



テーマ「過重労働」

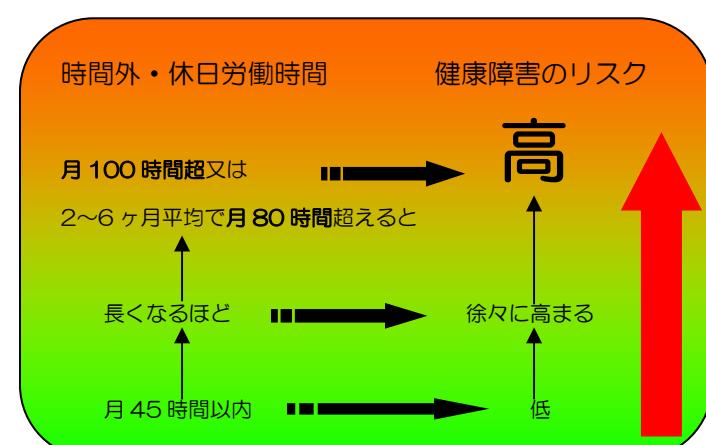
今村病院健康管理センター



過重労働とは、長時間労働等で労働者が過度な疲労やストレスを感じながら働くことです。

業務は、程度の差はあっても心身に負荷をかけます。負荷に対する反応を **ストレス反応** と言いますが、その反応は個々人によって異なります。また、一般的な日常の業務などによって生じるストレス反応は一時的なもので、休憩、休息、仮眠などによって元に戻り得るものです。しかし、**慢性的な長時間労働**などが続いた場合にはストレス反応は持続し、それが長時間持続すると疲労の蓄積として自覚されるようになります。過重労働は、単に **労働者の健康障害の要因となるだけではなく、労働者の集中力や作業効率を低下させて労働災害を招くおそれ**もあります。

また、過重労働は、**脳卒中、心筋梗塞**等を引き起こすリスクを高め、最悪の場合、いわゆる「**過労死**」に至る可能性があることが指摘されています。また、このような重大な疾患を起こさないまでも、睡眠不足による集中力の低下等による**抑うつ、不安等のメンタルヘルス**に及ぼす影響も懸念されます。働くことにより労働者が健康を損なうようなことはあってはならないものであり、この医学的知見を踏まえると、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするために、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要です。



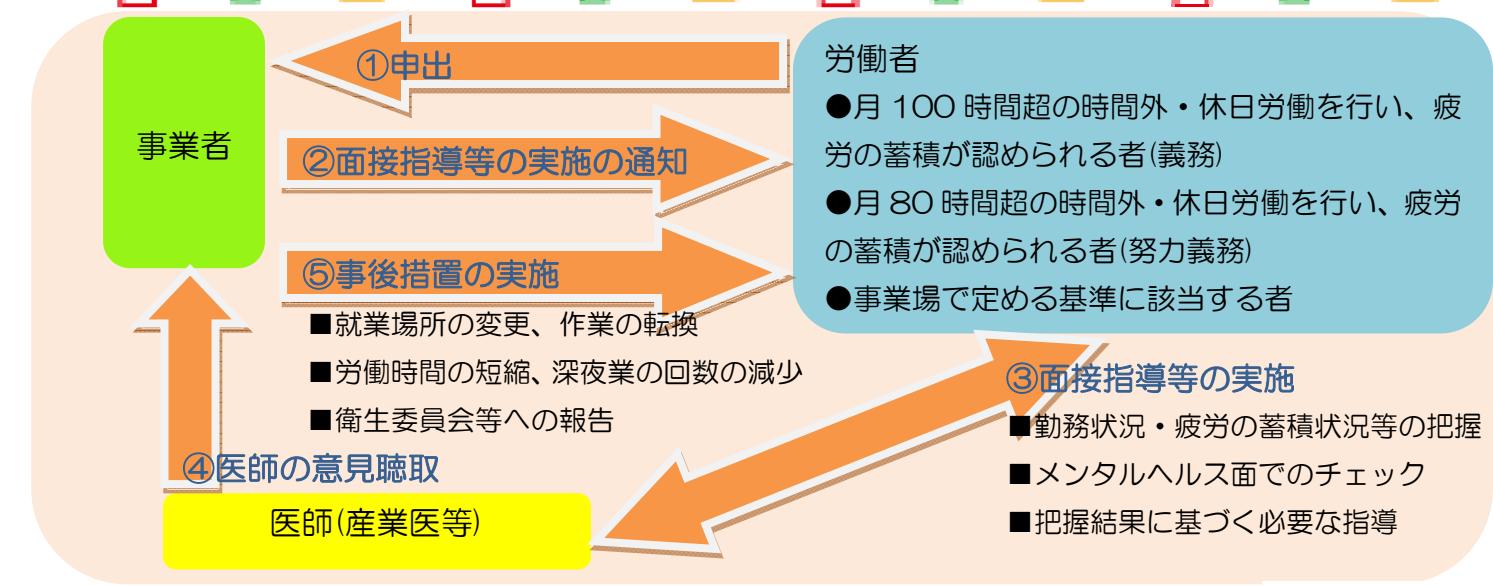
健康障害につながるおそれのある過重労働は、長時間におよぶ時間外労働が主な原因となっています。時間外労働そのものの削減を目指すことが、長時間労働者の健康を確保する上で極めて重要です。何よりも、過重労働対策には、時間外労働を削減する努力を最優先させる必要があります。

《時間外労働削減の具体的な方法について》

- * 時間外労働を当然視する意識を改革することが出発点です。どうしても時間外労働が発生する場合でも、許容する上限時間を設定するように努めましょう。
- * 特に、過重労働が常態化している部門に対しては、業務の見直し等に努めましょう。
- * 適正な労働者配置やワークシェアリング等による業務の分散化を行い、特定の社員に過重な負荷をかけないように注意する必要があります。



時間外・休日労働時間が1ヶ月当たり100時間を超えて疲労の蓄積が認められる労働者が面接指導の実施を申し出た場合、労働安全衛生法第66条の8に基づく面接指導の対象となります。さらに、時間外・休日労働時間が1ヶ月当たり80時間を超えて疲労の蓄積が認められる労働者や健康上の不安を有している労働者のほか、事業場で定めた基準に該当する労働者についても、面接指導等必要な措置の対象とするように配慮することが必要です。この事業場における基準については衛生委員会等で審議し事業者が決定しますが、少なくとも時間外・休日労働時間が「1ヶ月当たり100時間を超える労働者」と「2ヶ月ないし6ヶ月の平均で1ヶ月当たり80時間を超える労働者」については該当する全労働者を対象に面接指導を行うようしましょう。これほどの長時間労働者がいなくても、時間外・休日労働時間が1ヶ月当たり45時間を超える労働者がいる場合には、労働者の健康確保の観点から必要な措置を行うことが望まれます。



疲労対策

疲労は継続する時間で考えると、休養等によって回復する急性疲労と休養等によっても回復せずに疲労が蓄積されていく慢性疲労に大きく分類されます。過重労働で問題となるのは主に慢性疲労です。恒常に時間外労働が多い労働者については、時間外労働を減らす対策が必要です。

また、個人がどのくらい疲労しているかを調べる方法として「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」という質問票があります。自覚症状と勤務状況について、20問の選択式質問があり、合計得点で評価がなされます。高得点であった労働者については対策を行いましょう。

環境対策としては、休憩所等に横になれるソファーを設置することや、仮眠室を整備すること等が考えられます。快適な睡眠のためには、定期的な運動習慣を行う、夕食後のカフェイン摂取を控える、不快な音や光を防ぐ環境づくり、自分にあった寝具の工夫、リラックス法等で、労働者自身によるセルフケアの位置づけとして、教育を行う事が有効と考えます。



「厚生労働省ホームページ」

「衛生管理(上)第1種用」

「医療機関での産業保健の手引き」より引用

