

令和4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(事案解析)

建設業における過労死等事案の労務管理視点からの分析
ー建設業における精神障害認定事案の社会保険労務士の視点に基づくケーススタディ研究ー

研究分担者 中辻めぐみ 独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所
過労死等防止調査研究センター・研究員

＜研究要旨＞

【目的】過労死等の実態解明と防止対策をより着実に進めるためには、医学的知見に基づいた研究に加え、社会科学的研究が不可欠である。そのため実際の労働管理の観点から過労死等防止策を検討することを目的とする。令和4年度は時間外労働上限規制が始まる建設業において、特に「極度の長時間労働」が心理的負荷要因として取り上げられた精神障害の事案を対象とした。

【方法】先行研究(文献1)から過労死等の長時間労働の要因とされた3視点に注目した。すなわち、「1.出退勤管理や時間外労働に係る自己申告制の運用等に伴い労働時間が正確に把握されていない」、「2.管理監督者扱い等に伴い労働時間の状況の把握が疎かになっていた」、「3.実労働時間は把握されていたものの実効性のある長時間労働対策が行われていなかった」の典型的な自殺事例を取り上げ、労務管理視点から防止対策の検討を行った。

【結果】1、2に関しては、適正な労働時間管理が行われていないため事業主が把握した労働時間と実際の労働時間に著しい乖離が見られた。3ケースとも自殺前の直近1か月は100時間を超えているが、会社に申告した労働時間と異なるため上司の支援や長時間労働の面談などには繋がっていなかった。3に関しては、自殺までの6か月間、毎月時間外労働は100時間を超え、その実態を会社は把握しているが、長時間労働の背景や原因の探求、改善に向けての具体的な指導はなく、労働者の勤務実態の把握のみで終わっていた。

【考察】過重労働による健康障害防止のため36協定締結や労働時間管理の徹底などの法令遵守が重要であるが、その実装のため産業保健管理と労務管理の両視点から、健康リスクや経営的なリスクを回避し、健全な経営のための法令趣旨の理解やその周知不足が本過労死等事案の強い背景と推測された。

【この研究から分かったこと】長時間労働の背景に発注者、元請や親事業等からの強い要請があり、下請けや子、孫企業は応じなければいけない契約主従関係と業界、企業風土が確認された。長時間労働を容認する風土の改善が喫緊の課題であり、同時にコンプライアンス意識の醸成、企業側の業務量管理、それらを理解した人材育成が急がれる。

【キーワード】建設業、極度の長時間労働、健康確保措置

研究分担者:

吉川 徹(労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター・統括研究員)
高橋正也(同センター・センター長)

自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療)等において過労死等が多発していると指摘されている。平成30年には大綱の改訂により、重点5業種に建設業とメディアが追加された。建設業に関連した過労死等事案の先行研究からは、建設業では脳・心臓疾患と精神障害の労災認定事案の両者で、長時間労働だけでなく、事故や災害の体験、発注者や元

A. 目的

「過労死等の防止のための対策に関する大綱(平成27年)」の中で5つの業種・職種(自

請側との関係性、対人関係の問題が主な負荷要因としてあげられている(文献 2、3)。

近年、過労死等の防止対策は、企業の中でも重要な経営課題として捉えられている。しかしながら、日々現場の仕事に追われ、十分な対策が打てないまま、結果として過労死等を引き起こしてしまっている実態がある。特に建設業は外傷等の労働災害の危険が高いこと、多層の請負構造であることから、発注者や元請からの無理な業務依頼などがあり、過労死等の原因の検討については労働者がどのように雇用され労働関連法が適用され、労務管理の視点からはどのように対応すれば防止できたのか、具体的な改善策も含めた解明が期待される。また、働き方改革で 2019 年 4 月より時間外労働の上限規制が始まったが、建設事業に関しては自動車運転の業務、医師等と共に 2024 年 4 月まで適用が猶予されている。さらに、2024 年 4 月以降も災害の復旧・復興の事業に関しては時間外労働と休日労働の合計について、単月 100 時間、2~6 か月平均 80 時間以内が適用されないことなど、建設業に特徴的な過重労働を生じさせる背景があるかもしれない。建設工期の延長が困難な中での長時間労働も依然として行われ、他業種に比べ健康障害を引き起こすリスクは高いと考えられる。これまでの過労死等予防に関わる医学的知見に基づいた研究に加え、実装に導いていくためには、社会科学的な視点からの研究が必要とされる。

そこで、本研究では過労死等防止に資する知見を得るため、建設業を対象として、特に労務管理からの視点に注目した分析を行い、実際の労務管理の観点から過労死等防止策を検討することを目的とする。具体的には、社会保険労務士の視点により、労務管理の観点から、過労死等の事案を取り上げて、労働者の健康障害防止、企業の法令遵守及びメンタルヘルス対策についてケーススタディとして検討を行う。

B. 方法

先行研究(文献 2、3)では、建設業における労災認定事案の典型事例と問題点及び対策視点の例が表1に示すとおり3つ提案されている。これらを踏まえ、調査復命書を用いて平成 27 年度から平成 30 年度の脳・心臓疾患、精神障害等で過労死等として業務上認定された

事案の典型事例を取り上げ、ケーススタディとして事例検討を行う。

分析にあたっては、社会保険労務士、産業保健スタッフ(医師・産業医)、労働衛生・過労死等研究専門家などで構成されるメンバーで検討を行う。

令和 4 年度は、次の表1のうち発注者や元請側からの無理な業務依頼に起因する「極度の長時間労働」の精神障害等の事案を取り上げる。

表 1 建設業における過労死等防止対策の視点の例

防止対策の視点	脳・心臓疾患の原因例	精神障害等の原因例
1. 労働災害	異常な出来事	重度の病気・ケガ
2. 発注者や元請側からの無理な業務依頼	長時間の過重業務	極度の長時間労働
3. 対人関係関連		仕事の内容・質の変化/いやがらせ・いじめ

これまでの先行研究(文献 1)から、長時間労働になった要因について、表 2 のとおり「1. 出退勤管理や時間外労働に係る自己申告制の運用等に伴い労働時間が正確に把握されていないケース」、「2. 管理監督者扱い等に伴い労働時間の状況の把握が疎かになっていたケース」、「3. 実労働時間は把握されていたものの実効性のある長時間労働対策が行われていなかったケース」の 3 つに整理されている。

表 2 長時間労働になった 3 つの要因別のケース(事例)

要因 1	出退勤管理や時間外労働に係る自己申告制の運用等に伴い、労働時間が正確に把握されていないケース
要因 2	管理監督者扱い等に伴い、労働時間の状況の把握が疎かになっていたケース
要因 3	実労働時間は把握されていたものの、実効性のある長時間労働対策が行われていなかったケース

本研究では、「極度の長時間労働」が業務上の精神障害の発症に関係していたとされた事案を読み込み、当該過労死等事案の概要、労務管理上の課題から回避できたと考えられる対策などをそれぞれにまとめた。

C. 結果

1. 労務管理からの視点から見た分析

本報告書の別添 1 に「極度の長時間労働」が業務上の精神障害の発症に関係していたとされた 3 事案の分析結果の詳細を添付した。

別添 1 に示した分析結果には、各事案の基本項目として、発症前 1 か月間の時間外労働時間数、職種、元請・下請、原因、産業保健スタッフの有無及び支援、発生後の対応、労働時間管理、組織体制、相談窓口の有無、労務管理から見た視点について記載した。

また、各事案の概要について、労働時間管理(出退勤時刻、時間外労働の把握・管理)の状況、関係者の認識する長時間労働の背景要因等を整理し(文献1)、労務管理の視点から長時間労働の要因と「付随すると考えられる要因」を検討し、表 3 のとおり区分した。

事案 1 では「長時間労働の要因」として、「先行する工事のミスや配管工事のやり直しなどによる工期の逼迫」、「業界の風土」、「自己申告により実態と異なる労働時間管理」があげられ、「付随すると考えられる要因」として「人員を増加するが、配置された社員の経験不足等により被災者の業務の軽減には至らなかった」、「上司の支援不足」、「会社内の制度である保健指導の専門家の面談の機会があったが被災者がそれを受けなかった」があげられた。

事案 2 では「長時間労働の要因」として、「基礎工事中に地下水が大量に出水したことによる工期の逼迫」、「業界・会社の風土」、「上司の支援不足」、「管理監督者扱いであるため労働時間が管理されていない」があげられ、「付随すると考えられる要因」としては「工期の延長も予算の追加も認められない中、達成困難なノルマを課されていた。工期終盤では突貫工事が行われ予算不足の中での困難な業者の手配、応援社員との調整等、被災者一人で処理できる範囲をはるかに超える業務に従事している」があげられた。

事案 3 では「長時間労働の要因」として、「恒常的な長時間労働の把握はしているが実効性のある対応が行われていない」、「関係業者か

ら協力を得られない事実を把握しているが実効性のある対応が行われていない」、「上司の支援不足」があげられ、「付随すると考えられる要因」としては「会社の風土の特性」、「健康状態からのアプローチ不足」があげられた。

表 3 労務管理の視点から長時間労働になった要因と付随すると考えられる要因*1

要因	事案 1	事案 2	事案 3
工期の逼迫	○	○	-
会社・業界の風土	○	○	○
不適切な労働時間管理	○	○	-
労働時間管理はしているが実効性のある対応策がない	-	-	○
人員増加をするが業務軽減につながらない	○	○	-
上司の支援不足	○	○	○
健康面の支援不足	○	-	○
達成困難なノルマを課せられる	-	○	-

*1 「○」は各事案において該当していたと読み取れたもの

D. 考察

1. 長時間労働の要因

事案 1 から 3 の分析を踏まえ、労務管理の視点から長時間労働になる要因の背景、課題を、工期の逼迫、会社・業界の風土、不適切な労働時間管理、実行性のある労働時間管理のあり方の視点から整理した。

1) 工期の逼迫

事案 1、2 については「工期の逼迫」が直接的な原因となっていた。事案 1 は、先行している躯体工事のミス等である。事案 2 に関しては、基礎工事の際の地下水の大量発生によるものであった。

2) 会社・業界の風土

事案 1、2 とも、それぞれの被災者は工期の延長の必要性を訴えている。しかし発注者、元請、親会社の意向があり、工期の延長が認め

られなかった。

工期に関する協議会の中で「発注者から工期内に工事を完了させるよう念押しされるだけ(事案1)、「会社の上層部は親会社指定の工期、予算でやれ、とただそれだけをひたすら命じるだけ」(事案2)のように、対等な立場で工期に関して論じる土台ができていない。先行研究(文献2、3)のとおり、建設業における過労死等防止対策の視点「発注者や元請側からの無理な業務依頼」の改善が望まれる。

これまでの建設事業における過労死等の事例では、2021年に実施された東京オリンピックのメインスタジアム「新国立競技場」の建設現場での過労自殺(2017年3月失踪、翌月に長野県内において遺体で発見された)が記憶に新しい。長時間労働になった要因の一つに「工期が一時停止となるも、再開時には東京オリンピックという国家的事業による工期の遅れは認められなかった(文献4)」とある。公共事業の特性としてその時の社会情勢や世論の動きなど、様々な要因に影響されることを示していると考えられる。

公共事業である事案1においても同様に、公共事業に携わることへの課題は残っているものと考えられる。また、事案2に関しては、親会社の意向に従わなければならないという社内風土が見受けられる。

現在は「労働時間等設定改善法」により「事業主は、他の事業主との取引を行う場合において、著しく短い期限の設定及び発注の内容の頻繁な変更を行わないこと、当該他の事業主の講ずる労働時間等の設定の改善に関する措置の円滑な実施を阻害することとなる取引条件を付けないこと等取引上必要な配慮をするように努めなければならない。」(下線は分担研究者による)と定められている。下線部分が2019年4月から改正された部分であるが、事案1、2が発生した当時も、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平成四年法律第九十号)」として定められており(文献5)、「他の事業主の講ずる労働時間等の設定の改善に関する措置の円滑な実施を阻害することとなる取引条件を付けないこと等」の配慮は求められていた。「労働時間等設定改善法」とは「事業主等による労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促進するための特別の措置を講ずることにより、労働者がその有する能力を有効に発揮できるようにしようとする」た

めにある(文献6)。

なお、本稿で法律の定めを記載する意図としては「法律だから守るべき」という、定型的な対策を述べているものではない。法律ができる背景には、何らかの社会的な課題がある。それらを解決に導き、より良い未来を創る、という目的のために法律がつくられ、そのような視点で考えれば、事業を営んでいくにあたり、関係法令を知ることは、健全な経営活動を継続的に行うためには重要である。経営的な側面でも、労働者が有する能力を発揮することは、企業の成長や盤石な企業活動の継続に欠かせない。これらを踏まえて、この法律の周知徹底と法を守ることの重要性、加えてこの慣習を打開していくことが喫緊の課題と考えられる。その実行性の部分において、法令に関する知識不足、法令遵守にあたっての人材等の資源不足、事業主が対応できる範囲を超えた契約や納期などの課題が指摘できる。

3) 不適切な労働時間管理

事案1、2については「実態と申告の労働時間に著しい乖離」があった。両事案とも労働時間管理の方法としては自己申告(事案1、2)であったが、実際の労働時間とは著しい乖離が見られた。

現在は労働時間管理に関しては、労働安全衛生法において、労働者の労働時間の状況を把握することが義務付けられている(文献7)。その目的は労働者の健康確保措置を適切に実施する観点からである。

本事案が発生した時点では、その法律は施行されていないものの労働契約法において、労働者の心身の健康を確保しながら働かせるための安全配慮義務が使用者には課せられている。法的な観点から見ると、安全配慮義務を果たしていないと言わざるを得ない。

また、事案1に関しては管理監督者ではないため36協定の対象である。当該事業場の36協定が調査復命書では分からないため時間外・休日労働をどの程度、労使で締結したかは不明であるが、自己申告と実際の労働時間が異なる場合は、その差分が割増賃金の未払いになることは明らかである。また、このような管理では、締結した時間外・休日労働を超える可能性もある。

これらを踏まえて考えていくと、事案1、2に関しては、使用者側の法を守る意識の希薄さが伺える。被災者が自己申告で実際の労働時

間より短く申告している背景には「正しく申告をしても残業手当を支払ってもらえない」、「残業時間を正しく申告する社内風土がない」などがあるのではないかと推察される。

事案 2 に関しては、被災者は所長であるため管理監督者としての扱いを受け、36 協定の対象外であった可能性がある。ただし、22 時以降の深夜残業は、管理監督者であっても労働時間管理の対象になり、労働基準法により保護される労働者には変わりはない。加えて、労働時間の規定が適用されないからといって、何時間働いても構わないということではなく、健康を害するような長時間労働をさせて良いということにはならない。さらに労働契約法における「配慮すべき労働者」にも含まれる。

困難な対策視点として、当該被災者が労働基準法上における管理監督者であるか？という管理職性の有無も課題となる。「管理監督者」に当てはまるかどうかは、役職名ではなく、その職務内容、責任と権限、勤務態様等の実態によって判断される。具体的には「労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にあるもの」を言う。労働基準法上の「管理監督者」に該当しない場合には、通常の労働者と同じ扱いを受け時間外割増賃金や休日割増賃金の支払が必要となる。(文献 8) そのように考えると、この被災者は労働基準法における「管理監督者」であったのか、という点は疑問が残る。

現在の労働安全衛生法においては、労働時間の状況の把握は管理監督者も対象であるが、まずは企業内において、労働基準法の「管理監督者」の正しい認識の徹底も重要であると考えられる。なお当該事業場においては、労働者についても自己申告であり、かつ、実際の労働時間との乖離があったことから、当該事業場の労働時間管理には問題があったことが垣間見える。

その背景が先の事案 1 と同様であるならば、労働時間管理に対する意識の向上が重要であると考えられる。

4) 労働時間管理はしているが実効性のある対応策がない

一方、事案 3 に関しては、タイムカードなど、客観的な証拠を用いて労働時間管理を行っており、概ね、適正な労働時間管理が行われていたものと考えられる。しかしながら、発症前 6 か月間の各月は 100 時間以上の時間外・休日

労働が認められた。最大の月は約 230 時間となっている。しかし健康確保措置は講じられていなかった。社長や上司は、被災者がこのような時間外・休日労働をしていることを把握しているが、職人との協力を得られないことや仕事の仕方の非効率性を理由に、具体的な改善策には乗り出していない。被災者の時間外・休日労働時間数が増幅した理由として「業者へ依頼した作業を(被災者)自身が手伝い、是正要求に対応してくれず工期上の理由により(被災者)自身で行ったことにより、帰社時間が遅くなっていた。」と社長が述べている(別添 1)。被災者の非効率的な働き方を認めているのであれば、生産性と健康確保のために、指導することが望まれる。

経営面から考えても、業者や職人への発注費には自社社員の人件費は含まれていないと考えられる。自社社員が手伝いや職人の代わりに工事に携わればその分は赤字になり、これが慣例化すれば、さらに赤字が増え、その分被災者の労働時間が増えてくる。結果、長時間労働になることで、生産性は下がり、健康障害を引き起こす要因になりかねない。

会社にとっても、社員にとっても望ましくなく、業者や職人に協力してもらうためには、どのような働きかけをすれば良いのか、現在の課題となっているところはどこか、具体的に指示し、教育・指導し、改善するよう、社長や上司からの働きかけが求められた事例と言える。

2. 付随すると考えられる要因

1) 人員増加をするが業務軽減につながらない

事案 1 では、工期中盤に社内で施工管理要員と現場作業員の人員増員をかけている。しかし被災者と同じ施工管理要員の増員があったものの、経験値が浅く、被災労働者の業務を分担することができないため業務の軽減には至らなかった。一方、同僚より被災者が契約外の業務を行っていたのではないかと示唆(別添 1)がある。

仮に事実であった場合、使用者側が考える工程(工期までにかかる当該事業場における工数や人工の数等)との乖離が生じる可能性が高い。

事案 2 では、工期の遅れを取り戻すため、工期終盤に自社の社員と別の下請業者が増員されている。しかしながら、時期が工期終盤であったため、結果的に超突貫工事となっし

まった。さらに被災者は、以前からいた一次下請け業者との間に挟まれて「僕の立場がない」等の発言(別添1)もしている。

両事案を見ると、長時間労働の職場に人員増加をする社内施策の課題が明らかになってくる。その現場における課題を適切に捉えて、本来必要な措置を取らないと、実効性のないものになってしまう、場合によっては増員した人員を教育する時間や仕事の采配をする時間を取られ、結果的に解決には至らなかつたり、混乱をきたしたりする可能性があることを示している。

2) 上司の支援不足

近年、職場におけるメンタルヘルス対策は喫緊の課題になっており、中でも「ラインケア」では重要である(文献 9)。今回、事案1、2、3のいずれも、このラインケアについて課題が指摘できる事例であった。

事案1では、上司が現場に訪れ声掛けを行っているが、具体的なその後の上司の支援についての記述はない。本件事案は、1 か月の工期の遅れがあるものの、工期の延長が認められない現場であったため容易に労働時間が増加することは想定されたと考えられる。これらから、以下の2点が指摘できる。

考察1.3)にも関わってくるが、部下である被災労働者が申告している日々の労働時間の把握、工程表との突合などを行うことで本来の労働時間の確認ができたのではないかと考えられる。

考察 2. 1)においても、現状の業務の確認(契約以外の仕事の引き受けを行っていないか、増員された人員が適切な働きをし、業務の軽減になっているかの確認)を取っていれば、被災者の業務軽減に至っていない事実が見えたのではないかと考えられる。仮に増員された施工管理者の経験が浅くとも、他にできる仕事はなかったのか、上司として業務マネジメントができたのではないかと考えられる。また仮に被災者が契約外の業務を行っていたとすれば、本来の契約者に業務を戻し、自社で行うべき業務に注力することの指導ができたのではないかと考えられる。

矛盾するようだが考察 2. 1)で長時間労働となっている現場への対応として「現場における課題を適切に捉えて、本来必要な措置を取らないと、実効性のないものになる」と記載したが、現実的には、その課題を見つけることが難しい。なぜなら、現場は日々動いているからである。

そのため、人員を投入しつつ今の課題と改善策を「その現場で見極める目」が必要になってくる。ここでは上司として、ラインケアの「職場環境の把握と改善」が求められた。

事案 2 では、考察 2. 1)に関わってくるが、工期終盤に新たな職人等を投入し、超突貫工事を行ったことで、現場が混乱している。

時系列が遡るが、工期の遅れが分かった時点で、現場監督である被災者は、定例会議において、度重なる工期延長を訴えている(別添1)。

しかし認められず、その後は(工期延長が認められない時点)、予算の追加の要求をしている。おそらく人員の増員や職人等の投入のためであると考えられる。

しかし「会社の上層部は親会社指定の工期、予算でやることだけをひたすら命じるだけだった」(別添1)とのことで、実現には至っていない。結果的に、工期終盤の混乱を招いた。

それぞれの場面での被災者の声を真摯に受け止め、改善策を上司が上層部に伝え、会社として早期に改善策に乗り出すことが求められた。仮に親会社の意向で工期の延長や予算がつかないなど、被災者の望む結果に至らない場合であっても、ラインケアを行うことで、被災者の心の負荷は軽減されていたのではないかと考えられる。「労働者からの相談に応じる」こともラインケアの一つであるが、被災者の訴えに耳を傾けてくれる姿勢があれば、「その場の悩みを上司が共有してくれている」、「会社として何らかの改善に向かおうとしてくれている」ことは緩衝要因になったと考えられる。被災者の訴えに対し、傾聴の姿勢が望まれた。

事案 3 については、考察1. 4)のとおり、課題を伝え、具体的なアドバイスをすることが求められた。

3) 健康面の支援不足

事案1の事業場には「保健指導の専門家の面接」という会社独自の制度がある。

考察1. 3)と 2. 2)のそれぞれが適切に行われていれば、早くこの制度が活用できたのではないかと考えられる。

事案 3 では「帰社後、1~2 時間の居眠りがあった報告が認められるが、弊社が受容する労働時間としては減ずることなく報告する」や「 γ -GTP 基準値に対して、自死した年、前年、一昨年と高い数値であった。」(別添1)の指摘を受けている。

「帰社後」とあるのは、営業先や出先などからの戻りで、社内において寝ていた様子を指していると考えられる。これは労働時間に関する社長の発言であるが「居眠り」を、健康状態の乱れと判断したか、勤怠の乱れと判断したかでその後の対応は異なってくる。健康確保措置を取られた記載がないことから、後者と捉えたのではないかと考えられる。

またγ-GTPの基準値が平均よりも明らかに高い数値であるが、健康診断時の指摘以降、何らかの措置が行われた記載はない。

いずれもメンタルヘルス不調におけるストレス反応にも関係するものであり、社員の「いつもと違う様子」に気づき、早急な対応が求められた。こちらも考察1. 3)と2. 2)のそれぞれが適切に行われていればと考えられる。

同時に、メンタルヘルスに対する正しい知識の習得、セルフケア、ラインケアなどの周知が重要であると考えられる。

4) 達成困難なノルマを課せられる

事案2では、別添1に示す通り様々な出来事が起こっている。工期終盤に被災者は「僕の立場がない」という発言以外に「居場所がない」などと言っていたとのことである。

工期が逼迫しながらも、現場責任者として業務を遂行すべく奔走していた被災者のプライドや自尊心が傷ついている様子が伺え、長時間労働だけでなく、様々な要因が重なった結果と考えられる。明らかにいつもの様子と異なる状態に対し、関係会社からの発言はあるが、上司や会社に、この状態が報告に上がっている様子は確認できない。(別添1)工期が逼迫して気づけなかったのかもしれないが、改めて考察2. 2)で、上司の支援が適切であったら防げたのではないかと考えられる。

上司の声かけや相談窓口の設置等(調査復命書では確認できない)があれば本人や周囲が声をあげることができたと考えられる。

5) 労務管理の視点から見た課題

以上、本稿において長時間労働になった要因と付随する要因のそれぞれを考察した。

これまでの先行研究(文献2、3)「発注者や元請側からの無理な業務依頼」、先行研究(文献1)「長時間労働に関わる労災事案においては、労働時間管理の問題や仕事管理・職場管理の問題に加え、長時間労働や過重労働の防止に対する使用者の意識(長時間労働を当然視する組織風土)に問題がある」の結果と一

致する。

今回の研究結果と同様であるが、労務管理の視点から考えると、より実装に動いていくためには、法の趣旨と周知、法令遵守の徹底が必要と考えられる。今回の事案はすべて50人未満の中小零細企業であり、産業医の選任はされていなかった。1社は保健指導の専門家の面談制度があったが、実行には至らずに終わってしまった。

仮に産業医や産業保健スタッフが不在、もしくは相談窓口の設置に至らなかったとしても、36協定の遵守、労働時間管理の徹底、管理監督者も守るべき労働者である、など最低限の法令遵守を図っていれば、このようなことは起こらなかった。いずれの事案も働く者の命や健康が軽視されている、そのことに警鐘を鳴らさなければいけない。

一方で産業保健に関する知見(長時間労働による健康障害の発生やメンタルヘルスに対する適切な対策)が、今回の各事業場で周知されていたら、これらの法を守ることを意味理解できたのではないかと。

加えて、当該事案における様々な要因が経営面のリスクに発展し、長期的には損失につながることで、具体的な改善方法を示唆する労務管理のアドバイスが入ることで、回避できたかもしれない。

つまり産業保健や労務管理の知見によって、法律の遵守の重要性が理解されるのではないかと考えられる。

建設業は2024年4月を迎えるに当たり、今までの働き方を大きく変える必要性に迫られている。

産業医や産業保健スタッフの選任をしていない事業場には、地域産業保健支援センター(文献10)や、「こころの耳」(文献11)などの活用を、社会保険労務士などと契約をしていない事業場には「働き方改革推進支援センター」(文献12)などの活用を勧めたい。

それぞれの知見をうまく融合させながら、働く者の命や健康、ひいてはワークエンゲージメントを向上させていくことで、企業の発展に繋がっていくものと考えられる。

E. 結論

本研究では、先行研究(文献1)を参考に精神障害の労災認定事案のうち自殺事案において特別な出来事「極度の長時間労働」に該

当するケースを対象に、その事案の調査復命書の記述内容を労務管理の視点から分析を行った。その結果、長時間労働になる要因として、発注者、元請や親事業などからの要請もあり、下請けや子、孫企業においては、それらに応じなければいけない業界風土が明らかになった。この風土の改善が喫緊の課題である。同時に請ける企業側の業務量のマネジメントや人材の育成、コンプライアンス意識の構築が急がれる。

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

I. 文献

- 1) 高見具広、精神障害の労災認定事案における「極度の長時間労働」事案の検討。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(180902-01)」令和2年度総括・分担研究報告書(研究代表者高橋正也)。令和3年(2021)年3月, p281-327.
- 2) 菅知絵美、梅崎重夫、高橋正也他。建設業における労災認定事案の特徴に関する研究。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(180902-01)」平成30年度総括・分担研究報告書(研究代表者高橋正也)。平成31(2019)年3月, p53-71.
- 3) 高橋正也、吉川徹、菅知絵美他。建設業における労災認定事案の特徴に関する研究。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(180902-01)」平成30年度総括・分担研究報告書(研究代表者高橋正也)。平成31(2019)年3月, p72-83.

- 4) https://www.jskr.net/wp-content/uploads/2018/05/JSKR2018Ffirst_Nakazawa.pdf 「東京五輪と建設業界」東京新聞 社会部記者・中澤誠 2018年6月3日
- 5) <https://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/jikan/02.html> 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平成四年法律第九十号) 厚生労働省
- 6) https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/shiwayoseboushi/pdf/tannouki.pdf 事業主の皆様へ「長時間労働につながる取引慣行を見直しましょう!!」厚生労働省
- 7) <https://www.mhlw.go.jp/content/000497962.pdf> 働き方改革関連法により2019年4月1日から「産業医・産業保健機能」と「長時間労働者に対する面接指導等」が強化されます 厚生労働省
- 8) <https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/dl/kanri.pdf> 労働基準法における管理監督者の範囲の適正化のために厚生労働省
- 9) <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11300000-Roudoukijunkyokuanzeniseibu/0000153859.pdf> 「職場における心の健康づくり～労働者の心の健康の保持増進のための指針～」厚生労働省/独立行政法人労働者健康安全機構
- 10) <https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/tabid/333/default.aspx> 独立行政法人 労働者健康安全機構
- 11) <https://kokoro.mhlw.go.jp/> 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト 「こころの耳」厚生労働省
- 12) <https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000631448.pdf> 働き方改革推進支援センター 厚生労働省

別添 1 「極度の長時間労働」が業務上の精神障害の発症に関係していたとされた 3 事案の分析結果

事案 1: 出退勤管理や時間外労働に係る自己申告制の運用等に伴い労働時間が正確に把握されていないケース

発症前 1 か月間の 時間外労働時間数	250H	職種 性別	現場代理人 施工管理・男性	元請・下請	一次下請
原因	<p>自然災害の復旧工事建設工事現場(学校)において、機械設備工事の一次下請事業場で現場代理人を務めていた。 先行する工事の遅れにより完成日の 4 か月前の時点で、すでに 1 か月以上の遅れが生じていた。工期が非常に切迫する中でも施工管理要員の増員はなく、工期延長も認められない状況の中、遅れを解消するために長時間労働(発症前概ね 250 時間、発症前 2 か月概ね 185 時間)に従事せざるを得ず業務上の精神障害を発症した。</p>				
産業保健スタッフの有無及び支援	<ul style="list-style-type: none"> ・保健指導の専門家からの面談 ・産業医は調査復命書では確認できず 				
発生後の対応	<p>自殺 時間外労働: 発症日前 1 か月約 250 時間 2 か月約 185 時間</p>				
労働時間管理	労働時間の報告は自主申告、正確な労働時間管理がなされていなかった。				
組織体制	<p>1.元請・下請 一次下請け 2.上司 会社組織上、上長がいるが現場には配置されていなかった。 3.同僚 1 名 4.その他関係者 現場の協力会社の社員 二次下請け(副現場代理人)</p>				
相談窓口	あり(社内所属の保健指導の専門家の面談指導)				
労務管理から見た視点	<p>確認された事実に対する労務管理から見た視点 (詳細は次頁)</p> <p>(1) 長時間労働の要因</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 工期の逼迫 ② 業界風土 ③ 実態と異なる労働時間管理 <p>(2) 付随すると考えられる要因</p> <ul style="list-style-type: none"> ④ 人員増加するも被災者の業務の軽減には至らず ⑤ 上司の支援不足 ⑥ 保健指導の専門家の面談を受けない 				

確認された事実	労務管理から見た視点
<p>(1)長時間労働の要因</p> <p>①工期の逼迫 同僚によれば ・「元請会社の躯体工事におけるミスが多かった」 ・「工事の遅れ以外にも配管工事のやり直しや機械の搬入の日程変更などが複数回あった。」</p> <p>②業界風土 ・「工期の遅れについて、協議が行われた。発注者から工期内に工事を完了させるよう念押しされるだけであった。」 ・「できません、無理です」と答えたかったが、自分は下請けの社員であり、元請とは対等の立場ではないので口に出せなかった。」</p> <p>③実態と異なる労働時間管理 ・調査復命書の「労働時間の把握方法」において、終業時刻を被災者の自主申告(勤務日の半数は午後5時の定時帰宅)からPCのシャットダウン時刻と認定している。 ・現場の協力会社の社員(二次下請け)によれば ・「工事終了の5か月前までは平均すると毎日午後10時までには残業をしていた。それ以降はさらに仕事を終える時間が遅くなり、翌日の1時を回ることが多くなった。同時期に、所定休日の土日の出勤もするようになり、月に1日や2日しか休めなくなった。被災者とはほぼ毎日同じ時間に出勤・退勤していた。」 ・同僚によれば「記録されていた時間外労働は、50時間くらいだったと思う。会社にそのように報告されていたと思う。私より先に現場事務所から先に帰宅したことはなかったので、実際の労働時間より遥かに短い時間を会社に報告していたと思う。」</p> <p>④人員増加するも被災者の業務の軽減に至らず ・現場の協力会社の社員によれば「施工管理要員が増員されたが、経験年数を重ねているわけではなく、施工管理の業務に慣れているわけではなかった。作業効率を考えるとどうしても私と被災者が多くの図面を作らなければならぬ状況であった。現場作業員は増員されたが、施工管理の担当者は、先の増員以降は増員されなかった。」 「下請けの社員である私を残して帰ることはで</p>	<p>①自然災害の復旧工事建設工事現場において、先行する躯体工事の遅れが生じていた。</p> <p>②発注者との協議があったものの、発注者より工事を完了することを念押しされるだけであった、とのことである。 この時点で、当時の同僚は意見を言いたかったが、下請けの社員であり、対等な立場ではないことから口に出せなかったと言っている。労働時間管理に関しては、個々の企業体で行うものではあるが、この事案の当時では「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平成4年法律第90号)」において、「他の事業主の講ずる労働時間等の設定の改善に関する措置の円滑な実施を阻害することとなる取引条件を付けないこと等、取引上必要な配慮をすること」が努力義務であるが求められている。そのため元請け企業においても、協力会社の社員の労働時間の配慮が求められた。加えて、工期の逼迫の原因の一つに元請け会社の躯体工事のミスや配管工事のやり直しなどがあったのであれば、なおさら自社の責任において、工期の短縮を図るよう努めるべきであったと考えられる。</p> <p>③被災労働者の労働時間の申告と実態の乖離が著しい。 勤務日の半数は定時の17時、発症前2か月では残業時間50時間での申告となっているが、労働基準監督署の認定によれば、発症前1か月約250時間、2か月が約185時間であった。当該事業場の36協定は調査復命書では確認できず、労使でどれほどの残業時間を締結していたかは不明である。2019年4月(中小企業においては2020年4月)に労働基準法で時間外の上限規制が設けられた。月の時間外労働及び休日労働を含め100時間未満となっているが、被災者の死亡当時はこの法律は施行されておらず、かつ、建設業においては2024年4月の施行となっている。しかしながらこれらの時間をすべて申告していれば、医師による長時間労働の面談や当該事業場の制度上の保健指導面談などの支援を受けることができた可能性がある。仮に被災労働者から報告が上がってこなくとも、工期の遅れが発生した時点で、労働時間の再確認を会社や上司から働きかけができたのではないかと考えられる。</p> <p>④工期が逼迫していたため社内で施工管理要員と現場作業員の人員増員をかけ、現場の社員の負荷を下げることを試みたものと考えられる。 しかし被災者と同じ施工管理要員の増員があったものの、経験値が浅く、被災労働者の業務を分担することができないため被災労働者の業務の軽減には至らなかった。一方、同僚より被災者が契約外の業務を行っていたのではないかと示唆がある。契約書の確認が調査復</p>

きないと考えていたと思います。」とのことである。

・同僚によれば「機械設備工事の管理は協力会社が主として行う契約であったと記憶しているが、現場管理人であれば現場を回すために必要であったと考え、被災労働者は長時間労働を行っていたと思う。」とのことであった。

.....

⑤上司の支援不足

・上司によれば「『大丈夫』とのことであったため異変には気づけなかった。睡眠時間の変化も気づいていたが、睡眠時間が短いタイプの人だと思っていた。」とのことであった。

.....

⑥保健指導の専門家への面接を受けない

・同僚によれば「私も頭が回らず何も考えられないといった症状が出始めた。保健指導の専門家との面談を希望した。（＊1 か月後）面接指導を受け、面談中に保健指導の専門家から『他の社員は大丈夫か』と尋ねられた。被災者に面談を勧めたが『私は大丈夫です。問題ありません』と大声を出し、何も語らず作業に戻った。温厚で黙々と仕事をしていた被災者が大声を出したのは珍しかったため、印象に強く残っている。保健指導の専門家は『彼の方が危ないのではないか』と言った。」とのことであった。

（＊自殺は同月中旬）

命書では取れないため不明であるが、仮に事実であった場合、被災労働者が契約外の業務に従事していた可能性も考えられる。仮にそうであるならば、会社側が考える工程（工期までにかかる当該事業場における工数や人工の数等）との乖離が生じる可能性が高い。

.....

⑤工期が逼迫した時期に、上司が現場に訪れ声掛けを行っている。その後の上司の支援についての記述はない。近年、職場におけるメンタルヘルス対策は喫緊の課題になっており「労働者の心の健康の保持増員のための指針」（メンタルヘルス指針、平成18年3月策定、平成27年11月30日改訂）が発出されており、「4つのケア」の重要性を伝えている。上司が要となる「ラインによるケア」においては「職場環境の把握と改善」が求められているが、仮に上司が睡眠時間の変化に気づき、産業保健スタッフ等（⑤保健指導の専門家の面接）への面談をこの時期に促していたら、何らかの医学的なアプローチを受けることはできたのではないかと考える。また、1か月の工期の遅れ、工期の延長が認められない現場であれば、容易に労働時間が増加することは想定されたと考えられる。部下である被災労働者が申告している日々の労働時間の把握、工程表との突合などを行うことで本来の労働時間の確認ができたのではないか。その上で現状の業務の確認（契約以外の仕事の引き受けを行っているか、増員された社員への仕事の分配の確認等）を行い、適切な働き方への指導ができたのではないかと考える。

.....

⑥本人の希望ではないが、同僚の面接指導の際に、保健指導の専門家が被災労働者に声を掛けているが、大声を出し、何も語らず作業に戻っている。保健指導専門家はその反応を見て『彼のほうが危ないのではないか』と発言している。面談の日時は不明であるが、自殺をした同月中旬に行われたことから、既に病状が悪化していたものと推察される。当該事業場には保健指導の専門家面談という制度があることから、もっと早くここへのアプローチをしていたらと悔やまれる。

事案 2: 管理監督者扱い等に伴い労働時間の状況の把握が疎かになっていたケース

発症前 1 か月間の時間外労働時間数	190H	職種 性別	現場監督 所長/男性	元請・下請	元請
原因	当該事業場において新規事業である分譲マンション建設の現場監督(所長)として従事していた。基礎工事中に大量の地下水が出水し 3 か月の工事遅延が発生したが、工期の変更は認められず、これを完工するための予算措置や適切な支援が得られないまま、工期末期にしわ寄せが具体化し、突貫工事の実行によって様々な弊害が発生した。この対応に迫られて現場の責任者として、一人で処理できる量をはるかに超える業務に従事したこと等により、発症前 1 か月に 190 時間を超えるような長時間労働を行い業務上の精神障害を発症した。				
産業保健スタッフの有無及び支援	調査復命書では確認できない(事業場 50 人未満) 精神科受診歴なし				
発生後の対応	自殺				
労働時間管理	管理監督者扱いか? 実際の労働時間を報告していなかった。				
組織体制	1.元請・下請 当該事業場が元請であるが、親会社(建設会社)により工期などを管理されていた。「親会社より請負った」という記載がある。 2.上司 上司あり 3.同僚 調査復命書では確認できない。 4.その他関係者 下請け業者あり				
相談窓口	不明				
労務管理からの視点	確認された事実に対する労務管理から見た視点 (詳細は次頁) (1) 長時間労働の要因 ① 工期の逼迫 ② 業界・会社の風土 ③ 上司の支援不足 ④ 労働時間が管理されていない (2) 付随すると考えられる要因 ⑤ 人員増加するも被災者の業務の軽減には至らず ⑥ 達成困難なノルマを課された				

確認された事実	労務管理から見た視点
<p>(1)長時間労働の要因</p> <p>①工期の逼迫</p> <p>②業界・会社の風土</p> <p>・調査復命書によれば、「基礎工事中に発生した大量の地下水の出水により約3か月の工期の遅れが生じたため、被災者が定例会議において頻繁に工期延長を訴えていたが工期の変更は認められないことが確定的になった。」とある。</p> <p>・同僚によれば「被災者は再三、工期の延長を訴えたが会社の上層部は親会社指定の工期、予算でやることだけをひたすら命じるだけだった。」とのことであった。</p> <p>.....</p> <p>③上司の支援不足</p> <p>・上司A「もともとこの工事は3か月の余裕を見て工期を組ませてもらっていたので、3か月遅れたものの、工期の変更は必要ないと思っていた。」</p> <p>「被災者から工期を延長して欲しいというような申し出はなかった。」とある。</p> <p>しかし、関係者からは</p> <p>・「被災者は工期延長を定例会議の場で頻繁に訴えていたが実現しなかった。」</p> <p>.....</p> <p>④労働時間が管理されていない</p> <p>・調査復命書の「労働時間の把握方法」において、労働時間は自己申告制を取っているが、部下の時間外・休日労働を参考にして、修正。(部下よりも多く勤務していた事実、PCのログオンログオフ、メール送信時刻等により)直近の時間外・休日労働が約190時間となっている。</p> <p>.....</p> <p>⑤人員増加するも被災者の業務の軽減に至らず</p> <p>⑥達成困難なノルマを課された</p> <p>・調査復命書によれば、「当現場では利益が出ないことが確定し、工期の延長も予算の追加も望めないことが明らかとなり、被災者にとっては相当なノルマが課された。このノルマ達成のため、工期終盤に極端な突貫工事が必要となり大幅に労働時間が増加した。突貫工事に伴う多額の出費により大幅な赤字が発生するとともに、予算不足の中での困難な業者の手配、応援社員との調整、上役が現場に常駐するようになってからは、上役が業者に無理な工程を強いるような指示を出すことになり、これに伴う業者からの苦情の後始末、近隣</p>	<p>労務管理から見た視点</p> <p>①今回、当初の工期より3か月遅れていることが大きな要因であったと考えられる。</p> <p>.....</p> <p>②③被災者の上司Aと関係者の言い分が分かれている。上司Aの立場で考えると、会議の中で部下(被災者)に工期を守るよう上司が指示することは組織上の統制をせざるを得なかったとも考えられる。しかしながら、当該企業にとって初めてのマンション建設であったことから、その過程を会社の上層部も注視していたと考えられるし、定例会議における議事録などの目を通せば工期の遅れに関してはキャッチできたと考えられる。大前提として、予定された仕様や納期を守ることは、どの業種においても求められるものである。一方、予想外の出来事が起こり得た際に、どのような対応ができるかで、その会社の資質が測れると考えられる。</p> <p>後述するが、最終的には工期終盤において、新たな職人を投入し、突貫工事を行うこととなる。その結果、納期には間に合うが、その過程で業者や近所からの苦情、仕上げの不足から発注者からのクレームも受けることとなる。そのように考えると、現場監督である被災者の度重なる工期延長の訴えを真摯に受け止め、改善策を上司が上層部に伝え、会社として早期に改善策に乗り出すことが求められた。</p> <p>.....</p> <p>④労働時間は自己申告制であり、実態と乖離していた。留意すべき点として被災者は現場監督(所長)のため管理監督者の扱いを受けている可能性がある。現在は、管理監督者であっても労働安全衛生法において、労働時間を客観的に把握する義務が課せられているが、本事案は、2019年4月前に起こったため労働時間の把握は、厳格にされていなかったのではないかと。また、管理監督者以外の被災者の部下2名の申告した時間外・休日労働が実態と異なっていることも判明し、再申告している。うち1名は、被災者の死亡前2か月を遡るX年9月では約110時間、同年10月は約180時間となっている。その部下よりも長く働いていたことから被災者は190時間以上の残業として認められている。当該事業場の36協定は調査復命書では不明であるが、調査の結果、再申告をしていることから日々の労働時間の管理が徹底されていないことは明白である。仮に部下両名の労働時間が正確に把握され、残業報告が上がっていれば、この工事における逼迫さを会社として認識できていたのではないかと考えられる。仮に管理監督者の扱い</p>

<p>からのクレーム対応等に多大な労力を費やし、仕上げの不足から発注者からのクレームも受けていた。」という。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・調査復命書による「業務による心理的負荷 具体的出来事」によれば、[9 月頃から突貫工事に必要な業者の手配等のため仕事量が著しく増加した。8 月は約 55 時間であったものが 9 月は 165 時間となった。代金を払えるあてがないにもかかわらず、職人を手配することや支払いのめどの確認、作業方法や段取りの問い合わせが被災者のもとに殺到することになり、その調整に多大な労力を費やすことになったものと認められる。」とのことであった。 ・関係者によれば「合理的でない工程を強いられたことによる増加費用について全額分もらえなかった。恐らく多数の下請け業者が当社と同様、損失を押し付けられているかと思う。」とのことであった。 ・複数の関係者によれば「僕の立場がない」「居場所がない」「後から来た連中、俺のプライドズタズタ」と言っていたとのことであった。 ・同僚によれば「明らかに様子が異なっていた」とのことであった。 	<p>であっても労働契約法における安全配慮義務の対象であり、その視点から考えても被災者や部下の時間外・休日労働が適切に申告されていれば、このような長時間労働は「健康障害予見可能性あり」として会社もヒアリングなどの何らかの配慮は行われていたと考えられる。仮に部下だけであったとしても、被災労働者への言及があれば、安全配慮義務が果たされる機会もあったのではないかと考えられる。</p> <p>.....</p> <p>⑤⑥工期の遅れを取り戻すため、工期終盤に自社の社員と別の下請業者が増員されている。人員を増やし、工期の遅れを取り戻すことは適切な支援であると考えられる。しかしながら、時期が工期終盤に行われており、結果的に超突貫工事となってしまった。さらに被災者は、以前からいた一次下請け業者との間に挟まれて「僕の立場がない」等の発言もされている。長時間労働に加え、工期終盤の様々なトラブルの対応を現場の責任者として迫られ、一人で処理できる範囲をはるかに超える業務に従事していることも要因の一つとなっている。関係者の複数の発言から、被災者の「明らかに様子が異なる状態」に気づいている。しかし、工期終盤に常駐している上司や会社に、この状態が報告に上がっている様子は確認できない。工期が逼迫して気づけなかったのかもしれないが、上司の声かけや相談窓口の設置等があれば本人や周囲が声をあげることができたと考えられる。</p>
---	--

事案 3: 実労働時間は把握されていたものの実効性のある長時間労働対策が行われていなかったケース

発症前 1 か月間(3 週間前)の時間外労働時間数	直前 3W 130H	職種	現場管理 営業	元請・下請	元請
原因	<p>出向先の B 社から A 社(当該事業場)に異動した後、賃貸物件の入居者退去時のリフォーム工事監理部において、関係業者からの協力を十分に得られない状況に陥り、自身で対応を行っていたことなどによって、繁忙期以外の時期においても恒常的な長時間労働を行っていたものと推察される。自死した日を起点とし、発症 3 週間前に概ね 130 時間の時間外労働が認められた。</p>				
産業保健スタッフの有無及び支援	<p>調査復命書では確認できない (50 人未満) 精神科受診歴なし:</p>				
発生後の対応	<p>自殺</p>				
労働時間管理	<p>労働時間管理は行われていたと考えられる。 ●労働時間管理はタイムカード、日報などで管理されていた。 ●1 年変形労働時間制の導入</p>				
組織体制	<p>1.元請・下請 当該事業場が元請 2.上司 直属の上司(課長)、部長あり。 3.同僚 調査復命書では確認できない。 4.その他関係者 過去に出向していた先の社員 仕事を依頼する職人</p>				
相談窓口	<p>調査復命書では確認できない</p>				
労務管理からの視点	<p>確認された事実に対する労務管理から見た視点 (詳細は次頁) (1)長時間労働の要因 ①恒常的な長時間労働の把握をしているが実効性のある対応が行われなかった ②関係業者から協力を得られない事実を把握しているが実効性のある対応が行われなかった ③上司の支援不足 (2)付随すると考えられる要因 ④会社の風土の特性 ⑤健康状態からのアプローチ不足</p>				

確認された事実	労務管理からの視点
<p>①恒常的な長時間労働の把握をしているが実効性のある対応が行われなかった *発症前6か月の各月 すべての月において100時間を超えている (最大月が約230時間) </p> <p>②関係業者から協力を得られない事実を把握しているが実効性のある対応が行われなかった ・社長によれば「X年1月に出向先(B社)で得意先担当者の信用を損なったため、仕事がなくなり、出向を解除し当該事業場(A社)に同年3月に異動させた。社内の信用を獲得することに前向きに行っていたと認識していたが、職人への接し方に問題があり、4月に別部署に異動。業者へ依頼した作業を自身が手伝ったり、工期上の理由により自身で行ったことにより、帰社時間が遅くなっていた。」 「無理なノルマを与えたつもりはなく、業務内容から考えると、残業時間が必要以上に多かった印象」とのことであった。 ・部長によれば「亡くなる前の9月とか8月頃は、忙しい時期ではなく、何か突発的な仕事が入って被災者がその対応に追われていたということもなかった。」とのことであった。 </p> <p>③上司の支援不足 ・直属の上司によれば「仕事の関係で日常的な相談はよくあったが、対応に困るような悩みは聞いたことはない。」 ・「繁忙期には休みが取りにくくなることがあるが、会社からはスケジュールを調整してなるべく休みを取るようと言われており、例えば1か月くらいずっと働きっぱなしということはないと思う。」とのことであった。 </p> <p>④会社の風土の特性 ・直属の上司によれば「被災者も残業をすることがあったが、時間的には私や部長の方が多かった。」とのことであった。 ・社長によれば「人よりも努力している、役に立ちたいという思いがあり、進んで長時間労働もやっていたところもあると思うので、労働時間が長かったことを苦しんでいたとは考えにくい。」とのことであった。 </p> <p>⑤健康状態からのアプローチ不足 ・社長によれば「帰社後、1~2時間の居眠りが</p>	<p>①当該事業場の36協定がないため労使で締結された時間外労働や休日の時間外、休日の出勤回数が確認はできないが、自死した日を起点とした発症前6か月の各月を見てみるとすべての月において100時間を超えており、このうち最大月は概ね230時間となっている。タイムカードや日報などから労働時間管理はされており、概ね申告どおりと考えられる。長時間労働の把握はされているが、具体的な対応策は講じられていない。現在は改正されているが、被災者が自死した時点における労働安全衛生法においては、「1か月あたり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められるときは、労働者による申し出を受けて、医師による面接指導を行わなければならない」と事業者が義務付けられていた。おそらく、労働者の申し出がなかったため医師への面接指導は行っていなかったと考えられる。しかしながら、労働契約法において、労働者の心身の安全や健康に対する配慮義務は課されており、それが果たされていない。 </p> <p>②当該事業場は、中小零細企業規模であり、出向先も別法人であるが同一事業主であることから、社長自らが被災者の様子も把握していたと考えられる。得意先担当者の信用を失い仕事をなくしたことは、会社にとっては損害であるが、被災者に再度、機会を与えるべく異動させたと考えられ、雇用確保の対応は企業としては望ましいと考えられる。一方、異動先でも職人の接し方に問題があったため、次の異動としているが、この時点で、外部への待遇や対応について注意・指導を行い、教育を行うことが望まれた。その理由としては、次の異動先でも外部との対応に苦慮し、それによって時間外労働となっているためである。「業者の仕事が被災者自身がしていた」ことを社長自身が把握していたのであれば、被災者の仕事への非効率性に留めるべきではなく、具体的な改善策が求められた。生産性と健康確保のために、指導することが望まれた。経営面から考えても、自社社員が手伝いや職人の代わりに工事に携わればその分の人件費は赤字になり慣例化すれば、さらに赤字が増え、その分被災者の労働時間が増えてくる。結果、長時間労働になるため、生産性は下がり、健康障害を引き起こす要因になる。会社にとっても、社員にとっても良いことではない。業者や職人に対して、協力してもらうためには、どのようなことをすれば良いのか、アプローチの方法や社長や上司からの働きかけなどが求められた。 </p>

<p>あった報告が認められるが、弊社が受容する労働時間としては減ることなく報告する。」とのことであった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・調査復命書によれば X-1 年 11 月に「不眠症」と診断され、プロチゾグラム 14 日分、処方されていることが認められた。 ・調査復命書によれば、γ-GTP 基準値 50 以下に対して、自死した年、前年、一昨年と高い数値であった。健康診断で肝臓の数値の指摘を受けたことがあったと請求人の申し立てで認められた。」とのことであった。 	<p>③仕事上の相談は、上司に相談できているし、会社の体制としても、休日に関する指導はされていたようであるが、日々の時間外労働についての改善には至っていない。</p> <p>仮に労働時間管理を行っているのが、直属の上司もしくはその上の上長であるならば、36 協定における一日、一か月の残業時間や法定休日などの管理を行い、恒常的な長時間労働に改善する支援が求められた。</p> <p>.....</p> <p>④直属の上司の発言は、被災者より残業をしており、恒常的な残業が何われる発言が見られた。社長からは残業時間を推奨するような発言が見受けられ、このような意識が長時間労働を作り出す要因の一つになっていたのではないかと考えられる。労基法においては、法定労働時間が定められており、本来、1 週間は 40 時間、1 日は 8 時間をそれぞれ超えてはならない、となっている。これが大原則であり、残業はあくまでも臨時的、突発的という位置づけである。一方、中小零細企業の場合は、人材も限られていることから、繁忙期などは残業をしなければ業務に支障が出ることも理解できる。加えて労働者に対し積極的に仕事に望む姿勢を評価することは理解できるが、一月 100 時間を超え、それが恒常的になっている状態は問題である。健康確保が前提であるべき、と考えられる。</p> <p>.....</p> <p>⑤残業時間中であっても居眠りをしているようであれば、労働時間の管理の徹底を行う目的と疲労の回復のために自宅に戻すなどの措置を講じることが求められた。また、定期健康診断の結果、基準値に対し過去3年間にわたり、高い数値となっている。休職や就業制限などの指導は調査復命書では不明であるが、プレゼンティーズムの視点から考えて被災者に対し、健康管理の改善を図ることができたかと考えられる。仮に「健康経営」などの取り組みをしていた場合は、フィジカル面でのアプローチで生活習慣の見直し(飲酒習慣の改善)を図りつつ、メンタル面での課題(不眠への訴え)への対応ができたのではないかと考えられる。</p>
--	---