

騒音障害防止のためのガイドラインの一部改正案及び騒音障害防止のためのガイドラインの解説の一部改正案に関する御意見募集の結果について

令和5年4月20日

厚生労働省労働基準局

安全衛生部労働衛生課

標記案について、令和5年3月4日から令和4年3月18日までの間、ホームページを通じて国民の皆様から御意見を募集したところ、合計72件の御意見を頂きました。

お寄せいただいた御意見と御意見に対する考え方は以下のとおりです。

御意見については、適宜要約等の上、取りまとめておりますのでご了承ください。

また、回答を掲載していないご意見についても、今後の業務の推進に当たって参考にさせていただきます。

御意見をお寄せいただいた方々の御協力に厚く御礼申し上げます。

今後とも厚生労働行政の推進に御協力下さいますよう、よろしくお願い申し上げます。

	御意見の概要	御意見に対する考え方
1	<p>ガイドライン改正案は、別表第2が平成4年のものと同じ52種類の作業場となっているが、「令和3年度騒音障害防止のためのガイドライン見直しに関する検討事業報告書」におけるガイドライン見直し方針のとおり別表第2は「等価騒音レベル85dB以上となる可能性の高いあらゆる作業場」を対象とするよう、改正すべきである。</p> <p>また、ガイドラインの対象作業場として以下の作業場を変更または追加すべきではないか。</p> <ul style="list-style-type: none">・ガイドライン別表第2の13番「ハンマーを用いて金属の打撃又は成型の業務を行う作業場」については、例えば木片で金属を叩いても85dB(A)を超える騒音を出すことができるので、ハンマーに限定しない方がいいのではないか。・ガイドライン別表第2の39番「乾燥設備」と40番「電気炉」の中には、小型のマッフル炉など騒音を出さない機種も	<p>ガイドラインの別表第2は、令和4年12月14日開催の第151回労働政策審議会安全衛生分科会資料にあるように、騒音性難聴の労災認定事案の分析結果によれば、その約99%がガイドラインの対象作業場での従事歴があった者であったこと等を踏まえて作成したものであり、原案のとおりとさせていただきます。</p> <p>なお、ガイドライン「2 騒音作業」において、「別表第1又は別表第2に掲げる作業場以外の作業場であっても、騒音レベルが高いと思われる業務を行う場合には、本ガイドラインに基づく騒音障害防止対策と同様の対策を講ずることが望ましい」と記載しているところであり、関係団体と協力し、別表第1又は別表第2に掲げる作業場以外の作業場にも、幅広くガイドラインを周知してまいります。</p>

	<p>あるので、そういうのは対象外とすべき。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大型の送風機が設置されている作業場も追加すべき。 ・トラクターの振動と騒音がある環境下も対象とすべき。 ・コンサートの大音量について、規制が必要ではないか 	
2	<p>別表2-(42)多数の機械を集中して使用することにより製造、加工又は搬送の業務を行う作業場について、「令和3年度騒音障害防止のためのガイドライン見直しに関する検討事業報告書」におけるガイドライン見直し方針では「内燃機関等の運転の業務を行う作業場」としてある程度限定されていたが、改正案についても限定される認識で良いか。</p> <p>「内燃機関等の運転の業務を行う作業場」に限定されない場合、『多数の機械を集中して使用』の解釈/目安を教えて欲しい。どれぐらいの容積の部屋でどの程度の動力をもった設備を何台同時稼働か。</p>	<p>別表第2(42)の業務は、内燃機関等の運転業務に限定するものではございません。</p> <p>部屋の形状、機械の性能等により騒音レベルが作業場ごとに多様であることから、一律にお示しすることは困難です。</p>
3	<p>別表第2について、から改正された箇所の解説が欲しい。例えば、(47)で「圧縮空気により駆動される」「スケーリングハンマ、コーキングハンマ」が削除されたこと。</p> <p>(20)で「バイブレーター」が追加されたこと。(24)で「押し出し」が「押し出し」となったこと。(38)で「取出し」が「取り出し」となったこと。</p>	<p>別表第2(20)及び(47)の変更については、騒音性難聴の労災認定事案の分析結果に基づき、対象作業場を明確化したもの、別表第2のその他の変更については、「公文作成の考え方(建議)」(令和4年1月7日文化審議会)等に基づいたものです。</p>
4	<p>5.労働衛生管理体制について、派遣先事業者の責務を明記してはどうか。派遣先、派遣元の責務が明確にすることで労働者の健康保持増進が図られると思う。</p>	<p>労働安全衛生法上の派遣労働者の騒音等による健康障害を防止するための措置に係る派遣先事業者の責任については、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和60年法律第88号)第45条第3項に規定されております。派遣先事業者の責任であることは明確ですので、原案のとおりとさせていただきます</p>

		ます。
5	<p>定期の測定を省略できる基準である「第Ⅰ管理区分に区分されることが継続している場所」及び「継続的に 85dB 未満である場所」は 85dB を超過する恐れがないと判断する指標としては不十分かつ曖昧である。「継続」は、どのくらいの期間を指すのか、何回の測定結果から判断するのか。</p> <p>機器稼働中騒音レベルが 85dB を超えることはない場合に適応できるのか。常態的に 85dB 未満で一部 85dB を超えることがある場合にも適応できるか。</p> <p>また、定期測定を省略できる条件としては、「令和3年度騒音障害防止のためのガイドライン見直しに関する検討事業報告書」におけるガイドライン見直し方針に記載されているとおり、「作業環境測定の結果、単位作業場所のすべての測定点が 80dB 未満である場合」が適切であると考ええる。</p>	<p>毎日の機械等の運転状況や様々な作業状況を踏まえ個々に判断する必要があり、「継続」を一律に示すことは困難ですが、例えば等価騒音レベルが日によって 85dB を超えることを把握しているような場合は、ここでいう「継続」には含まれません。</p> <p>また、85dB については、海外の主要国での職業性難聴のばく露基準が 85dB 以上とされていること等を踏まえたものであり、原案のとおりとさせていただきます。</p>
6	<p>従来、作業環境管理では作業場の騒音を騒音計を使用して測定をしているが、労働者の状況によっても暴露騒音量は変化すると考える。作業者の頭部や肩口付近で騒音暴露計を用いることにより実際の労働者への暴露騒音に近い値が測定できると考える。</p> <p>産業医の講習会で知ったこの測定器（https://www.rion.co.jp/news/2022/02/news-220228.html）を使用すればこの測定が可能ではないかと考える。</p> <p>実作業中の暴露騒音量を個別に測定・管理できれば、騒音性難聴の早期発見・早期対応につながると考える。またデータ蓄積にて作業場の騒音状況の把握ができ、聴覚保護具の使用推進や、発生源の低騒音化対策につなげることができると考える。</p>	<p>個人ばく露測定に用いるばく露計の国内での普及状況を踏まえると、一律に個人ばく露測定を求めることは困難と考えており、原案のとおりとさせていただきます。</p>

7	<p>個人ばく露測定に使用する騒音計については、ガイドラインの別紙3において「(1)使用する機器 イ JIS C1509-1 又は IEC 61252 に規定する精度を満たすもの」の記載があるが、定点測定や作業環境測定にも使用できるのか。</p>	<p>JIS C1509-1 は作業環境測定及び定点測定に使用する機器にも適用できる規格ですが、IEC 61252 は個人ばく露測定に使用するばく露計に関する規格ですので、適用できません。</p>
8	<p>難燃服を着用するような場所で測定をする場合、騒音計がその環境に耐えうるのか機器の基準が必要ではないか。</p>	<p>作業環境は多種多様であり、騒音計の基準を定めることは困難です。騒音計の選定にあたっては、事業者において作業場の特性に応じたものを選定いただくようお願いいたします。</p>
9	<p>多様な職務がある中、個人ばく露測定用の機械をつけて測定しても職場全体の状況把握はできないので、実態を過小評価する懸念があるのではないか。</p> <p>定点測定は、標準偏差や日間変動の要素が考慮されていないため、過小評価となりやすいのではないか。</p>	<p>個人ばく露測定は、測定対象者にばく露計を装着するため、特に騒音源が移動する場合等においては適切な騒音レベルを測定できると考えられています。</p> <p>定点測定については、御指摘の点を踏まえ、ガイドラインの別紙2の1(1)において、騒音レベルが最も大きくなると思われる時間に測定する旨記載しております。なお、個別の事案については、最寄りの労働基準監督署、産業保健総合支援センター、労働衛生コンサルタント等へご相談ください。</p>
10	<p>別表第1についても、より正確な評価をするため、個人ばく露測定の実施を可能とすべきである。</p>	<p>別表第1に掲げる作業場については、作業環境測定基準(昭和51年労働省告示第46号)第4条において測定方法を定めており、原案のとおりとさせていただきます。</p>
11	<p>作業環境測定を6か月に1回実施する、というのは中小規模事業場にとってはかなり困難なことである。また個人ばく露測定を取り入れる際に、測定箇所(者)が一時的に増える可能性もあり、その際に6か月ごとに繰り返すのは現実的でない。作業が変わらない限り数年に1回、作業の変更時に実施することでも十分ばく露の把握は可能と考えられ、原則として6か月に1回、を削除できないか。もしくは労働衛生管理体制の中で各社が自主的に決めるように指導</p>	<p>騒音レベルの測定頻度については、労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号)第590条第1項を基にしているものであり、原案のとおりとさせていただきます。</p> <p>なお、別表第2に掲げる作業場については、ガイドライン「6 作業環境管理」にあるとおり、第I管理区分に区分されることが継続している場所又は等価騒音レベルが継続的に85dB未満である場所については、当該定期に行う測定を省略することが可能です。</p>

	できないか。方向性としては、化学物質のように自主管理の方向を示すことが重要と考える。	
12	ガイドライン別紙3の個人ばく露測定の方法について、騒音の発生が規則的で、且つ作業者の行動パターンが決まっている場合は、各作業位置ごとの定点測定による騒音レベルと滞在時間を計測しておけば、ばく露計をわざわざ労働者に装着させなくても計算で求められると思うが、いかがか。	ガイドライン6(2)イ(ア)、ウ(ア)のとおり、個人ばく露測定は、事業者が選択可能な測定手法の一つであり、坑内の作業場又は屋外作業場においては、定点測定でも差し支えありません。
13	「6 作業環境管理 (2) 別表第2に掲げる作業場 ア 屋内作業」(イ)の騒音源が移動する場合等について、騒音源が移動せず、反対に作業者が移動する場合にも個人ばく露測定による等価騒音レベルの測定は可能か。	御認識のとおりで差し支えありません。
14	個人ばく露測定は、定常ではなく作業の特性上、非定常的に騒音のばく露、特に衝撃音を受ける作業者にも適しているが、その点の記載が追記されるべきではないか。 また作業や発生する騒音の特性を分析して測定をデザインすることが重要であるが、労働衛生コンサルタントなどに指導を仰ぐなど記載できないか。	今後における業務の参考とさせていただきます。
15	1日の個人のばく露に対して許容基準が設定されているのに対して、作業環境測定は作業の一部のみの評価であり、個人のばく露を評価していない。ガイドライン本文に出てくると唐突な印象がある。個人ばく露測定に対して用いる基準だが、別表第3では触れられていないので見直し方針のような記載に戻すべきではないか。	御指摘の許容基準については、作業環境測定においても目安として有効であると考えているため、原案のとおりとさせていただきます。
16	測定結果等の記録について、旧ガイドラインには「第2、3管理区分となった場合は5年以上の保存が望ましい」とあったが、一律3年でよいか。	御認識のとおりで差し支えありません。

17	<p>第Ⅰ管理区分は、作業環境の継続的維持に努めることとしているところ、受傷性が特別高い労働者が騒音性難聴を発症する可能性は否定できないが、この点は如何なものか。管理区分の設定値は3dBルールに則り、第Ⅰ管理区分は80dB以上、第Ⅱ管理区分は83dB以上、第Ⅲ管理区分は86dB以上とすべきである。</p>	<p>海外の主要国での職業性難聴のばく露基準が85dB以上であること等を踏まえたものであり、原案のとおりとさせていただきます。</p>
18	<p>ガイドライン7.(2)作業時間の管理の許容基準について、作業時間短縮を検討しても許容基準を達成できない場合は、適正な聴覚保護具の着用および定期健康診断により管理することで対応すれば良いか。</p>	<p>御認識のとおりで差し支えありません。</p>
19	<p>ガイドラインの聴覚保護具の使用について必要かつ十分な遮音値のものを選定するところがあるが、その選定方法について、ガイドラインの解説でもう少し詳細な説明が必要と考える。</p>	<p>作業環境は多種多様であり、作業場ごとの聴覚保護具の選定方法を記載することは困難なため、原案のとおりとさせていただきます。</p> <p>聴覚保護具の選定方法に関して具体的な疑問点等がある場合は、最寄りの労働基準監督署、産業保健総合支援センター、労働衛生コンサルタント等へご相談ください。</p>
20	<p>ガイドライン案の7(1)アの「遮音値が必要以上に大きい聴覚保護具を選定しないよう配慮すること」はその通りだが、聴覚保護具を要する作業場の多くは等価騒音レベルにして90dB(A)前後であり、この環境に適した遮音性能を有する聴覚保護具を買い求めようとしても見つかりにくい。</p> <p>また、仮に見つかったとしても、その聴覚保護具が自分たちに適しているのかが一般の人には判断しにくく、普及には大きな壁があると言える。</p> <p>そこで、適切な遮音性能であるかどうかの判別方法をもっと周知させるだけでなく、販売窓口を増やして普及させる運動を、中央労働災害防止協会を始めとする労働安全衛生の団体を通して実施した方が良いと考える。</p>	<p>今後、周知等を行う際の参考とさせていただきます。</p>

21	<p>ガイドライン案の7（1）イについて、「事業者は、管理者に、労働者に対し聴覚保護具の正しい使用方法を指導させた上で、目視により正しく使用されていることを確認すること」としているが、聴覚保護具の種類によっては、正しい装着を目視のみで確認することが困難である場合がある。そういったケースにおいては、測定器等の活用が有効であることから、「目視により・・・確認すること」を「目視等により・・・確認すること」とすべき。</p>	<p>御意見を踏まえ、「目視により正しく使用されていることを確認すること」の「目視」を「目視等」に修正します。</p>
22	<p>ガイドライン案の別紙1 3(2)ウについて。第Ⅱ管理区分の措置として「騒音作業に従事する労働者に対し、必要に応じ、聴覚保護具を使用させること」としているが、令和4年3月のガイドライン見直し方針に基づき「騒音作業に従事する労働者に対し、聴覚保護具を使用させること」とすべきではないか。第Ⅱ管理区分はA測定もしくはB測定において85dB以上の騒音ばく露があることがわかっているので、その環境で作業に従事する労働者への聴覚保護具使用を任意とすべきではない。</p>	<p>騒音性難聴の労災認定事案の分析結果に基づき、第Ⅱ管理区分に区分された場所における聴覚保護具の使用については、手持動力工具を使用する場合は一律、その他は従前と同様に必要に応じてとしたところで、原案のとおりとさせていただきます。</p>
23	<p>ガイドライン案の別紙1 3(3)ウについて、第Ⅲ管理区分の措置として「騒音作業に従事する労働者に聴覚保護具を使用させた上で、その使用状況を管理者に確認させる」としているが、「令和3年度騒音障害防止のためのガイドライン見直しに関する検討事業報告書」のガイドライン見直し方針に基づき「騒音作業に従事する労働者に聴覚保護具を使用させた上で、その適切な使用を確認することにより、当該労働者の騒音レベルを85dB未満になるようにすること」とすべきではないか。第Ⅲ管理区分は騒音のレベルが高いので、聴覚保護具を正しく着用することが特に大切である。作業環境と労働者に合った聴覚保護具が選択さ</p>	<p>ガイドラインの7（1）アにおいて、「聴覚保護具については、（中略）必要かつ十分な遮音値のものを選定すること。」と記載しており、原案のとおりとさせていただきます。</p>

	れ、かつ正しく着用することで労働者の騒音レベルが 85dB 未満となっていることを確認させる必要がある。	
24	瞬間的な衝撃音（120 d bを超えるような）が作業場で発生しても、例えば一日機械を装着して記録した場合、その結果を平均値で評価すると騒音レベルが低くなり耳栓不要の騒音レベルと評価される場合があるのではないか。	<p>衝撃音についても、ガイドラインの2なお書きに基づき、騒音レベルが高いと思われる場合には、騒音障害防止対策を講ずることが望ましいと考えています。</p> <p>なお、ご意見については、今後における業務の参考とさせていただきます。</p>
25	ガイドラインの解説案 p8 定期健康診断では、労働安全衛生規則に基づく定期健康診断（オーディオメータを使用して 1000 ヘルツ・30 デシベル、4000 ヘルツ・25 デシベル及び 30 デシベルの音圧の選別聴力検査…）とあるが、これは 4000 ヘルツ・40 デシベルの誤りであり、ガイドラインに基づく定期健康診断とはみなせないと考える（もしそうでなければ、安衛則の検査方法を改正するということであろうか）。	御指摘の括弧書きは、労働安全衛生規則第 44 条又は第 45 条の規定に基づく定期健康診断項目に、上乘せして、このような聴力検査が行われた場合について記載したものです。原案のとおりとさせていただきます。
26	4000Hz の 25 dBの測定について、高音部の変化を知ることには意義がないとはいわないが 30 dB をカットオフ値としている以上どうしても必要な検査とは思えない。	御意見を踏まえ、ガイドラインの解説に、聴力低下のごく初期の段階を把握するために、4,000 ヘルツにおける 25dB の音圧レベルでの検査を行うこととした旨を追記します。
27	「令和3年度騒音障害防止のためのガイドライン見直しに関する検討事業報告書」におけるガイドライン見直し方針 28 頁の聴力レベルに基づく健康管理区分の方が、シンプルで使いやすい。ガイドラインの解説案の表 2 の聴力レベルに基づく管理区分では、会話音域 30dB・高音域 45dB の作業者を前駆期とするか、軽度の聴力低下が認められるとするか、判断に困ってしまう。	<p>騒音性難聴は、会話音域より高音域が早期に低下する傾向にある特徴を鑑み、健康診断結果に基づく事後措置については、ガイドラインの解説 5（7）にあるとおり、表 2 を基本としつつ、耳科的既往歴、騒音業務歴等を考慮した上で決定することが適切と考えられますので、原案のとおりとさせていただきます。</p> <p>個別の事案については、最寄りの産業保健総合支援センター、日本耳鼻咽喉科頭頸部外科学会認定騒音性難聴担当医等にご相談ください。</p> <p>（日本耳鼻咽喉科頭頸部外科学会ホームページ：https://www.jibika.or.jp）</p>

28	<p>5(8)の健康診断結果の報告について。「第二次健康診断欄及び健康管理区分欄は空欄とする。」とあるが、「令和3年度騒音障害防止のためのガイドライン見直しに関する検討事業報告書」におけるガイドライン見直し方針 28 頁に記載の聴力レベルに基づく健康管理区分を用いれば、A、B、Cの区分が容易になる。騒音性難聴の健康管理区分ごとの人数を記載して報告書を提出してもらった方が、より意義が高まるのでは。</p>	<p>管理区分の報告を受けることで生じる価値と事業主負担とを比較した結果、ガイドラインのとおりとしたものであり、原案のとおりとさせていただきます。</p>
29	<p>②6(2)の騒音作業に常時従事する労働者について、パートやアルバイトの人が守られるように、「常時従事する」ということの定義を明確にした方がよい。</p>	<p>常時従事する労働者とは、一般的に「継続して当該業務に従事する労働者」のほか、「一定期間ごとに継続的に行われる業務であってもそれが定期的に反復される場合」も該当し、いずれもパートやアルバイトといった雇用形態による違いはありません。</p> <p>原案のとおりとし、今後、周知を行う際における参考とさせていただきます。</p>
30	<p>健康診断結果の評価について。「なお、耳科学と産業医学の両方の専門的知識を有する医師として、日本耳鼻咽喉科頭頸部外科学会が騒音性難聴担当医を認定している。」とガイドラインの解説案に記載してあるが、もっと強調してよいのでは。騒音性難聴担当医は1,000名を超え、全国で相談に対応できる体制になっているので、もっと活用するとよいと思う。</p>	<p>今後における業務の参考とさせていただきます。</p>
31	<p>5(6)健康診断結果の評価について、「なお、耳科学と産業医学の両方の専門的知識を有する医師として、日本耳鼻咽喉学会が騒音性難聴担当医を認定し公表している。」の学会名が変更されている。</p>	<p>御指摘を踏まえ、「日本耳鼻咽喉学会」を「日本耳鼻咽喉科頭頸部外科学会」に修正します。</p>
32	<p>オーディオメーターによる250ヘルツの聴力検査について、従来まで「省略しても差し支えない」と表記されていたが、その一文の記載が無くなった。検査時間の短縮が可能になることから追記して頂きたい。</p>	<p>御指摘を踏まえ、ガイドラインの解説5(4)イに「なお、250ヘルツにおける検査は省略しても差し支えない。」を追記します。</p>
33	<p>定期健康診断の頻度について、6か月以内</p>	<p>騒音の定期健康診断の頻度については、</p>

	<p>に1回となっているが、これも同様に中小規模事業場にとっては取り組みが進まない要因と考える。このガイドラインにより中小規模事業場に騒音の取り組みを広げるため、推奨頻度を年1回にするのはどうか。もしくは、自主管理の視点から労働衛生管理体制に組み込み各社に裁量を与えるのが望ましいのでは。</p>	<p>労働安全衛生規則第45条第1項を基にしているものであり、原案のとおりとさせていただきます。</p> <p>なお、別表第2に掲げる作業場については、ガイドライン「8 健康管理」にあるとおり、第I管理区分に区分されることが継続している場所又は等価騒音レベルが継続的に85dB未満である場所において業務に従事する労働者については、省略することが可能です。</p>
34	<p>健康診断結果に基づく事後措置について、保護具の着用だけではなく、保護具の選択やフィットが適切かについても労働衛生コンサルタント等専門家に指導を受けるべき、等の文言が入れられないか。</p>	<p>健康診断結果については、医師等から意見聴取をした上で必要な措置を検討いただくこととなりますが、その際に専門家から指導を受ける必要性については、事業場においてご判断いただくべきことと考えており、原案のとおりとさせていただきます。</p>
35	<p>ガイドラインの解説案の7ページの図2で、雇入時等健康診断の項で、オーディオメーターによる気導純音聴力検査とあるが、従来の250ヘルツから8000ヘルツに加えて、6000ヘルツを測定することが追加された旨を図2の中でも、明記した方がよいのではないか。</p>	<p>雇入時等健康診断の聴力検査の検査項目については、ガイドライン8(1)アに明記していることから、原案のとおりとさせていただきます。</p>
36	<p>定期健康診断について、「1,000ヘルツ及び4,000ヘルツにおける選別聴力検査の結果30dBの音圧での検査で異常が認められる者」は既に難聴がすすんでいる可能性があり、その前兆を見逃さないためにもオーディオ検査(250ヘルツから8,000ヘルツ)を実施して、雇入時等健康診断(ベースライン)と比較をすべきである。でなければ雇入時等健康診断で実施している意味がなくなってしまう。</p>	<p>定期健康診断における検査項目は、医学的知見を踏まえ、異常の可能性を感知するために設定したものであり、健康診断の現場における実行性を考慮した上で、比較的簡便な方法で行う必要がありますので、原案のとおりとさせていただきます。</p>
37	<p>定期健康診断の項目である④オーディオメーターによる選別聴力検査については、「1000ヘルツにおいては30dB、4000ヘルツにおいては、25dB、30dB」とあるが、4000ヘルツにおいては、30dB及び40dBとすべき。</p>	<p>聴力低下のごく初期の段階を把握するために、4,000ヘルツにおける25dB及び30dBの音圧レベルでの検査を行うこととしたものであり、その旨をガイドラインの解説の5(3)イに追記します。</p>

38	騒音性難聴の様な事業所を変わっても労働環境に騒音がある場合はばく露の積み重ねが問題となる。したがってこのような慢性ばく露に関しては労働者毎の事業所を通算した積算ばく露が重要になると考える。	今後における業務の参考とさせていただきます。
39	改正案は良いと考える。事業者及び産業医への啓蒙をしっかりとさせる必要がある。	事業者及び産業医に対して、ガイドラインの周知をしっかりと行ってまいります。