



岡山さんぽメールマガジン 第 139 号 8 月 1 日 (木)



1. 相談員便り (中島誠相談員)
2. 研修会のご案内
3. 能力向上教育に関する衛生管理者等へのアンケート
(中央労働災害防止協会からのお知らせ)
4. 編集後記

1. 相談員便り (中島誠相談員)

長時間労働と過労自殺を考える

1991 年 D 広告会社(以下、D 社)で入社 2 年目の男性社員が長時間労働(入社 1 年余りで休みはわずか半日余り、早朝より深夜まで仕事)が原因で自殺をして、遺族が訴訟を起こし、最高裁まで争われ、背景にパワハラがあったためか過失相殺なく高額な賠償金の支払いが命じられました。判決では、安全配慮義務、健康配慮義務違反が全面的に企業側にあると全面的に認定されました。この頃は他にもいくつかのいわゆる過労自殺の裁判があり、1999 年には、それまで私病として扱われていた精神疾患が「発病前 6 ヶ月以内に客観的にその精神疾患を発症させる業務による強い心理的負荷がある」などいくつかの条件を満たせば業務上として労災認定されるという指針が当時の厚生省から出されました。その後、労働安全衛生法の一部改正が数回繰り返され、長時間労働者の医師による面接指導やストレスチェック制度などが導入されました。

2015 年にまた D 社で今度は若手女性社員が過労自殺をして、話題となりました。この事件が契機になったかどうかは分かりませんが、2019 年 4 月 1 日より働き方改革関連法(正式名称は「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」)が順次施行されています。この中には、時間外労働の上限規制導入や年次有給休暇取得の一部義務化、勤務間インターバル制度の普及促進、産業医・産業保健機能の強化などがあり、私たちを取り巻く労働環境が今後少しずつさらに変化していくであろうことが予測されます。今回の D 社における過労自殺には長時間労働とパワハラが背景にあったといわれ、1991 年の男性社員の時と似たような状況があったのかも知れません。一般に、長時間労働の問題には上司のパワハラがセットになっていることが多く、したがって上司の対応は重要であり、職場で上司の支持があるかないかは就労上のストレスの原因のひとつとされています(Karasek の三次元モデル)。その上司にも会社からノルマが課せられていたり、上司自身の勤務評定に関わることであったりすることもあるので、一概に上司を責めることも出来ませんが、パワハラが疑われるような言動は慎まなければなりません。

亡くなられた D 社の女性、恋愛問題もあったと言われています。個人的な事情であり、詳しい情報がありませんので、憶測は控えますが、その問題を裁判官は重視されなかったと聞きました。

長時間労働、実はその労働の中身が問題です。長時間労働で健康上問題となるのは、主として脳の疲弊です。長時間労働により脳が疲弊すると様々な問題が発生するのです。2000 年の頃だったか、システムエンジニアの方々に長時間労働と過労自

殺が問題になりました。納期が決められた状況の中で長時間頭脳労働をすると脳の疲弊が起こりやすいのかも知れません。以前ある組織で産業医をしていましたが、その組織のある部署では月当たりの時間外労働が 150 時間くらいは当たり前で、しかし健康を害している人はほとんどいない状態でした。面接をしてみると、仕事内容は問題が起こった現場に急行して必要な対処をしてそれを記録に残すなどというもので、待機や現場への行き帰りの時間も労働時間に含まれていて、脳が疲弊するほどではなく、しかも社員の方々は仕事にやりがいを感じていました。

また、私より年齢が上の方々は、朝早くから夜遅くまで働かれてきたので、最近の過重労働の考え方に疑問を持っておられるようですが、その方々もたとえば書類の期限が迫られている状況にはなく、長時間労働であっても和気藹々と仕事をされていて、その仕事にやりがいを感じられていたということでした。

客観的に労働を評価しようと思うとどうしても時間という数字が重要視されてしまいますが、長時間労働を考える時に、脳が疲弊するような仕事内容かどうかと共に、職場の雰囲気や上司の支援(パワハラではない)、仕事にやりがいがあるかどうかなどがとても大切な要素になっていることを忘れてはならないと思っています。

2. 研修会のご案内

☆今月開催予定の研修会☆

8/6(火)14:00～15:30

『職場のメンタルヘルス対策－基礎編－』【津山圏域雇用労働センター】

8/21(水)14:00～16:30

『ストレスチェック後の職場環境改善（2.5 時間）』

8/22(木)15:00～16:30『L G B T の基礎知識と企業が考えること』

【満席】8/28(水)14:00～15:30『交替勤務者の労務管理』

8/30(金)14:00～15:30

『治療と仕事の両立～より良く生きるために今企業が取り組むべき健康経営～』

---pick up!---

【1】8/21(水)14:00～16:30

『ストレスチェック後の職場環境改善（2.5 時間）』

≪内容≫

昨年度実施した同タイトルの研修内容をさらに詳細に解説し、その後、他社の意見やアイデアなど、グループワークを通して情報交換し、自社の取り組み方法について検討します。

≪参加者の声≫

「同じ様な事で悩んでいる人が多いと思いました。チームで意見を出し合えて良かったです。」

「職場で取り入れたい内容があったので、上司の許可を得て即実行しようと思う。」

【2】8/22(木)15:00～16:30

『L G B Tの基礎知識と企業が考えること』

«内容»

企業の人事や産業保健の担当者が知っておくべきL G B Tの基礎知識を解説するとともに、特に、トランスジェンダー当事者への対応を考えます。

あなたの周りに「いない」のではなく、あなたが「気づいていない」だけかもしれません。企業でも多様性が求められる時代です。

外部講師を招いての研修会です。是非、ご参加ください！

«講師»中塚幹也（岡山大学大学院保健学研究科 研究科長、岡山大学医学部保健学科 学科長、岡山大学ジェンダークリニック

医師、GID(性同一性障害)学会認定医)

★研修会の詳細、参加申込はこちら

<http://www.okayamas.johas.go.jp/01-ke.html>

3. 能力向上教育に関する衛生管理者等へのアンケート

(中央労働災害防止協会からのお知らせ)

最近の労働衛生をめぐる状況は、働き方改革関連法では、産業保健機能の強化、安全衛生管理組織の強化がうたわれており、過重労働対策やメンタルヘルス対策など、その職務を担う衛生管理者の重要性は一層増ってきています。また、昨年度末の厚生労働省の有識者会議においては、衛生管理者は産業保健スタッフの中心として期待されており、継続的な能力向上は必要不可欠です。

こうした状況を踏まえ、労働安全衛生法に基づき努力義務とされている能力向上教育の状況について把握し、衛生管理者の率直なご意見をお伺いし、今後のご支援の一助とさせていただくため、下記の「能力向上教育に関する衛生管理者等へのアンケート」により事業場の衛生管理者にご回答いただきたく、御理解、御協力のほどよろしくお願い申し上げます。

「能力向上教育に関する衛生管理者等へのアンケート」

<https://www.jisha.or.jp/oshms/ankeito.html>

「衛生管理者能力向上教育（定期又は随時）について（厚生労働省通達）」

<https://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-35/hor1-35-1-1-0.htm>

* アンケートの提出先：e-anke@jisha.or.jp

*アンケート提出締切日：令和元年8月30日

4. 編集後記

7月4日に2019年度岡山地方産業安全衛生大会がイオンモール岡山5階「おかやま未来ホール」にて開催されました。開会式に主催者として副所長が登壇し、岡山労働局健康安全課長等の講演、特定非営利活動法人失敗学会 副会長・事務局長 飯野氏による「労働災害防止を図るヒューマンエラー対策について」と題する特別公演が行われました。岡山産業保健総合支援センターは会場内に「産業保健相談コーナー」を開設しました。産業保健相談員・副所長・労働衛生専門職・産業保健専門職が、メンタルヘルス対策、治療と職業生活の両立支援、産業保健関係助成金などの相談に対応しました。皆様の職場で開催するキャンペーンやイベントでセンターのPRをさせていただければありがたいです。お声掛けのほどよろしくお願いいたします。

次回の第140号は9月初旬に配信予定です。