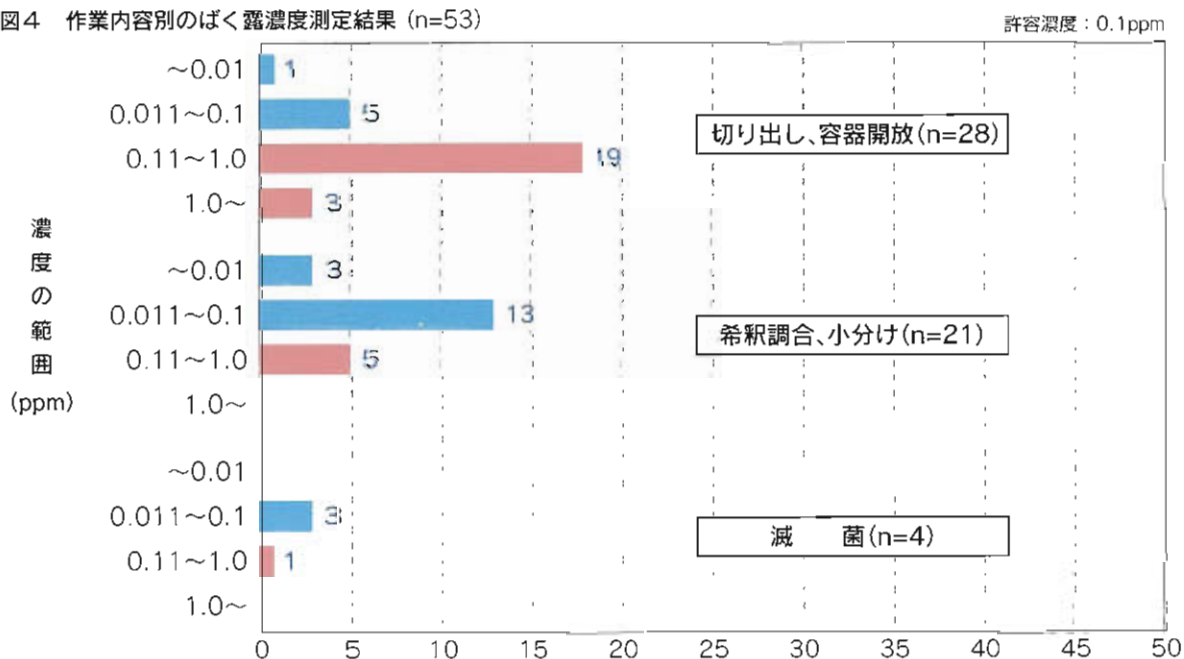


4. 個人ばく露濃度測定の実地調査結果

ばく露濃度測定を行った作業箇所の中で、作業内容別に見ると、図4に示す通り、53作業箇所中、切り出し・ホルムアルデヒド容器（大・小）の開放作業が28箇所、希釈調合・小分け作業が21箇所、滅菌箇所が4箇所であった。作業時間は10分以下の短時間作業が37箇所と多く、全体の70%を占めていた。切り出し・容器の開放作業におけるばく露濃度測定結果では、ホルムアルデヒド入り保存容器から固定された臓器標本を取り出し、切り出しを行う際にホルムアルデヒド蒸気の発散量が多くなるため、その作業全体の79%に当たる22箇所ですべて許容濃度を超えていた。又、臓器保存用ホルムアルデヒド槽の液を交換する際に測定した値が最も高く、2.417ppmであった。個人ばく露濃度測定を実施した53箇所中、28箇所(53%)で許容濃度を超えており、半分以上の作業場で改善が必要と考えられる。



図4 作業内容別のばく露濃度測定結果 (n=53)



局排の設置率が25%と低いにもかかわらず、防毒マスク等の着用率が28%と低いため、保護具の着用等を含めた作業教育の実施、作業管理及び作業環境管理の改善を早急に進める必要があると言える。

5. まとめ

今回のアンケート調査及び個人ばく露濃度測定の実地調査を行うことによって、ホルムアルデヒドを取扱う事業場の労働衛生管理の実態を概ね把握することができた。特に個人ばく露濃度測定を行うことにより、実際の医療現場における作業環境管理及び作業管理の問題点が明らかになった。今回の調査によって事業場における労働衛生管理レベルの向上を図ることの必要性が明確になったことは、これからの医療関係機関における労働衛生管理に対する認識のレベルアップを図る上で大変有効であったと考えられる。しかし、未だホルムアルデヒド取り扱いに関する管理は不十分であるため、今後とも事業場における有害化学物質等の作業管理・作業環境管理について、具体的な改善事例等を示しながら、労働衛生管理に対する意識の向上を図る活動を継続して進めて行く必要があると思う。

労働者と貧血



産業保健（基幹）相談員

細川 隆文

細川内科クリニック 院長

はじめに

労働安全衛生規則では、労働者は定期的に健診を受けるように定められています。貧血については、赤血球数とヘモグロビン(Hb)のみが検査項目です。貧血は、その原因、症状、予後については様々であり、適切に対応すれば治るものから、死にいたる重篤なものまであります。産業医学的には、その発生要因になるものを良く知り、曝露されないように工夫すれば、発病を防ぐことが可能であり、予防対策は極めて有効です。労働者に認められる貧血では、労働環境が成因となるものは全体としては少ない様です。ここでは産業医学的に重点を置いて貧血を概括します。

貧血とは

赤血球総量の減少が定義ですが、血液中の赤血球数もしくはHbの減少で示されます。Wintrobeの赤血球指数(MCV,MCH,MCHC)が貧血を大別し、背景の原因疾患を推定するのに有用です。MCV,MCHC算出にはヘマトクリット(Ht)値が必要ですが、健診の検査項目にHtがないため、これらは計算できず、健診では貧血の存在は見出すことはできませんが、血液疾患の存在や具体的な貧血の診断にはほとんど役立ちません。Htは簡単に測定できるのに残念なことです。なお定期健康診断年次推移を見ると、貧血検査の有所見率は平成2年の4.2%から徐々に増加し、平成18年は6.9%になっています。

主な貧血を呈する疾患

- 1) 鉄欠乏性貧血：生体において鉄の需要に供給が伴わない場合に発生します。供給不足は極端な偏食、胃腸障害、胃摘出などで発生し、需要増加は成長、妊娠、出血などに認めます。症状は出血など基盤にある疾患による症状と貧血自体の症状として、顔面蒼白、易疲労感、動悸、息切れ、頭痛、食欲不振などや、舌炎、口角炎、嚥下障害、胃粘膜の萎縮による無酸症、爪の変化などであります。小球性低色素性貧血を呈し、圧倒的に女性に多く認めます。歴年齢では、しばしば鉄欠乏性貧血が癌の発見の端緒となります。
- 2) 溶血性貧血：赤血球崩壊が亢進した結果生じる貧血の総称です。赤血球寿命は120日ですが、色々な原因で寿命が短縮した場合、骨髓での造血により代償できなくなり発症した貧血が溶血性貧血です。その成因には赤血球自体の異常、赤血球の周りの環境の異常、赤血球内外両方の異常があります。主な検査所見は間接ビリルビン増加による高ビリルビン血症、網赤血球増加、貧血です。溶血性貧血関連の職業性有害因子としては砒化水素や芳香族二トロアミノ化合物などの化学的因子と火傷や行軍などの物理的因子が挙げられます。
- 3) 再生不良性貧血：血液中の全ての血球の減少と骨髓の低形成を主徴とする症候群であり、原因の不明な特発性と原因があり、それに基づいて発生する二次性のものに分けられます。臨床所見として

は貧血、出血傾向、時に発熱を認めます。報告されている職業性の有害因子としてはベンゼンなどの化学的因子と物理的因子としては電離放射線があります。

- 4) 巨赤芽球性貧血：骨髓に巨赤芽球をを認める貧血で、大球性高色素性貧血を示し、ビタミンB12欠乏、葉酸欠乏により認められる貧血が代表です。前者には悪性貧血や胃切除後に生じる貧血があります。
- 5) 二次性貧血：何らかの病気が存在し、そのために貧血が生じたもので、基礎疾患の治療に対する改善度により貧血の改善、増悪は決まります。慢性感染症、膠原病等の非感染性慢性炎症、悪性腫瘍など慢性疾患に伴う貧血、腎疾患、感染症、悪性腫瘍、内分泌疾患、肝疾患に随伴する貧血、妊娠、スポーツ、薬物などの反応に伴う貧血があります。
- 6) 骨髓障害性貧血：再生不良性貧血、骨髓異形成症候群、白血病、多発性骨髓腫など骨髓異常を認める重篤な疾患であり、しばしば白血球や血小板の異常を伴います。
- 7) メトヘモグロビン血症：正確には貧血ではありませんが、産業医学の分野で重要なものに、メトヘモグロビン血症があります。末梢血にメトヘモグロビン(HbFe³⁺)が1%以上増加した状態を言い、ヘモグロビン(HbFe²⁺)の酸素や二酸化炭素との可逆的な結合が障害されるため、チアノーゼ及び貧血にみられる頻脈、頭痛、呼吸困難などの症状を呈し、強度になれば痙攣、昏睡、死亡に至ることもあります。亜硝酸塩などの薬剤や職場で芳香族ニトロアミノ化合物を扱う労働者は注意を要します。

労働者の貧血について特に考慮すべきこと

貧血に関係する職場で取り扱う有害物質として、有機溶剤、鉛、砒化水素、銅、塩素酸塩、ニトロベンゼン、アニリン、ニトログリコール、ベンゼン、アニジン等の化学物質や放射線が挙げられ、MSDSの参照が有用です。薬剤服用歴、職業歴、放射線被曝の有無は重要な情報です。貧血の関連法規には、労働安全衛生規則以外に有機溶剤中毒予防規則、鉛中毒予防規則、電離放射線障害防止規則、特別化学物質等障害防止規

則、高気圧作業安全衛生規則、四アルキル鉛中毒予防規則があります。以上のような有害物質取扱者には特殊健康診断が義務付けられており、職場の産業医や衛生管理者が把握していると思われるのでその指示に従うべきです。有害物質が原因である場合は作業環境の改善や工夫により、曝露されないようにする必要があります。

おわりに

貧血は血液検査による診断が必要であり、定期健康診査は確実に受けねばなりません。しかし健診では貧血の存在は判明しますが、その原因は多岐にわたるため、多くの場合、正確な診断、治療は血液専門医に委ねる必要があります。その際は職場において扱う有害物質や、職歴が診断の決め手になることがあるので医師に伝えることが重要です。



厳しい経済情勢下での 労務管理のポイント

はじめに

現在の厳しい経済情勢の下で、企業を巡る環境も厳しさを増している状態にあり、やむなく労働条件の引下げや希望退職者の募集、解雇など雇用調整を行わざるを得ないとする企業もみられます。

企業の事業活動が景気変動や産業構造の変化等の影響を受けることは避けられない面もあるでしょうが、労働条件の引下げや解雇などを行うことが、やむを得ない場合であっても、その実施に当たっては、法令で定められている規制や手続、労使間で定めた必要な手続等を遵守するとともに、事前に十分な労使間での話し合いや労働者への説明を行うことが最低限必要です。このようなことを行わず、安易に労働条件の引下げ等を行う場合には、労使の信頼関係を損ね、企業活動の低下を招いたり、社会全体としてみても、労働者の生活不安を招き、景気回復を妨げることにもなりかねません。

とりわけ解雇については、労働者の生活に大きな打撃を及ぼすものであることから、雇用調整を行わざるを得ない場合であっても、労働契約法の規定を踏まえ、また、関係する裁判例をも参考に、解雇以外に方法がないか慎重に検討を行っていただくことが望まれます。

このパンフレットでは、労働条件の引下げや解雇をやむを得ず検討しなければならない場合であっても守らなければならない法令の概要や、労務管理上参考となる裁判例の主なものを取りまとめました。参考にさせていただき、労働条件の確保に向けた適切な労務管理を実施するようお願いいたします。

解雇・雇止め

企業においては、労働基準法、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」、労働契約法等に定められたルールを遵守することはもとより、解雇・雇止め等に関する裁判例も参考にして適切に労務管理を行い、労使間でトラブルにならないようにする必要があります。

(1) 解雇の禁止

一定の場合には、解雇が法律で禁止されています。

法律で解雇が禁止されている主な場合として、次のものがあります。

【法 令】

①業務上の傷病による休業期間及びその後30日間の解雇（労働基準法第19条）、②産前産後の休業期間及びその後30日間の解雇（労働基準法第19条）、③国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇（労働基準法第3条）、④労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇（労働基準法第104条）、⑤労働組合の組合員であること等を理由とする解雇（労働組合法第7条）、⑥女性（男性）であること、女性の婚姻、妊娠、出産、産前産後休業等を理由とする解雇（男女雇用機会均等法第6条、第9条）、⑦育児・介護休業の申出をしたこと、育児・介護休業を取得したことを理由とする解雇（育児・介護休業法第10条、第16条）、⑧通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者について、パートタイム労働者であることを理由とする解雇（パートタイム労働法第8条）、⑨公益通報をしたことを理由とする解雇（公益通報者保護法第3条）

(2) 解雇の効力

①期間の定めのない労働契約の場合

権利の濫用に当たる解雇は、労働契約法の規定により、無効となります。

【法 令】

客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は、権利を濫用したもとして、無効となります。（労働契約法第16条）

②有期労働契約(期間の定めのある労働契約)の場合

やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に解雇することはできません。期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

【法令】

有期労働契約については、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまでの間において、解雇することはできません。(労働契約法第17条)

参考>>>労働契約法

労働契約法は、労働契約の基本的なルールを定めています。罰則はありませんが、解雇等に関して、民法の権利濫用法理を当てはめた場合の判断の基準など、私法上の効果を明確化するものです。民事裁判や労働審判は、労働契約法の規定を踏まえて行われます。

(3) 整理解雇

整理解雇についても、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合には、権利の濫用として、労働契約法の規定により、無効となります。

また、これまでの裁判例を参考にすれば、労働組合との協議や労働者への説明を行うとともに、次のことについて慎重に検討を行っていただくことが望まれます。

- ・人員削減を行う必要性
 - ・できる限り解雇を回避するための措置を尽くすこと
 - ・解雇対象者の選定基準が客観的・合理的であること
- ※解雇回避のための方法としては、例えば、配置転換、出向、希望退職募集等を検討することが考えられます。

※人員削減を避けるために、労働時間の短縮（ワークシェアリング）を行うことも、一つの方策です。

【裁判例】

余剰人員となったというだけで解雇が可能なのではなく、これが解雇権の行使として、社会通念に沿う合理的なものであるかどうかの判断を要し、その判断のためには、人員整理の必要性、人選の合理性、解雇回避努力の履践、説明義務の履践などは考慮要素として重要なものというべきである。

(大阪地裁 平成12年12月1日判決)

(4) 有期労働契約の雇止め

有期労働契約（期間の定めのある労働契約）については、その締結時や期間の満了時における紛争を未然に防止するため、使用者が講ずるべき措置について、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が定められています。

「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の主な内容は、次のとおりです。

【法令】

- ①使用者は、有期労働契約の締結に際し、更新の有無や更新の判断基準を明示しなければなりません。
- ②有期労働契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続勤務している有期契約労働者について、有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも30日前までに予告をしなければなりません。

③雇止めの予告後に労働者が雇止めの理由について証明書を請求したときには、遅滞なく証明書を交付しなければなりません。

④有期労働契約が1回以上更新され、かつ、1年を超えて継続勤務している有期契約労働者について、有期労働契約を更新しようとする場合には、契約の実態及び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。

参考>>>有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」は労働基準法に基づく厚生労働大臣の告示であり、雇止めの手続等について定めています。罰則はありませんが、労働基準監督署において遵守のための指導が行われます。

裁判例によれば、契約の形式が有期労働契約であっても、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っている契約である場合や、反復更新の実態、契約締結時の経緯等から雇用継続への合理的期待が認められる場合は、解雇に関する法理の類推適用等がされる場合があります。

【裁判例】

・期間の満了毎に当然更新を重ねてあたかも期間の定めのない契約と実質的に異なる状態で労働契約が存在していたといわなければならない場合、雇止めの意思表示は実質において解雇の意思表示にあたり、雇止めの効力の判断に当たっては、解雇に関する法理を類推すべきである。

(最高裁第一小法廷 昭和49年7月22日判決)

・期間の定めのない契約と実質的に異なる関係が生じたということできないものの、季節的労務や臨時的労務のために雇用されたのではなく、その雇用関係はある程度の継続が期待されていたものであり、5回にわたり契約が更新されていたのであるから、このような労働者を契約期間満了によって雇止めるに当たっては、解雇に関する法理が類推される。(最高裁第一小法廷 昭和61年12月4日判決)

※ 詳しくは、資料「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準について」をご参照ください。

(5) 採用内定取消し

採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定の取消しには、労働契約法第16条の解雇権の濫用についての規定が適用されます。

採用内定通知等に採用内定取消事由が記載され、解約権が留保されている場合がありますが、裁判例によれば、採用内定の取消事由は、解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られるとされています。

【裁判例】

採用内定の実態は多様であるため、その法的性質を一義的に論断することはできないが、採用内定通知のほかには労働契約締結のための特段の意思表示が予定されていない場合、企業からの採用内定通知は労働者からの労働契約の申込みに対する承諾であり、誓約書の提出と相まって、就労の始期を

定めた解約権を留保した労働契約が成立したと解する。

採用内定の取消事由は、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、これを理由として採用内定を取消することは、解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られる。

(最高裁第二小法廷 昭和54年7月20日判決)

(6) 退職勧奨

裁判例によれば、被勧奨者の自由な意思決定を妨げる退職勧奨は、違法な権利侵害に当たるとされる場合があります。

【裁判例】

ことさらに多数回、長期にわたる退職勧奨は、いたずらに被勧奨者の不安感を増し、不当に退職を強要する結果となる可能性が高く、退職勧奨は、被勧奨者の家庭の状況、名誉感情等に十分配慮すべきであり、勧奨者の数、優遇措置の有無等を総合的に勘案し、全体として被勧奨者の自由な意思決定が妨げられる状況であった場合には、当該退職勧奨行為は違法な権利侵害となる。

(最高裁第一小法廷 昭和55年7月10日判決)

(7) 解雇の手続

やむを得ず解雇を行う場合でも、労働基準法にしたがって、30日前に予告を行うことや、予告を行わない場合には解雇予告手当を支払うことが必要です。

【法令】

- ① 解雇を行う場合には、解雇しようとする労働者に対して、
 - イ) 少なくとも30日前に解雇の予告（予告の日数が30日に満たない場合には、その不足日数分の平均賃金を支払う必要があります。）
 - ロ) 予告を行わない場合には、平均賃金の30日分以上の解雇予告手当の支払をしなければなりません。（労働基準法第20条）
- ② どのような場合に解雇するかなど退職に関することは、労働条件の重要な事項です。このため、解雇・定年制等の退職に関する事項については、就業規則に定めおかなければなりません。また、就業規則は、常時各作業場の見やすい場所に掲示又は備え付けること、書面を交付すること等により労働者に周知しなければなりません。（労働基準法第89条、第106条）

参 考 >>> ハローワークへの届出や通知

やむを得ず一定期間内に相当数の離職者が発生する場合や高齢者・障害者・外国人を解雇する場合は、ハローワークに届出や通知を行うことが必要です。詳しくは最寄りの都道府県労働局又はハローワークにお問い合わせ下さい。

(8) 退職時の証明

労働者から請求があった場合には、解雇の理由等について、証明書を交付する必要があります。

【法令】

労働者が退職する場合に、以下の事項について証明書を請求したときには、遅滞なく証明書を交付しなければなりません。

ん。また、労働者に解雇の予告をした場合に、労働者が解雇の理由について証明書を請求したときには、遅滞なく証明書を交付しなければなりません。（労働基準法第22条）

- ① 使用期間
- ② 業務の種類
- ③ その事業における地位
- ④ 賃金
- ⑤ 退職の事由（解雇の場合は、その理由を含みます。）

労働条件の変更

労働条件の変更については、労働契約法にルールが定められています。使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません。

(1) 合意による変更

労働条件は、合意によって変更することが原則です。

【法令】

労働者と使用者が合意すれば、労働条件を変更することができます。（労働契約法第8条）

(2) 就業規則による変更

使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません。

就業規則によって労働条件を変更する場合には、内容が合理的であることと、労働者に周知させることが必要です。

【法令】

- 使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません。（労働契約法第9条）
- 使用者が、就業規則の変更によって労働条件を変更する場合には、次のことが必要です。（労働契約法第10条）
- ① その変更が、以下の事情などに照らして合理的であること。
 - ・労働者の受ける不利益の程度
 - ・労働条件の変更の必要性
 - ・変更後の就業規則の内容の相当性
 - ・労働組合等との交渉の状況
 - ② 労働者に変更後の就業規則を周知させること。

賃金の支払い

厳しい経済情勢下であっても、労働者が安心して生活していくためには、賃金や退職金が確実に支払われることが必要不可欠です。賃金の支払等については、労働基準法等に定められたルールを遵守する必要があります。

(1) 賃金の確実な支払

賃金は、労働者にとって重要な生活の糧であり、確実な支払が確保されなければなりません。

【法令】

賃金は、①通貨で、②直接労働者に、③全額を、④毎月1回以上、⑤一定の期日を定めて支払わなければなりません。（労働基準法第24条）

(2) 退職金・社内預金の確実な支払等のための保全措置

退職金は労働者の退職後の生活に重要な意味を持つものであり、また、社内預金は労働者の貴重な貯蓄です。万一、企業が倒産した場合であっても、労働者にその支払や返還が確実になされなければなりません。

【法令】

社内預金制度を行う場合には、確実な返還のための保全措置を講じなければならず、また、退職金制度を設けている場合にも、確実な支払のための保全措置を講ずるよう努めなければなりません。

(賃金の支払の確保等に関する法律第3条、第5条)

(3) 休業手当の支払

企業側の都合で休業させた場合には、労働者に休業手当を支払い、一定の収入を保障する必要があります。

【法令】

一時帰休など企業側の都合（使用者の責に帰すべき事由）により所定労働日に労働者を休業させた場合には、休業させた日について少なくとも平均賃金の100分の60以上の休業手当を支払わなければなりません。

(労働基準法第26条)

参 考 >>> 未払賃金の立替払制度の概要

未払賃金の立替払制度は、企業が倒産したため賃金が支払われないうまま退職した労働者に対して、その未払賃金の一定範囲について国（独）労働者健康福祉機構が事業主に代わって支払う制度です。詳しくは最寄りの労働基準監督署にお問い合わせください。

個別労働紛争の解決を図るために

労働基準法については、労働基準監督署による監督指導や罰則によって、その履行が確保されます。

労働契約法に定められた事項を含め民事上の紛争については、簡易・迅速に解決するための仕組みとして、「個別労働紛争解決システム」が用意されています。これは、労働問題への高い専門性を有する都道府県労働局において、無料で個別労働紛争の解決援助サービスを提供するもので、

- 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談
- 都道府県労働局長による助言・指導
- 紛争調整委員会によるあっせん

があります。

男女雇用機会均等法については、各都道府県労働局雇用均等室による助言・指導・勧告によって、その履行が確保されます。また、性別を理由とした解雇等に関する差別的取扱い、女性労働者の婚姻、妊娠、出産等を理由とする解雇等の不利益取扱いに関する紛争については、都道府県労働局長による助言・指導・勧告及び機会均等調停会議による調停により解決を図る制度があります。

パートタイム労働法については、各都道府県労働局雇用均等室による助言・指導・勧告によってその履行が確保されます。また、通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する解雇等差別的取扱いに関する紛争については都道府県労働局長による助言・指導・勧告及び均衡待遇調停会議による調停により解決を図る制度があります。

個別労働紛争の解決を図るために、これらの制度をご利用ください。

このパンフレットの内容についての御質問等については、
都道府県労働局又は労働基準監督署までお問い合わせください。

- 各都道府県労働局ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/link/index.html>
- 個別労働紛争解決システム <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html>
- 男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助制度 <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/woman/index.html>

厚生労働省 (H20.12)

産業保健 Q&A

産業保健推進センターに寄せられた窓口相談等での質疑の中から事例をご紹介します。（監修：産業医科大学産業生態科学研究所）

この記事は、福岡産業保健推進センター情報誌「とびうめ」との共同掲載となっています。

Q トリクロロエチレンによる健康障害について

相談事例

47歳、男性、身長178cm、体重73kg

仕事内容

○昭和60年～平成8年、A工場にてトリクロロエチレン（以下、TRI）使用

電気車両のモーターを製造する現場で“真空・加圧含浸タンク”と“乾燥炉”を使用し回転子（ローター）・固定子（フレーム）を、熱硬化性の樹脂で焼き固める『乾燥』という工程で作業。多量の樹脂を使用する為、常にアセトン・シンナー類で手などに付着した樹脂を拭き取ったりしていた。又、横には固定子（フレーム）を脱脂する為の沸騰させたトリクロロエチレン槽が設置してあった。

防毒マスクや手袋等の保護具の着用は義務付けられてはいたが、細かい部分の作業をする場合には外していた事も多々あった。

（作業環境測定結果、尿中代謝物結果、ともに記録は残っていない）

○平成8年～、異動にてB工場勤務

半導体製造工場にて交替勤務であり、パソコン使用などの事務処理が主の仕事をしている。

病歴

- 平成17年～ ・ 血圧の上昇：平成20年4月現在、内服治療継続中。
- 平成19年～ ・ 右足背部の腱断裂。
・ 両足・両手の筋力低下・しびれ・両足のむくみが出現。
・ 皮膚炎症なし。
- 平成20年3月 ・ 大腸内視鏡施行にて腸管気腫性嚢胞症（以下、PCI）を発見（罹患部位は不明）。TRIとの関連性を病院にて指摘された。
・ 消化器症状：痛みはないが、毎日出血している。
・ 定期健康診断にて、肝機能、腎機能、ともに異常なし。
- 平成20年4月現在、筋力低下症状は徐々に悪化傾向（自覚症状）のため、産業医受診。
* 神経内科学的な病気の精査は、まだ行っていない。
* A工場の産業医は「同上のような相談は現状では無い」とコメント。

相談内容（B工場産業医より）

- ・ 現状の病態とTRIとの関連と、その潜伏期間について
- ・ TRIが関連していた場合、今後の予後と進行度について

A 回 答

○トリクロロエチレン(TRI)について

TRIは、1920年代に初めて使われ始めた無色透明液体のハロゲン化溶剤である第一種有機溶剤です。

主に金属部品のグリース落としとして広く使われてきました。現在の管理濃度、許容濃度ともに25ppmとなっています。…①

しかしながら、近年TRIの実質生産量は減少しており、代替品が豊富に存在し、また健康への不可逆的な影響とそれによる法的責任から、主要な工業分野から姿を消しています。

○TRIの体内動態について

職業性曝露でのTRIの体内侵入は主として経気道的に行われ、他に、経皮、経口的に侵入することがあります。主に肝臓にて代謝され、トリクロロエタノール(TCE)とトリクロロ酢酸(TCA)となって排泄されます。尿中TCEとTCA濃度の半減期は、それぞれ12~26時間と50~100時間です。…②

特殊健康診断項目として、尿中代謝物(TCEまたはTCA)測定が義務付けられています。

○神経症状について

TRIを曝露した際の神経障害として、急性期症状と慢性期症状との二つに大きく分けられます。慢性期症状としては、三叉神経障害(三叉神経麻痺、顔面紅潮、眼球灼熱感など)、末梢神経障害(四肢末端の知覚異常、下肢倦怠感)が、TRIによる業務上の障害または症状として告示されています。…③

一方、過剰曝露から回避した場合、尺骨神経伝達速度が回復するのに約9週間、顔面神経(三叉神経)では約18か月かかるといわれています。

○飲酒との関連

トリクロロエチレン曝露後に飲酒すると、“degreaser’s flush”で知られる首から顔にかけての一過性発赤がおきることがあります。これは通常の赤面より重症で、「胸が詰まって息ができない」と表現される症状がみられます。…④

○消化器症状について

代表的な消化器症状については、肝毒性が挙げられますが、肝毒性の少ない代替品の発達や作業環境の改善により、ハロゲン化溶剤曝露による肝障害の報告は減っています。また、TRIの職業性曝露が腸管気腫性嚢胞症(PCI)の発生に関連しているという報告も多数あります。…④

○PCIとTRIとの関連について

PCIは、腸管壁内に気体の貯溜による多発性の嚢胞が出現する、発生機序不明の良性疾患です。TRI曝露と職業歴との因果関係を疑わせる例は、わが国でもたくさんの報告があります。しかし、関与する機序に関してははっきりしていません。…⑤

PCIは、TRI関連を中心とした原発性のもので、狭窄性消化器疾患や慢性呼吸器疾患、膠原病などに続発する続発性と、大きく二つに分けられます。日本の報告では、原発性PCIについては、発症時にTRIを使用していたもの(全例でTRI単独使用)が半数を超えていました(15例/21例)。…⑤

TRI関与例は全てTRIの曝露時期に発症したものであり、曝露中止後の発症例は報告されていませんでした。

治療法としては、手術や高圧酸素療法などがありますが、曝露中止のみで軽快する症例もあり、予後良好で悪性転化した報告はありません。また、治療後に曝露のない状態でPCIを再発した症例は報告ありません。…⑤

○相談内容について

・現状の病態とTRIとの関連と、その潜伏期間について

PCIとTRI、末梢神経障害とTRIに関しては、関連があるように見受けられますが、ともにその潜伏が10年以上経過した症例は報告されていません。よって、現症との関連は非常に低いものとして考えられます。

・TRIが関連していた場合、今後の予後と進行度について

TRI起因による神経障害・PCIに関しては、ともに曝露回避にて回復する例が多いことが報告されています。

以上より、本事例に関しては、TRI以外の原因についても精査し、予後と進行度を再度検討する必要があると考えられます。

① 日本産業衛生学会許容濃度等委員会。許容濃度等の勧告(1997)。産衛誌1997; 39: 129-68

② 日本産業衛生学会雑誌 41巻150頁

③ Clinical environmental health and toxic exposures (second edition)

④ 業務災害及び過勤災害認定の理論と実際 労務行政研究所 2002

⑤ 産業医学 28巻, Jpn. Ind. Health, Vol. 28, 1986

大分県中部 地域産業保健センター



コーディネーター
伊東 和彦

大分県中部地域産業保健センターは別府市医師会に事務所を置き、国東市医師会、速見杵築市医師会、大分郡市医師会、大分東医師会、大分市医師会の6つの地域医師会のサポートにより活動をしています。地域としては国東市から大分市まで広範囲にわたっています。

大分市、別府市を中心に会員登録事業所は約230社で「健康診断受診後の事後指導」、「長時間労働者の医師による面接指導」および「働き盛り層のメンタルヘルスケア」を主に実施しています。

健康診断受診後の事後指導

健康診断受診後の事後指導は健康診断を受けた方個人個人に医師や保健士から保健指導を行うもので、戸別に企業を訪問して実施しています。

長時間労働者の医師による面接指導

長時間労働者の医師による面接指導は過重労働による脳・心臓疾患などの健康障害防止のため、長時間労働者に対して医師による面接指導を実施するものです。これは平成20年4月1日以前まで猶予されていた常時50人未満の労働者を使用する事業場についても適用されるようになったもので、産業医を選任する義務のない常時50人未満の事業場は地域産業保健センターで面接指導を行っています。

大分、別府の相談窓口で実施しています。

働き盛り層のメンタルヘルスケア支援事業

働き盛り層のメンタルヘルスケアは労働者のメンタルヘルス不調に対するため労働者やその家族を対象としたもので、メンタルヘルスセミナーを年に6回実施しているほか、事業場内でもセミナーを実施しています。

常設健康相談窓口の紹介

活動の中心となります常設健康相談窓口を紹介いたします。大分市と別府市それぞれ毎週1回開いています。

中部地域産保センターの中心となるのが大分の窓口です。大分市の大分県地域成人病検診センター内に毎週木曜日に窓口を開設して皆様の相談を受けています。ここでは、谷口先生をはじめとして保健師さんに忙しい中支援していただいています。



常設健康相談窓口（大分）

別府市の窓口は別府市医師会地域保健センター内に
毎週水曜日に小野先生、渡辺先生を中心に保健師さん
に相談を受けています。

最近の状況としまして「長時間労働者への医師による
面接指導」に相談窓口を利用していただく事業所が
増えています。

50人未満の事業場のための無料のサービスですぜひ
ご利用ください。



常設健康相談窓口（別府）



常設健康相談窓口（別府）

大 分

大分県地域成人病 検診センター内

〒870-1133 大分市大字宮崎1415
TEL : 097-569-2211
毎週木曜日(第1～第4週)
14:30～16:30

別 府

別府市医師会 地域保健センター内

〒874-0908 別府市上田ノ湯町10番5号
TEL : 0977-23-2277
毎週水曜日(第1～第4週)
13:00～15:00

労災保険からのお知らせです

あなたは通院費を

請求していただけますか？

労災の通院費の支給対象が変更になりました
この機会にぜひ確認してください！

支給対象となる通院は、居住地又は勤務地から、原則、片道2km以上（※1）の通院であって、次の①から③のいずれかに該当するものです。

- ① 同一市町村内の適切な医療機関（※2）へ通院したとき
- ② 同一市町村内に適切な医療機関がないため、隣接する市町村内の医療機関へ通院したとき
（同一市町村内に適切な医療機関があっても、隣接する市町村内の医療機関の方が通院しやすいとき等も含めます。）
- ③ 同一市町村及び隣接する市町村内に適切な医療機関がないため、それらの市町村を超えた最寄りの医療機関へ通院したとき

※1 片道2km未満の通院であっても、通院費の支給対象となる場合があります。

※2 適切な医療機関とは、傷病の診療に適した医療機関をいいます。

この取扱いは、平成20年11月1日以降の通院から適用になります。

詳細につきましては、最寄りの労働局又は労働基準監督署にお問い合わせください。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

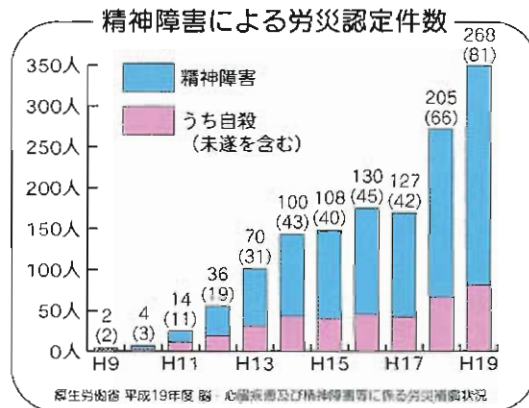
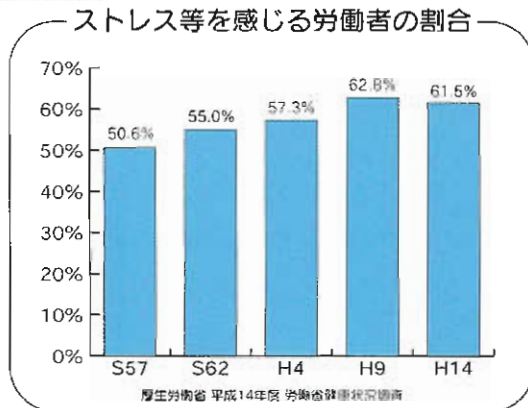
センターからのお知らせ

「メンタルヘルス対策支援センター」 開設のご案内

働く人の心の健康を支援するため、「メンタルヘルス不調者等の労働者に対する相談機関による相談促進事業」（厚生労働省委託事業）がスタートしました。各都道府県産業保健推進センター内に「メンタルヘルス対策支援センター」が開設され「相談機関利用促進員」が皆様の職場をお訪ねします。

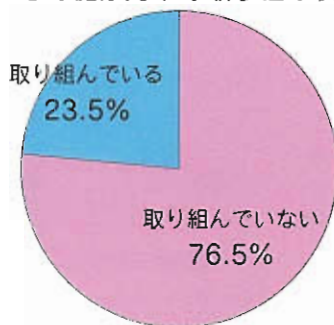


働く人の6割以上が、職業生活でのストレスを感じています。

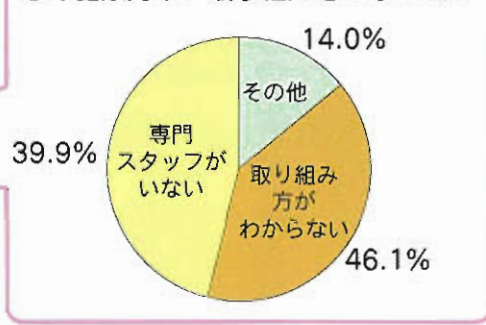


職場における心の健康づくりは重要な課題となっていますが、多くの職場では「専門スタッフがいない」「取り組み方がわからない」等の理由で、取り組みが十分でない状況です。

心の健康対策の取り組み状況



心の健康対策に取り組んでいない理由



この事業は、メンタルヘルスクア対策への助言、相談機関の利用促進による、職場でのメンタルヘルスクアの向上を目的としています。
従業員への心の健康対策への取り組み方法がわからないという経営トップのみならず、メンタルヘルス対策支援センター・相談機関利用促進員を気軽にご利用ください。

各種研修・セミナーのご案内（4月～7月）

産 業 医 研 修
「過重労働と面接指導」 日時：平成21年4月28日(火) 18:30～20:30 会場：① 講師：センター所長 三角 順一
「脳心臓疾患における労災認定事例と職場への提言」 日時：平成21年5月12日(火) 18:30～20:30 会場：① 講師：特別相談員 和田 秀隆
「作業関連疾患を防ぐためのリスク評価の取り組み」 日時：平成21年5月15日(金) 18:30～20:30 会場：① 講師：基幹相談員 青野 裕士
「健康管理に関する法令解釈Q&A」 日時：平成21年5月23日(土) 13:00～15:00 会場：③ 講師：基幹相談員 田吹 好美
「特定保健指導から見てくるもの」 日時：平成21年6月12日(金) 18:30～20:30 会場：① 講師：基幹相談員 谷口 邦子
「医療機関におけるホルムアルデヒド及びエチレンオキシドガス取扱い作業場の作業管理並びに作業環境管理対策について」 日時：平成21年6月18日(木) 18:30～20:30 会場：② 講師：基幹相談員 出吹 光司郎
「職場の精神衛生を考える」 日時：平成21年6月22日(月) 18:30～20:30 会場：① 講師：基幹相談員 後藤 一美
「産業医としての労働衛生管理計画の作成助言」 日時：平成21年6月29日(金) 18:30～20:30 会場：① 講師：特別相談員 古庄 義彦
「職場のメンタルヘルスと自殺予防」 日時：平成21年7月10日(金) 18:30～20:30 会場：② 講師：特別相談員 影山 隆之

産 業 看 護 職 等 研 修
「熱中症予防対策について」 日時：平成21年7月24日(金) 14:00～16:00 会場：① 講師：センター所長 三角 順一

カウ ン セ リ ン グ 研 修
「積極的傾聴のグループワーク」 日時：平成21年4月14日(火) 18:30～20:30 会場：① 講師：基幹相談員 渡嘉敷 新典 特別相談員 佐用 槇子
「事例検討」 日時：平成21年5月26日(火) 18:30～20:30 会場：① 講師：基幹相談員 渡嘉敷 新典
「積極的傾聴のグループワーク」 日時：平成21年6月2日(火) 18:30～20:30 会場：① 講師：基幹相談員 渡嘉敷 新典 特別相談員 佐用 槇子
「事例検討」 日時：平成21年7月14日(火) 18:30～20:30 会場：① 講師：基幹相談員 渡嘉敷 新典

衛 生 管 理 者 等 研 修
「特定保健指導の実際」 日時：平成21年4月24日(金) 14:00～16:00 会場：① 講師：基幹相談員 谷口 邦子
「職場の精神衛生を考える」 日時：平成21年5月11日(月) 14:00～16:00 会場：① 講師：基幹相談員 後藤 一美
「労働衛生管理計画の作成」 日時：平成21年5月22日(金) 14:00～16:00 会場：① 講師：特別相談員 古庄 義彦
「衛生管理者のための化学物質リスクアセスメント演習」 日時：平成21年5月29日(金) 14:00～16:00 会場：① 講師：基幹相談員 占良 一樹
「過重労働による健康障害防止対策」 日時：平成21年6月3日(水) 14:00～16:00 会場：① 講師：基幹相談員 田吹 好美
「労働衛生行政の動向」 日時：平成21年6月10日(水) 14:00～16:00 会場：① 講師：外部講師 安倍 正之
「ラインケアのための傾聴(カウンセリング入門編)」 日時：平成21年6月23日(火) 14:00～16:00 会場：① 講師：基幹相談員 渡嘉敷 新典 特別相談員 佐用 槇子
「職場復帰と双極スペクトラム」 日時：平成21年7月7日(火) 14:00～16:00 会場：① 講師：特別相談員 寺尾 岳
「職場のストレスとメンタルヘルスケア」 日時：平成21年7月15日(水) 14:00～16:00 会場：① 講師：基幹相談員 上野 徳美
「職場でもできる東洋医学的健康法」 日時：平成21年7月28日(火) 14:00～16:00 会場：① 講師：特別相談員 垣迫 真一

AED体験研修
「AED体験研修」 日時：平成21年5月19日(火) 14:00～16:00 会場：① 講師：基幹相談員 油布 文枝

会 場
① 大分産業保健推進センター
② 大分県中部地域産業保健センター(別府市医師会)
③ 大分県南地域産業保健センター(佐伯市医師会)

※どの研修も、どなたでもお受けいただけます。
 電話、FAX、Eメールでお申込みください。

メールマガジンの読者を 緊急に募集しています

当推進センターでは、これまで、情報誌「産業保健おおいた」にて年4回、最新の情報をお送りしてきましたが、諸事情により廃刊となります。皆さんへの最後の情報伝達がメールマガジンです。メールマガジンは、毎月1回、産業保健トピックス、キーワード、研修・セミナーのご案内、新着図書・ビデオのご紹介、所長メッセージ等の最新情報を無料にて配信しています。登録していない方は、ぜひ、「メルマガ配信のお申込み」をお願いします。

配信ご希望の方は、当推進センターホームページからも、簡単にお申し込みいただけます。

<http://www.oita-sanpo.jp/>

The screenshot shows the website's homepage with a navigation menu on the left and a main content area. A red arrow points to a blue button labeled 'メールマガジン配信希望' (I want to receive the newsletter). To the right of the arrow, text reads 'こちらをクリックして申込みフォームへ' (Click here to go to the application form). Below the main content, there is a section titled 'メルマガ読者募集中!' (Recruiting newsletter subscribers!). This section contains a list of bullet points and a registration form with the following fields:

お名前	
お名前	
所在地	
所属先	
メールアドレス	
職 種	医師 看護師 薬剤師 保健師 公衆衛生 衛生管理 産業保健 産業衛生 労働衛生 労働安全衛生 労働環境 労働衛生管理 労働衛生教育 労働衛生相談 労働衛生調査 労働衛生研究 労働衛生実践 労働衛生政策 労働衛生行政 労働衛生立法 労働衛生司法 労働衛生国際 労働衛生歴史 労働衛生文化 労働衛生芸術 労働衛生スポーツ 労働衛生その他
所属する組織名	

大分産業保健推進センター
ホームページ

産業保健推進センター事業の お知らせ

① メンタルヘルス不調者等の労働者に対する 相談機関による相談促進事業

国が定めた基準を満たしたメンタルヘルス不調者等の労働者に対する相談機関（以下「相談機関」という。）を登録するとともに、登録した相談機関（以下「登録相談機関」という。）を事業場に対し紹介すること等により労働者の心の健康問題に関する相談体制の整備を図り、労働者の心の健康の保持増進を図ることを目的としています。独立行政法人労働者健康福祉機構において、相談機関の登録・公表を行い、各推進センターでは、「メンタルヘルス対策支援センター」を設置し、「相談機関利用促進員」が事業場を訪問して、メンタルヘルス指針等の普及促進を図るとともに、登録相談機関を紹介することとしています。

② 小規模事業場産業保健活動支援促進助成金

助成対象事業場として登録を受けた従業員数が50人未満の事業場が共同して選任した産業医から職場巡視による労働衛生指導などの産業保健サービスの提供を受けた場合に、その費用の一部が助成されます。

助成金の額 1回に **21,500円**（上限1事業場当たり年間4回まで）

助成期間 **3年**

③ 自発的健康診断受診支援助成金

深夜業に従事する労働者の皆さん（*1）が健康診断（*2）や人間ドックを受けたとき、費用の一部が助成されます。

*1 健康診断等を受診した日の以前6ヶ月に1ヶ月あたり4回以上（計24回以上）深夜業に従事された方。深夜業は午後10時～翌日午前5時までの間の勤務を言います。勤務時間帯の一部がこの時間帯に含まれていれば、ご利用できます。

*2 会社が法に基づいて実施する健康診断は除きます。

助成金の額 健康診断に要した費用の3/4 上限 **7,500円**

平成21年度 産業保健相談員〔基幹相談員〕名簿

担当分野	専門分野	氏名	所属等	相談日及び時間
産業医学	循環器保健指導	油布 文枝	大分大学保健管理センター 専任医師	第3火曜日 13:00~17:00
	血液免疫アレルギー	細川 隆文	細川内科クリニック 院長	第3木曜日 13:00~17:00
	呼吸器保健指導	明石 光伸	大分県厚生連鶴見病院 院長	第4木曜日 13:00~17:00
	循環器職業性疾病	青野 裕士	大分大学医学部 公衆衛生・疫学講座 准教授	第1金曜日 13:00~17:00
産業医学・メンタルヘルス	循環器保健指導	谷口 邦子	大分県地域成人病検診センター 副所長	第2金曜日 13:00~17:00
メンタルヘルス	メンタルヘルス	後藤 一美	神経科・精神科 後藤医院 院長	第2月曜日 13:00~17:00
		上野 徳美	大分大学医学部医学科 社会心理学講座 教授	第3水曜日 13:00~17:00
カウンセリング	カウンセリング	渡嘉敷新典	シニア産業カウンセラー	第2・4火曜日 13:00~17:00
労働衛生工学	労働衛生工学	田吹光司郎	大分労働衛生管理センター 環境測定部 部長	第3金曜日 13:00~17:00
		田口 信康	大分労働衛生管理センター 環境測定部 副部長	
		吉良 一樹	きら労働衛生コンサルタント事務所 代表	
保健指導	保健指導	田吹 好美	翔労働衛生コンサルタント事務所 所長	第1水曜日 13:00~17:00

センターの主な業務

- 1 窓口相談・実地相談
- 2 情報の提供
- 3 研修・セミナーの開催
- 4 調査研究
- 5 助成金の支給

ご利用いただける日時

- 当センターの休日を除く
毎日9:00~17:00

- 休日
毎週土・日曜日・祝祭日
年末年始

- 交通機関
JR大分駅下車 徒歩10分
大分交通荷揚町バス停下車 徒歩1分
大分バス竹町バス停下車 徒歩3分
駐車場はありません。



独立行政法人 労働者健康福祉機構 大分産業保健推進センター

〒870-0046 大分市荷揚町3番1号 第百・みらい信金ビル 7F
TEL 097-573-8070 FAX 097-573-8074

ホームページ <http://www.oita-sanpo.jp>
Eメール info@oita-sanpo.jp

〔産業保健おおいた〕
平成21年4月

発行者 独立行政法人
労働者健康福祉機構
大分産業保健推進センター
所長 三角 順一