健康診断の新たなる展望（Ⅰ）

過重労働健診

労働衛生コンサルタント事務所オークス所長
竹　田　　透
（聞き手　齊藤郁夫）

齊藤　今回は、過重労働健診ということで、竹田先生におうかがいいたします。

過重労働に関係して時々新聞等で話題になりますけれども、数としてはどういうことになっているのでしょうか。

竹田　労災の請求あるいはその認定ということになるのですけれども、だいたい年間800～900件ぐらいの請求があって、300件から、300件台後半ぐらいまでの認定の件数が毎年上がっているという状況です。

齊藤　そうしますと、４割ぐらいが認定ということですか。

竹田　実際に請求があったうち認定される率が４割台というのが続いている状況です。

齊藤　この認定はどこがやるのですか。

竹田　労働基準監督署単位で労働基準監督署長が認定していくというのが労災の認定の方法なので、各地域にある監督署で行われるということになります。

齊藤　よく裁判云々という話がマスコミ等に出ますけれども、認定してくださいという裁判と、認定されたあとの裁判と、両方あるのですか。

竹田　はい。まず認定されなかったケースは、実は再審査というものがあって、再審査でも認定されなかった場合に、訴訟を起こす、行政訴訟と呼ばれるものが一つあります。もう一つは、労災とは直接かかわらない損害賠償請求、民事訴訟ということで、労災を受けたうえで、あるいは労災とは全く別に事業者に対して損害賠償を求めるという民事訴訟を起こされるケース、この２とおりがあります。

齊藤　いろいろ問題があるということで、面接システムができてきているということですけれども、これはいつ頃から始まっているのでしょうか。

竹田　平成18年に労働安全衛生法が改正されて、法的な義務が課せられたのですけれども、その前、平成13年から厚生労働省の通達で、過重労働の健康障害を防止するための総合対策を実

施するようになっていて、その頃から取り組まれ始めています。

齊藤　そうしますと、産業医が面接しないといけないということが確定したのは。

竹田　平成18年ということです。

齊藤　基礎に立ち返りまして、労働者が面接に来るという場合の基準といいましょうか、それはどういうことなのでしょうか。

竹田　これは労災の認定基準の時間外の考え方と関連しているのですけれども、１カ月当たり100時間を超える時間外労働をした場合、かつ疲労の蓄積があって、労働者が申し出た場合には、法的に面接指導を必ず実施しなければいけないとなっています。それ以外にも、月80時間を超えた場合には努力義務として実施するようにとされていますし、80時間を超えなくても、独自に決めた基準でしている事業所もあります。あるいはその80時間の基準に満たなくても、労働者の方が健康上の不安を感じて申し出た場合には実施するようにという定めになっています。

齊藤　今、いろいろな勤務形態の方がいらして、裁量労働の場合はどうなのでしょうか。

竹田　働いている方すべてにこのルールが適用されますので、裁量労働、ご自身で仕事の仕方を任されていたとしても、会社としては働いている時間を確認する義務がありますし、また管理職の方の場合も、時間管理はされないと言われますが、ご自身で時間管理をするというルールになっていますので、会社としては何時間働いているかというのは確認できるということになり、すべての労働者の方が対象になって、先ほどの基準に適合して対象者を選定していくことになります。

齊藤　そうすると、管理職も含む。さらにその上の人は、役員の人はどうでしょうか。

竹田　今のお話は労働安全衛生法によるものです。労働安全衛生法というのは労働者の方を対象にしていますので、役員の方、経営者となると、この法律では対象外になります。ただ、役員の方を対象に会社独自の仕組みで実施するということ自体は、会社の考え方で可能ですので、そういう考え方をもって実施しても構わないということになりますけれども、法律上の枠はあくまでも労働者の方ということになります。

齊藤　正規雇用と非正規雇用では、非正規の方がだいぶ増えていますね。そちらのほうは産業医の対象としてはちょっと違うということになりますか。

竹田　非正規雇用という形態もいろいろあるのですけれども、例えば派遣労働の場合などは、派遣会社、それから派遣先の会社、両方で労働時間が管理できる仕組みになっています。そして、派遣労働者の方は派遣元の会社に

過重労働の面接等の義務が課せられていることになっています。請負会社などの場合は、請負会社ごとに実施するということになっていますので、非正規労働であっても、先ほど時間の話をしましたけれども、法定労働時間に対してどれだけ超えるかという見方をしていきますので、法定労働時間に対して、例えば月当たり100時間を超えたら、それはどんな事業者であっても、実施義務が出てきて、非正規雇用であっても、事業者に同じような義務がかかってくるということになります。

齊藤　面接するときのポイントはどういうものがありますか。

竹田　もともと過重労働対策は脳・心臓疾患を中心に始まったので、そのリスク、高血圧とか糖尿病、高脂血症、あるいは健康診断で行っていると、心電図異常などの問題がないかどうかという視点で見ていく必要があります。さらにこのような対策を行っていくと、心の問題、メンタルヘルス不調を訴える方が少なからずいらっしゃるということで、現状では脳・心疾患およびメンタルヘルス不調の両方を見ていくことが必要になっています。

齊藤　そうしますと、まずフィジカルのほうですけれども、血圧、検尿等を見ていくということでしょうか。

竹田　そうですね。ただ、100時間を超えた方がそのたびに検査をするということは現実的ではなくて、実際には年１回、労働安全衛生法で定められている定期健康診断などの結果を使って、その結果で問題がないかどうかを確認して、その場での検査というのは、医師が必要だと判断したら、追加して実施するというパターンが多いと思います。

齊藤　そうしますと、健診をやって、高血圧があっても、コントロールできていない人、そういう人たちが来た場合にちょっと手間取るということですが、何か対策はありますか。

竹田　過重労働の面接をする場面では、もうすでに過重労働をした方が来ています。そうすると、リスクを抱えたまま来るという可能性があるので、一番適切な対応は、まず定期健康診断をしっかり受けていただいて、その結果にしっかり対応していく。もし治療が必要な方、あるいはコントロールがよくない方がいらっしゃったら、適切にコントロールしていただくように受診勧奨するといったようなことが必要になると思います。

齊藤　健診の事後措置でしっかりコントロールするということでしょうか。

竹田　そうですね。それを基本にして一般の健康管理をしていただいたうえで、さらに実際の過重労働をした方に対する対応をしていくという順番かと思います。

齊藤　喫煙はどうでしょうか。

竹田　喫煙も脳・心疾患のリスクに

なるのは間違いないので、できるだけ禁煙していただくというのが大事なことだと思いますが、例えば過重労働の面接のときに喫煙に対する指導をしようとしても、ご本人は禁煙をするための精神的、時間的な余裕がなかなか持てないので、そういった場でするというよりは、日常の健康管理活動、やはり健康診断に関連することで禁煙の指導をしていくということをしていただいたほうが効果的かと思います。

齊藤　もう一つはメンタルのほうですけれども、こちらはどういうポイントがありますか。

竹田　長時間の時間外労働をしている方の中にもやはりメンタルの問題が出やすいといわれています。ですので、面接の際に例えばチェックリストなどを使ってスクリーニングをしていただいて、疑わしい、あるいは確認をしたほうがいいという場合には、専門医の先生につないで、しっかり判断をしていただいて、治療が必要な場合は治療を受けていただく。その必要がない場合には、そのままコントロールしていただく。それに合わせて仕事の仕方を決めていっていただくというやり方が必要だと思います。

齊藤　そうなりますと、最後の結果というか、判定になりますけれども、異常なしの人が多いのでしょうけれども、何か問題があった場合には、医師としてはどういうふうに接していけばいいのでしょうか。

竹田　ご本人に受診勧奨するという以外に、会社に対して就業のコントロールをお願いする。問題がある場合には就業を制限する。残業を制限したりとか、さらに時間外だけではなくて、場合によってはお休みいただくようなこともあったりすると思います。それに加えて、個別のデータではなく、集団として問題があるようであれば、事業所全体の時間外労働を減らすような取り組みをしていただくのが必要かと思います。

齊藤　そういった場合には、労働安全衛生委員会なども使っていくということでしょうか。

竹田　そうですね。衛生委員会や、あるいは産業医として事業者に直接意見を言うというような取り組みが必要だと思います。

齊藤　ありがとうございました。