

こちら「企業の労働110番」です



一般社団法人 名北労働基準協会
システム事業室長

社会保険労務士・第1種衛生管理者 高橋 真 悟

「はい、こちら企業の労働110番です」。お電話はとあるサービス業の人事部長からでした。「残業の多い社員が体調不良になり倒れてしま

った。それにより業務も滞るようになり、困っている。今後、同じようなことが起きないようにするにはどうしたらよいのだろうか」というご相談でした。

長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いと医学的にも考えられています。

長時間労働と過重労働による健康障害の防止

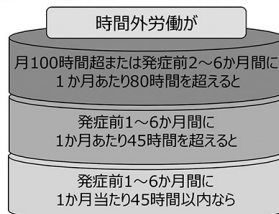
労災保険における認定基準にも

①発症前1カ月間ないし6カ月間にわたって、1カ月当たりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱いと評価できること、
②おおむね45時間を超えて

時間外労働が長くなるほど、業務と発症の関連性が徐々に強まると評価できること、
③発症前1カ月間におおむね100時間又は発症前2カ月間ないし6カ月間にわたって、1カ月

長時間労働がもたらす企業、労働者への影響について

●脳・心臓疾患発症の因果関係



時間外労働が長くなるほど業務と発症との関連性が強まる

※時間外労働と休日労働を含めた時間

●企業に求められる従業員の健康管理

定期健康診断 (1年以内ごとに1回)	※深夜業や有害業務に従事している場合は6か月以内ごとに1回
長時間労働者への面接指導	
ストレスチェック	※50人未満の事業場については努力義務

あたりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合、業務と発症との関連性が強いと評価できることが労働時間評価の目安となつていきます。他にも出張の多い業務や交代制や深夜勤務の場合も一般的に疲労の蓄積をもたらすと考えられています。また、労働時間とは別に業務による明らかな過重負荷として「異常な出来事」というものもあり

特定の社員に負荷が偏らないように



②健康診断を実施し、その結果に基づいて対策を講ずること、
③長時間労働者等に対して医師による面接指導を実施し、健康障害を防止することが求められています。

ます。精神的・身体的に非常に負担がかかる業務や寒暖の差が激しい作業環境での業務等が該当します。このような業務が発生した場合、複数人で業務にあたるなど特定の社員に負荷が偏ることのないように配慮することも必要です。さらに労働者の健康管理として

①50人以上の事業場では衛生委員会等、50人未満の事業場では地域産業保健センター等を活用し健康管理体制を整えること、
イラスト・森沢康代