

# 大滝・馬場人事労務研究所便り

## 「健康管理体制」に関する行政の 監督指導の強化

### ◆「過労死等発生事業場」への監督指導結果

東京労働局から、平成 24 年度に実施された、過労死・過労自殺など過重労働による健康障害を発生させ労災申請が行われた事業場に対する監督指導結果の概要が公表されました。

対象となった 93 事業場の業種は、「交通運輸業」が最も多く、次いで「ソフトウェア・情報処理業」、「建設業」、「卸・小売業」の順で多くなっています。

また、企業規模としては、「10～49 人」が最も多く、次いで「100～299 人」、「10 人未満」、「300～999 人」の順となっています。

### ◆法違反の割合が 90%

今回の結果から、過労死等を発生させた事業場では「労働関係法令違反」の割合が 90%と高く、被災労働者に対する健康管理体制の不備のある事業場も高い割合であることがわかりました。

違反の状況としては、不適切な労働時間管理（労働時間の違反、未払残業など）によるものが多くっており、特に「三六協定」の取扱いが厳しく監督指導されているようです。

また、違反のあった事業場のうち半数以上で、1カ月の時間外労働が 100 時間を超えるか、2カ月～6カ月の時間外労働が平均して月 80 時間を超えると認められたとのことです。

### ◆健康管理体制についての指導を強化

近年では、過重労働による健康障害を防止するためとして、衛生管理体制の不備についても重点的に指導が行われています。

内容は、健康診断の受診、有所見者への対応（医師等からの意見聴取、勤務軽減措置、保健指導）や、時間外・休日労働が多い労働者に対する医師による面接指導で



す。

これらの中には努力義務のものもありますが、適切に取り組んでいない場合、いざ過労死や精神疾患の発症等が起きた際には、訴訟等において企業は不利な立場に置かれることとなります。

### ◆「ブラック企業」への取締りも

その他、社員が過重労働により亡くなってしまったり精神疾患等で業務に就けなくなったりすれば、その影響は社員の家族や他の社員に多大な負担を強いることとなります。ひいては企業の社会的評価が低下するなど、経営自体にマイナスとなります。

また、いわゆる「ブラック企業」に対する集中的な指導監督も進められていますので、今後も行政による指導監督は強化されていくことと思われます。この機会に、健康的に働くことができ、会社経営にもプラスとなる労働時間管理について検討してみたいかがでしょうか。

## アルバイトの非行増加！

### 万が一に備えて就業規則をチェック

### ◆飲食店や小売店で被害が続出

コンビニのアルバイト店員がアイス用の冷凍庫の中に入っているところを写真に撮って SNS に

掲載した事件を皮切りに、最近、飲食店や小売店で類似の事件が相次いで起こっています。中には事件をきっかけに閉店することとなった店舗もあることから、経営者がこの問題を軽く考えてアルバイトに対する教育や労務管理をおざなりにすることは、経営の存続をも危うくする大きなリスクをはらんでいると言えます

#### ◆被害を未然に防止するには？

こうした非行を未然に防止するためには、就業時間中は業務に集中することとして携帯電話（スマホ）の操作や SNS 等へのアクセスを禁じたり、休憩時間中や就業時間外であっても勤務先の不利益につながるような行為は厳に慎むべきことを教育したりする必要があります。

さらに、これらのことを職場におけるルールとして徹底するとともに、就業規則や店舗に備付けの業務マニュアル等にも明記しておく必要があるでしょう。

#### ◆万が一に備えて就業規則等を確認

就業規則は、労働基準法により常時 10 人以上の労働者を使用する使用者に作成が義務付けられているものですが、正社員用の就業規則だけでアルバイト用のものは作成されていなかったり、アルバイト用の就業規則はあるが規定内容に不備があったりするケースもあります。

また、使用する労働者数が 10 人未満であることを理由として、そもそも就業規則が作成されていないこともあります。

就業規則が作成されていない、または規定内容に不備があるという場合、万が一従業員に非行があってもそれを事由とする懲戒処分には付したり懲戒解雇にしたりすることができなくなるおそれがあります。

こうした問題を抱える会社では、自社の就業規則をチェックし、作成の仕方や見直しの要否等について検討してみると良いでしょう。

#### ～当事務所よりひと言～

今年も 9 月の第 2 週で短大の講座が終了しました。毎年、最後の週に学生に作文を書かせているのですが、今年は、「職業人として生きていく上で、自分をどう伸ばしていけばよいか」というテーマで作文を書かせました。その作文の内容で最も多かったのは、「コミュニケーション能力を磨いていきたい」というものでした。株式会社インテージが今年 8 月に実施した「仕事帰りの外飲み事情 2013」（ビジネスパーソン意識調査）の結果を発表しましたが、仕事帰りの飲酒の相手で最も多かったのは、「職場の同僚（同性、異性問わず）」で 55.9%と最も多く、また飲みに行く目的・理由で最も多かったのは「コミュニケーションをとりたかったから」（50.6%）というものでした。学生にしてもビジネスパーソンにしてもゲームばかりやっていて人と交わるのが苦手な若者が多いと思っていた私にとっては意外な結果でした。若者たちもつながりとか絆を求めているということなんではなかね。（大滝）

ちょっと専門的な話になりますが、うつ状態とうつ病の違いについて簡単に説明しますと、「うつ状態」（＝抗うつ状態）とは気分が落ち込む、憂うつだといった抑うつ気分を感じている状態のことです。その原因はうつ病などの精神疾患のほか、仕事や人間関係の悩み、健康問題、経済問題など様々です。これに対して「うつ病」とは、抗うつ気分、生活全般における意欲の低下、興味・関心の低下が 2 週間以上持続し、注意・集中力減退や疲れやすさを伴う疾患です。例えば、うつ状態を心ブルー、うつ病を脳ブルーとあえて分けた場合、心ブルーの解消に抗うつ剤が特効薬とは限りません。例として、がんと闘いながらも持続する痛みのため「うつ状態」にある方には痛みの緩和が根本的に必要です。これと似て自身の「在り方」と職場の方針とがかけ離れている状況により抗うつ気分が生じたとしたら、その解決のカギは、医薬ではないでしょう。先日、抗うつ状態と医師の診断を受けた労働者の職場環境を少し変えたら（異動により、一緒に仕事をする人を新しく入れて職場の雰囲気を変えた）嘘のようにその労働者の抗うつ状態が改善された話を伺いました。心ブルーと脳ブルーの境目は簡単に区別がつくものではありませんが、職場環境の改善（安全配慮・健康配慮など）や、社員研修によるグループ討議など、労働者同士がコミュニケーションをとる時間を取ることが、心ブルーと脳ブルーの改善ひいては企業の業績の向上に結び付くと私は考えています。（馬場）