

質問に お答えします

● 過労死等を出さないために ●

事務担当等となっており、
弊社としても他人事とは思
えません。改めて、過
労死を出さないために過
重労働対策、メンタルヘ
ルス対策等の取り組みが
大事だと思いますが、こ
の問題をどう考え、どの
ように取り組めばよいの
でしょうか。

問 昨年の愛知の労働災
害による死亡者数は48人
で、過去最少人数になっ
たとのことです。

しかし、掲載されてい
る死亡災害一覧によると、
業務上災害と認定された
精神疾患や脳心臓疾患に
よる5名が含まれていま
す。精神疾患の1名は30
歳台、心疾患の1名も30
歳台、脳疾患は3名共に
40歳台の働き盛りで、業
種も製造、建設、運送業、
職名も管理者、技術者、

企業経営に多大な影響を
与えかねません。
ところで、社員の働き
過ぎは本当に会社のため
になるのでしょうか。
企業の経営資源として
「人・モノ・カネ・情
報」が取り上げられます
モノ・カネ・情報が人に
よって生み出されるもの
であることから、人が企
業にとって「最も重要な
経営資源」と捉えられて
います。

答 過労死等については
近年多発し大きな社会問
題となっており、過労死
等が本人はもとより、そ
の遺族、家族、社会にと
っても大きな損失です。
また、違法な長時間労働
で労働基準監督署による
書類送検や企業の「安全
配慮義務違反」等に伴う
民事損害賠償の請求が行
われる例も見受けられま
す。企業にとつては多額
の金銭的負担だけでなく
企業価値の低下を招き、

長時間労働などの過重労働
が行われると、従業員
の心身の健康リスクを上
昇させ、最悪の場合には、
従業員の心身の健康を害
することとなってしま
います。このため、過重労働
防止対策を人材活用の
重要な経営課題と捉えた
上で対策を講じていくこ
とが必要です。

問 具体的に何をすれば
よいのですか。

答 事業者が「過労死や
過重労働による健康障害
を生じさせない」という
方針を決定し、これを表
明することから始めま
しう。方針の表明は、監
督者を含めたすべての労働
者の健康確保を最も重
視しなければならぬとい
う事業場トップの決意
を全員に知らせることが
重要です。

そして、長時間労働解
消に向けた具体的な取り
組み内容としては、
① 36協定は限度基準に
適合しているか
② 労働時間の適正把握
③ 年次有給休暇の取得
促進
④ 産業医や衛生管理者
の選任
⑤ 衛生委員会の設置調

査審議

⑥ 健診結果に基づく事
後措置

⑦ 長時間労働者の医師
による面接指導
があります。

さらに、昨年12月に施
行されたストレスチェック
制度の適正な運用、職
場のパワーハラスメント
の予防・解決、相談体制
の整備も必要です。

そして、法令を順守す
るだけでなく、従来の働
き方を改め、仕事と生活
の調和（ワーク・ライ
フ・バランス）のとれた
働き方ができる職場環境
づくりを進めましょう。

それには、厚生労働省
の策定した「労働時間等
見直しガイドライン」が
参考になります。
自社の過重労働の状況
を点検し、問題点を把握
した場合は、その改善を
ご検討ください。

