

安全・衛生 ———— じゃーなる
Journal
HOKKAIDO

153
2018.11

〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目 ほくろビル5F TEL011-272-8855 FAX011-272-8880 ■発行責任者：緑川 義昭



過労死の撲滅に向けた取り組みを！

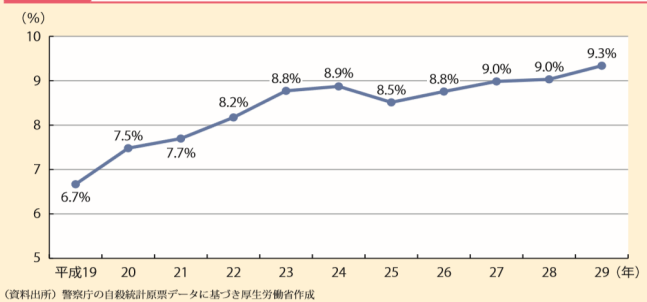
11月は啓発月間、まず長時間労働の削減を？

過労死は1980年代から多発し、国際的に「karousi」として世界共通語となりました。2014年の過労死等防止対策推進法の成立を機に、厚労省は以降、毎年11月を過労死等防止啓発月間と位置づけ取り組んできています。2018年度も「過重労働解消キャンペーン」を行うとともに、著しい過重労働や悪質な賃金不払残業などに対して重点的な監督指導や長時間・過重労働解消に対する電話相談、シンポジウムの開催等、現在、啓発運動が進められています。同法は、業務における過重な負荷による脳血管疾患や心臓疾患を原因とする死亡、業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺、これらを過労死と定義し、国が対策を取る責務を明記していますが、依然として過労死は後を絶ちません。

10月に公表された平成30年度過労死等防止対策白書の資料では、平成29年度の脳・心疾患に係る労災支給認定件数は253件で、うち死亡は92件あるとしています。また、精神障害に係る労災支給認定件数については506件で、そのうち死亡は98件と、いずれも過去最高となっています。

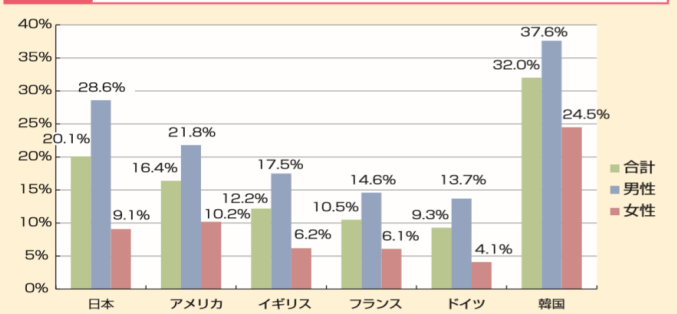
一方で、5年ごとに実施する人口動態職業・産業統計によると、平成27年度の就業者の脳血管疾患・心疾患等による死亡者数は27,019人で60歳以上の高齢者の割合が7割以上を占めるてはいるものの、60歳未満の死亡者数も7,720人という数にのぼっています。また、平成29年度の自殺者総数は21,321人で、そのうち勤務問題を要因とする自殺者数は1,991人と、その割合は下図のように9.3%を占め、年々増加傾向にあります。自殺の原因については、仕事の疲れが28.4%と約3割を占め、以下、職場の人間関係24.2%、仕事の失敗17.7%と続いています。また、週労働時間が49時間以上の労働者の割合を国別に比較した場合、日本は韓国に次いで2番目に多く、20.1%と5人に一人は平均して週9時間以上の残業をしていることがわかります。厚労省の「毎月勤労統計調査」でも、労働者の総実労働時間は2024時間と2000時間を超えています。

第4-2図 自殺者数総数のうち、勤務問題を原因・動機の1つとするものの割合



こうしたデータを見ると依然として長時間労働の縮減は一向に進んではおらず、労災認定される過労死等はごく一部となっており、脳・心疾患並びに精神障害によって過労死している労働者は相当数いることが容易に想像できます。白書では過労死等の防止に向け、働き方改革による時間外労働の上限規制をはじめ、週労働時間60時間以上の労働者の割合を5%以下、メンタルヘルス対策の実施80%以上など数値を掲げた対策について言及しています。しかし、現実的には労災認定基準の改正をはじめ、生活できる賃金水準の保障分配や労安

第1-22図 諸外国における「週労働時間が49時間以上の者」の割合（平成28年）



法による安全衛生配慮義務の遵守、使用者責任による労働時間の把握等、過労死等防止に向けた対策が十分に行われているとは言えない状況から、一層具体かつ実効性のある政策・制度要求していくことが重要です。同時に職場において、労働者のいのちと尊厳、暮らしを守るための環境改善など、取り組みの共通認識を図り、労使交渉や労働安全衛生委員会等を活用し、年休取得計画や早期退勤の実施など長時間・過重労働解消に向け、まず職場一丸となって、できることから始めることが大切と考えます。



第77回全国産業安全衛生大会！

横浜に、全国から1万人が結集し、実践交流！

第77回全国産業安全衛生大会は、10月17日～19日まで3日間の日程で横浜市で開催され、全国の各職場で取り組まれている安全や衛生に関する実践について交流が行われました。1日目は開会式及び記念講演でした。大会宣言は、死傷者災害の増加として、労働者人口の高齢化や雇用形態の多様化等により安全衛生教育や危険予知活動など安全衛生活動の低下が原因と指摘しています。一方で、ストレスチェック制度や化学物質のリスクアセスメント、治療と仕事の両立支援等の充実が必要とし、第13次防の初年度として目標達成に向け、現場での自主的な安全衛生活動を進め、組織一丸となって労災防止に取り組むことを旨とする内容でした。2日～3日目は13の分科会で実践報告がありました。学びたい実践が数多くありましたが会場が分散していたため、特定の分科会に参加することとしました。年々増加傾向にあり、第13次防でも重点として取り上げられている熱中症について、季節外れではありますが身近で屋内外問わずどの職場においても実践可能な報告だったので、緑川からはその一部を紹介します。

この職場は製造業で「労災発生ゼロ」を目標に各事業部ではそれぞれ安全衛生教育は行われてはいたものの、統一されてはいませんでした。近年の温暖化傾向から今後は熱中症が増加する状況を想定し、これを機に熱中症対策を一つの「健康文化」として創り上げるとともに、教育体系の統一を図るものでした。取り組みにあたり、熱中症を「防げる災害」と位置づけるなど、「健康文化」の理念、価値観、行動概念を明確にしています。健康文化をつくる方法としては、教育、ポスター掲示、eラーニング、パトロールなどで周知啓発しています。特に行動概念では、作業前の注意事項として、アルコール・寝不足・ご飯（朝食）抜きは熱中症発症の可能性を高めることから、それぞれの頭文字をとって「ア・ネ・ゴ」と考案し、チェックや確認を行います。また、作業中の注意事項として、必要な給水・休憩・声かけについて「3K」と「わかりやすい言葉」にして行動を促し、従業員に浸透させました。

具体的な活動として、①安全衛生教育の実施（熱中症のメカニズム、予防、熱中症になったときの対策を座学でイメージしやすく学習し、「アネゴ」「3K」の必要性を徹底）、②ポスターの掲示や健康便りの発行で啓発活動、③朝礼時に「アネゴ」のキーワードで健康チェック、④eラーニングの実践（「アネゴ」「3K」の周知・徹底、簡単な問題の作成し受検で定着を確認）、⑤熱中症パトロール（巡回の際に「アネゴ」「3K」について質問）、⑥暑熱馴化ワーキングの実施（暑さに慣れるために、気温が高くなる季節の前の時期に、昼休みを利用して20分程度のワーキングを数日実施、事前、事後にスポーツドリンクを配布して水分補給の重要性を認識）、⑦ビデオの試聴会（熱中症のリスクを高めるような生活の様子を再現したビデオを作成し、原因を探る）、⑧WBGT値を測定し警告（WBGT値31°C超の場合、事業場内放送し警告。1時間毎の給水摂取を喚起）など、①の教育実施から3年ほどかけて順次積み上げて取り組んできたことが説明されました。成果としては、「アネゴ」「3K」とわかりやすいキーワードで継続・徹底したことで健康文化が形成され、職場全体の一体感や協力体制ができた。3年間の取り組み期間中、熱中症の発症はなかったとの報告でした。一方で課題としてマンネリ化が上げられていましたが、熱中症を出さなかったことが何よりも代えがたい大きな収穫と感じました。

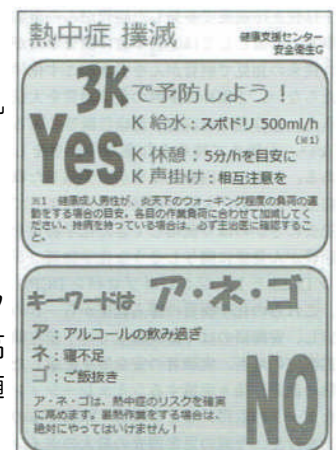


図1 事業所内の熱中症予防のポスター（ア・ネ・ゴと3Kの周知に活用）

次に 連合北海道の林貴子さんが参加した以下の分科会について、特徴的な取り組みを報告します。

(1) メンタルヘルス・健康づくり分科会

パネルディスカッションでは、「経営層と語る健康経営から～働き方改革を背景に～」と題して、健康経営研究会を立ち上げた岡田邦夫理事長が司会、ロイヤルホールディングス(株)及び味の素(株)の執行役員2名と横浜市経済局ライフノベーション推進課の森田伸一課長、主催者である中災防の八牧暢行理事長の4人がパネリストとして登壇しました。

はじめに、ロイヤルホールディングス(株)執行役員の藤田氏は、2011年以降、人事部が健康管理業務を構築した経緯について、「ホールディングスの各事業所のトップが集まる経営会議において、従業員の健康診断結果を繰り返し報告したことにより、各事業所の社長は自ずと従業員の健康への感心が深まった」と明らかにした上で、「2013年にはホールディングス全体の健康診断受診率が100%となり、2018年現在に至るまで5年連続で受診率100%を確立。会社のトップの理解があると、健康管理体制への意思決定が迅速化されると実感した」と強調しました。トップダウンで健康づくりの取り組みを進めた適例の報告でした。

続いて、味の素(株)執行役員人事部長の松澤氏は、経営戦略のひとつとして、従業員の健康増進に取り組んだ経緯を説明しました。特徴的なものとして、すべての不調発見の入口となる『全員面談』を2001年に開始しており、最低でも年1回、国内全従業員(味の素(株)全従業員約4,000人)と産業医・保健師・看護師との面談を1人30分かけて行うことを徹底し、現在の実質実施率は100%という実績紹介がありました。

次に、中災防理事長の八牧氏は、「中小企業の資金のなかで健康づくり事業の継続は厳しいことから、中災防としては、中小企業の財政面も注視して中小企業への健康づくりの取り組みを進めていきたい」と述べました。

最後に、横浜市の森田氏は、「2016年12月に横浜市経済局と健康福祉局が連携して、『横浜市健康経営認証制度』を創設した。特徴としては、①中小企業向けに認証取得のハードルを比較的低く設定した3段階の認証とする、②認証企業は独自のロゴマークを使用できる、③市から保健師や栄養士、産業カウンセラーを無料で派遣を受けることができる」などと発表しました。また、健康リスクと労働生産性の関係を数値化することで健康経営の促進を図ることを目的に、横浜市が東京大学(政策ビジョン研究センター)と協働して、中小企業における健康経営の効果を測定した結果、「健康リスクの高い従業員ほど、労働生産性損失が大きくなる傾向が確認できたと同時に、体調不良などに伴う従業員ひとりあたりの労働性損失は、年間76.6万円と推計された」との報告がありました。健康経営がデジタル化される研究結果は、今後の健康経営の普及にあたり、効果的な発信源になり得ると期待できるものでありました。



資料1 横浜健康経営認証 募集要項

講演のまとめにあたり、司会の岡田氏は、「健康経営研究会が、はじめて『健康経営』を提唱したのはいまから12年前の2006年。翌年、健康経営が国策として認められ、2015年には経産省において『健康経営銘柄』の企業が初めて選定されることになった」と明らかにし、「健康経営の発展の先には、企業の利益だけでなく、地域の発展に繋がっていく」と語りました。今後のAIの進展における働き方については、「いくらロボットが発達しても、それを修理するのは人手。AIが進展してもやはり人手が必要である」と主張し、「企業がいかに人を大事にするかが重要。目先のことでなく、将来のリスクをもっと考えていくべき」と指摘しました。また先日、長時間労働した従業員が仕事帰りにバイクで居眠り運転をして事故を起こし、企業が訴えられた案件に触れ、「過労死、過労自殺のほかにも、『過労事故死』というキーワードが出てきた」と話し、事業者の責任を問われる新たなケースについても紹介しました。

(2) 労働安全衛生管理活動分科会

パネルディスカッションでは、「働く人の健康確保の視点から見た“働き方改革”～産業医に求められる役割～」と題して、中災防の阿部研二常務理事が司会のもと、各事業所で活躍する産業医4名のパネリス

トが取り組みを発表しました。

三菱日立パワーシステム(株)産業医の北原氏は「ストレスチェックでの高ストレス者の割合は、社内全体の1割程度。そのうち、面談希望者が1割程度。高ストレスに該当する社員の9割が面談すら希望しない」とした上で、「社内における高ストレス者に対するケアがしにくい」との問題点を指摘しました。

次に、三井化学(株)産業医の土肥氏は「ストレスチェック制度は集団的分析を活用しなければ、制度の効果が生まれない。リーダー1人ずつに対する集団的分析チェックが必要」と強調。三井化学(株)では、ストレスチェック制度による面談のアプローチではなく、日常的に一般の健康相談を受け付けて、職員の面談率を上げる方策が施されており、高ストレス者の面談希望が少ない企業が多いなかで、このような相談体制は効果的ではないかと感銘を受けました。

続いて、ファームアンドブレイン(有)産業医の浜口氏は「高ストレス者のストレス原因は、ほぼ100%が人間関係の問題。産業医は管理職と従業員に対してメンタルヘルス対策の医学的意味について教育し続けていくことが重要である」とし、「日頃の社員の健康相談からストレス具合を探っていかなければならない。第三者である外部の産業保健機関では、個々の職場の実態まで把握しきれない恐れがある」と危惧していました。

途中、阿部コーディネーターから「ストレスチェックの設問項目のなかに『イライラする』との項目だけが突出して高い結果にある労働者は、就労に対する閉塞感の現れではないか」との意見が求められる場面では、土肥氏が「苛立ちは医学的にいうと抑うつや不安から生じるものであって、睡眠や集中力などに顕著に影響を及ぼす」との見解を示しました。

今後の産業医の在り方について、浜口氏は「予防できる病気はたくさんある。まずは働くことで不幸を作らない。回避できる不幸は回避せよ。これが産業医の使命である」と述べ、「職場というのは、暗い人が1人いると職場の雰囲気も暗くなる。一方、健康で元気な人がいると職場内の空気がグンと軽くなる。まずは、健康な労働者を1人つくることから始めてみよう」と声をあげました。土肥氏は「産業保健機能がきちんとしなければ、これからの高齢化社会には太刀打ちできない」と指摘し、「これまでの産業医は、産業保健スタッフというパーツとしての存在であったかもしれないが、今後は、関連制度の仕組みづくりから参画していく必要がある。『働き方改革』があるならば、休み方・休ませ方を追求した『休み方改革』も議論すべき」と強調しました。

最後に、阿部コーディネーターは、アメリカの教育学者スーパーが唱えた、ライフキャリアレインボーというキャリア理論を例に挙げて、「人生には、①子ども、②学ぶ人、③配偶者、④親、⑤勤め人、⑥市民、⑦余暇を楽しむ人、の7つの役割があり、いつ、どの場面において、どの役割にどれだけ注力するかは、年代やライフスタイルによって様々。自分自身を見つめ直す際、人生でどんな役割を果たしていきたいか。その指標となるレインボーの概念を参考にしてもらいたい」と締めくくりました。

本大会に参加し、健康経営の意義は健康ベースが労働者の安全を見いだすものであり、人命を守るために最も大事な経営戦略であるということが理解できました。一方で、今回事例報告した企業の多くは、自前で産業保健スタッフを持ち、専属の産業医が在籍しているといった大手企業が多い傾向にありました。

中小企業基本法によると、業種によって資本金または従業員の数で中小企業の定義が異なりますが、日本の全企業数の多くが中小零細企業であるなか、健康経営の理念の意味さえ知らない経営者が多数存在していることが推察できます。現行の労働安全衛生法をみても、産業医は常時50人以上の従業員を使用する事業所では選任しなければならないことが義務づけられていますが、専属の産業医の選任については、常時1,000人以上の労働者を使用する事業所(有害な業務の場合は500人以上)が対象ということで、日常的に職場の巡回や面談などを通して、労働者に対する専門的指導や助言をできる産業医は、大手企業にしか配属しなくてもよい法律になっています。

しかしながら、どの業種、業態においても、労災事故を防止するとともに、メンタルヘルス対策に取り組み、過労死や過労自殺はゼロにしていかなければなりません。また、これまで率先して職場の健康づくりに励み、健康経営の在り方を探求してきた方々の実績や成果が、屋上屋を架すことにはならぬよう、中小零細企業においても過労死の根絶に向けた取り組みは喫緊の課題です。

改めて、労災事故や過労死を生まない、国民が幸せに働ける社会という原点に立ち返って、連合としても広く運動を展開していかなければならないと痛感しました。