

スポット

令和5年版過労死等防止対策白書 人手不足でも睡眠の確保を

2023年版「過労死等防止対策白書」が閣議決定されました。今年
の白書では、労働者約1万人を対象
に睡眠に関する実態調査を実施し、
労働時間や睡眠時間と疲労や精神状
態の関係を分析しています。

調査結果によると、睡眠時間は7
時間未満が80・7%と大半を占めて
いますが、理想とする睡眠時間は、
7〜8時間未満が45・4%と最も多
く、8時間以上が17・1%となつて
います。理想よりも4時間不足して
いる人の27・4%、5時間不足して
いる人の38・5%が、重度のうつ
病・不安障害の疑いがあるとしてい
ます。また、前日の疲労を翌朝に持
ち越す人は、1週間の労働時間が長
くなるほどその頻度が増え、うつ病

などが疑われる人の割合も高くなる
ことが示されています。

来月4月から、事業・業務の性質
や実情から適用が猶予されていた、
建設事業、自動車運転の業務、医師
などにも5年遅れで時間外労働の上
限規制が始まります。もともと深刻
な長時間労働であった事業・業務で
あり、令和4年度の精神障害による
労災の支給決定件数をみると、医療
業（79件）、道路貨物運送業（37件）、
建設業・総合工事業（33件）はいず
れも上位の業種に上がっています。
もちろん、「働き方改革」により、
長時間労働が改善されれば精神障害
が減少に向かうことも考えられま
す。しかし、コロナ禍を経て経済活
動が回復するなか、建設事業、自動

車運転の業務などは2024年問題
としていずれも厳しい人手不足にさ
らされています。労働時間の短縮が
賃金低下に繋がれば、さらなる人手
不足への悪循環に陥ることさえ考え
られます。

人の命を脅かす長時間労働の解消
は道半ばです。いくら人手不足とい
う事情があっても、会社の責任は免
れません。精神障害による労災支給
件数は増加傾向にあり、睡眠時間の
確保は重要な予防策の一つといえま
す。建設事業、自動車運転業務など
に限らず、勤務間インターバル制度
の導入なども積極的に検討してみて
はいかがでしょうか。

2023

12

第19回 ハラスメントの防止のための望ましい取組み

ハラスメント を考える 働きやすい 職場を目指して

これまでハラスメント防止のための措置義務を見てきましたが、指針はこれに留まらず、さらに「望ましい取組み」への積極的な対応を求めています。今回は、義務ではありませんが、ハラスメント防止対策を推進する上で効果的であると考えられる取組みについてみていくことにします。

包括的に対応できる体制を整備して、従業員に周知することが望ま

トロールする手法やコミュニケーションスキルをアップさせるための研修などを実施し、職場におけるコミュニケーションを円滑に進める能力などの向上を図るようにします。

また、適正な業務目標の設定・体制整備などにより、従業員に長時間労働やプレッシャーなど過度な肉体的・精神的負担を強いるような職場環境を改善することが望ましいとしています。

③労働者や労働組合等の参画
雇用管理上の措置を講じる際に、必要に応じて従業員や労働組合などの参画を得つつ、アンケート調査や意見交換などを実施して、雇用管理上の措置の運用状況の確な把握や必要な見直しの検討に努めることが望ましいとしています。

厚生省のハラスメント防止指針では、事業主に対する「雇用管理上講ずべき措置」を定めるとともに、これに加えて以下の3つの「望ましい取組み」を定めています。

①各種ハラスメントの一元的な相談体制の整備

パワハラは労働施策総合推進法、セクハラ・マタハラは男女雇用機会均等法、育児・介護休業法といったように、それぞれ規定している法律は異なりますが、実際の職場ではさまざまなハラスメントが複合的に生じることが考えられます。このため、相談窓口は一元化し、あらゆるハラスメントに

措置義務実施に加えて 要因解消への取組みも

しいとしています。

②職場におけるハラスメントの原
因や背景となる要因を解消す
るための取組み

パワハラに関する取組みでは、定期的な面談、ミーティングなどコミュニケーションの活性化を図ることで、風通しの良い職場を醸成するとともに、感情をコン

マタハラに関する取組みでは、

その原因や背景となる要因を解消するための措置義務が事業主に課せられています。妊娠した従業員の側においても自らの体調等に応じて、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら適切に業務遂行する意識を持つことを啓発することが望ましいとしています。

なお、指針では、①他社の従業員、就活中の学生などの求職者、個人事業主、インターンシップを行う者などに対しても、自社の従業員と同様のハラスメントを禁止する方針を併せて示すとともに、適切な相談対応などに努めること、②カスタマーハラスメント

によって、従業員の就業環境が害されないよう、相談に応じ、適切に対応すること、被害者への配慮のための取組みを行うこと、その他マニュアルの作成、研修の実施といったハラスメント防止の取組みにも積極的に対応することが望ましいとしています。