

# チコ労務管理事務所通信

## ドライバーの健診項目見直し開始 事業主の負担軽減につながるか？

### 健康問題に起因する事故は 4 年間で 2 倍超

トラックやバス等の事業用自動車のドライバーの健康起因事故数は、2010 年の 100 件から 2014 年の 220 件に増加しています。トラックが最も多く、2012 年 16 件、2013 年 21 件、2014 年 19 件となっています。

脳・心臓疾患や SAS（睡眠時無呼吸症候群）を運転中に発症したことが原因となるケースが多く、死亡事故のうち、心臓疾患が 46%、脳疾患が 26% を占めます。

国土交通省では、2014 年 4 月に「事業用自動車の運転者の健康管理マニュアル」（以下、「マニュアル」）を改訂し、対策に力を入れています。

### 事故防止には健診徹底が不可欠だが...

このマニュアルでは、異常所見を発見できるスクリーニング検査として、（1）脳ドック、（2）人間ドック、（3）SAS 検査、（4）心疾患検査を推奨していますが、これらの実施には 1 人当たり最大数十万円かかり、中小事業者には重い負担です。

業界団体では検査にかかる費用の助成を行っていますが、脳・心臓疾患では助成しているところは一部にとどまります。

### 国土交通省が対策協議会を設置

国土交通省は、上記スクリーニング検査の普及につなげるため、9 月 17 日に、第 1 回目の「事業用自動車健康起因事故対策協議会」を開催し、事故削減効果の調査や、より効果的な実施方法およ



び検査項目の絞込み等による低コスト化のための検討を始めました。

年度内には結果を得たい意向です。

### すでに利用可能な「簡易脳検査」もある

突然の意識障害を起こすくも膜下出血は、最も危険な病気と位置付けられますが、原因となる脳動脈瘤は、脳の断面を見る MRI と脳血管の画像を見る MRA を使った脳ドックにより発見できます。

一般社団法人運転従事者脳 MRI 健診支援機構では、通常 4~8 万円かかる脳ドックの撮影枚数を減らす等により約 2 万円に抑えたスクリーニング検査を実施しており、会社や団体単位で受けることができます。

## 職場における

## 「ハラスメント・嫌がらせ」の実態

職場で嫌がらせを受けたことがある人は約 9 割

全研本社株式会社が運営する働き方と天職を考えるウェブマガジン『瓦版』が、サイトユーザ

## 厚労省予算概算要求でわかった 平成 28 年度雇用関係助成金の動向

一を対象に実施した職場のハラスメント調査（回答者 316 人。男性 139 人、女性 177 人。年代は、10 代 2 人、20 代 121 人、30 代 100 人、40 代 70 人、その他 23 人）によると、「会社で嫌がらせを受けたことがある」と答えた人が 9 割に上ったことがわかりました。

### 「モラルハラスメント」がトップ

を受けたことがある嫌がらせの種類としては「モラルハラスメント」と答えた人が 83.2%、以降、「エイジハラスメント」（25%）、「セクシュアルハラスメント」（21.5%）、「アルコールハラスメント」（15.2%）等と続いています。

その他、「スモークハラスメント」「テクノロジーハラスメント」「マリッジハラスメント」「スメルハラスメント」「パワーハラスメント」「マタニティハラスメント」と挙がっていますが、ハラスメントにも様々な種類があることがわかります。

### 具体的な事例

具体的にどのような嫌がらせと受けたかという、「気に入らないという理由だけで根拠のないわさを社長へ話す」、「休日にメールで文書による嫌がらせ」、「同じミスでも若い子には怒らず 50 代の私は叱責される」、「明らかに無理な勤務内容」などの事例が並びました。

「嫌がらせ」の内容は様々ですが、中には「暴力を受けた」など明らかに問題のある事例も挙がっています。

### ハラスメントを放置することのリスク

今回の調査では「嫌がらせを受けたことがある」と答えた人が 9 割と、かなり多い結果となっています。

「嫌がらせ」と受け取られる事例にも様々あり、ある行動を「嫌がらせ」と受け取るかどうかは、受け取り側の主観もある程度影響しますが、社員が「嫌がらせ」を認識してストレスを感じている場合、メンタルヘルスの問題や労使トラブルの原因にもつながり、そのような状況を放置することは、会社としてリスクが伴います。

また、ハラスメントが蔓延しているような状況では、企業の生産活動にも大きな影響を与えかねませんので、社内風土の改善という意味でも、社員の態度や社員間のやり取りには会社としても必要な範囲で目を配っていくことが求められるでしょう。

### 重点的な要求・要望事項

厚生労働省が 9 月に出した予算概算要求では、平成 28 年度は次の事項について重点的な要求・要望を行うこととしています。

- (1) 予防・健康づくりの推進等
- (2) 総合的ながん対策の推進
- (3) 「全員参加の社会」の実現加速
- (4) 未来を支える人材力強化
- (5) すべての子どもが健やかに育つための総合的な対策の推進
- (6) 地域の福祉サービスに係る新たなシステムの構築
- (7) 医療分野の研究開発の推進等
- (8) 国境を越えた厚生労働行政の展開

これらの指針に基づいて助成金についても整理がされています。

雇用関係分野においては、特に「育児・介護による離職を防ぐための施策」について力を入れていこうとする傾向が見てとれます。

### 助成金活用をにらんだ事業計画の検討を

こうした傾向を特に反映しているのが、男性の育児休業等の取得促進のための助成金の新設や、中小企業両立支援助成金の育休復帰支援プランコースの拡充（介護支援プラン）代替要員確保や介護離職の取組みを行う企業に対する助成金の拡充などといった部分でしょう。

育児・介護による離職の防止は、企業にとってもすぐに取組みを検討しなければならない喫緊の課題です。

今後の動きに注目するとともに、企業の各種施策について検討しておき、助成金を有効活用できるようにしたいものです。

人事労務に関する手続き・ご相談・お問合せは...

チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢 4-19-3

電話：03-3625-2927 fax：03-6751-8185