SRC・総合労務センターが日経産業新聞　ビジネススキルに掲載されました。

日経産業新聞
NIKKEI BUSINESS DAILY
2008年(平成20年)
10月9日
木曜日

ビジネススキル

トラブル防止 虎の巻

過労死 どう防ぐ

健診と残業把握 徹底を

長時間労働が原因による過労死が労働災害として認定され、企業に多額の損害賠償の支払いを命じる判決が相次いでいる。企業にとっては経済的な損失だけでなく、イメージの悪化にもつながる。社会保険労務士で労災問題に詳しい佐藤正欣氏に対策を聞いた。

――どのような場合に過労死となるのか。

「長時間労働による疲労や仕事上のストレスが蓄積し、脳出血や心筋梗塞（こうそく）などで死亡することを過労死という。厚生労働省は、時間外労働（残業時間）が発症前二～六カ月に月平均八十時間を超えた場合などに、過労死に当たるとの基準を示している。不規則な勤務形態や深夜勤務、頻繁な出張、精神的緊張を伴う仕事も過労死の原因と見なされる」

――対策として、どのようなものがあるのか。

「従業員を雇用した時点で健康診断をするほか、その後も年に一回以上の定期健康診断を続ける必要がある。一カ月の残業時間が百時間を超えた従業員には、医師が面接指導をしなければならない。怠ると労働安全衛生法違反になる」

「出勤簿や業務日報といった労働時間を示す書類の整備・保管も重要だ。長時間労働や不規則勤務の存在を労働基準監督署や裁判所が判断する際の材料になるからだ。過労死が疑われた場合、不備があると企業は不利になる」

――過労を防ぐにはどうすべきか。

「仕事が多過ぎたり、上司がいる間は部下が帰れないような職場環境を見すごしたりしているような会社では、過労が起きやすい。業務過多の場合は、社員の仕事内容を洗い出す『仕事しらべ』が有効だ。無駄な作業がわかり、残業時間の削減につながる」

「午後六時など夕方に一度休憩を入れて、それ以降も仕事をする場合は上司の許可を必要とするといった工夫も考えられる。こうすれば周囲に気兼ねせずに定時に帰れるだろう。残業が多い従業員の査定を低くする制度も有効だろう」

――対策が十分でないとどうなるか。

「従業員が作業中に突然亡くなり、遺族が会社に労災認定を求めた事例がある。会社は持病が原因で、仕事とは無関係として拒否した。この会社の場合、残業はほとんどなく、定期健康診断も行っていたので、過労死でないことを証明できた。これらの対策が不十分だったら、結果は逆になっていたかもしれない」

――仕事が原因でないにもかかわらず、遺族が過労死として労災認定を求めることもあるのはなぜか。

「労災認定されると、遺族補償年金として死亡直前三カ月の平均賃金の百五十三～二百四十五日分が遺族の人数に応じて支払われる。この権利を獲得するため、過労死の根拠がない遺族まで労災認定を請求してくることもある」

「最近は過労でうつ病になったり、自殺したりした場合も、労災認定されるようになっている。過労死問題が盛んに報道され、遺族も家族が亡くなれば過労死に結びつける傾向がある。企業にとって事前対策の重要性が増している」

（聞き手は堀江耕平）

＝木曜日に掲載します

佐藤 正欣氏（さとう・まさよし）02年東海大法卒、SRC総合労務センター（静岡市）入所。PSRネットワークにも参加。28歳。

夕方に休憩を入れて帰りやすくする工夫も