

令和3年10月度 働き方改革説明会

- 1 「過重労働による健康障害」とは
- 2 働き方改革における過重労働防止対策

令和3年10月21日
北九州労働基準監督署
門司支署

「過重労働による健康障害」や「過労死」について、 よくあるご意見

1. うちの会社は残業が少々多いけど、過労で倒れるようなきつい仕事はさせてないから、過重労働問題は関係ないよ。
2. 社員の健康状態には、いつも注意しています。
疲れがみえる社員には、早め早めに休暇をとらせているから大丈夫だと思います。
3. 過労死って本当にあるの？だって過労で倒れたら、嫌でもそこで休養するだろう。休養なしに死ぬまで働き続けられるやつなんているはずないよ。
4. 昔の高度経済成長の時代には、みんな今よりもモーレツに働いていたよ。
今はちょっと甘やかされているんじゃないの。

「過労」という言葉から生じる
「過重労働障害」や「過労死」
のイメージは、おそらく…

とうとう力尽きて倒れる
死亡、その他重大な結果が発生

長時間労働
精神的・肉体的にきつい労働

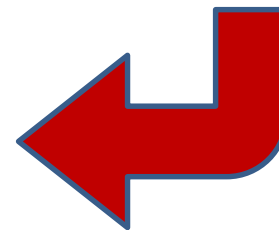


疲労する、疲労が蓄積する



気力と体力の限界(疲労困憊)

それでもがんばる!



でも、これは「過重労働による健康障害」
の表側しか見ていない考え方です。

「過重労働による健康障害」とは 過労死防止対策推進法(平成26年法律第100号)

脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く。)

精神疾患

血管の詰まりや破裂(出血)により発症する脳や心臓の病気 (脳・心疾患)

脳の病気(4種類)	脳内出血(脳出血)	くも膜下出血	脳梗塞	高血圧性脳症	
心臓の病気(5種類)	心筋梗塞	狭心症	心停止(心臓性突然死)	重篤な心不全	大動脈解離

しかし、長い間脳・心疾患と業務との因果関係は極めて希薄(無関係)とされてきた。

これらの病気の原因について、以前の考え方は

- ・ 個人的な体質(基礎的病態)
- ・ 遺伝的要素
- ・ 生活習慣の不良(不規則な生活、肥満、運動不足、過度の飲酒や喫煙等)

睡眠不足

脳・心疾患と業務との間に
因果関係を認めがたい

ところが...

医学の研究が進み、病気と睡眠との関係が明らかになってきた！！

睡眠不足が脳・心疾患の要因であるならば

睡眠不足の原因が長時間労働にあるならば

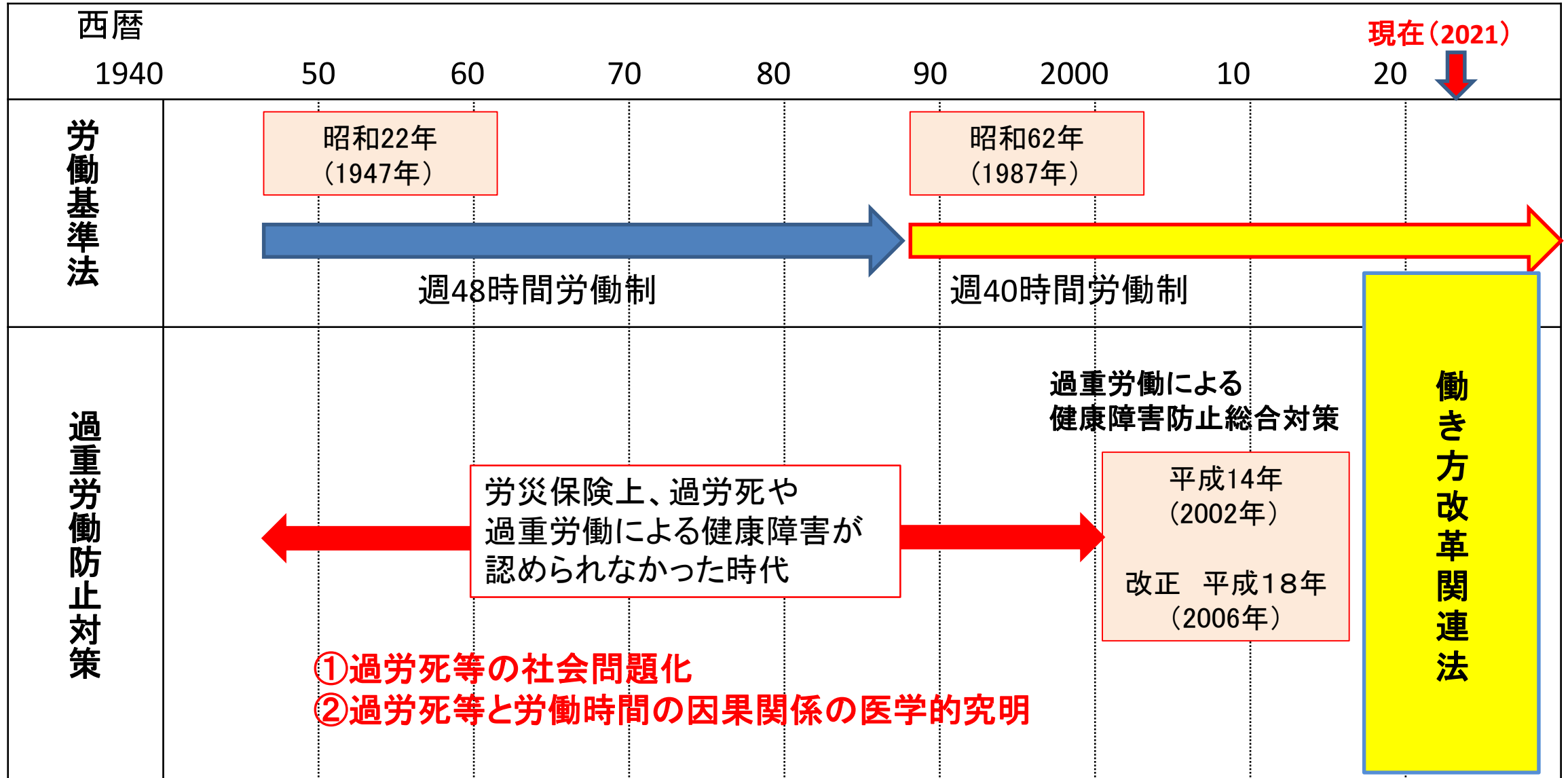
脳・心疾患と業務との間に
因果関係の余地が
あるのではないか！！

脳・心疾患の労災認定基準
(平成13年)
過重労働防止総合対策
(平成14年)

「過重労働による健康障害」とは、過重労働により脳・心疾患の発症やそのリスクが高くなることである。

「過重労働による健康障害防止対策」は、長時間労働による睡眠不足の防止が重要な目的である。

労働時間に関する法制度の流れ



過重労働による健康障害防止対策

時間外・休日労働時間と健康障害のリスク

時間外・休日労働時間

健康障害のリスク

月100時間超または
2～6か月平均で月80時間を超えると

高

↑
長くなるほど

↑
徐々に高まる

↑
月45時間以内

↑
低



「過重労働による健康障害」や「過労死」について、 よくあるご意見

1. うちの会社は残業が少々多いけど、過労で倒れるようなきつい仕事はさせてないから、過重労働問題は関係ないよ。
 - ① もちろん、厳しい業務のほうが楽な業務よりも脳・心疾患の発症リスクが高くなることは言うまでもありません。
ですから、その意味ではこのご意見は正しいと言えます。
 - ② しかし、たとえ業務自体はそれほどきつくなくても、長時間労働によって睡眠不足の状態が生じた場合には、それが脳・心疾患発症の一因となる可能性が十分に考えられます。
 - ③ したがって、「きつい仕事でないから関係ない」というご意見は妥当とは言えません。

「過重労働による健康障害」や「過労死」について、 よくあるご意見

2. 社員の健康状態には、いつも注意しています。

疲れがみえる社員には、早め早めに休暇をとらせているから大丈夫だと思います。

- ① 疲れがみえる社員に早めに休養をとらせることは適切な措置なのですが、疲れをとるための休養と**脳・心疾患を防止するための休養**とは別物と考えるほうが妥当だと思います。
- ② なぜなら、脳・心疾患とは本人さえ自覚症状がなく、発症直前までいつもと同じ様子だった人が突然倒れる病気ですから、**外見だけでその人の健康状態を正確に判断することはまず出来ません。**
- ③ また、休養を1日～2日とったくらいで回復効果が期待出来るでしょうか。
確かにリフレッシュ効果はあると思いますが、**脳や心臓の血管のダメージ**がその程度の休養で回復するとは思えません。

「過重労働による健康障害」や「過労死」について、 よくあるご意見

3. 過労死って本当にあるの？だって過労で倒れたら、嫌でもそこで休養するだろう。休養なしに死ぬまで働き続けられるやつなんているはずないよ。

① 「過重労働による健康障害」や「過労死」のことを、疲労困憊して倒れることだと思っていると、こういうご意見になるんだろうと思います。

② しかし、「過重労働による健康障害」とは過重労働を原因とする脳・心疾患のことを指します。

そして、脳・心疾患とは命の危険を伴う病気であり、たとえ助かっても重大な後遺症が残るおそれのある病気です。

また、自覚症状が少なく、発症まで本人さえ気づかないことが多い病気です。

③ 過重労働防止対策にあたっては、このような恐ろしい病気が対象であることを常に念頭においておく必要があります。

「過重労働による健康障害」や「過労死」について、 よくあるご意見

4. 昔の高度経済成長の時代には、みんな今よりもモーレツに働いていたよ。
今はちょっと甘やかされているんじゃないの。

- ① 長い間、脳・心疾患は個人の病気とされ、脳・心疾患と労働との間には因果関係がないとされてきました。社会全体がこの病気のことをよく知らなかったのです。
- ② しかし、脳・心疾患の研究が進むにつれ、病気と睡眠との関係が明らかとなってきました。睡眠不足がこの病気に大きな影響を及ぼすこともわかってきました。
- ③ そして、脳・心疾患の中には労働災害として取り扱うべき事案もあるとされるようになり、労災認定基準の整備と過重労働防止対策への取り組みが行われることとなりました。
- ④ 過重労働防止対策は「甘い」とか「やる気がない」とか「根性が足りない」といったものとは次元の違う話だのご理解いただけたらと思います。

働き方改革関連法の全体像

- 1 時間外労働の上限規制 《施行済》
- 2 有給休暇の確実な取得 《施行済》
- 3 中小企業の月60時間超の時間外労働の割増賃金率引上げ 《2023年4月1日施行》
- 4 「フレックスタイム制」の拡充 《施行済》
- 5 「高度プロフェッショナル制度」の創設 《施行済》
- 6 産業医・産業保健機能の強化 《施行済》
- 7 勤務インターバル制度の導入促進 《施行済》
- 8 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の禁止 《施行済》

《豆知識》 適正な労働時間のための二つの対策

長時間労働の抑制対策

労働者の適正な労働条件の確保

過重労働による健康障害防止対策

脳・心疾患に係る健康障害の防止

この二つの対策は、結局同じところを目指しているので、なぜ二つに分かれているのか不思議ですが、目的が違う二つの対策があることを知っておくと、働き方改革のねらいなどの理解に役立ちます。

働き方改革関連法による労働基準法の大転換

時間外労働の上限規制

- ・ 時間外労働時間の上限を、**罰則付きで法律に規定**

有給休暇の確実な取得

- ・ 事業主責任で年5日以上の有休取得を実施
- ・ 事業主に取得時期の指定を認める

時間外労働の上限規制 その1

1 時間外労働協定(36協定)締結に関する改正

(1) 時間外労働の限度時間は次のとおり。

- ・ 月45時間
- ・ 年360時間

(2) 臨時に限度時間を超えて労働させる必要がある場合は、36協定に特別条項を規定したうえで、次のとおり。

- ・ 時間外労働が年720時間以内
- ・ 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- ・ 時間外労働と休日労働の合計が2～6か月平均80時間以内
- ・ 月45時間を超えることができる月数は、年6か月まで

時間外労働の上限規制 その2

2 時間外労働の運用に関する改正

実際の労働時間は、特別条項の有無に関わらず、1年を通して常に、次のとおりとしなければならない。

- ・ 時間外労働と休日労働の合計が**月100時間未満**
- ・ 時間外労働と休日労働の合計が**2～6か月平均80時間以内**

《例》

実際の労働時間が36協定の限度時間内に収まっていたとしても

時間外労働＝44時間、休日労働＝56時間

のように**合計が100時間以上になると法違反になります。**

時間外労働の上限規制の適用猶予等

事業・業務	猶予期間中 令和6年3月31日まで	猶予期間後 令和6年3月31日以降
建設事業	上限規制の 適用なし	<p>原則として上限規制が適用される</p> <p>ただし、災害復旧・復興の事業について、以下の時間外労働上限規制は適用なし</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 月100時間未満 ・ 複数月平均80時間以内
自動車運転の 業務		<p>時間外労働の上限が年960時間、また以下の時間外労働上限規制は適用なし</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 月100時間未満 ・ 複数月平均80時間以内 ・ 月45時間を超えるのは年6か月まで
医師		<p>具体的な上限時間は、今後省令で定める</p>
新技術・新商品 の研究開発業務	<p>上限規制の適用なし (ただし、時間外労働が月100時間を超えた労働者に対し、医師による面接指導を義務付け)</p>	

事業や業務による適用除外や特別規定は廃止・縮小される方向にある

有給休暇の確実な取得 その1

《対象者》

有給休暇が年10日以上付与される労働者

《時季指定義務》

労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に5日について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければならない

《時季指定の方法》

労働者の意見を聴取し、出来る限り労働者の希望に沿った取得時季とすること

《時季指定を要しない場合》

すでに5日以上を取得している場合には時季指定が出来ない

《年次有給休暇管理簿の作成と就業規則の規定》

労働者ごとの年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存すること
時季指定の方法等について、就業規則に記載すること

有給休暇の確実な取得 その2

- 1 自分の有給休暇の使用方法には様々な考え方があるが、何かのときのためになるべく残しておきたいと考える人も相当数いる。
 - ⇒ もし、社員のほとんどが有休を使用しないまま1年の最終月を迎えると、残りの1か月で対象者全員に5日の有給休暇を付与しなければならなくなる。
 - ⇒ **しかるべき時期から、計画的に有休を取得させる必要がある。**
- 2 事業主が有休休暇の時季指定を行うルールをどのように定めるか。
 - ⇒ 時季を指定する時期、労働者の希望の聴取の方法、就業規則の変更と届出
 - ⇒ **労働者との話し合いによる意思疎通と合意が重要。**
- 3 今回の法改正の内容を
「有給休暇を年5日は与えないといけない。それ以上は与えなくてもよい。」
と誤解している事業主がいる。

労働時間の状況の把握

《法条文》

労働安全衛生法第66条の8の3、安規第52条の7の3

《内容》

事業者は、タイムカードやパソコンの使用時間(ログインからログオフの時間)等の客観的な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならない

把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存しなければならない

《対象となる労働者の範囲》

従来は労働時間の把握の対象外とされていた①研究開発業務従事者、②事業場外労働のみなし労働時間の適用者、③裁量労働制の労働者、④管理監督者等も対象となる。

また、新設の高度プロフェッショナル制度適用者も対象となる。

《事後措置》

把握した労働時間の状況により面接指導の要否を判断し、要の場合は面接指導を行う義務があること

- ポイント**
- 1 安衛法に規定されたこと
 - 2 裁量労働や管理監督者にも適用

本日のまとめ （私からのお願い）

法律や各種の制度について、次のような対応を心がけていただきますようお願いいたします。

- 改正された部分の文字面をなぞるだけではなく
- その改正の背景にある社会情勢の変化、科学の進歩、これまでの歴史、現代社会の問題点等に目を向け
- 改正のねらい、目的を正しく理解したうえで
- 自分たちが具体的にどういう対応をすれば良いか

ご清聴ありがとうございました