

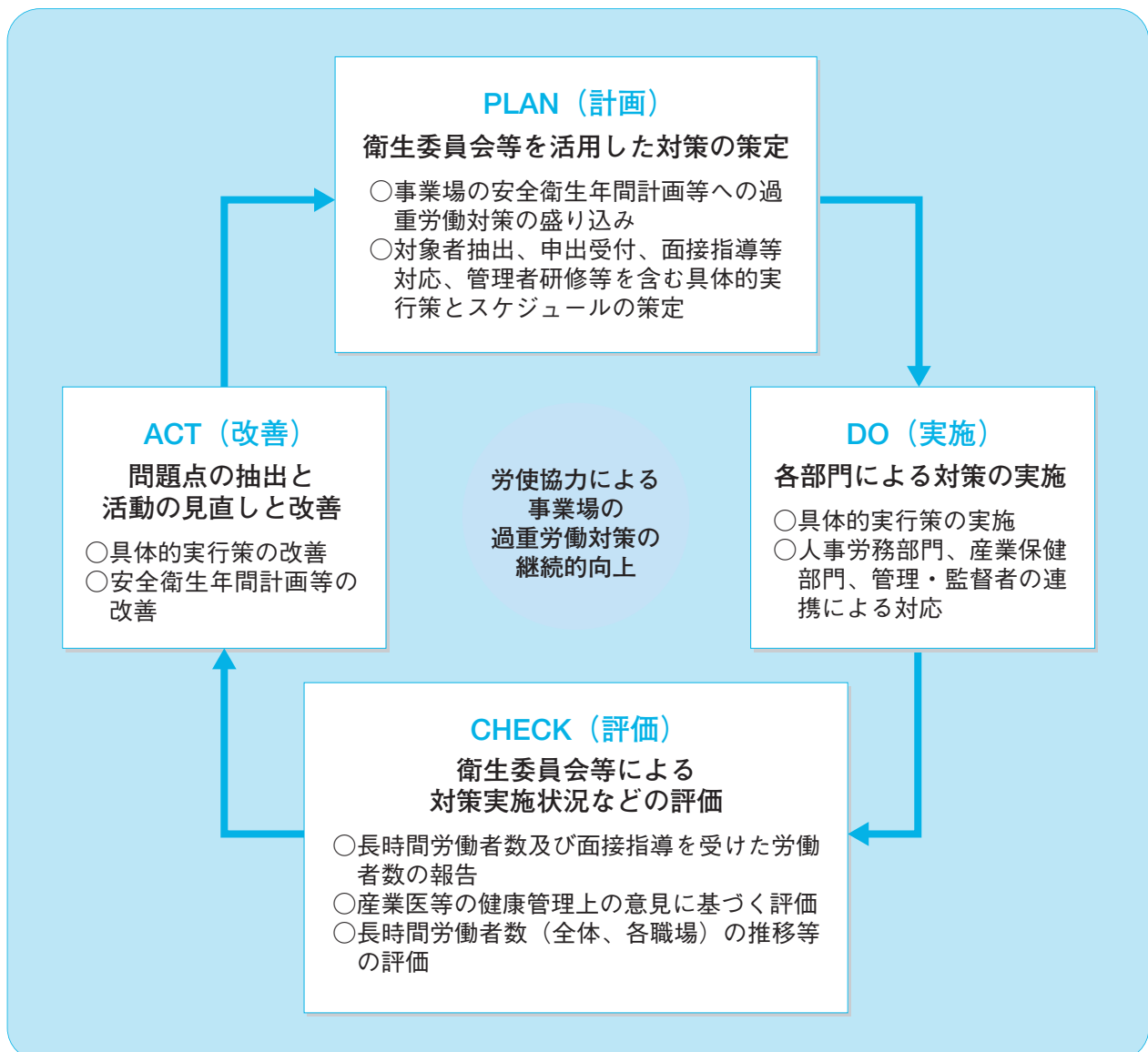
3. 過重労働対策推進計画

1 PDCA（計画・実施・評価・改善）サイクルの活用

事業場の安全衛生水準を継続的に向上させるためには、これまでの経験や勘に頼ることなく、PDCA（Plan Do Check Act=計画・実施・評価・改善）サイクルを活用し、システムとして活動を展開することが重要です。過重労働対策についても、まず事業者による意思決定と方針の表明に基づき、過重労働対策の目標と推進計画を作成しましょう。また、過重労働対策推進計画のPDCAサイクルを具体的な文書にすると、手順、役割、内容、記録などが明確になり、計画を推進していく上で効果的です。

さらに、過重労働対策の推進には、事業場で働くすべての人々が過重労働に関する方針と情報を共有し、全員で参加しながら進めていくことが大切です。

例 ▶ PDCA サイクルによる活動の展開



2 推進体制

過重労働対策の推進には事業場における体制づくりが重要です。推進体制には、職場の管理・監督者、衛生管理者・衛生推進者、人事労務担当者、産業医や保健師等の産業保健スタッフなどの各部門を含み、推進に当たっては衛生委員会等を活用することが必要です。事業場の各部門がそれぞれの役割を十分に理解し、過重労働対策推進計画に基づいて連携して対応します。事業場の推進体制が機能することにより、過重労働が起りにくい状況をつくり、過重労働による健康障害防止のための産業医等の医師による面接指導等の実施まで推進計画がスムーズに進むこととなります。



3 勤務状況の把握

過重労働による健康障害を防止するためには、長時間労働になっているかどうかの把握、すなわち労働時間の把握が重要です。

全国的な調査によれば、多くの事業場で労働時間を把握する方法として利用されているのは、タイムカードなどの自動管理システムや自己申告、上司や管理・監督者による確認等ですが、原則としてタイムカード、ICカード等の客観的な記録に基づいて把握することが望めます。

また、労働時間だけでなく、勤務の不規則性、出張の有無、交替制勤務や深夜勤務の状況など労働者の勤務の実態についても把握することが望めます。

4 時間外労働削減対策

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。時間外労働は、本来臨時的な場合に行われるものであり、事業者は36協定（労働基準法第36条に基づく協定）の内容を限度基準（労働時間延長の限度を定めた基準）*に適合したものとしましょう。また時間外労働削減については、労働者の健康管理の観点から衛生委員会等でも積極的に審議し、その結果を尊重して、それを基に対策を着実に実施することなどが望めます。

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。実際の時間外労働を削減するためには事業者及び管理・監督者自らの認識及び実行が求められているといえます。

▶ 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。

また、裁量労働制**の対象となっている労働者を含めたすべての労働者について、健康確保のため過重労働とにならないよう努めましょう。

- * 「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（平成10年12月28日労働省告示第154号）
- ** 新商品の研究開発、情報処理システムの分析・設計、放送番組の制作のための取材・編集等、一定の業務の中から対象となる業務を労使で定め、実際に労働者をその業務に就かせた場合、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度。詳細については、厚生労働省のホームページを参照してください。

5 年次有給休暇の取得促進

有給休暇を取得することは心身の疲労回復、過重労働による健康障害を防ぐことにつながります。また、日常的に有給休暇を取得して心身の健康保持増進活動を行うことにより、脳・心臓疾患の発症リスクを下げることになります。

このように、年次有給休暇の取得は健康確保の上でも極めて重要なことであり、その行使は当然である、というように職場の意識を改革しましょう。特に時間外労働が連続した場合には、まとまった休暇を取りやすいように配慮しましょう。

また、年次有給休暇取得計画書などの作成により、労働者の休暇取得を促進しましょう。

6 労働時間等の設定の改善

労働時間や休日の設定に関しては、労働者の健康と生活に配慮することが重要です。労働時間等の設定の改善に関する特別措置法に基づき事業主の取組みの参考となる事項を掲げた労働時間等設定改善指針***が示されていますので、過重労働対策を進める観点からも、この指針に留意しながら、疲労を蓄積させない又は疲労を軽減させるような労働時間等の設定を行いましょう。

(*** 平成18年3月31日告示第197号)

