



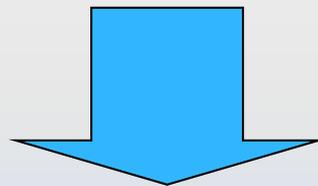
社員の健康管理に注意しよう

(有)働きがい研究所 平成24年5月

危ない社員が倒れたら . . .

A社にはこんな社員がいます

- ✓ メタボの肥満体型
- ✓ 健康診断では、ほとんどがD以上の有所見判定
- ✓ BMI、体脂肪率とも危険値
- ✓ 健康診断後に再受診もしない
- ✓ 日常生活はほとんど外食で喫煙も習慣化
- ✓ 1日3時間以上、月平均80時間以上の残業は当たり前

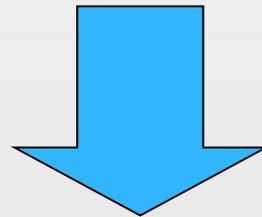


こんな社員が脳梗塞で倒れたら . . .



労災だと申出られるかも

脳血管疾患の発症前に、1ヵ月100時間
または
半年間で平均80時間の残業がある



業務と発症の関連性が強くなり、
労災と判断される可能性が高くなる



労災となった場合のリスク

- ▶ 医療費や休業補償は国の労災保険で担保されている
- ▶ ただし、会社には社員が健康・安全に働けるよう配慮する「安全配慮義務」が課せられている（労働契約法第5条）
- ▶ 労災となった場合、「安全配慮義務違反」で損害賠償を提起されるリスクあり
- ▶ 重度の後遺障害や死亡の場合など、億単位の賠償を求められることもあり得る



過重労働による死亡を認め3200万の賠償

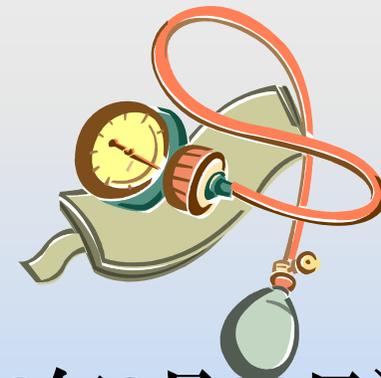
- ◆ ソフトウェア会社のSE（33歳）が脳幹部出血で死亡
- ◆ 年間総労働3000時間超え
- ◆ 死亡前2ヶ月は1ヵ月270時間～300時間の総労働時間
- ◆ 死亡前1週間は総労働時間は73時間25分（週40時間所の1.84倍）
- ◆ プロジェクトリーダー就任から死亡まで、顧客や協力会社からの苦情、
- ◆ 要求のため高度な精神的負担のため疲労が蓄積
- ◆ かかる状況で会社は安全配慮義務を尽くさなかったとして、3200万の損害賠償を認めた。

（システムコンサルタント事件：最高裁平成12年10月13日）



健康診断の不実施で6200万の賠償

- ▶ 68歳の警備員
 - ▶ 病院の夜間警備業務中、宿直室において脳梗塞で死亡
 - ▶ 4週間休日なしの連続勤務や、安眠困難な宿直室の環境
 - ▶ このような状態が12年以上にわたり、慢性恒常的な疲労状態と考えられた
 - ▶ さらに会社は12年間、一度も健康診断を行わず
 - ▶ 会社の安全配慮義務違反および社長個人の不法行為責任が認められ、会社と社長に6294万円の賠償を認めた
- (富士保安警備事件：東京地裁平成8年3月28日)



過労死訴訟：朝日ソーラーを提訴 妻「夫の死は過労から」

夫が死亡したのは長期間の長時間労働による過労が原因として、さいたま市西区の女性が、太陽熱温水器や太陽光発電システムの製造販売「朝日ソーラー」（大分市）に、慰謝料など計1億3780万円を求める損害賠償訴訟を、さいたま地裁に起こした。

訴えたのは亡くなったKさん（当時36歳）の妻（37）。訴状によると、は08年2月に入社し、川越支店営業部で太陽熱温水器などの戸別訪問販売をしていた。10年3月2日夜、支店の駐車場で倒れ、翌3日に虚血性心疾患で死亡した。

入社以来、午前8時に出勤し午後10時半過ぎに退社する毎日。月平均で少なくとも178時間の時間外労働をし、1カ月以上休日がないこともあったという。川越労働基準監督署は今年3月に労災認定した。

めぐみさんは「行ってきますと出て行って、帰ってこない人になった。もうすぐ3歳になる娘に、毎年のひなまつりが父の命日というのはむごすぎる」と話し、同様の過労死が再び起きないようにしてほしいと訴える。

朝日ソーラー総務部は「訴状を見ていないのでコメントできない」としている。【平川昌範】[毎日新聞社 2011年9月6日(火)]

残業なかったNTT東社員 控訴審も労災認定——札幌高裁判決

NTT東日本社員だった北海道旭川市のOさん（当時58歳）が長期研修の疲労などのため急性心不全で死亡したにもかかわらず、労災認定されなかったのは違法として、遺族が旭川労働基準監督署に不認定取り消しを求めた行政訴訟の控訴審判決が10日、札幌高裁であった。井上哲男裁判長は労基署に不認定取り消しを命じた1審・札幌地裁判決（09年11月）を支持して労災を認定し、国側の控訴を棄却した。

判決によると、業務変更を命じられ、02年4月から東京や札幌での研修に頻繁に参加。02年6月に急性心不全で死亡した。心臓疾患の持病があり、残業していなかった奥村さんに過労死が認められるかが争点だったが、井上裁判長は業務と急性心不全の因果関係を認めた。

旭川労働基準監督署は「判決内容を精査して対応を決めたい」とコメントした。

【久野華代】[毎日新聞社 2010年8月11日(水)]

労災提訴：長期時間外労働 「糖尿病が悪化」大阪地裁に男性

大阪市内のすし店で働いていた男性（60）＝大阪市此花区＝が19日、1カ月約150時間の時間外労働が長期間続き、持病の糖尿病が悪化したとして、労災認定を求める訴訟を大阪地裁に起こした。弁護士によると、糖尿病については労災認定基準がなく、過重労働との関連性を争う訴訟は初めてという。

訴状によると、男性は92年4月、すしチェーン店の経営会社（東京都豊島区）に入社。約15年間にわたり大阪市内などの店舗で働いたが、08年1月に糖尿病が悪化して入院。現在はほとんど失明状態という。

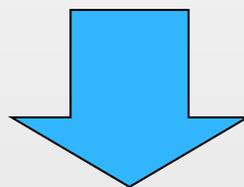
男性は09年2月に天満労働基準監督署（大阪市北区）に労災を申請したが、労基署は病気悪化と業務との関連性を否定し、支給を認めなかった。

原告側は「勤務は深夜が中心で、15年にわたり月150時間もの時間外労働が続いた。悪化との因果関係は明らかだ」としている。

【日野行介】[毎日新聞社 2011年4月21日(木)]

「安全配慮」とは社員の健康管理

社員の健康について、会社が何の対応もしていないと、安全配慮義務違反と判断されるリスク大



健康管理について、会社が取るべき対応を行うことが肝要

健康診断は法定義務

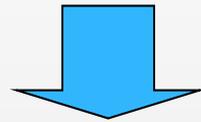
会社は以下の時期に健康診断を行う義務があります

- ✓ 入社時の健康診断
- ✓ 年1回の定期健康診断
- ✓ 深夜業従事者には半年に1回の健康診断
- ✓ その他、特定業務の健康診断や特殊健康診断もあり



健康診断は受診後が肝要

- ▶ 定期健康診断の結果、異常の所見ありと診断された



会社は医師の意見を聴かなければならない
(事業主義務)

- ▶ 意見聴取の内容

- ✓ 就業区分（通常勤務、就業制限、要休業の区分）とその内容
- ✓ 作業環境管理・作業管理についての意見



意見聴取後の責務 1

- ▶ 就業制限について

労働時間の短縮、時間外労働の制限、労働付加の軽減、作業転換、就業場所変更、深夜業の減少などの措置

- ▶ 要休業について

療養のため、一定期間勤務させない措置



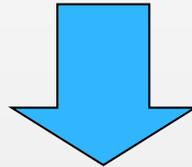
意見聴取後の責務 2

▶ 作業環境管理、作業管理について

- ✓ 作業環境測定の実施
- ✓ 施設又は設備の設置・整備
- ✓ 作業方法の改善
- ✓ その他適切な措置

残業が100時間を超えたら医師の面接指導

- ▶ 時間外・休日労働が1ヵ月100時間を超え、疲労の蓄積が認められる労働者から申出があった場合



医師による面接指導を行う義務あり

- ▶ 面接後、会社は医師の意見聴取、労働者の実情を配慮した業務上の措置・配慮を行う

過重労働の予防策①

- ▶ 過重労働の要注意者をリストアップする
- ▶ 健康診断での「要精密検査」などの判定者もリストアップする
- ▶ 要注意人物に医師の診断を受けるよう書面で勧告する
- ▶ 診断結果を報告させ、必要な措置を行なう

過重労働の予防策②

- ▶ 社員の時間外・休日労働時間数を毎月管理する
- ▶ 3ヵ月平均で月間45時間超、80時間超および1ヵ月100時間超の社員に時間外の実績を記した連絡表を交付し警告を行う



社員健康管理台帳

様式は(有)働きがい
研究所へお申し出
ください。ワード
にてお渡しします。

社員健康管理台帳

氏名	年齢	月80H超 の時間外・休 日労働の有 無	定期健康診 断実施日	健康診断 結果	再受診勧告日	再受診実施日	再受診結果	喫煙習慣	飲酒習慣	総務担当◎	総務部長◎	上司◎	社長◎
		有 無		・再・ ・									
		有 無		・再・ ・									
		有 無		・再・ ・									
		有 無		・再・ ・									
		有 無		・再・ ・									
		有 無		・再・ ・									
		有 無		・再・ ・									
		有 無		・再・ ・									
		有 無		・再・ ・									

受診勧告書

氏名 _____ 様

貴殿は、平成 年 月に実施した定期健康診断の結果（要注意・要精検）と判定されました。健康診断結果通知票、健康保険証を持参して、最寄りの医療機関で受けて下さい。医師の診断結果を会社に1ヶ月以内に提出して下さい。

また、今後は年に2回以上、診断書を会社に提出するようにして下さい。

平成 年 月 日

㈱
代表取締役

様式は(有)働きがい
研究所へお申し出
ください。ワード
にてお渡しします。

受領書

㈱
代表取締役 様

この受診勧告書を受け取りました。

医師の診断を至急受けるようにします。結果報告は受診後10日以内に行い治療の必要があれば治療に努めます。また、今後は年に2回以上、医師の診断書を会社に提出するようにします。

平成 年 月 日

氏名 _____ 印

(有)働きがい研究所

法令上の選任・設置義務

- 常時50人以上の事業所

衛生管理者、安全管理者（製造業など）、産業医、（安全）衛生委員会

- 常時10人以上50人未満の事業所

衛生推進者、安全衛生推進者（製造業など）

選任すべき管理者等を選任していない場合や、委員会を設置していても開催していなかったり、審議事項が不十分な場合は、安全衛生法違反や安全配慮義務違反に問われる

管理職も時間管理必要

Q：当社は管理職には残業代を支払っていませんので、タイムカードでの勤務時間管理は行っていませんが、問題ないですか？

A：管理職も時間管理する必要があります。80時間や100時間の基準は管理職にも適用されますので、会社が時間を把握していなくて事故が発生したら、責任を問われます。残業代の件とは別に考えなければなりません。少なくとも、月何時間働いたかの把握は必要でしょう。

それでも倒れてしまったら

病状の確認や各種保険の手続き、ご家族のケアなどは当然として、以下の点も同時に確認する

- ▶ 健康診断の結果
- ▶ 健康診断後の再受診、医師の意見聴取などの有無
(→ 会社の受診勧告などが書面で残っているか)
- ▶ 会社が行った業務上の配慮・措置
- ▶ 過去半年間の時間外・休日労働の時間数
- ▶ 時間外・休日労働に対して会社が行った対応
- ▶ 本人の日常生活の傾向（喫煙、食事、運動等）



あすの経営に生かしましょう

ご意見、ご感想、お問い合わせは

TEL ; 0776 (57) 1380

FAX ; 0776 (57) 1370

は し は た ら き が い

MAIL;hashi@hatarakigai.co.jp

H P ;

クリック!



●●●●お客様がうまくゆきます●●●●

(有) 働きがい研究所

賃金(福井県の賃金相場)・退職金、就業規則、社員研修

JR町屋陸橋を東に降りて右側、茶色いビルの2階

(福井市西開発1丁目2508野阪第2ビル201)

(有)働きがい研究所