

# 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。

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。

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。企業にとっては多額  
の金銭的負担だけでなく  
企業価値の低下を招き、

しかし、職場において  
長時間労働などの過重勞  
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  
することになってしま  
います。このため、過重勞  
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勞  
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。