

2019年5月16日 全6頁

専門技術職が多い業種で高まる労災リスク

仕事内容の高度化に伴い、専門技術職のストレスが増大している

政策調査部 研究員 菅原佑香

[要約]

- 従業員の健康に着目した経営の取組みが浸透してきた一方で、いまだ企業は従業員が精神障害等の労災を負うリスクを抱えている。企業と投資家双方にとって、重大な事件や事故等に発展しかねない人事労務管理上のリスク管理は重要である。
- 職業別に確認すると、「専門的・技術的職業従事者」の仕事や職業生活に関する強いストレスのある労働者の割合が高い。産業構造の変化とともに仕事内容が高度化し、「専門的・技術的職業従事者」の抱える心理的負荷が増えてきた可能性がある。
- 関連する統計によれば、「専門・技術」職に従事する労働者の不足感は、他の職種に比べて非常に強く、年々強まっている。2013年から2018年の5年間で、「専門的・技術的職業従事者」は127万人増と全職種の中でも最も増加しており、今後も「専門的・技術的職業従事者」に対する需要は高いと考えられる。
- 「専門的・技術的職業従事者」が多い業種は、「教育, 学習支援業」や「医療, 福祉」、「情報通信業」、「学術研究, 専門・技術サービス」等である。今後、専門的・技術的な職業の重要性が増すことが予想され、各業界や各企業においては職種特性に応じた労働者のストレスに配慮する労務管理の対応がこれまで以上に求められる。

1. 企業と投資家双方にとっての関心事である労災リスク

従業員の健康管理を経営的な視点で実践する考え方が、企業に定着してきている。経済産業省の「健康経営度調査」によれば、健康保持・増進に対する全社方針の明文化がなされている上場・未上場企業の割合は、調査が開始された2014年度から上昇し2018年度には約9割にまで上昇している¹。

ただ、企業における健康に着目した経営の取組みが浸透してきた一方で、いまだに企業とその従業員は過労死等の労災リスクを抱えている。「過労死等」とは、過労死等防止対策推進法において、「業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは

¹ 経済産業省・東京証券取引所「健康経営銘柄2019選定企業紹介レポート」

は業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害」と定義されている²。つまり、過労死につながりかねない労災には、脳・心臓疾患と精神障害の2種類がある。

厚生労働省の「過労死等の労災補償状況」より、過重な仕事が原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスなどが原因で発病した精神障害に関する労災補償の請求件数を確認すると、脳・心臓疾患はそれほど増えていないが、精神障害が2013年度(1,409件)から2017年度(1,732件)にかけて約1.2倍に増加している³。精神障害の請求件数が多い業種には、「医療・福祉」や「運輸業, 郵便業」「情報通信業」「建設業」等があり、精神障害の場合は、働き過ぎにより心身の健康が損なわれ自殺に至るケースもある⁴。

デロイトトーマツが実施した「企業のリスク・クライシスマネジメント実態調査」によれば、日本国内の上場企業が優先して着手が必要と思われるリスクの種類別の順位に関して、「過労死、長時間労働等労務問題の発生」が2016年時点では10位であったが、2017年には7位に上昇した⁵。同調査の2018年においても7位となっている⁶。対応を優先すべき企業を脅かすリスクは複数あるが、過労死も人事労務管理上の重要なリスクの1つであり、軽視すれば重大な事件や事故等に発展しかねない。

こうした人事労務管理におけるリスクに関心をもっているのは、企業側だけではない。従業員に健康投資を行うことは従業員の活力向上や生産性の向上につながるだけでなく、結果的に業績向上や株価上昇につながることを期待されていることから、投資家にとっても大きな関心事である。

労働政策研究・研修機構の調査によると、CSR活動、働き方や人材活用に関する情報が投資に与える影響を機関投資家(投資家)に質問したところ、「投資活動に影響する」と回答する割合として最も高いのは「事件や事故、不祥事」などの情報である(図表1)。それに比べて、内容の改善や目標の達成、他社対比での優位性等の情報が投資活動へ与える影響は相対的に低い。人事施策やCSRに関する項目の中でも、投資家はメンタルヘルスによる休職者数といった事項に関心をよせている⁷。過労死を含む広い意味での不祥事に関する情報を企業のリスク管理を測る指標として投資家が捉えている可能性は高いだろう。

² 過労死等防止対策推進法第2条

³ 厚生労働省「平成29年度『過労死等の労災補償状況』のうち、別添資料1「脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況」別添資料2「精神障害に関する事案の労災補償状況」

⁴ 請求件数の1,732件のうち、221件が自殺(未遂も含む)に至る事案である。

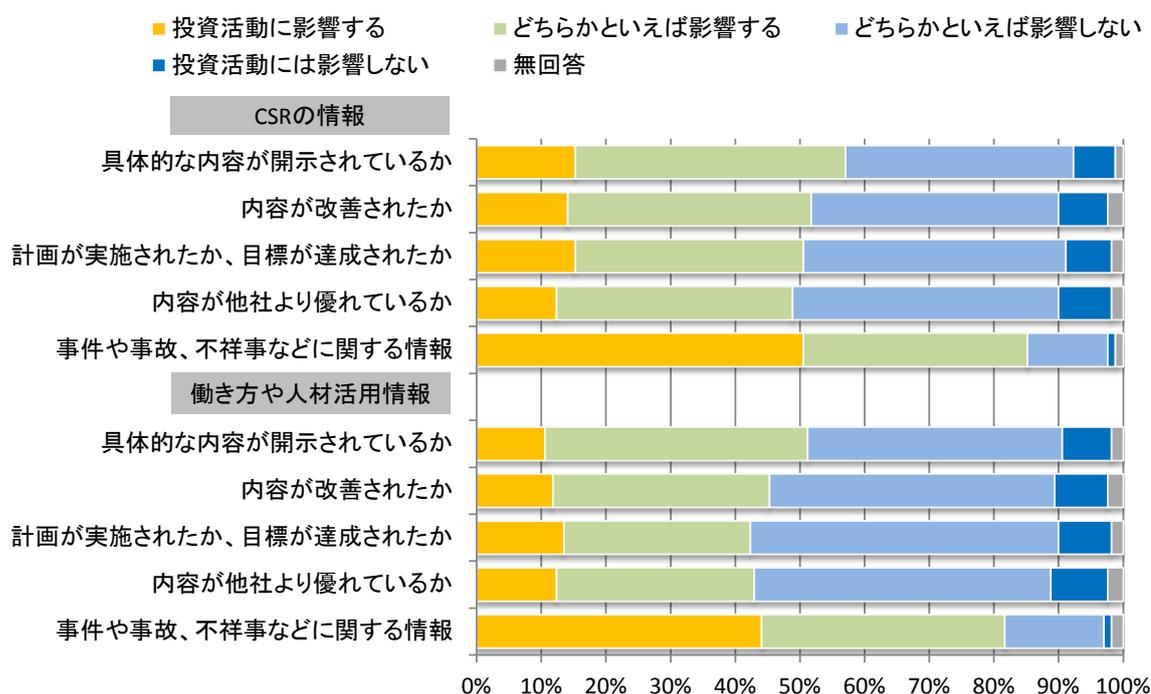
⁵ デロイト トーマツ 企業リスク研究所(2018)「企業のリスクマネジメントおよびクライシスマネジメント実態調査 2017年版」

⁶ 有限責任監査法人トーマツ(2019)「企業のリスクマネジメントおよびクライシスマネジメント実態調査 2018年版」

⁷ 菅原佑香「『健康経営』で注目される従業員の健康確保」(大和総研レポート、2019年4月5日)

https://www.dir.co.jp/report/research/policy-analysis/human-society/20190405_020731.html

図表 1 CSR 活動、働き方や人材活用に関する情報が投資に与える影響 (2018 年)



(出所) 労働政策研究・研修機構 (2018) 「企業の人的資産情報の『見える化』に関する研究」調査シリーズ No. 185 より大和総研作成

2. 仕事のストレスを感じる労働者は全体の6割

上述のように、増加傾向にある精神障害の労災請求の認定においては、「業務による心理的負荷」が重視されていることから⁸、労働時間だけではなく、労働者が持つ仕事上の不安や悩み、労働者が受けるストレスに配慮していくことが重要である。

厚生労働省の「平成 29 年 労働安全衛生調査 (実態調査)」によれば、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスとなっていると感じる事柄があると回答する労働者の割合は、回答者の約 6 割 (2017 年) と半数以上いる。強いストレスがあると回答した労働者に対する、具体的なストレスの内容を確認すると、「仕事の質や量」(62.6%)、「対人関係 (セクハラ・パワハラを含む。)」(30.6%)、「仕事の失敗、責任発生等」(34.8%) 等があり、労働時間以外の職場環境の要因からストレスが発生していると考えられる。もちろん職業生活の中でストレスが全く無いという状況を作ることは難しいが、可能な限りストレスを軽減し、メンタルヘルス上の問題や精神障害が発生するような状況に発展することは避けなければならない。

厚生労働省「第 14 回 過労死等防止対策推進協議会 (過労死等防止対策推進協議会)」が 2019 年 5 月 9 日に開催され、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(平成 30 年 7 月 24 日閣議決定) の過労死等防止対策の目標の達成状況が公表された。2022 年までに「仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を 90% 以

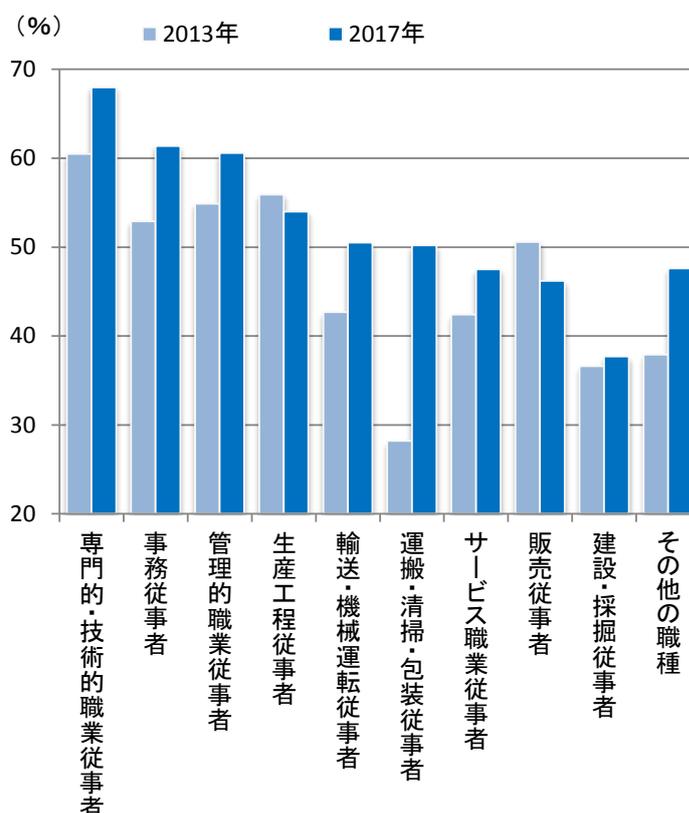
⁸ 厚生労働省「精神障害の労災認定」

上とする」との政府目標に対して、71.2%（2016年）から72.5%（2017年）とわずかではあるが上昇している。ただ、職種によって仕事内容は異なることから、仕事や職業生活上のストレスは、職種による違いを捉える必要がある。

3. 専門的・技術的職業従事者で多い職業生活上のストレス

厚生労働省の「労働安全衛生調査（実態調査）」より、2013年と2017年での職種別のストレス状況を確認した（図表2）。「専門的・技術的職業従事者」において、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスとなっていると感じる事柄があると回答する労働者の割合が約7割（2017年）と相対的に高く、その割合は上昇している。

図表2 職種別のストレス状況の変化（2013年、2017年）



（注）本図表に示した「サービス職業従事者」は、介護サービス職業従事者及び保健医療サービス職業従事者を除くベースの値。介護サービス職業従事者及び保健医療サービス職業従事者も含む「サービス職業従事者」のストレスの割合は、2017年で58.2%となっている。

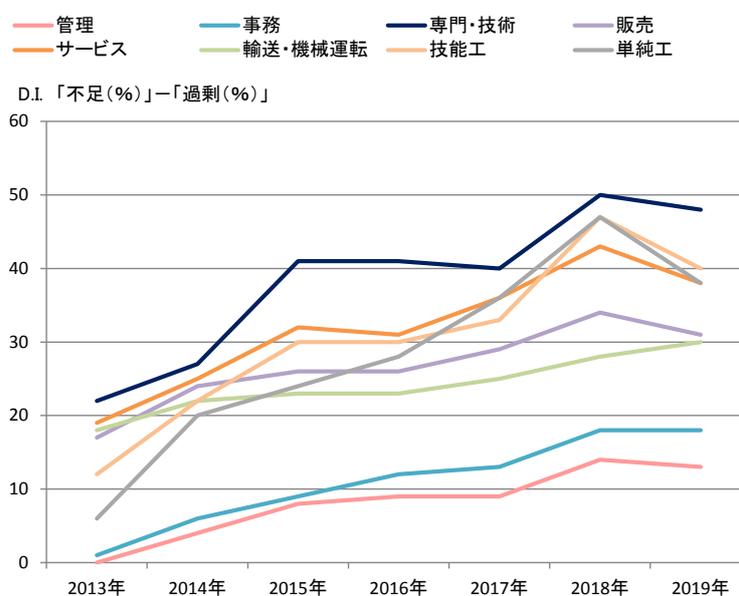
（出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」より大和総研作成

産業構造の変化とともに仕事内容が高度化し、「専門的・技術的職業従事者」の抱える心理的負荷が増えてきた可能性がある。厚生労働省の「平成29年度 過労死の労災補償状況」から、精神障害の支給決定件数の職種別構成比を確認すると、「専門的・技術的職業従事者」が全職種の中で最も大きな割合（約3割）を占めており、高い労災リスクを抱える職種である。

今後、第4次産業革命の進展に伴い、IoTやビッグデータ、人工知能、ロボット等の技術革新やデータ利活用によって、就業構造が大きく転換すると予想されている。経済産業省の「新産業構造ビジョン」（平成29年5月30日）によれば、第4次産業革命による「仕事の内容」の変化に関して、「上流工程（経営企画・商品企画・マーケティング、R&D）」や「IT業務」などの一部の専門的・技術的な職業が増えることなどが想定されている⁹。

厚生労働省「労働経済動向調査」から、職種別の労働者の過不足状況を確認すると、「専門・技術」のD.I.（「不足（%）」－「過剰（%）」）は非常に高く、傾向的に上昇している（図表3）。総務省「労働力調査」から、2013年から2018年の5年間で、職業別の就業者数の増減を確認すると、「専門的・技術的職業従事者」は127万人増と全ての職種の中でも最も増加しており、今後も「専門的・技術的職業従事者」に対する需要は高いと考えられる。

図表3 職種別の労働者の過不足状況（2013年～2019年）



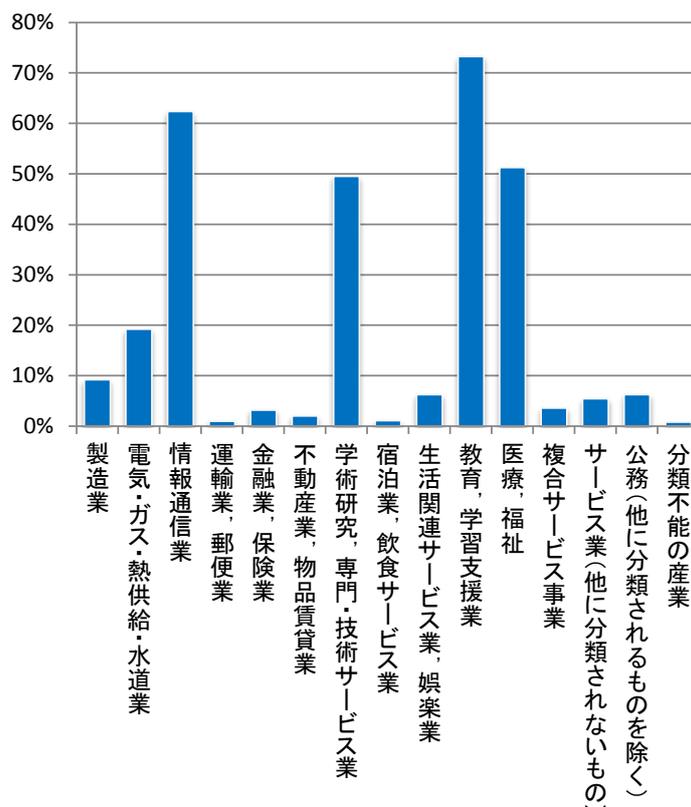
（注）各年の2月調査時点のデータを使用している。

（出所）厚生労働省「労働経済動向調査」より大和総研作成

「専門的・技術的職業従事者」が多い業種には、教員が含まれる「教育、学習支援業」や保健医療従事者が含まれる「医療、福祉」、技術者が含まれる「情報通信業」がある（図表4）。それ以外にも、技術者や専門職の多い「学術研究、専門・技術サービス」等がある。これらの業種においては、産業構造の変化や仕事の高度化に伴い、専門的・技術的な職業の重要性がますます増えることが予想され、各業界や各企業においては、職種特性に応じた労働者のストレスに配慮する労務管理の対応がこれまで以上に求められる。

⁹ 経済産業省の「新産業構造ビジョン」（平成29年5月30日）

図表4 業種別の「専門的・技術的職業従事者」の割合（2018年）



（注）15歳以上の就業者をベースにしている。

（出所）総務省「労働力調査」より大和総研作成

企業側には、労働者が仕事や職業生活で受けるストレスが起因となり精神疾患等に発展することが無いように、職種特性に応じて仕事のストレスを相談できるような環境整備が求められる。厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」によると、現状、ストレスについて相談できると回答した労働者のうち、相談できる相手として最も多い回答は「家族・友人」であり85.3%である。それ以外では「上司・同僚」が77.1%であり、企業内に整備はされているものの「産業医」に相談できると回答する労働者は8.9%と低く、活用しづらい状況にある。

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）」においては、「産業医・産業保健機能の強化」が盛り込まれている。具体的には、産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業者には、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を衛生委員会に報告することや、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供することが義務付けられている。前述した「仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上とする」という政府目標の達成のためには、労働者が相談できる選択肢を増やしていくことが重要であり、職場の上司や同僚だけではなく、産業医が職種特性に応じた相談やアドバイスを行うことができる機会を提供していくことが期待される。