

# 輸送リーダー

2016  
May 5  
Vol. 212

## 首都圏の高速道路料金が 対距離制を基本とした料金体系へ

2016年4月1日より、首都圏の高速道路(圏央道を含むその内側の高速道路)は、起終点間の最短距離を基本とする懸ぎ目のない料金体系に統一されます。これに伴い高速道路料金が改められ、例えば都心経由に比べ、割高とされてきた圏央道経由の料金が値下げとなります。一方で首都高の最長区間や第三京浜、京葉道路などを利用する際は大幅な値上げとなります。また国土交通省では、都心の料金変更による渋滞緩和効果を検証し、近畿圏の高速料金制度の見直しも進める方針です。

### 業界見聞録

「安全に適正運賃必要」藤井自動車局長トラックで議論深める  
ドライバー実態調査 拘束時間3割が守れず 国、来年度から対策を加速  
北海道新幹線 貨物新幹線の導入検討など

# 増加する労働者の ストレスによる精神疾病

—— ストレスチェック制度の実施に向けて ——

一般社団法人SRアップ21

宮城会所属／社会保険労務士 中島 文之＝文

## トラック運送業の労災支給は全業種中最多

仕事から生じる強いストレスにより、精神障害を発病する労働者が増えています。厚生労働省が昨年6月に発表した統計資料「平成26年度『過労死等の労災補償状況』」によれば、精神障害に関する事案について、労災請求件数と支給決定件数の双方とも過去最多となりました。

この統計資料では、精神障害に係る業種別・職種別の労災請求件数及び支給決定件数も明らかになっています。まず業種別を見ると「日本標準産業分類」の大分類「運輸業、郵便業」の請求件数は全11業種中5番目、支給決定件数は4番目の位置でした。これを大分類から中分類へ細分化して見てみると、中分類「道路貨物運送業」の請求件数は全業種の中で3番目、支給決定件数に至っては全業種中最多となっています。

次に精神障害を発病した労働者の職種を見てみると「日本標準職業分類」の大分類「輸送・機械運転従事者」の請求件数は全10職種中7番目、支給決定件数も7番目に留まっています。しかし、これも細分化すると中分類「自動車運転従事者」の請求件数は、全職種中3番目、支給決定件数では全業種中5番目に多いという結果となりました。

こうした一連のデータから、トラックやバスなどの運転に従事している労働者、ひいては運輸交通業という業種そのものに対し、早急なメンタルヘルス対策が求められている現状をうかがい知ることができます。

## 「改正労働安全衛生法」による ストレスチェック制度とは

労働者のメンタルヘルスに対する社会的関心が高まる中、昨年12月に「改正労働安全衛生法」が施行されました。同法により、常時使用する労働者数50人以上の事業所に対して年1回のストレスチェック実施が義務づけられています。労働者数50人未満の事業所に対しては法的義務とされず、当分の間は努力義務となっています。

ストレスチェックとはどのような制度なのか、その要点を以下に箇条書きします。

- うつ病などの精神障害の発病を未然に防止することを目的とした制度である。
- 医師、保険師、厚生労働大臣の定める研修を受けた看護師または精神保険福祉士の中からストレスチェックの実施者を選定する。
- 「職業性ストレス簡易調査票」などの質問票に回答させることにより、各労働者のストレス状況を調査する。
- 回収した質問票に基づき、ストレスチェック実施者が各労働者のストレスの程度を評価する。
- ストレス程度の評価結果や医師による面接指導の要否は、実施者から本人へ直接通知される。
- 面接指導が必要と評価された労働者からの申し出により、面接指導が実施される。
- 会社は面接指導を実施した医師から意見を聴取し、それを踏まえて就業場所の変更や労働時間の短縮などの必要な措置を講じる。
- 面接指導が行われた場合、その結果は事業所で5年間保存する。

ここで気をつけたいのが、ストレスチェックはあくまで労働者に気づきを促すための制度に過ぎない点です。ストレス程度の評価結果は、労働者本人の同意がない限り、会社が入手することはできません。自らのストレス状況が会社に知られるのを恐れるあまり、労働者がストレスチェックへの参加に消極的になってしまう事態を招かないよう、会社は労働者のプライバシーに十分配慮する必要があります。

また、労働者が面接指導を申し出たことを理由として減給や降格などの不利益な取り扱いを行ったり、面接指導の結果を理由として解雇や雇い止め、退職勧奨などを行ったりするのも禁止されています。面接指導の結果を踏まえた対応は、就業場所の変更や労働時間の短縮など一定の措置に限られているので注意が必要です。

## 公的機関が提供する無料サービスを活用する

ストレスチェックの実施に当たって直面するのが、実施の際の作業負担や費用の問題です。常時50人以上の労働者を使用する事業所であれば、産業医の選任が法的に義務づけられているので、当該産業医を中心とした実施体

制を敷くことで問題の多くが解消されるでしょう。しかし労働者数50人未満の事業所では必ずしも同様の状況にはないため、作業負担や必要経費の問題により実施が困難となる事態が想定されます。

その際に活用したいのが「独立行政法人労働者健康福祉機構」が全国に設置している「地域産業保健センター」です。この「地域産業保健センター」では、ストレスチェックによって高ストレス状態と判定された労働者に対する面接指導を無料で提供しています。ストレスチェック自体は外部機関に委託して実施することとなりますが、公的機関が提供する無料サービスの活用により、作業負担や費用の問題を一定程度解消することが可能となります。

運輸交通業に携わる労働者へのメンタルヘルス対策が急務とされる昨今、自社社員の心身の健康に配慮した労務管理体制を敷く会社は、対外的に高い評価を得られる可能性が高いと思われます。また、社員の心身の健康を保持することにより、自社における労働生産性がさらに高まる効果も期待できます。社員の健康に対する十分かつ適切な配慮は、事業のさらなる発展を目指す上で、不可欠な要素の一つとなりつつあると言えるでしょう。



一般社団法人 SRアップ21 (<http://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.4」販売開始。本誌読者割引あり。お申し込みは03-5799-4864へ。