疲労の蓄積とその対応

産業医科大学 産業生態科学研究所 作業関連疾患予防学研究室 非常勤助教　岩崎 明夫

いわさき　あきお ● 産業医科大学産業生態科学研究所作業関連疾患予防学研究室非常勤助教、ストレス関連疾患予防センター特命講師。専門は作業病態学、作業関連疾患予防学。主に、過重労働対策、メンタルヘルス対策、海外勤務対策、ストレスチェック、特定健診、両立支援の分野で活躍。

長時間の労働や心理的負荷の高い労働、交代勤務や休養が取りにくい業務などは過重な労働となりやすいことがいわれています。過重な労働は労働者に「疲労の蓄積」をもたらし、脳血管疾患や心臓疾患、及び精神障害の発症との関連があることが示されています。このため、労働災害の原因として重視されています。近年の働き方の多様化を受けて、疲労の蓄積を自己評価するためのチェックシートが改正されました。今回は、改正された「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」と「家族による労働者の疲労蓄積度診断チェックリスト」（以下「本チェックリスト」という）を通して、疲労の蓄積とその対応について振り返ります。

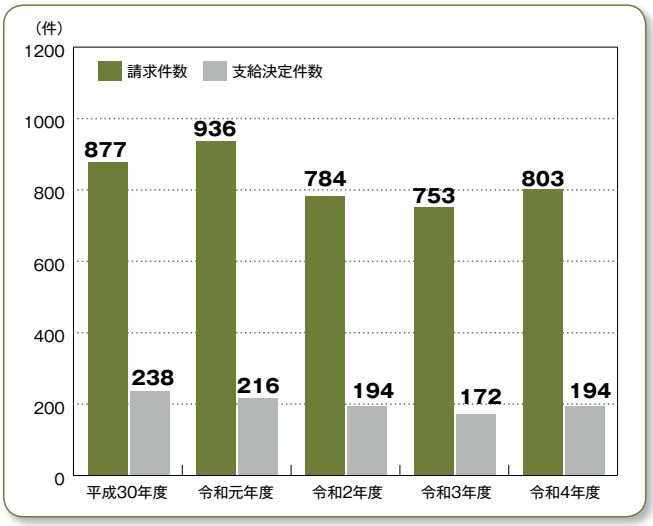
1. 疲労の蓄積による健康障害の現状

まず、疲労の蓄積による健康障害について、労働災害の補償状況を参考に振り返ります。

長時間労働に代表される過重な労働は、労働者に「疲労の蓄積」をもたらし、脳血管疾患や心臓疾患、及び精神障害の発症を高めることが指摘されています。近年の労災補償状況をみると**（図1）（図2）**のように、脳・心臓疾患の労災認定件数は高止まりが続いており、精神障害は年々増加傾向にあります。

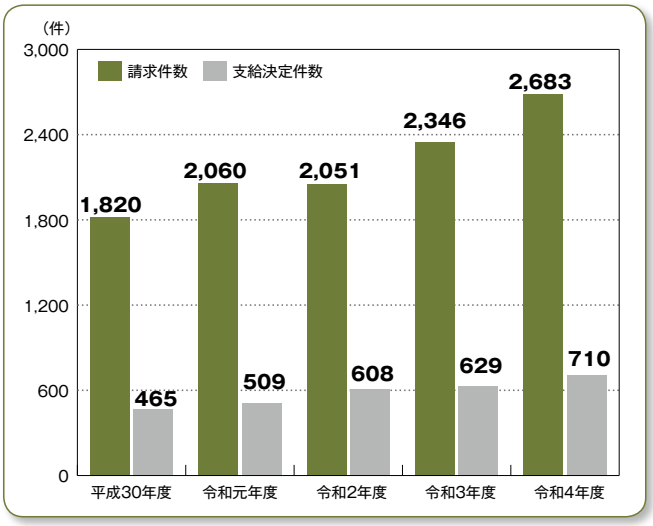
（表1）は、時間外労働時間別の労災認定件数を示しています。脳・心臓疾患では、月の時間外労働が45時間を超える水準から疲労の蓄積との関連が指摘されています。実際に、月の時間外労働が60時間を超えると脳・心臓疾患の認定件数は急増しています。一方、精神障害では、時間外労働以外の心理的負荷の強度の強い出来事などの影響もあり、月の時間外労働時間が20時間未満でも労働災害は多く認定されています。しかし、今もなお、45時間を超える時間外労働に従事した労働者から多くの労災認定が決定されていることに注

図1．脳・心臓疾患の労働災害の申請件数と支給決定件数の推移



出典：厚生労働省 令和4年度「過労死等の労災補償状況」

図2．精神障害の労働災害の請求件数と支給決定件数の推移



出典：厚生労働省 令和4年度「過労死等の労災補償状況」

表1. 時間外労働別の労災認定数

脳・心臓疾患	
時間外労働（月間）	令和4年度
45時間未満	0
45時間以上 ～ 60時間未満	1
60時間以上 ～ 80時間未満	49
80時間以上 ～ 100時間未満	49
100時間以上 ～ 120時間未満	43
120時間以上 ～ 140時間未満	14
140時間以上 ～ 160時間未満	8
160時間以上	4
その他（短期間の過重業務・異常な出来事）	26
合計	194

精神障害	
時間外労働（月間）	令和4年度
20時間未満	87
20時間以上 ～ 40時間未満	44
40時間以上 ～ 60時間未満	36
60時間以上 ～ 80時間未満	34
80時間以上 ～ 100時間未満	35
100時間以上 ～ 120時間未満	45
120時間以上 ～ 140時間未満	27
140時間以上 ～ 160時間未満	14
160時間以上	28
その他	360
合計	710

出典：厚生労働省 令和4年度「過労死等の労災補償状況」

意が必要です。特に、月の時間外労働時間が160時間を超えている場合には、それ自体が心理的負荷の強い出来事とされ、労働災害の認定要件となります。このように、疲労の蓄積がもたらす心身への影響は重篤な疾患につながることが懸念されています。

また、疲労の蓄積による影響は健康障害の発症だけでなく、日常的な体調不良、作業ミスの増加、安全面や労働生産性への悪影響も指摘されています。このようなことから、疲労の蓄積への対応が求められています。

2. 新たな疲労蓄積度チェックリストの活用

本チェックリストは2004年に中央労働災害防止協会で作成され、疲労の蓄積による健康障害防止対策のツールとして広く使われてきました。最近は働き方改革の推進やテレワークの広がりなどにより、働き方の多様化が進み、2023年に改正版が公開されました。

本チェックリストの特徴は、自覚しにくい疲労の蓄積について、簡易的に評価できるツールであり、体調と勤務状況の２軸から評価をしていることです。**（図３・P16）**のように「最近１か月間の自覚症状」及び「最近１か月間の勤務の状況」の２軸から構成されています。「自覚症状」では、メンタルヘルスの症状、疲労の症状、体調不良、食欲等の14項目で構成され、回答は「ほとんどない」「時々ある」「よくある」の３択で点数化します。「勤務の状況」では、労働時間、不規則勤務、出張、深夜時間帯の勤務等の勤務の特徴や、勤務中の休息、仕事の心身面の負担感、対人関係、量的負担、仕事の裁量度、休日への影響、平日睡眠時間、勤務間インターバルなどについて幅広く評価対象としています。「終業時刻から次の始業時刻の間にある休息時間」は勤務間インターバルを意味しています。この勤務間インターバルは欧米では11時間程度の確保が望ましいとされ、今後日本でも疲労の蓄積防止や両立支援の観点から広がりが期待されています。改正版の作成にあたり、検討会ではこれまでの疲労研究との関連性調査や、産業医、産業看護職等のヒアリングなども行い、改正版に反映しています。

本チェックリストの労働者本人の評価**（図４・P16）**は、自覚症状の軸の総合点と勤務の状況の総合点から疲労蓄積度の点数が算出されます。これが高いほど、疲労の蓄積が進んでいることが考えられますので、チェックするだけで終わらせず、その後の面接指導や働き方の変更に活かすことが大切です。特に、勤務の状況を改善することは疲労の蓄積への対応の基本となります。労働者本人だけでは勤務の状況の改善が難しいことも多く、その場合は上司や産業医などに相談しながら進めましょう。勤務の状況の改善により、睡眠時間の確保や休養時間の確保ができるようになると、効果的な疲労の蓄積の予防法となります。

3. 疲労の蓄積への課題と対応

疲労の蓄積への課題は、本チェックリストや医師による面接指導といった対策だけでは、対応は後手になってしまうという点です。労働者の疲労の蓄積を防ぐためには、事業者（人事労務担当者）、職場（管理監督者）、産業医・産業保健スタッフ、労働者本人がそれぞれの立場でやるべきことやできることを着実に進めていくことが大切です。本チェックリストを活用して、過重な労働への対応を進めることは大切ですが、面接指導の実施と個別

対応だけでは過重な労働を実施したことの「免罪符」にはなりません。対応の両輪としてより重要なことは「疲労の蓄積のない適切な働き方を実現すること」です。

事業者としては、まず長時間労働等の過重な労働による健康障害防止に積極的に取り組んでいくことを事業者の安全衛生方針のなかに掲げ、全体に周知しましょう。その上で、ノー残業デーの実施、有給休暇取得の推進、勤務間インターバル制度の導入、相談窓口の設置などを検討・推進します。繁忙期やピーク時の業務集中への対策、作業のマニュアル化を通して特定の作業者に負担がかかりすぎないようにする、などの対策は疲労の蓄積防止には重要です。

職場の管理・監督者としては、事業者や人事労務担当者と連携して上記の職場管理を進めることが大切です。部下の労働時間の確認、部下の様子から必要に応じて話を聞き産業医などにつなぐ、あるいは管理・監督者自身が産業医などに相談にいくことなどが求められます。

産業医としては、面接指導や定期健診の事後措置などを通して得られた情報から、必要に応じて就業上の措置（配慮）に関する意見を事業者に述べましょう。また、スタッフとともに、安全衛生委員会や健康教育の機会をとらえて、長時間労働による疲労の蓄積とその健康影響、疲労の蓄積に対する会社の取組、相談窓口、睡眠確保などのセルフケアの重要性について、全労働者に周知しましょう。

労働者本人としては、ノー残業デーや有給休暇の取得など会社制度の活用、長時間労働の面接対象者となったときは産業医などの面接指導を受

図3. 労働者の疲労蓄積度自己判断チェックリスト（2023年改正版）

労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト（2023 年改正版）

記入者　　実施日　　年　月　日

このチェックリストは、労働者の疲労蓄積を、自覚症状と勤務の状況から判定するものです。

1. 最近１か月間の自覚症状　各質問に対し、最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. イライラする	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
2. 不安だ	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
3. 落ち着かない	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
4. ゆううつだ	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
5. よく眠れない	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
6. 体の調子が悪い	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
7. 物事に集中できない	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
8. することに間違いが多い	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
9. 仕事中、強い眠気に襲われる	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
10. やる気が出ない	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
11. へとへとだ（運動後を除く）	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
12. 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
13. 以前とくらべて、疲れやすい	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
14. 食欲がないと感じる	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）

＜自覚症状の評価＞ 各々の答えの（ ）内の数字を全て加算してください。　**合計＿＿点**

Ⅰ：0－2点	Ⅱ：3－7点	Ⅲ：8—14点	Ⅳ：15点以上

2. 最近１か月間の勤務の症状　各質問に対し、最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. 1か月の労働時間（時間外・休日労働時間を含む）	□ 適当（0）	□ 多い（1）	□ 非常に多い（3）
2. 不規則な勤務（予定の変更、突然の仕事）	□ 少ない（0）	□ 多い（1）	—
3. 出張に伴う負担（頻度・拘束時間・時差など）	□ ない又は小さい（0）	□ 大きい（1）	—
4. 深夜勤務に伴う負担	□ ない又は小さい（0）	□ 大きい（1）	□ 非常に大きい（3）
5. 休憩・仮眠の時間数及び施設	□ 適切である（0）	□ 不適切である（1）	—
6. 仕事についての身体的負担	□ 小さい（0）	□ 大きい（1）	□ 非常に大きい（3）
7. 仕事についての精神的負担	□ 小さい（0）	□ 大きい（1）	□ 非常に大きい（3）
8. 職場・顧客等の人間関係による負担	□ 小さい（0）	□ 大きい（1）	□ 非常に大きい（3）
9. 時間内に処理しきれない仕事	□ 少ない（0）	□ 多い（1）	□ 非常に多い（3）
10. 自分のペースでできない仕事	□ 少ない（0）	□ 多い（1）	□ 非常に多い（3）
11. 勤務時間外でも仕事のことが気にかかって仕方ない	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
12. 勤務日の睡眠時間	□ 十分（0）	□ やや足りない（1）	□ 足りない（3）
13. 終業時刻から次の始業時刻の間にある休息時間	□ 十分（0）	□ やや足りない（1）	□ 足りない（3）

＜勤務の状況の評価＞ 各々の答えの（ ）内の数字を全て加算してください。　**合計＿＿点**

A：0点	B：1—5点	C：6—11点	D：12点以上

図4. 労働者の疲労蓄積度自己判断チェックリスト（2023年改正版）の評価方法

【疲労蓄積度点数表】

		勤務の状況			
		A	B	C	D
自覚症状	Ⅰ	0	0	2	4
	Ⅱ	0	1	3	5
	Ⅲ	0	2	4	6
	Ⅳ	1	3	5	7

※ 糖尿病、高血圧症等の疾患がある方の場合は判定が正しく行われない可能性があります。

あなたの疲労蓄積度の点数：　点（0～7）

	点数	疲労蓄積度
判定	0～1	低いと考えられる
	2～3	やや高いと考えられる
	4～5	高いと考えられる
	6～7	非常に高いと考えられる

け改善できることは対応すること、疲労がたまるような働き方について上司とも随時相談して解決を検討すること、「労働者の疲労蓄積度自己判断チェックリスト」を活用して必要に応じて上司や産業医に相談すること、などがあります。また、生活習慣を見直し、生活習慣病に注意することも大切です。

また、コロナ禍をきっかけにテレワークが拡大しています。テレワークは時間や場所の融通がきくことから働き方にゆとりをもたらすよい面がある一方で、仕事と仕事外とのオンーオフの切り替えがつきにくく、長時間労働などの疲労の蓄積をもたらす可能性が指摘されています。このため、疲労の蓄積防止の観点からは、必要に応じてメール送信や社内システムへのアクセス時間の制限、テレワーク時の時間外労働・休日出勤・深夜労働の制限、長時間勤務の発生した労働者への注意喚起と対応、などが重要です。

コラム　本チェックリストの活用と相談対応

中央労働災害防止協会では、疲労の蓄積の程度を簡易的に自己判断できるチェックリストを作成しています。2023年には、働き方の多様化やその後の知見などを考慮して新しいチェックリストに改正されました。本チェックリストはインターネット上（**下記1参照**）で公開されており、労働者本人用（労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト）、家族用（家族による労働者の疲労蓄積度診断チェックリスト）があります。

労働者本人用は、労働者自身の過重労働が続くとき、疲労を感じるとき、体調不良があるときなどいつでも利用できます。事業場で、積極的に本チェックリストを活用している事例も多くあります。例えば、事業場で設定した時間外労働を超えた労働者についてチェックリストを実施し、医師による面接指導の対象とするかどうかの判断に使用する事例があります。本チェックリストで疲労蓄積度が高い場合、医師による面接指導を受けることとしています。これにより面接指導を適切に実施するために活用しています。また、長時間の時間外労働が恒常的に続いている職場について、その職場の労働者全員にチェックリストを実施し、その集計結果をもとに職場の管理者と対策について検討している事例があります。この場合、時間外労働時間という指標だけではなく、労働者の疲労蓄積度の観点からも、対策の重要性を共有できる面があります。他にも、医師による面接指導実施時に、事前に問診票として本チェックリストを記載・評価しておくことで面接指導をより意義のあるものにしている事例もあります。

また、家族用は労働者本人の身近にいる家族が長時間労働などにより疲労が強いと不安に思う時に、家族から見た状況について家庭用チェックリストを用いて確認するものです。家族用チェックリストを家族が記載して、その結果を労働者本人と共有することで、働きすぎを防止するきっかけになることもあります。特に、最近、テレワーク、副業・兼業などが増加している状況では、職場が過重な労働の実態を把握しづらい場合がありますので、身近にいる家族が労働者本人の状況に気がつくという視点はより重要となっています。

２つのチェックリストは、事業場での疲労の蓄積への対策として活用するとともに、安全衛生委員会やその議事録の展開などを通して、労働者やその家族にも周知されることが望ましいでしょう。また、事業場に相談窓口を設置して、随時相談に応じることも大切です。**下記2**の相談窓口もあわせて活用しましょう。

1. 中央労働災害防止協会・安全衛生情報センター
   労働者の疲労蓄積度チェックリスト（2023年改正版）：「労働者本人用」及び「家族用」
   URL：https://www.jaish.gr.jp/td_chk/tdchk_menu.html
2. 厚生労働省　労働条件相談「ほっとライン」　0120-811-610
   厚生労働省　働く人の「こころの耳相談」（電話・SNS・メール）
   URL：https://kokoro.mhlw.go.jp/agency/