

産業医・産業保健のあり方を考える～労働組合の立場から～

漆原 肇

(日本労働組合総連合会(連合) 総合政策推進局労働法制局 局長)

はじめに

労働安全衛生法は1972年10月1日に施行された。この法律が施行された結果、当時の労働災害は激減したが、一方で労働安全衛生法は、関係する政省令なども含め複雑となっており、企業によっては人員や財源の制約から、法律の順守が難しいと感じている事業場もある。

今後は法律の順守に加え、個々の事業場の労使によるコミュニケーションを充実し、実効性のある安全衛生対策を模索することも重要となるだろう。さらに、具体的な対応にあたっては、専門的な知見をもつ産業医を含めた産業保健スタッフの協力が不可欠となる。

就労人口の急激な減少や高齢化に加え、AIなどの新技術の導入を含め社会的・技術的な変化の激しい時代にあっても、そうした変化に対応できる労働安全衛生体制の確立は重要な施策であり続けるし、従来から存在している労働安全衛生のかかえる課題の解決もまた重要である。

1. 衛生管理者による活動の活性化

労働安全衛生法には労働者の健康確保のための必要な措置が定められており、事業場の産業保健活動の主体は事業者とされている。事業者は、法律や規則で定められている産業医や統括安全衛生管理者、衛生管理者と十分な連携をはかりつつ、労働者の健康確保や労働環境の改善を進めていかなければならない。

労働環境を改善していくためには、法律にもとづいて労働衛生管理体制を確立したうえで、労働衛生教育や健康管理、作業環境管理などを適正に実施していくことが重要である。

また、事業場の安全衛生管理全般を多忙な産業医が全てを担うことは困難であるため、衛生管理者などの産業保健スタッフなど「産業保健チーム」の協力が必要となる。

衛生管理者は、安全衛生業務のうち衛生に係る技術的事項を管理する実務者であり、少なくとも毎週1回作業場等を巡視し、健康に異常がある者の発見や防塵マスク、保護メガネといった労働衛生保護具等の点検と整備、衛生教育、健康相談、メンタルヘルス対策、産業医からの助言や指導にもとづく事業場の環境改善等々を行う。事業場において日常的に果たすべき役割は広い。

さらに、RPA¹やAI等の新技術の導入に伴うストレスへの低減対策や、高齢の労働者が安全に就労できる作業条件等の改善、安全衛生委員会の活性化など、今後も重要な役割を担うことになると思われる。

労働者は、AIを含め新しい技術の導入により処理が可能な業務から解放される反面、新しい技術でカバーできない「より高度な」業務の遂行が求められる場合もある。さらに、新技術を使いこなすために知識・技能の習得や、技術への順応、円滑な職場のコミュニケーションのあり方について、事業場の労使に加え、産業保健スタッフも協力し、生じうるストレスの低減策を検討していくこと

が求められる。

一方で、事業者が衛生管理者を選任したものの、具体的な権限も与えられない事例も少なくない。また、専任ではないため本来の業務に忙殺され、結果として衛生管理者として行うべき役割が果たせていない者（名ばかり衛生管理者）も少なからず存在している。

そのため、事業者が衛生管理者の重要性を改めて認識したうえで、必要な権限を付与していくことなどに加え、地道に努力している衛生管理者を事業者が適正に評価することなど、活動へのモチベーションの向上も不可欠である。

さらに、政府としても、衛生管理者の有資格者に対するITなどを活用した研修や情報提供のあり方のほか、従来の学習会・研修会への参加といったスキルアップの支援など、兼任の衛生管理者であっても活躍できるような施策を充実させていくことが必要である。

働き方改革などによって長時間労働対策の必要性が浸透する一方で、現在の仕事や職業生活が「強いストレス」となっている労働者の割合は58.0%（平成30年労働安全衛生調査）に達していることから、日常の産業保健活動の核となる衛生管理者の活動を活性化することで、事業場の衛生管理体制を底上げしていくことが重要である。

2. 「高齢になっても働きやすい事業場」の整備

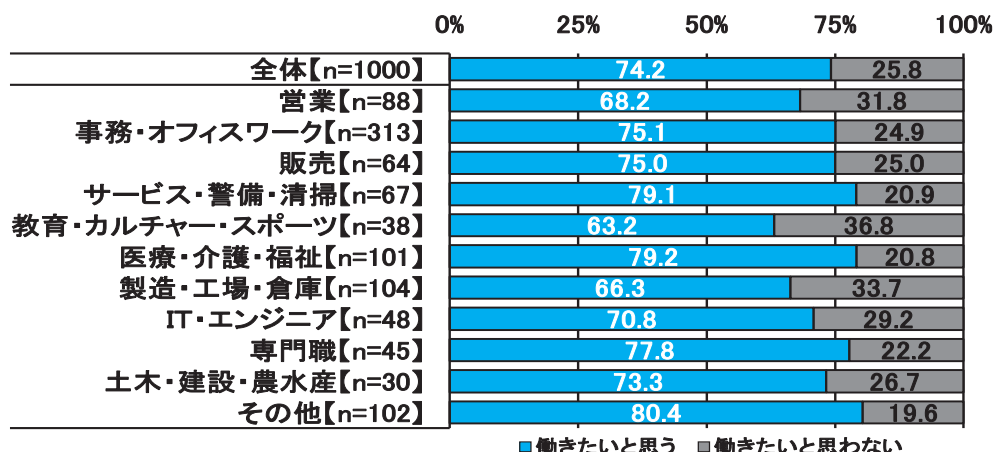
高齢者の雇用継続については、65歳までの雇用の継続義務化に続き、70歳までの努力義務化の法案が、今年3月の通常国会にて可決された。就労を希望する理由はともかくとして、長く働き続けたいと望む高齢労働者も増加傾向にある。

図表1にあるように、疾病や体力の衰えがあっても、働けるうちは継続して働きたいと思うか聞いたところ、「働きたいと思う」は74.2%、「働きたいと思わない」は25.8%となっている。

一方、図表2にあるように、働き続けるにはどのような配慮が必要か聞いたところ、「労働時間・日数への配慮」(71.9%)が最も高く、次いで、「十分な賃金の保障」(68.0%)、「仕事内容への配慮（例：現役時代の経験などが活かせる仕事の提供など）」(49.0%)、「職場の理解（例：現役世代の理解など）」(47.1%)、「健康への配慮（例：健康管理講習の実施など）」(42.6%)となっている。

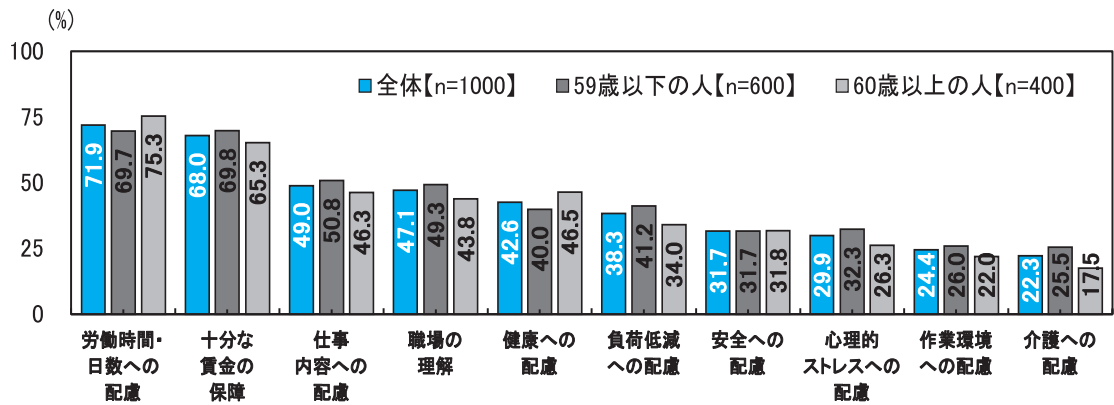
高齢期ともなれば、個人差はあるものの加齢による能力の低下や何らかの基礎疾患を持つ者も増えることから、産業保健スタッフと連携しつつ、労働時間や通院などの就労継続の面での配慮も必要となる。また、高齢労働者は若年労働者と比較して災害発生率が高く、被災した場合には傷病の程度が重くなる傾向がある。こうした状況に陥らないためにも、「安全」の観点からの職場環境の

図表1 病気や体力の衰えがあっても、働けるうちは継続して働きたいと思うか〔単一回答形式〕



出典：連合 高齢者雇用に関する調査（2020年1月）

図表2 高齢者がやりがい・働きがいを持って働き続けるには、どのような配慮が必要だと思うか
〔複数回答形式〕 *上位10位までを表示



出典：連合 高齢者雇用に関する調査（2020年1月）

改善といった対応も欠かせない。

そのため、厚生労働省は「人生100年時代に向けた高年齢労働者の安全と健康に関する有識者会議」を開催し、その報告書をもとに「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」を策定した。各事業場においては、この報告書やガイドラインなどを参考にしつつ、個人差を勘案しながら、働く高齢者の総合的な安全衛生体制の強化が求められる。

また、現在の労災認定基準では、疾病の発症の基礎となる血管病変などが、「自然経過」の範囲内とされた場合は、労災とは認められない可能性も高い。

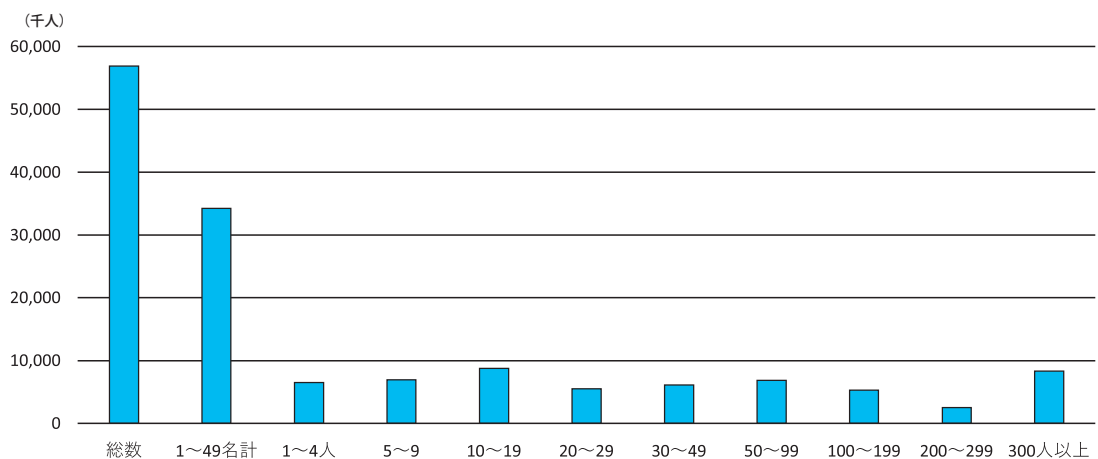
通常に加齢による老化であっても、そこに過重労働が加われば、現在の認定基準以下でも脳・心臓疾患なども発症しうる可能性も

否定できないため、今後のさらなる高齢者社会を踏まえ、連合は、専門職の医学的見地を踏まえた「総合的な高齢労働者の労災認定基準」も検討すべきであると提言している。

3. 中小企業・小規模事業場で働く労働者の安全と健康

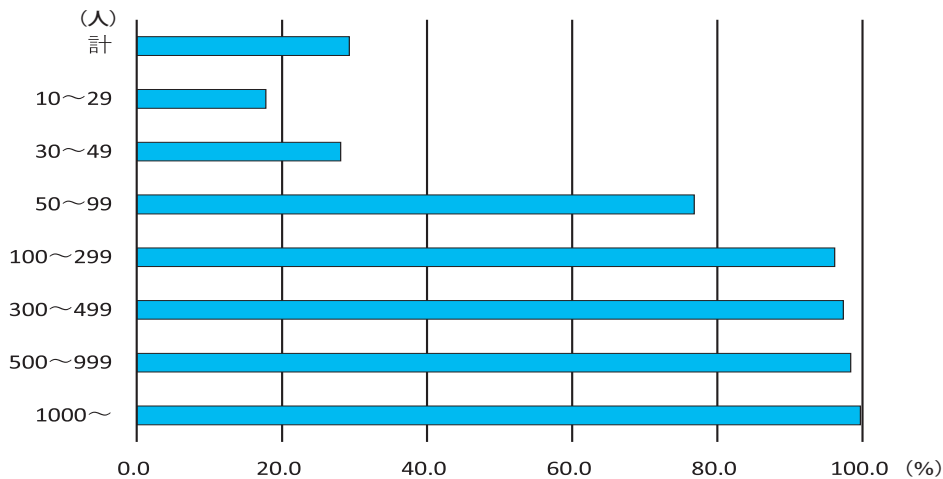
日本の50人未満の事業場は全事業所の約97%であり、そこで働く労働者も全労働者の約60%に達している（図表3）。50人未満の事業場には、労働安全衛生法によって、産業医や衛生管理者の選任義務や安全衛生委員会の設置も義務づけられていないため、安全衛生管理体制や、安全衛生活動上のリスク対策がどの程度であるかについて、十分なデータも少ない。

図表3 事業所規模別の従業員数（平成28年）



出典：総務省統計局、経済産業省「経済センサス-活動調査結果」

図表4 事業場規模別産業医の選任状況



出典：厚生労働省 労働安全衛生調査（実態調査） 平成30年

事業場の規模が小さければ、当然のことながら資金的な制約や、人的資源も十分ではない場合もあり、労働安全衛生に関する対策がなされないことも多い。さらに、事業者自らが産業保健活動の必要性を感じていない場合や、その活動の効果の理解が不十分である場合、結果として「取り組まない」ということもある。

とはいえ、多くの労働者が働く「50人未満事業場」への対策の重要性は、以前から指摘されており、今後とも政労使が協力しつつ、支援を充実させていくことが不可欠である。

50人未満の事業場における産業保健活動を高める観点から、連合としても、努力義務とされている安全衛生委員会などの設置や産業医の選任を当面は「30人以上から義務化」するよう長年政府に要請してきた。事業場の規模により、そこで働く労働者の安全や衛生の基準も異なるとすれば問題である。しかし、実際には資金的制約や産業医の確保が困難なことなどもあり、その実現にはさらなる支援策が必要である（図表4）。

また、連合は、産業看護職の活用の促進も提言しており、とりわけ、産業医を選任していない50人未満事業場の衛生管理体制において、「産業看護職」は効果的であると考えている。

看護職のうち企業に雇用されて働いている産業看護職はそれほど多くないが、例えば、保健師は衛生管理者免許を受けることもでき、

ストレスチェックの実施者になることも可能であるうえ、健康相談、健康教育など、様々な活動を担うことができるため、特に小規模事業場への対策として、産業看護職の育成強化と活用の推進は重要である。

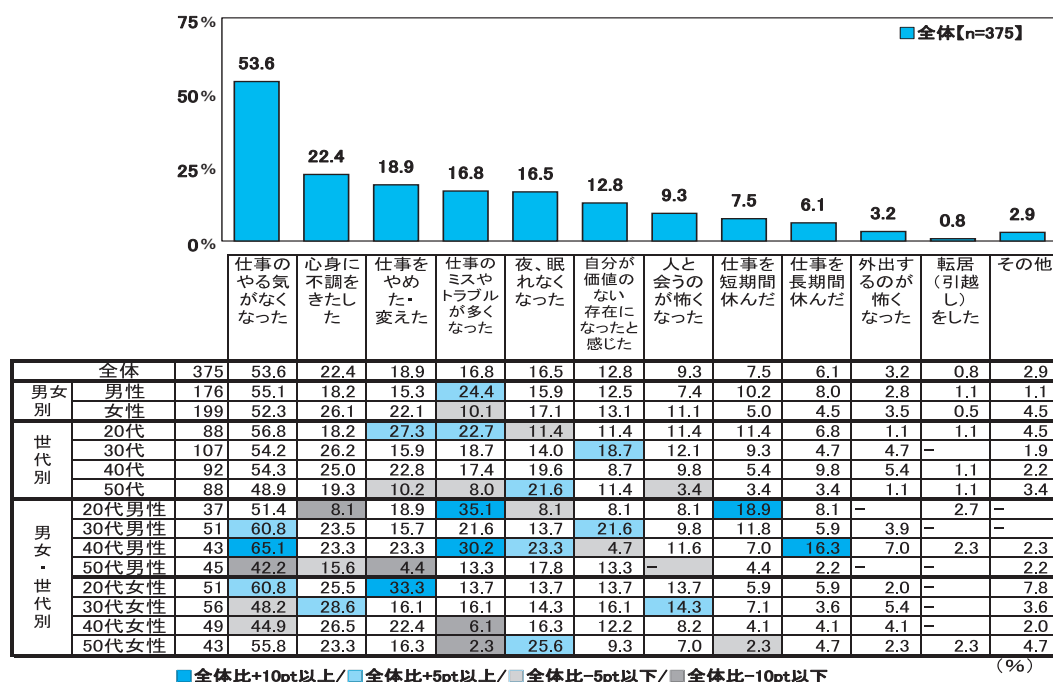
さらに、50人未満事業場であっても、産業保健活動上の課題を解決するには、まず課題を把握することが必要だが、その課題の把握段階から、専門的な知見を有する地域産業保健センターなど外部機関が加わることで、効果的な対策の実施も期待できる。

例えば、企業外の労働衛生機関によっては、通常健康診断だけでなく、作業環境測定、産業医や産業看護職による産業保健サービスを提供するところもあり、そうした労働衛生機関と連携していくことも重要だ。

どの事業場にも取引先を含め人間関係はあり、メンタルヘルス不調も「疾病」である以上、その発生をゼロにすることは難しい。その予防に向けた対策を実施しつつ、実際に不調者が出た場合、いかに適切な対応をとることができるかについて、考えておく必要がある。

そのためにも、産業保健職や外部機関を積極的に活用しつつ、保健所などの地域医療との連携や労働衛生機関などとも連携し、50人未満事業場で働く労働者に対し必要な産業保健サービスを提供できる体制を構築していくことが求められる。

図表5 職場でハラスメントを受けたことで、どのような生活上の変化があったか〔複数回答形式〕
対象：職場でハラスメントを受けたことがある人



出典：連合 仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査 (2019年5月)

4. ハラスメント対策

2019年5月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」では、パワーハラスメントを法律で定義し、セクシュアルハラスメントなどと同様の防止措置義務を企業等に課すこととなった。

この法律の施行(2020年6月)に向け、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」も策定されている。この指針には、「職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応」の例として「事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。」と記載されており、ハラスメントがメンタルヘルス不調を招く要因である以上、産業保健スタッフとしても企業等のハラスメント相談窓口および人事部との連携を含

め、その対応に一定の関与が求められる可能性がある。

図表5にあるように、職場でハラスメントを受けたことがある人に対して、ハラスメントを受けたことで、どのような生活上の変化があったか聞いたところ、「仕事のやる気なくなった」が53.6%で最も高く、次いで、「心身に不調をきたした」が22.4%となっている。

事業場でのいじめやハラスメントは、原則的には企業等の相談窓口や人事部、事業場のラインで対応すべき課題であるが、発症の予防や発症後の対応として、メンタルヘルス不調に知見のある産業保健スタッフによる支援が必要となる。

特に、パワーハラスメントは、時間とともに感情的な対立となる事例もあり、事業場として、被害者・行為者のメンタルケアを含め、双方のプライバシーの配慮を行いつつ、精神衛生面から相談や苦情に適切に対応できる体制を整備することが重要となる。

また、ハラスメントによる労災認定のための「認定基準」は、通達であるため法的な拘束力はないが、仮に認定基準に該当する行

為があったとすれば、特段の事情がない限り業務起因性が認められる可能性が高くなる。

法律の制定もあり、社会全体で見れば、ハラスメントを主たる原因とする労災の申請や認定も増えてくることも想定される。

ハラスメント行為は、被害者・行為者間だけの問題ではなく、周囲の労働者のメンタルにもマイナスに作用することもありえるため、ストレスチェックによる集団分析も重要となる。

研修などを通じたハラスメント自体の予防や、発生後の適切な対策には、労使がこれまで以上に積極的に取り組むことはもとより、必要に応じて外部の相談窓口を活用したうえで、事業場の産業保健スタッフとも連携し、快適な職場環境を実現していくことが重要である。

産業医を含め産業保健スタッフも、企業等の相談対応者と同様にハラスメント対策とメンタルヘルス不調に関して、情報収集や定期的な研修・講演の受講など、積極的な対応が必要であり、政府としても「産業保健スタッフのパワーハラスメント対応マニュアル」などを取りまとめることが求められる。

5. 最後に

時代や環境が変化しても、労働災害を撲滅するために、労働者の安全と健康を確保し、安心して働ける職場環境を整備するためには、政府・事業者・労働者・産業保健スタッフそれぞれが役割を果たしつつ、協力して取り組みを進めることが「これまでも」そして「これからも」重要である。

人手不足や多忙化、さらにはAIなどの新技術の導入などにより、事業場の人間関係が希薄化したとしても、同じ事業場で働く者同士のコミュニケーションが大切であることは変わらない。

そうした中、労働組合としても、総合的な安全衛生対策、長時間労働の是正や労働者が相談できる体制の充実・強化など、事業者や産業保健スタッフと協力しつつ、安心して働くことができる職場づくりに向けて努力をしていきたい。

1 RPA（ロボットによる業務自動化：Robotics Process Automation）これまで人間が行ってきた定型的なPC操作をソフトウェアのロボットによりオートメーション化するもの