

経理・人事部門の基本有用情報

Grant Thornton 太陽 ASG 社会保険労務ニュースレター

今回のテーマ： 睡眠時間と労務管理

春眠暁を覚えず - 睡眠が心地よい季節の到来です。今回は一人あたりが一日平均7時間以上を費やす⁽¹⁾睡眠について、労務管理の観点から、お話をさせていただきたいと思います。

厚生労働省からの指針⁽²⁾

厚生労働省は平成12年から、「21世紀における国民健康づくり運動（健康日本21）」を推進しており、その一環として「健康づくりのための睡眠指針 ～快適な睡眠のための7箇条～」を平成15年に発表しました。以下7箇条の下に＜8時間睡眠にこだわらない＞＜昼寝をするなら午後3時前の20～30分＞など、それぞれ解説が付されています。

- (1) 快適な睡眠でいきいき健康生活
- (2) 睡眠は人それぞれ、日中元気はつらつが快適な睡眠のバロメーター
- (3) 快適な睡眠は、自ら創り出す
- (4) 眠る前に自分なりのリラクセス法、眠ろうとする意気込みが頭をさえさせる
- (5) 目が覚めたら日光を取り入れて、体内時計をスイッチオン
- (6) 午後の眠気をやりすぎず
- (7) 睡眠障害は、専門家に相談

この指針が11年ぶりに見直しをされようとしており、今年2月3日に第一回検討会が開かれました。改定のポイントは①科学的根拠に基づいた指針を示す②年代別に指針を示す③生活習慣病・こころの健康に関する記載の充実（睡眠時無呼吸やうつ病など）、とされています。

睡眠不足と疾患との関係

上記指針改定のポイントに、睡眠の質や時間と疾患との関係が挙げられています。睡眠時間が20週間連続して4時間未満である場合、それ以上睡眠時間を確保できている場合に比べて20%精神疾患発生率が高まる、という研究結果報告もあります⁽³⁾。睡眠を妨げる一因として考えられるのが長時間労働です。精神障害の労働災害認定基準においても、長時間労働については特に項目を定めて記載があります⁽⁴⁾。

長時間労働の見直しには多くの事例があるかと思いますが、更に進んで「睡眠衛生教育」を行う企業が現れています。上記の指針や睡眠のメカニズム等を解説し、生活習慣を見直すきっかけとするものです。教育を実施する専門機関もありますが、身近な相談相手として産業医を活用する方法もあると思われます。

職場における労働者の健康を確保することは会社の義務であり⁽⁵⁾、リスク管理でもあります。将来的には、睡眠衛生教育を行うことも、長時間労働につながる働き方の見直しと同様に、会社の責務になっていくかもしれません。

もう少し補足！

眠るのが仕事、いくら眠っても怒られない人と言えど・・・。

今春より、産前産後期間中の社会保険料免除（会社・社員共）が始まります。4月30日以降に産前産後休業が終了となる方が対象となり、免除される保険料は平成26年4月分からです。休業が始まりましたら、『産前産後休業取得者申出書』を提出してください。休業を終了した後に申出書を提出しても免除は適用されませんので、お早めに準備ください。予定変更の場合は『産前産後休業取得者変更（終了）届』の提出もお忘れなく。

＜参考文献＞ 1.総務省「平成23年社会生活基本調査」結果より 2.厚生労働省発表資料 3.社団法人日本労務研究会発行『睡眠障害の基礎知識』 4.厚生労働省労働基準局長 H23.12.26「心理的負荷による精神障害の認定基準について」 5.労働安全衛生法第1条