



独立行政法人労働者健康安全機構  
奈良産業保健総合支援センター

奈良さんぽ

〒630-8115 奈良市大宮町1-1-32  
奈良交通第3ビル3F

TEL: 0742-25-3100

FAX: 0742-25-3101

HP <https://www.naras.johas.go.jp>

Eメール [info@naras.johas.go.jp](mailto:info@naras.johas.go.jp)

Vol. 63 2025年 秋号

# かわら版

体調不良を会社に申し出られずに、不調のまま出勤し仕事をするデメリット

—過労、うつ病の予防—

奈良産業保健総合支援センター

産業保健相談員 近藤雄二

## 休みたい、休めない

働く人は、転倒などの災害事故や深刻な心身不調など、安全と健康を損なう可能性をもっています。だから、予想される被害と程度から安全衛生対策と産業保健活動が行われてきました。今、過度な疲労(過労)は、安全を脅かし、精神を脅かす状況にまでなっています。

去年、首都高速道路で事故を起こし3人を死亡、計6人を死傷させた罪を問われたトラックドライバーは、「休んでいれば事故は起こらなかったのに、本当に自分の責任は重い」、体調が悪くても運転した理由を「ドライバーが本当に力カツで、(会社に)休みたいと言って休めるか不安だった、やりきるしかないと思った」と述べて(裁判を前にテレビ局記者会見にて)、体調不良の中での運転を後悔する言葉を口にしたと報じました。



働く人の健康脅威と不安全を予測する判断は、限界まで行かせないこと、自らが「休みたい」状況での対応です。休めないのであれば、「休める」状態をつくること、さらに「休ませる」仕組みを整えることです。「疲労リスク管理」が有効です。

## 疲労リスクを管理する

疲労リスク管理(FRM:Fatigue Risk Management)は、航空業界で2017年に義務化されました。航空機事故に乗務員の疲労が関与していることから、国際的ガイドラインが作成され、乗務時間の上限や必要な休養、勤務間インターバル等の基準が示されました。さらに乗務員自らが疲労状態を管理し、勤務に支障がある場合には乗務しないこと、事業者は運航乗務員の疲労を考慮し支障ある場合に乗務させない規定も明記しました。

疲労すると、注意力・判断力が低下し、反応時間の遅延などの現象が起こります。これは直接的に安全を脅かしますが、疲労が過労に移行する健康リスクとしても存在します。

過重労働がもたらす脳・心疾患や精神疾患などは、日常的な勤務生活での疲労リスク管理が予防として効果的です。休みたいほどの体調不良でも出勤してしまう状況をなくすことですが、これは身体の休息と仕事から離れることが疲労やストレスによる健康リスクを緩和します。実は、経営上のメリットも大きいことも知られています。

## 健康リスクは、精神を脅かす状況にある

職場は、「体がきつい、でもメンタルはまだ大丈夫」から「体はきつい、しかし、メンタルもダウンだ」の様相を呈しています。

疲労は、一般住民の約6割が感じ、医療機関・外来患者の7割が感じ、その1割弱が疲労を主訴とする実態(2000年、厚生科学研究報告書)があり、それだけ日常的なものです。働いている人では、その疲労はちょっと異なります。前日の疲労が翌朝にもちこし出勤する者が6割(58.7%)で、労働時間が長い者ほど多く、疲労が労働時間とともに慢性化し、睡眠も含めて勤務生活での休息不足が原因となっています。疲労とうつ症状との関連も指摘されています。前日の疲労を持ちこ



す者ほどうつ傾向者が多く、疲労の持ちこしが「いつもある」者には、6割(59.5%)と多くなっています(2022年、過労死白書)。

別の調査では、慢性的な疲労がうつ傾向になる状況は、「仕事や職業生活に関することで、強い不安、悩み、ストレスとなっていると感じる事柄があり」が8割を超えて現れ、そこには「仕事の失敗、責任の発生等」、「仕事の量」、「対人関係(セクハラ・パワハラを含む)」の業務中の出来事がかかわることを指摘しています。実際に従業員の1割超は、メンタルヘルス不調で連続1か月以上の休業や退職者として存在する実態が事業所調査で示されています(2023年、労働安全衛生調査)。

## 休める・休ませるメリット

欠勤(アブゼンティーズム)に対して、出勤はしているが心身の不調で仕事のパフォーマンスが低下している状態、これをプレゼンティーズムと呼びます。労働と健康は、相互に影響を及ぼし合っており、プレゼンティーズムは、健康状態が労働に及ぼす影響をつかめます。

性別・年齢・地域を層化抽出した大規模調査の研究結果(2025、横浜市立大・産業医大)があります。そこには「『気分が沈む』『眠れない』などの心身の不調を抱えながら仕事を続けることは、わが国全体で年間およそ7.6兆円の経済的な損失を生じさせている」「それは実際に精神疾患で通院治療した医療費の7倍にあたる」ことを指摘しています。

体調不良の人は、健康状態が良好な者と比べ、労働・業務に支障をきたす傾向があることが知られています。疲れがひどく回復しないままの状態でも出勤してしまうのは、「具合が悪くても、仕事をしなくてはならない」、「これくらいでは休めない」、「後ろめたさを感じる」、「迷惑をかけてしまう」の意識もありますが、冒頭のトラック運転手のように「やりきるしかない(休まないで運転する)」と判断せざるを得ない環境があります。

ミスも含め本来のパフォーマンスが発揮できない状況は、安全や健康リスクに加え、組織に大きな経営損失をもたらす、経営的視点から働く人の健康配慮を促進することが健康経営の名称のもとで取り組まれています。



## 疲労を手掛かりにした産業保健活動と健康経営

体調不調・不良であっても出勤する事態は、高い職業意識、仕事が楽しい、同僚に負担をかけられない責任感、断れない性格、家よりも職場が良い状況にある等、個人の意識と行動変容だけで解決しません。

出勤せざるを得ない従業員不足、一人業務で業務量が多い、断りにくい組織体質と環境、上長のリーダーシップの低さ、組織のマネジメント欠如とともに、収入減少や契約打ち切り等の雇用不安が原因としてあります。企業組織の健康安全文化にかかわる課題が横たわっています。

この「休む」ことを拒む要素を改善する産業保健活動は、一般健康診断やストレスチェック、長時間の面接・指導のなかに疲労・過労兆候とプレゼンティーズムを計測する指標を組み入れることから始まります。その結果にもとづく事後措置には、慢性疲労を指標に「休める・休ませる」指示を組み込める共通認識を企業で確立することです。これは経営方針



に人材(財)確保と健康確保が同質であることを示し目標に掲げることとなります。産業保健活動のなかで「休ませる」仕組みづくりを人事・労務管理部門と連携して整えることとなります。

この取り組みは、休職、離職・退職抑制などにつながり、労働意欲を損なわない人材確保にもつながり、災害や健康リスクを抑制する健康経営の目指す成果に結びつきます。

産業保健活動は、労働者を対象にしますが、対象にすべきは労働者が抱えている問題です。抱える健康安全上の将来にわたる不安は、雇用・人事・労務の範疇を含む働き方、職務と労働条件に左右される勤務生活にあることを改めて自覚したいものです。

本稿では、うつ状態、メンタル不全が職場の大きな解決課題になっている現状に対し、疲労からのアプローチにカギがあることを紹介しました。過ぎた疲労とストレスを予測・予知して、休む、休める、休ませる状況をあたり前にして、「体調不良を会社に申し出られずに、不調のまま出勤し仕事を行うことをなくす」ことです。これは、仕事から離れることを含め、心身の負担軽減に寄与します。

**参考** 久保智英、他、「つかれたら休む・休める・休ませる」を実現するためにー職場の疲労対策のヒントー、中災防、2025.7