

輸送リーダー

2017 July 7
Vol. 219

荷待ち時間の削減に向けて法改正 乗務記録に荷待ち時間の記録義務化へ

国土交通省は、ドライバーの長時間労働の要因のひとつと考えられる、荷待ち時間の削減を図る目的で、乗務記録に荷待ち所要時間を記載することを義務づける法改正を行う見通し(5月告示6月施行)。物流拠点への集配業務が多い中型車以上(総重量7.5トン以上、または最大積載量4.5トン以上)が対象。この法改正により、運送事業者は、荷主に追加費用が請求しやすくなると共に、ドライバーの待遇改善につながるものと期待されている。

業界展望

熊本地震から1年「支援ありがたかった」
新総合物流政策大綱の検討開始「戦略型で強靱化する」
国交省 2020年頃ロボット宅配 地域限定、低速走行

長時間労働と ドライバーの健康管理

—— 健康な社員が会社を支える ——

一般社団法人SRアップ21

石川会所属／社会保険労務士 二口 寛=文

社会問題化する長時間労働

近年、長時間労働を原因とする過労死が、社会問題として取り上げられる機会が増えています。労働基準監督署の定期監督を見ても、労働時間に関する違反率が最も高くなっています（労働基準年報：平成26年より）。

これらを受けて2014年には「過労死等防止対策推進法」が施行されました。過労死は、労働者本人の尊い命が奪われるだけでなく、残された遺族も大きなダメージを受けることとなります。もちろん、社会全体としても大きな損失となります。運輸業が果たす社会的な役割の大きさを考えると、事業者はドライバーの長時間労働と健康の問題に、しっかり向き合う必要があるでしょう。

ドライバーの体調不良により発生してしまう重大事故。いわゆる「健康起因事故」の発生件数は、多い順に脳疾患、心臓疾患、めまい、失神などが挙げられます。これらの疾患は、主に生活習慣や就労環境が影響している場合が多くあると思われます。

病気と事故発生までのメカニズムとして、

- ①生活習慣や就労環境が悪化（食事、運動不足、飲酒・喫煙、休息不足、ストレス等）
 - ②健康状態の悪化（肥満、免疫力低下、高ストレス状態等）
 - ③病気の発症（糖尿病、高血圧症、脂質異常症、てんかん、脳血管系疾患、心臓血管系疾患、睡眠障害等）
 - ④乗務中に運転を妨げる症状が発症（失神、意識障害、集中困難等）
 - ⑤発症の結果生じる運転行動から事故に至る（視認困難、行動の消失、運転操作継続困難等）
- が定義されています。当然ながら、リスクが小さいうちに、

そして初期の段階（上記でいうと①、②）で適切に対応していくことが、事業者に求められます。

小規模事業場でも健康管理は必須

ドライバーの健康状態の悪化を把握するために、運輸業では特に健康診断が重要な位置づけになります。ご存知のように法令によって義務づけられている健康診断は、

- ①雇入時の健康診断
- ②雇用後の定期健康診断
- ③特定業務従事者（深夜業に従事する者等）の健康診断があります。健康診断は、多くの事業者が実施していますが、その後の対策が十分でない場合があります。それでは健康診断の結果「異常の所見」があった場合、どのように対応すればよいのでしょうか。

事業者は「異常の所見」があったドライバーの乗務の可否、あるいは乗務させる場合の配慮事項に関して医師の意見を求めなければなりません。これは「労働安全衛生法66条の4」に定められており、事業者の義務なので留意する必要があります。労働基準監督署の定期監督の際にも指摘される事例が多くなってきています。

ときに「うちは労働者が50人未満の事業場なので、関係ないのでは？」と聞かれることがありますが、医師からの意見聴収は、50人未満の事業場にも義務として課せられています。

さらに「うちは50人未満なので、産業医専任義務はないはず。誰に（どの医師）に意見聴収を求めればよいのか？」という問い合わせを受けることもあります。この場合は、地域産業保健センター事業を利用することをお勧めします。労働者50人未満の事業者は、無料で医師の意見聴収を受けることができます。このときは、運輸業の仕

事の特異性を医師にしっかり伝えることがポイントになります。

医師からの意見は「通常勤務可」「就業制限」「要休業」などに分類されます。これを受けて事業者は就業上の措置を決定する必要があります（労働安全衛生法66条の5）。具体的には労働時間・時間外労働の短縮、深夜業の回数の減少、作業転換、一定期間勤務させない措置などを実際に決定しなければなりません。

安全配慮義務違反で 事業者の責任が問われることも

健康診断の結果を本人に伝え、病院へ行くように何度も指示をしても、結局、忙しくて病院に行けないなどという状況が起こってはいないでしょうか。ドライバーの病状が悪化して、万一事故などを起こした場合、その事業者は責任を問われる可能性があります。実際に、このような状況で安全配慮義務違反の債務不履行として、損害賠償金の支払いを命じた裁判事例があります（システムコンサルタント事件／東京高等裁判所判決：平成11年7月28日）。確かに本人も、精密検査や治療を受けるなど、健康に配慮しなかった点も勘案されましたが、事業者の安全配慮義務違反を認めた判決となりました。労働者からの申し出がなくても、事業者は就業上の措置（この場合は業務の軽減）を行うべきと判断されました。健康診断に行くよ

うに指示するだけでは、事業者の義務を果たしたことにしないことを明らかにした事例です。健康診断を行った後の医師の意見聴収、そして就業上の措置を行う。この一連の流れを今一度、認識する必要があります。

さて、最近では自動ブレーキなど自動車運転技術の進歩のスピードは目覚ましいものがあります。しかし、重要なことは事故につながる健康要因を小さなリスクのうちに、早期に発見して対策を講ずることです。そのためには健康診断をはじめ、ドライバーと十分な意思疎通を図っていくことが重要です。最後は人間的なつながりが社員の健康を増進し、ひいては会社の発展につながるのです。

【産業医とは】

産業医とは会社の健康管理などを行う医師のことです。事業者（業種を問わず）は、常時50人以上の従業員（非正規従業員を含む）が勤務する事業所ごとに産業医（1人以上）を選任する義務があります。産業医や従業員の健康診断に関する相談窓口は、各都道府県にある地域産業保健センターとなります。なお、産業保健サービス（意見聴取やメンタルヘルスに関する相談・指導）を利用する際は、地域産業保健センターへ事前申込が必要です。

参考資料：事業用自動車の運転者の健康管理マニュアル（国土交通省自動車局）

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」販売中。本誌読者割引あり。お申し込みは03-5432-7676へ。