

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、
我社としても他人事とは思
えませんが、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。
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、

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、

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
よつて生み出されるもの
であることから、人が企
業にとつて「最も重要な
経営資源」と捉えられて
います。

しかし、職場において
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
することとなつてしま
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

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
しょう。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。