

安全・衛生 — じゃーなる —  
Journal  
HOKKAIDO

99  
2014.1・2  
新年合併号

〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目 ほくろウビル4F TEL011-272-8855 FAX011-272-8880 ■発行責任者：松浦 俊一



新年、明けましておめでとーございませう。



連合北海道副会長 杉山 元  
(次期 理事長)

2014年の新年が無事あけましたことを心よりお喜び申し上げます。

昨年は、第12次労働災害防止計画がスタートしました。その重点は、重大災害への対応強化と、第3次産業の労災削減であります。また、ブランク企業への監督強化など、若年者雇用への対策も重点にされています。

当センターもこの12次防の目標と施策に沿って北海道における安全衛生の向上に努めて参りましたが、本年も、高齢化に対応する安全衛生、POSITIVEプログラムによるマネジメントシステムの普及、メンタルヘルス改善セミナーをはじめ、さらに、冊子「職場のメンタルヘルスを改善するために」の三訂や、アスベスト被害への対応、ハラスメントや長時間労働・過重労働防止など、労働環境の改善と「一次予防」の活動を強めてまいります。

会員各位そして、組合員の皆様の、変わらぬご支援とご協力をお願い申し上げます、また、皆様のご健勝とご活躍を祈念し、新年のご挨拶といたします。



## 非正規に適用されない48.5%

作業関連疾患(脳・心臓疾患、精神疾患、腰痛等筋骨格系疾患、がんなど)が増加する一方、治療と就労の両立ができないために、労働者が療養後の職場復帰を断念する、あるいは、復帰後に就労を継続できず離職せざるを得ない状況に陥るケースが生じています。企業における労働者の治療(私傷病も含む)のための勤務条件・制度の導入状況、相談体制等の支援状況、労働者の職場復帰状

況等を把握するため、「労働政策研究・研修機構(JILPT)」が調査しました。

(調査方法は、郵送による調査票の配布・回収。常用労働者50人以上を雇用している全国の民間企業20,000社(農林漁業・公務除く)を対象に、産業・規模別に層化無作為抽出。調査実施時期は、2012年11月16日から11月30日。有効回収数:5,904件(有効回収率:29.5%。)

### 病気休職制度があるのは91.9%

通常の年次有給休暇以外で、連続して1ヵ月以上、従業員が私傷病時に利用できる休暇・休職・休業する制度(慣行を含む。以下「病気休職制度」とする)があるのは、91.9%。そのうち、就業規則等の規定状況は、「規定されている」が77.7%で、「規定されていない」は9.7%となっています。非正社員への病気休職制度の適用状況は、「非正社員には適用されない」が48.5%ともっとも高く、「すべての非正社員に適用される」が31.1%、「一部に適用されている者がいる」が14.5%となっています。

病気休職制度を利用した休職者人数の平均値は

0.74人となっています。分布をみると、「0人」が63.2%と割合がもっとも高く、次いで「1人」が16.5%、「2人」が6.4%。「1人以上計」(休職者がいる企業)は28.4%となっており、疾病別の内訳人数をみると、平均値は、「メンタルヘルス」(0.37人)がもっとも高く、次いで、「その他の身体疾患」(0.18人)、「がん」(0.09人)などとなっています。過去3年間で見ると、病気休職制度の休職者人数(新規利用人数)は、平均値が2.88人であり、休職者1人以上の割合(すなわち休職者がいる企業割合)は52.0%でした。

### 病気を理由とする離職は「メンタルヘルス」が27.0%でもっとも高い

継続就業のパターンでは、正社員の場合、「退職・計」(「休職期間中(もしくは復職直後)に退職している」「休職を経て復職後、しばらく勤務した後に退職している」「休職をせずに退職している」の合計)の割合は、「メンタルヘルス」が27.0%でもっとも高くなりました。また、「休職をせずに退職している」割合は「難病」がもっとも高く、次いで「脳血管疾患」「B型肝炎もしくはC型肝炎」などとなっています。正社員と非正社員を比較すると、「休職をせずに退職している」割合は、いずれの疾病でも正社員に比べ非正社員のほうが高くなっています。

今後3年間程度でみた疾病への対策を経営・労務管理

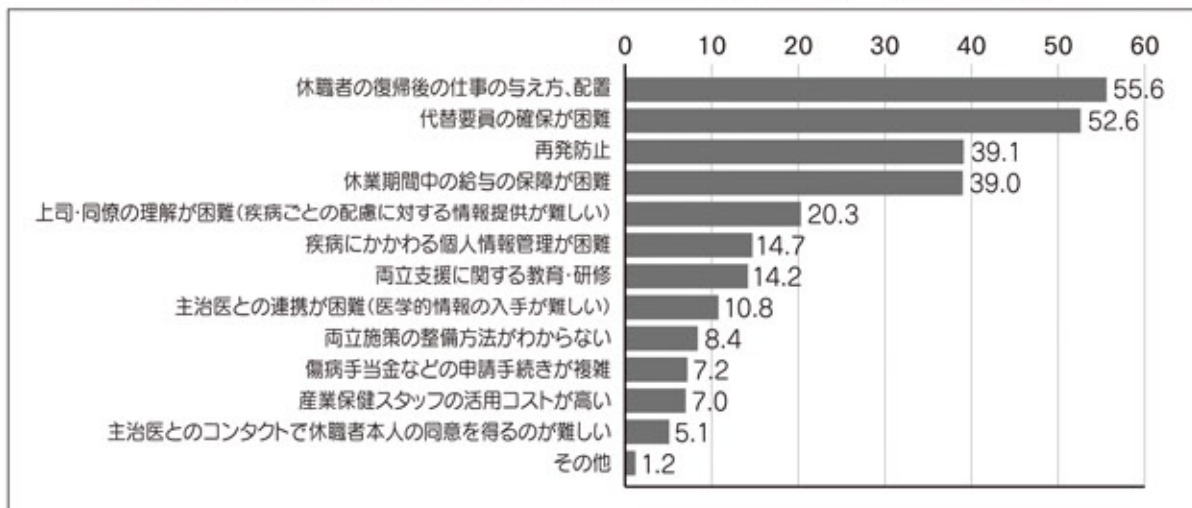
上の重要課題と考えるかについては、「重要」(「最重要課題」「どちらかといえば重要課題」の合計)とする割合が「メンタルヘルス」で72.2%ともっとも高くなっており、次いで「糖尿病・高血圧等の生活習慣病」「がん」「心疾患」などとなっています。メンタルヘルスや私傷病の治療と仕事を両立させるための課題でもっとも多かったのは、「休職者の復帰後の仕事の与え方、配置」で55.6%となっており、次いで、「代替要員の確保が困難」「再発防止」「休業期間中の給与の保障が困難」などとなっています(図表)。

### 病気休職期間中の月例賃金支給 「されない」が74.8%

病気休職期間中の月例賃金(「傷病手当金」や「傷病手当付加金」等は除く。)の支給状況では、「支給されない」が74.8%となっており、「支給される」は18.1%でした。正社員規模別にみると、規模が大きくなるほど「支給される」の割合がおおむね高いのですが、病気休職期間中に月例賃金が「支給される」とする企業を対象

に、支給される月例賃金(「傷病手当金」や「傷病手当付加金」を除く。)が休職前の月例賃金の何%であるかを休職期間ごとに尋ねたところ、3ヶ月まで100%は33.8%でしたが、休職期間が長くなるほど、「無給」の割合がおおむね高まる傾向にありました。

図表 治療と仕事の両立をさせるための課題(複数回答、単位=%)(n=5904)



## メンタルヘルスや私傷病に対する「復職支援プログラム」 ありは11.5%

病気休職制度がある企業のうち、メンタルヘルスや私傷病に対する「復職支援プログラム」が「ある」としているのは、11.5%。産業別にみると、復職支援プログラムが「ある」とする割合が高いのは、「金融業、保険業」「情報通信業」など。正社員規模別にみると、「ある」とする割合は、規模が大きくなるほど高く、とくに1000人以上規模では56.3%が「ある」としています。

また、病気休職期間の上限経過時の処置では、病気休職からの復帰の条件が満たされないまま、病気休職期間の上限が経過したときの対応について、「ケースにより異

なり一概にいけない」が27.6%でもっとも高く、次いで、「休職期間満了をもって自動的に退職になる」「上限期間経過の時点で復帰の条件が満たされないことを確認の上、退職させる」となっています。正社員規模別にみると、規模が小さくなるほど「ケースにより異なり一概にいけない」の割合が高くなっており、その一方で、規模が大きくなるほど「休職期間満了をもって自動的に退職になる」「上限期間経過の時点で復帰の条件が満たされないことを確認の上、退職させる」の割合がおおむね高くなっています。

## 復職後の配置転換方針 メンタルヘルスでは47.4%

復職後、治療や再発の状態に合わせて、職場復帰者を負担の少ない職場に配置転換することがあるか(復帰後の配置転換方針)については、メンタルヘルスの場合、「配置転換をすることがよくある」が47.4%と最も高く、次いで、「配置転換をすることはほとんどない」「現職復帰が原則で配置転換はしない」となっています。一方、その他の身体疾患の場合、「配置転換をすることはほとんどない」が45.6%でもっとも高く、次いで、「配置転換をすることがよくある」「現職復帰が原則で配置転換はしない」となっており、メンタルヘルスのほうが、「配置転換をすることがよくある」とする割合

が高くなっています。

これを産業別にみると、メンタルヘルスの場合、「配置転換をすることがよくある」の割合が高いのは、「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」などで、「現職復帰が原則で配置転換はしない」の割合が高いのは「運輸業、郵便業」「建設業」など。一方、その他の身体疾患の場合、「配置転換をすることがよくある」の割合が高いのは、「金融業、保険業」「その他」「不動産業、物品賃貸業」「製造業」などであり、「現職復帰が原則で配置転換はしない」の割合が高いのは「運輸業、郵便業」「建設業」などでした。

慣習を含めるとほとんどの企業に病気休職制度があります。また、病気休職者がいる企業は、過去3年間でみると半数に及び、とくにメンタルヘルスの病気休職者を抱えている企業の割合が高く、病気休職を経ても退職する割合は他の疾病に比べメンタルヘルスは高い傾向にあります。メンタルヘルス対策は、経営課題とし

ても重要視されていますが、休職復帰後の仕事の与え方や代替要員の確保、再発防止など、職場復帰にかかわる課題への支援が必要となっています。

※詳細な報告は

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2013/112.htm> から



# あなたの職場で、もう一度、確認を

中央労働災害防止協会(中災防)は、H25年度から新たに「安全衛生教育促進運動」を主唱し、各事業場の特に労働安全衛生法に基づく、法定教育等の実施や就業制限に関する資格の取得に重点を置いた安全衛生教育の強化促進運動を全国的に展開することしました。運動の実施期間は、平成26年1月1日から4月30日までです。以下のチェックリストはこの運動のパンフレットからのものです。詳細は <http://www.jisha.or.jp/campaign/kyoiku/index.html> から。

◎ まず、法定の安全衛生教育などを受けているか確認しましょう。

\* 建設業、製造業、電気・ガス業、自動車整備業など

教育の種類	対象者	該当者	教育
新入者教育	新規雇い入れ者(業種、規模を問わず、すべての企業)	いる/いない	済み/まだ
作業内容変更時教育	作業内容を変更した者(業種、規模を問わず、すべての企業)	いる/いない	済み/まだ
職長教育	新たに職務につく職長(監督者等)(一定の業種*)	いる/いない	済み/まだ
特別教育	危険有害業務(例)	業務	教育
	グラインダ(研削といし取替え等)業務	ある/ない	済み/まだ
	プレス機械(金型等取付け等)の業務	ある/ない	済み/まだ
	シャー(刃部等の取付け等)の業務	ある/ない	済み/まだ
	アーク溶接・溶断等の業務	ある/ない	済み/まだ
	電気(低圧、高圧・特別高圧)取扱い業務	ある/ない	済み/まだ
	フォークリフト(最大荷重1t未満)運転業務	ある/ない	済み/まだ
	クレーン(つり上げ荷重5t未満)等の運転業務	ある/ない	済み/まだ
	酸欠危険場所における作業	ある/ない	済み/まだ
	特定粉じん作業に係る業務	ある/ない	済み/まだ
	産業用ロボットの教示、検査等の業務	ある/ない	済み/まだ
	廃棄物の焼却施設関連業務	ある/ない	済み/まだ
	石綿等が使用された建築物等の解体等・封じ込め等の作業	ある/ない	済み/まだ
	東日本大震災関連の除染業務等	ある/ない	済み/まだ

そのほか、有機溶剤業務などの危険有害業務従事者に対して教育を行うよう努めることとされています。また、通達やガイドライン等で「安全衛生責任者」、「振動工具取扱い作業」、「騒音職場の作業」、「VDT作業従事者」、「重量物取扱い作業、介護・看護作業、車両運転作業等の従事者(腰痛予防の教育)」などに対する安全衛生教育が示されています。

◎ 安全衛生業務従事者に資格者を選任しているか確認しましょう。

\*\* 建設業、製造業、電気・ガス業、各種商品等卸売・小売業など

安全衛生業務従事者名	必要な資格	資格
安全管理者(一定の業種**で50人以上の規模)	安全管理者選任時研修の修了など	ある/ない
第一種衛生管理者(一定の業種**で50人以上の規模)	第一種衛生管理者免許試験の合格など	ある/ない
第二種衛生管理者(一定の業種**で50人以上の規模)	第二種衛生管理者免許試験の合格など	ある/ない
衛生工学衛生管理者(有害業務に30人以上従事)	衛生工学衛生管理者講習の修了など	ある/ない
安全衛生推進者(一定の業種**で10~49人の規模)	安全衛生推進者養成講習の修了など	ある/ない
衛生推進者(一定の業種**以外で10~49人の規模)	衛生推進者養成講習の修了など	ある/ない

特別教育や技能講習を修了したり免許を取って危険有害な業務に現に従事している人や安全衛生業務に従事している人に対して、定期的に能力向上のための教育を行うよう示されています。最新の知識や技能を身につけるために、「安全衛生教育」をぜひ受講させましょう。