

國本社労士事務所便り WEB版

2019年11月号

連絡先：〒742-0034
國本豊社会保険労務士事務所
電話：0820-24-6886



新たに建設業、メディア業の実態を調査 ～過労死等防止対策白書

政府は、令和元年版の「過労死等防止対策白書」を公表しました。「過労死等防止対策大綱」では、長時間労働などの問題から、特別調査をする業種を定めています。今年新たに重点業種として、建設業とメディア業の調査分析結果が記載されました。

そこで浮き彫りになったのは、建設業では現場監督として働く人たちがうつ病などの精神疾患となり、自殺に至るケースが多いこと、また、メディア業では20～30代の若い世代に精神疾患による労災認定が多いことでした。

◇建設業では現場監督に過労自殺集中

白書によると、建設業では2010年1月～2015年3月に311人が労災認定され、132人が過労自殺（未遂を含む）でした。中でも現場監督として働き、精神疾患となって労災認定された人は59人で、このうち半数以上の30人が自殺していました。59人が抱えていたストレスの要因としては「長時間労働」が最も多く挙げられています。

国内では東日本大震災後の復興事業などで全国的に建設需要が伸びています。一方、建設業で働く人の数は減り、昨年はピーク時より26%少ない503万人でした。人手不足のなか、過重な労働環境に追い込まれていった人が多いのではないかとみられています。

労働時間を見ると、建設業の現場監督は、6人に1人にあたる16.2%が週60時間以上。月換算すると、労災認定の目安である「過労死ライン」の残業80時間を超過する水準でし

た。建設業全体では、9.9%が60時間以上。現場監督以外の職種別では、施工管理や設計士など「技術者」は7.1%、現場で作業する「技能労働者」は3.5%でした。

◇メディア業では若い世代に過労自殺集中

2010年1月～2015年3月で、広告会社や放送局、新聞社、出版社などのメディア業では、ディレクター、プロデューサー、記者ら計52人が労災認定されました。このうち精神疾患で労災が認められたのは30人で、うち4人が過労自殺でした。30人中19人が20～30代の若手で、過労自殺した4人も全員が20歳代でした。背景にあるストレスは、長時間労働や仕事量・質の変化、上司とのトラブルが多かったとされています。

労働時間を見ると、メディア業は週60時間超が2.9%でした。放送業が最多の3.9%で、広告は2.5%。新聞では2%、出版で1.3%でした。

◇民間企業全体では過労自殺減少するも、 いまだ高い水準

過労死等防止対策大綱では労働時間が週60時間以上の労働者の割合を2020年までに全体の5%以下にする目標を掲げており、2018年の全業種平均は6.9%でした。2018年度の民間企業における過労死や未遂を含む過労自殺は計158件。2017年度から17%減少しましたが、いまだ高い水準にあり、一層の対策が望まれます。

令和元年版 労働経済白書の要旨

◇ポイントは「働きやすさ」と「働きがい」

厚生労働省は、「令和元年版労働経済の分析」（以下、労働経済白書）を公表しました。今回の労働経済白書では、人手不足下での「働き方」について、「働きやすさ」と「働きがい」の観点から分析が行われています。多くの企業が人手不足を緩和するために、求人条件の改善や採用活動の強化などの取り組みを強化している一方で、「働きやすさ」や「働きがい」を高めるような雇用管理の改善については、さらに取り組んでいく必要があるとしています。

◇賃金は増加の傾向

2018年度の現金給与総額（月額）は、5年連続の増加となりました。一般労働者の名目賃金およびパートタイム労働者の時給も増加しています。白書によると、人材確保のために7割近くの企業が「求人募集時の賃上げ」や「中途採用の強化」を行っています。

しかし、それでも多くの労使が人手不足による職場環境への影響を感じており、「働きやすさ」、「働きがい」の低下を実感しています。「働きがい」を向上させるためには、その前提として「働きやすさ」の基盤がしっかりと構築されていることが重要です。「働き方改革」を両観点から、より一層推進していくことが、人手不足を緩和していくことに繋がります。

◇「働きやすさ」のカギ

男女、年齢を問わず、働きやすさの向上には「職場の人間関係やコミュニケーションの円滑化」が必要であると考えている労働者の割合が最も多く、次いで「有給休暇の取得促進」、「労働時間の短縮や働き方の柔軟化」が多くなっています。15～44歳の女性にとっては「仕事と育児との両立支援」も働きやすさに関する重要な要素です。有給休暇の取得促進や労働時間の短縮、働き方の柔軟化などの雇用管理が、従業員の働きやすさの向上、

離職率の低下、新入社員の定着率の上昇につながると考えられ、企業に対応が求められるところでしょう。

◇「働きがい」をもって働くために

「働きがい」を高めるには、職場の人間関係の円滑化や労働時間の短縮などに加えて、上司からの適切なフィードバックやロールモデルとなる先輩社員の存在を通じて、将来のキャリア展望を明確化することが重要です。また、質の高い「休み方」（リカバリ経験）が疲労やストレスからの回復を促進し、「働きがい」を高める可能性があることにも注目です。「働きやすさ」の向上が定着率などを改善し、「働きがい」の向上が定着率に加え、労働生産性、仕事に対する自発性、顧客満足度などさまざまなアウトカムの向上につながると考えられます。白書では、具体的な企業の取組例も紹介されており、参考にできそうです。

【参考：「令和元年版 労働経済の分析」】
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_06963.html

当事務所よりひと言

今月号もお読みいただき、事務所便りWEB版をご覧いただき、ありがとうございました。

今月号では労働経済白書について触れましたが、この内容が少しでも働きやすさにつながり、そして、会社の業績向上につながれば幸いです。