

令和 7 年度労災疾病臨床研究事業費補助金
「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」
分担研究報告書(事案研究)

管理職位者の業務の過重負荷

研究分担者 池添弘邦 独立行政法人労働政策研究・研修機構 統括研究員

＜研究要旨＞脳・心臓疾患の認定事案について管理職事案を検討したところ、特定の業種、規模、職種で事案数の多いことが観察された。特にこれらに該当する場合、管理職位者に対する法令遵守等企業の対応が必要である。

【目的】管理職である被災者は、その職位及び職責のために過重な業務負荷となっているかを検討する。

【方法】令和元年度から令和 4 年度において支給決定された脳・心臓疾患事案について、調査復命書において「長」職等の職位・職名の下に就業していた被災者の事案を抜き出し、定量的に観察し、その傾向を検討する。

【結果】全体的な傾向としては、特定業種の中小零細規模の企業で、会社管理的業務を行う「長」が付く職位が観察された。

【考察】管理職になり、職位が高くなるほど、管理職者は下位職制の者よりも職務の範囲は幅広く、職責も重く、過重な負荷がかり、その結果、保険事故である疾病を発症していると考えられる。

【この研究から分かったこと】管理的業務を行っている管理職について、特に特定業種の中小零細規模の企業においては、管理職を適切に処遇し、適用法令を遵守し、心身の健康を確保することが必要である。

【キーワード】管理職

研究分担者:

高見具広(労働政策研究・研修機構・主任研究員)
藤本隆史(同機構・リサーチアソシエイト)

たがって、管理職位者本人はもとより、企業においても、管理職に生じうる保険事故を避け、あるいは予防する意義が認められると考える。

A. 目的

管理職の業務の過重負荷は以前より指摘されていた。加えて、平成 30 年前後からの働き方改革を契機に、その程度はより増してきているように思われる。

この際、脳・心臓疾患が認定された事案においても、管理職の職位にある被災者は、その職位及び職責のために過重な業務負荷となっているかを検討し、管理職の業務負荷軽減の手掛かりを得たいと考える。

管理職は、事業運営を職場の前線で担う貴重な人材であるとともに、働き方改革に関する関連法令のほか人事労務に関する法令遵守を職場で実践する役割を、部下に対する日々の業務指示を通じて果たしているであろう。し

B. 方法

令和元年度から令和 4 年度において支給決定された脳・心臓疾患事案について、労災事案の調査復命書において「〇〇長」「マネジャー」「主任」「チーフ」「リーダー」「〇〇責任者」などといった、職位・職名の下に就業していた被災者の事案を抜き出し、定量的に観察し、その傾向を検討する。これを通じて、管理職位者の職位・職責が保険事故の一要因となっていたのかを分析する。

この際、

・本稿にいう管理職は、労働基準法 41 条 2 号にいう管理監督者に限らず、職位・職名が管理職業的地位にあると考えられる者を指すものとする。またこの際、部下の有無は問わないこととする。

・検討する事案の被災者の年齢は、一般民営企業における管理職を想定していることから、30～60 歳とする(60 歳を超えて雇用される場合に役職定年制が適用されたり、役職が解かれた上で再雇用される場合もあると考えられるためである。)

・保険事故が認定された主要因として、「異常な出来事」「(様々な)ハラスメント」といった、職位・職責とは直接的にかかわりがないような事案は除外する。このことは、可能な限り、管理職位者の業務及びその遂行に特化して過重負荷を検討するためである。

・特別加入者は除外する。職位や職責は、労働契約関係上、使用者から「労働者」に与えられるものであって、指揮命令関係に支配されており、「労働者」である管理職はそこから離脱しがたい。その反面、労災保険の特別加入者は、海外派遣勤務者を除き、法令上の「労働者」ではない。このため、特別加入者は除外する(したがって、海外派遣勤務者については、上記の条件に当てはまる限り、検討対象に含めることとする。)

C. 結果

管理職の事案を、令和元年度から令和4年度分について業種(標準大分類)別に見ると(後掲表1)、「卸売業、小売業」で最も多く42件、次いで、「建設業」で36件、「製造業」で34件、「宿泊業、飲食サービス業」で25件となっている。

同様に、被災者の所属していた事業場の従業員規模別で見ると(同、表2)、最も件数が多いのが「10～49人」規模で66件、次いで、「1～9人」規模で42件、「100～499人」規模が41件と続いている。

職種(標準小分類)別では(同、表3)、「会社管理職員」が最も多く35件、次に、「建築技術者」で17件、「飲食店主・店長」で13件、「調理人」で12件、「小売店主・店長」と「営業・販売事務員／販売店員」が同数で11件などとなっている。

職位・職名別では(同、表4)、「部長・次長・副部長・部長代理」で最も多く42件、次いで、「店長・店長補佐(代理)・料理長」が31件、「課長・課長代理」で22件、「所長・副所長・所長代理」で19件、「主任・副主任・主事」で16件、「責任者・管理者・副責任者」で15件などとなっている。

部下の有無別では(同、表5)、「部下あり」の件数が相対的にかなり多く、185件となっている。

認定された主な要因別については(同、表6)、「長期荷重」が相対的にとても多く、201件であった。

なお、これら管理職者の労災認定割合が各年度の認定件数に占める割合は3割未満であった(同、表1)。この点、筆者が所属する労働政策研究・研修機構が2020年と2024年に行った、厚生労働省・賃金構造基本統計調査を元に割り付けた一般サンプルに基づく個人調査結果によると、本稿にいう管理職に該当する者の回答割合は30%台であることから、脳・心臓疾患の労災認定事案に占める管理職の割合が特に高いとはいえないと考えられる。

D. 考察

業種別では、「卸売業、小売業」、「建設業」、「製造業」、「宿泊業、飲食サービス業」で管理職の被災事案が多い。

従業員規模別では、中小零細規模で多い。

職種別では、「会社管理職員」、「建築技術者」、「飲食店・小売店の「店長」、「調理人」、「営業・販売事務員／販売店員」で多い。

職位・職名別では、「部長・次長・副部長・部長代理」、「店長・店長補佐(代理)・料理長」、「課長・課長代理」、「所長・副所長・所長代理」、「主任・副主任・主事」、「責任者・管理者・副責任者」で件数が多い傾向にある。

また、「部下あり」、「長期荷重」という傾向を見て取ることができる。

すると、全体的な傾向としては、特定業種の中小零細規模の企業で、会社の管理的業務を行う「長」が付く職位者の事案が観察されることが分かる。

なお、各事案の質的な詳細な検討は別の機会に譲るが、事案を見てみると、脳・心臓疾患の認定事案であるために、全ての事案で法定時間外労働の有無及びその長さに依拠して認定判断しているところ、本稿が着目する管理職事案については、法定時間外労働が長くなったこと及び長期の過重負荷の判断において、「管理的な立場にあった(なった)ために遂行すべき職務の範囲が幅広く、また、人材の育成等多方面にわたる責任があったことから、労働時間が長期にわたって長時間になった」というような事情から認定されている事案が散

見された。

そのような事案が見られることから考えると、管理職になる、職位が高くなるほど、管理職者は下位職制の者よりも職務の範囲は幅広く、職責も重く、過重な負荷がかかり、その結果、保険事故である疾病を発症していると考えることができる。

思うに、管理職という職位・職責は、適用されている労働時間制度(労働基準法41条2号の適用除外制度など)、それによる業務遂行の裁量性の高さが賃金額と等価関係性があるとするならば、経済的合理性があると考えられることもできる。しかしその一方で、(管理職に限らないが、)心身の健康を損なうことは、本人、家族、職場・勤務先(あるいは保険財政及び制度運営)に様々な困難をもたらす。

このため、保険事故の予防(心身の健康確保)が重要となる。その取り組みとしては、まず、企業等組織における実労働時間の正確な管理(労働基準法(適用除外の管理監督者に該当しない管理職もいるため)及び労働安全衛生法遵守の観点(この点は職位には関係ない))、心身の健康状態のこまめな把握(契約法上の安全配慮義務の観点)、そしてこれらを業務遂行状況にフィードバックし、業務負荷があればこれを改善することが肝要である。要するに、法令遵守を適正に履践し、適正な人事労務実務を行うことが重要である。

「管理職」であるからと放置することなく、人材を適正に処遇する責任が企業にはある。

E. 結論

会社の管理的業務を行っている管理職について、特に特定業種の中小零細規模の企業においては、上級職位に付いていない者と同様に管理職を適切に処遇し、適用法令を遵守し、心身の健康を確保することが必要である。

F. 健康危機情報

該当せず

G. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況(予定を含む)

なし

なし

I. 文献

- 1) 小倉一哉(2009)「管理職の労働時間と業務量の多さ」日本労働研究雑誌 No.592, p.73.
- 2) 仲地二葉(2018)「権限と責任の不均衡が生む「管理職」の長時間過密労働」大学院研究年報、経済学研究科篇(中央大学)第47号31頁.
- 3) 仲地二葉(2019)「中間管理職の過重労働」経済学論纂(中央大学経済学研究会)第59巻5・6合併号309頁.
- 4) 藤本隆史(2022)「第4章 管理職の働き方と職場マネジメント」『働く人の仕事と健康、管理職の職場マネジメントに関する調査結果(JILPT調査シリーズ No.222)』, 52頁.
- 5) 藤本隆史(2022)「第3章 管理職の職場マネジメント時間の不足要因について」『労働時間の研究(労働政策研究報告書)』47頁、労働政策研究・研修機構.
- 6) 高見具広・池添弘邦(2022)『管理職ヒアリング調査結果(JILPT資料シリーズ No.254)』.
- 7) 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2022)『働く人の仕事と健康、管理職の職場マネジメントに関する調査結果』(JILPT 資料シリーズ No.222).
- 8) 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2026)『働き方改革後の労働時間等職場管理に関する調査結果』(JILPT 調査シリーズ, 近刊)
- 9) 厚生労働省労働基準局補償課職業病認定対策室(2024)「令和5年度過労死等の労災補償の状況」(令和6年6月28日報道発表)

表1. 業種（標準大分類）別、管理職事案数（R1～R4年度） (N)

	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	合計
漁業	0	1	0	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	0	1	0	0	1
製造業	13	4	10	7	34
建設業	11	10	4	11	36
運輸業、郵便業	1	1	5	1	8
卸売業、小売業	10	16	7	9	42
金融業、保険業	1	0	2	0	3
不動産業、物品賃貸業	1	2	2	0	5
情報通信業	4	0	2	4	10
医療、福祉	3	4	1	7	15
学術研究、専門・技術サービス業	4	1	2	2	9
教育、学習支援業	1	0	1	1	3
宿泊業、飲食サービス業	6	6	4	9	25
生活関連サービス業、娯楽業	3	2	2	0	7
複合サービス業	0	0	0	1	1
サービス業（他に分類されないもの）	6	6	0	0	12
合計	64	54	42	52	212
管理職事案割合 （全認定事案数）	29.6% (216)	27.8% (194)	24.4% (172)	26.8% (194)	27.3% (776)

表2. 被災者の所属事業所規模別、管理職事案数（R1～R4年度） (N)

	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	合計
1～9人	12	12	7	11	42
10～49人	13	22	15	16	66
50～99人	8	4	8	5	25
100～499人	15	8	7	11	41
500人以上	12	5	5	8	30
不明	4	3	0	1	8
合計	64	54	42	52	212

表3. 職種（標準小分類）別、管理職事案数（R1～R4年度）

(N)

	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	合計
会社役員	1	0	1	7	9
会社管理職員	11	5	15	4	35
その他の管理的職業従事者	2	1	1	4	8
その他の法人・団体管理職員	0	3	1	1	5
独立行政法人等管理職員	2	0	0	0	2
船長・航海士・機関長・機関士	0	1	0	0	1
建築技術者	4	7	1	5	17
土木技術者	2	2	0	0	4
その他の建設従事者	2	0	1	0	3
測量技術者	2	0	1	0	3
機械技術者	1	1	0	0	2
輸送用機器技術者	0	0	1	0	1
電気通信設備工事技術者	1	1	0	0	2
電気・電子・電気通信技術者	1	0	0	0	1
自動車整備・修理従事者	0	1	0	0	1
その他の技術者	1	0	0	0	1
汎用・生産用・業務用機械器具検査従事者	0	1	1	1	3
電気・機械器具組立設備制御・監視員	1	0	0	0	1
食料品生産設備制御・監視員	1	0	0	0	1
その他の定置・建設機械運転従事者	1	0	0	0	1
印刷・製本従事者	0	0	1	0	1
食料品製造従事者	1	0	0	0	1
生産関連作業従事者	1	0	0	0	1
産業廃棄物処理従事者	1	0	0	0	1
ソフトウェア作成者	1	0	0	1	2
システム設計者	1	0	2	1	4
情報処理プロジェクトマネジャー	1	0	0	0	1
記者・編集者	1	0	0	1	2
小売店主・店長	2	5	2	2	11
飲食店主・店長	2	2	2	7	13
旅館主・支配人	2	2	0	0	4
調理人	2	4	3	3	12
飲食物給仕従事者	0	0	0	1	1
機械器具営業職従事者	1	0	1	2	4
不動産営業職従事者	0	0	1	0	1
食料品営業職従事者	1	2	2	0	5
商品仕入外交員	0	1	0	0	1
その他の営業職従事者	0	2	2	0	4
営業・販売事務員／販売店員	4	3	0	4	11
商品訪問・移動販売従事者	1	0	0	0	1
総合事務員	0	2	0	0	2
企画事務員	1	1	0	1	3
経理事務員	0	1	0	0	1
人事事務員	0	0	0	1	1
運行管理事務員	1	0	1	0	2
その他の一般事務従事者	0	0	0	1	1
医師	3	1	1	1	6
看護師	0	0	0	1	1
福祉施設指導専門員	0	1	0	0	1
介護職員	0	1	0	1	2
その他社会福祉専門職従事者	0	0	0	1	1
高等学校教員	0	0	0	1	1
美容師	1	1	0	0	2
警備員	1	0	0	0	1
ビル・建物清掃員	2	0	0	0	2
他に分類されない専門的職業従事者	0	1	1	0	2
他に分類されないサービス職業従事者	0	1	0	0	1
合計	64	54	42	52	212

表4. 職位・職名別、管理職事案数（R1～R4年度）

(N)

		R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	合計
「長」職	副社長・支社長	0	0	1	1	2
	部長・次長・副部長・部長代理	10	8	18	6	42
	課長・課長代理	13	3	4	2	22
	所長・副所長・所長代理	4	6	2	7	19
	支店長(副支店長)・施設長・センター長	2	2	4	1	9
	副院長・医長	2	0	0	0	2
	工場長・工場長補佐(代理)	4	2	1	1	8
	事務(局)長	0	3	0	2	5
	係長・師長・職長・工事長	3	2	1	3	9
	店長・店長補佐(代理)・料理長	5	9	7	10	31
その他	取締役・執行役員	3	1	0	0	4
	支配人・統括	3	2	0	0	5
	マネージャー・準マネージャー	4	2	1	4	11
	スーパーバイザー	0	1	0	0	1
	主幹・デスク	2	0	0	0	2
	主任・副主任・主事	2	4	3	7	16
	チーフ・リーダー	3	2	0	2	7
	責任者・管理者・副責任者	4	5	0	6	15
	船頭	0	1	0	0	1
不明（部下あり）		0	1	0	0	1
合計		64	54	42	52	212

筆者注）職位・職名に標準的な分類はなく、様々な名称があるところ、本表では筆者が任意にまとめている。

表5. 部下の有無別、管理職事案数（R1～R4年度）

(N)

	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	合計
部下あり	59	46	35	45	185
部下なし	1	3	2	0	6
不明	4	5	5	7	21
合計	64	54	42	52	212

表6. 認定主要因別、管理職事案数（R1～R4年度）

(N)

	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	合計
長期過重	59	51	42	49	201
短期過重	5	3	0	3	11
合計	64	54	42	52	212