

平成 19 年度
産業保健調査研究報告書

滋賀県下における長時間労働者の面接指導制度の実施状況と課題について

平成 20 年 3 月

独立行政法人 労働者健康福祉機構
滋賀産業保健推進センター

滋賀県下における長時間労働者の面接指導制度の実施状況と課題について

研究期間 平成19年9月～平成20年3月

主任研究者	滋賀産業保健推進センター相談員（産業医学）	木村 隆
共同研究者	滋賀産業保健推進センター相談員（産業医学）	金森 雅夫
	滋賀産業保健推進センター相談員（産業医学）	寺澤 嘉之
	滋賀産業保健推進センター相談員（産業医学）	中西 一郎
	滋賀産業保健推進センター相談員（産業医学）	河津雄一郎
	滋賀産業保健推進センター所長	杉本 寛治

目次

I. はじめに	1頁
II. 対象と方法	1頁
III. 調査結果と考察	2頁
IV. まとめ	25頁
資料 調査票用紙	26頁

滋賀産業保健推進センター：木村 隆、金森雅夫、寺澤嘉之、
中西一郎、河津雄一郎、杉本寛治

I はじめに

平成18年度から「長時間労働者への医師による面接指導制度」が開始されたが、問題となっている時間外労働そのものを短縮する動きは鈍い。また、従来の裁量労働制、フレックスタイム、変形労働時間制の導入に加え、昨今、一定の収入があるホワイトカラー労働者に対する自主的な労働時間除外を目指す動きもあり、長時間労働をさらに助長する可能性がある。

本調査研究は、事業者や産業医が現在の「長時間労働による面接指導制度」等の実施状況と問題点を調査することにより、平成20年度からは50人未満の事業場においても対象となる長時間労働対策の進める上での課題や改善策、労働者の自己健康管理の方向性を明らかにし、さらには、今後導入が予定されている50人未満の事業場やホワイトカラーエクゼンプション等が内包する課題を示す一方、産業保健推進センターとしての支援対象を明確にするものである。

II 対象と方法

滋賀県下で当センターに登録されている50人以上の事業場の担当者に対して「長時間労働による面接指導制度」に関する別紙の無記名調査票1を送付、返信用封筒で回答を回収し、その実態を調査した。同様に登録されている産業医に対しても、別紙の無記名調査票2を送付、返信用はがきで回答を回収し、その実態を調査した。なお調査票は平成19年8月31日に発送し、回答締め切りを9月30日とした。

Ⅲ 調査結果と考察

1. 事業場

送付した1307通の調査票のうち628通が回収され、回答率は48%であった。人事労務担当者と衛生管理者からの回答で90%以上を占めた（図1）。

回答事業場の業種の内訳は、製造業が圧倒的に多く49.2%、サービス業10.4%、卸売・小売業9.7%、医療・福祉関係7.1%、運輸業5.8%、建設業4.6%が主なものであった（図2）。これらの業種については一部業種ごとの解析も試みた。

常用労働者数は、50人未満の事業場18.5%、50～99人34.3%、100～299人33.8%と、中小規模事業場からの回答が多かった（図3）。

図1 回答者の職種

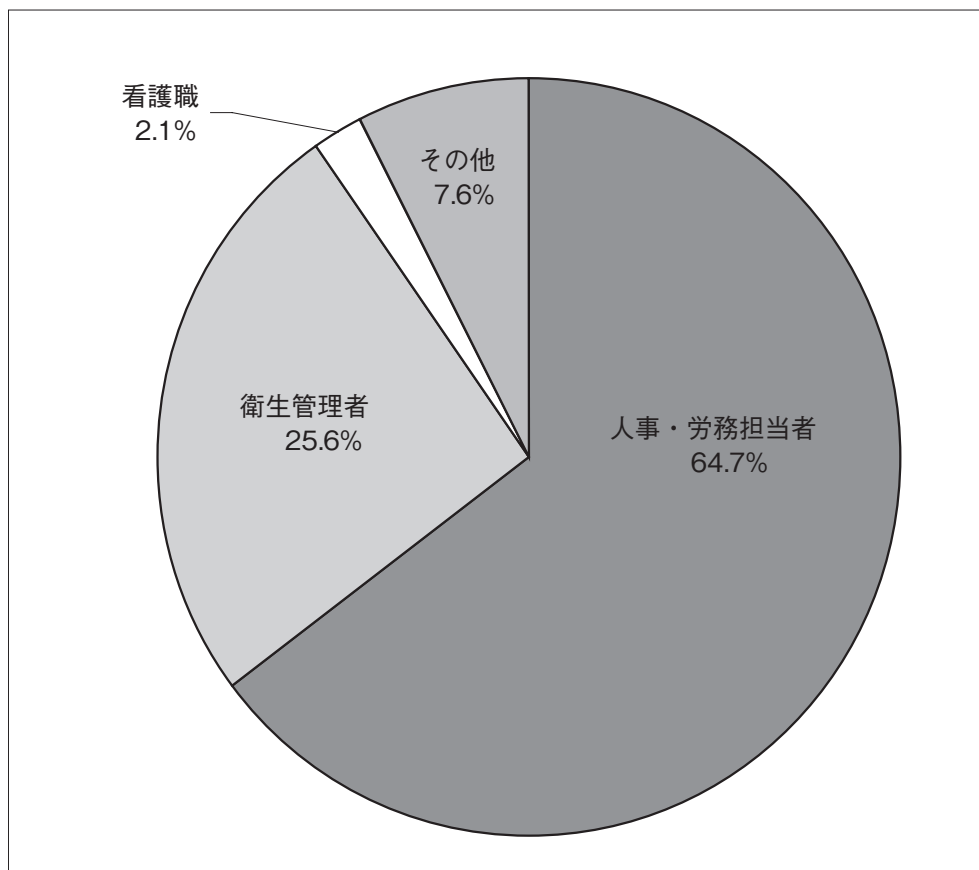


図2 回答事業場の業種

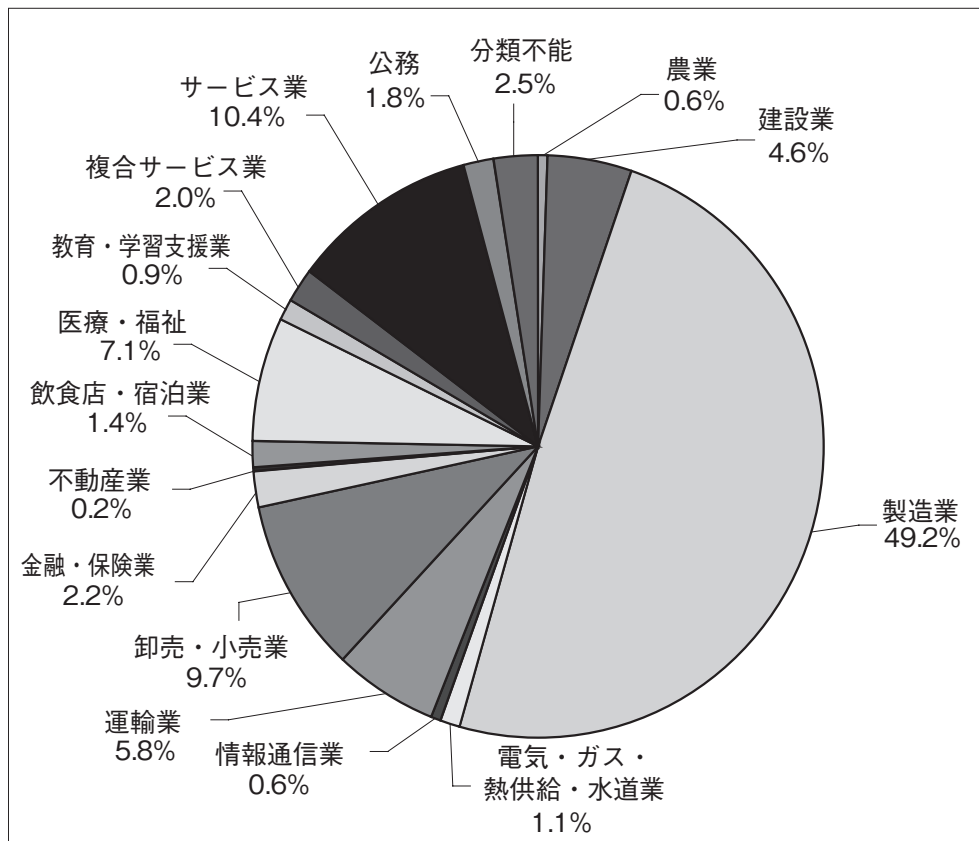
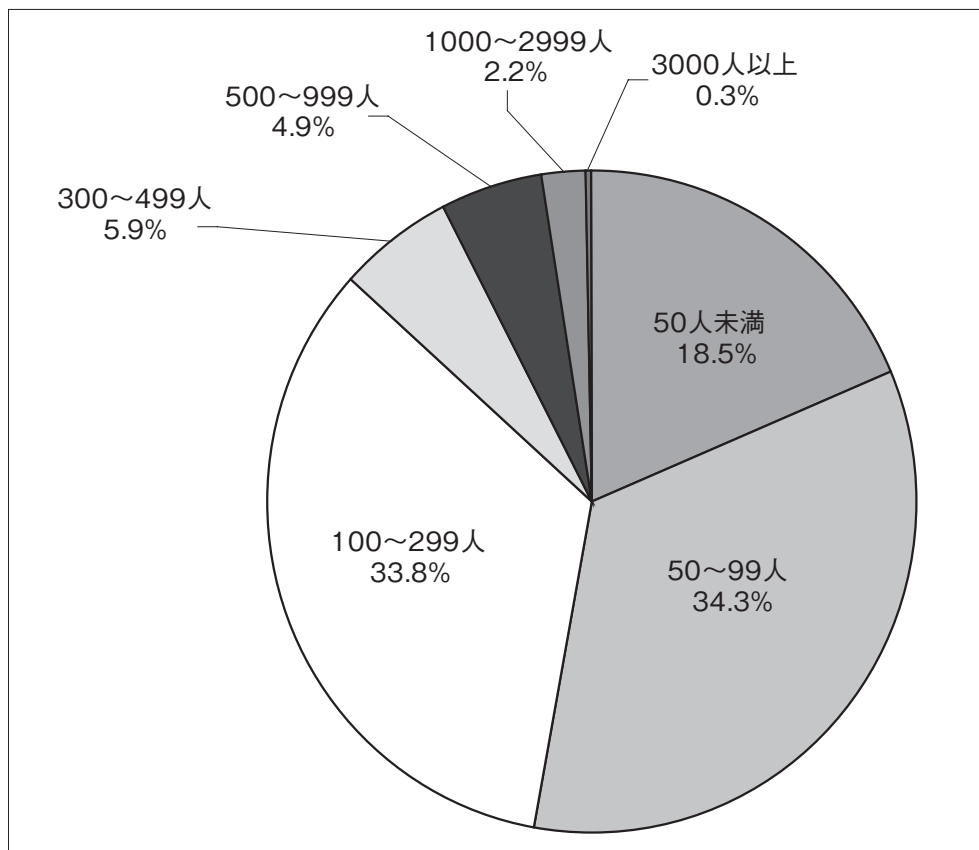


図3 回答事業場の規模



産業医は533（79.6％）の事業場で選任されていたが、産業医の訪問は毎月より頻度が少ない不規則な事業場が多かった（図4）。産業医の専門は内科が71.5％と主流であったが、産業医学・労働衛生コンサルタントという専門性の高いもの6.1％が続いた。

看護職は27％の事業場で活用されており、常勤が多数を占めた（図5）。

健診時や復職時に産業医による就業上の措置は27.7％の事業場では未だ実施されていなかった（図6-1）。とくに、事業場外で労働する機会の多い業種において未実施が多かった（図6-2）。事業場規模別では大きいほど実施率が高かったが、50人未満でも31.4％が実施されており、小規模事業場でも実施可能であることが明らかとなった（図6-3）。産業医の出動頻度では多いほど実施されていたが、週4日以上勤務で実施されていない事業場が13.2％ある一方、ほとんど来ていない事業場でも半数近くが実施されており、医師の出動頻度だけでなく事業場の取り組み姿勢にもよると思われた（図6-4）。

時間外労働の記録は就業形態にかかわらず一般社員ではほとんど何らかの方法で記録されていたが、「まとめて自己申告」が12.7％あり、サービス残業の発生要因と思われた。一方、管理職では29.1％が記録されていなかった。長時間労働の面接指導法制化は18.5％で認識されておらず、今後も広報が必要と思われた。

図4 回答事業場での産業医の勤務頻度

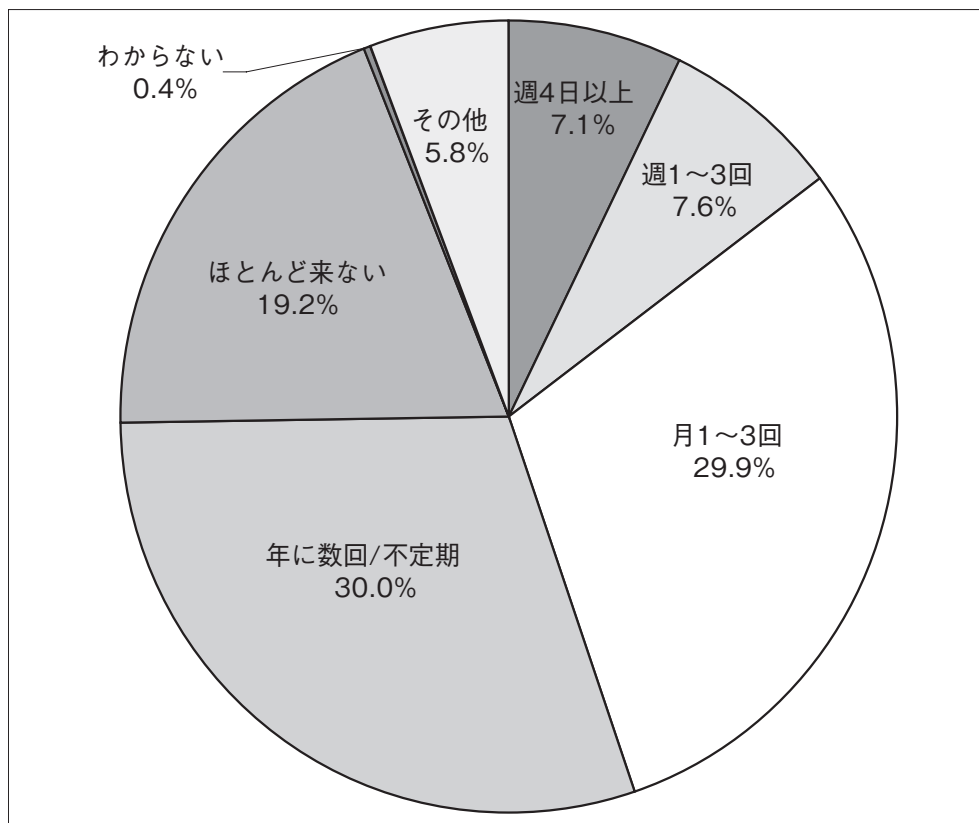


図5 回答事業場での看護職の勤務頻度

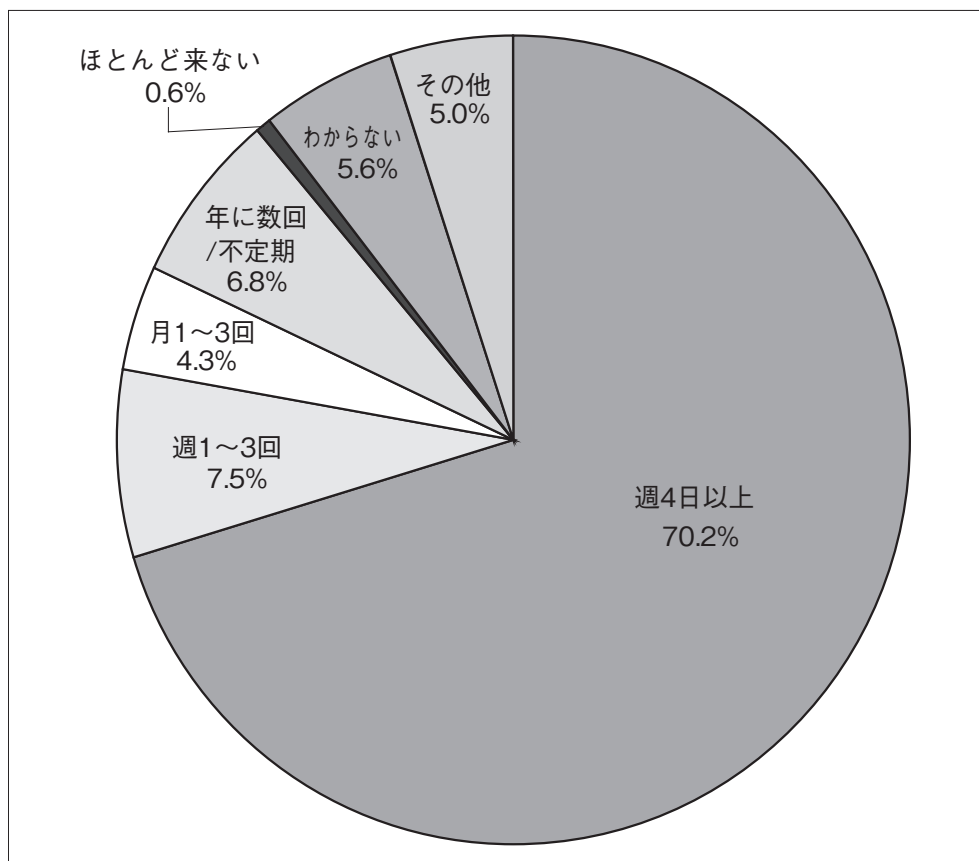


図 6 - 1 定期健康診断や、病気休業後の復職に際し、産業医による就業制限の実施状況

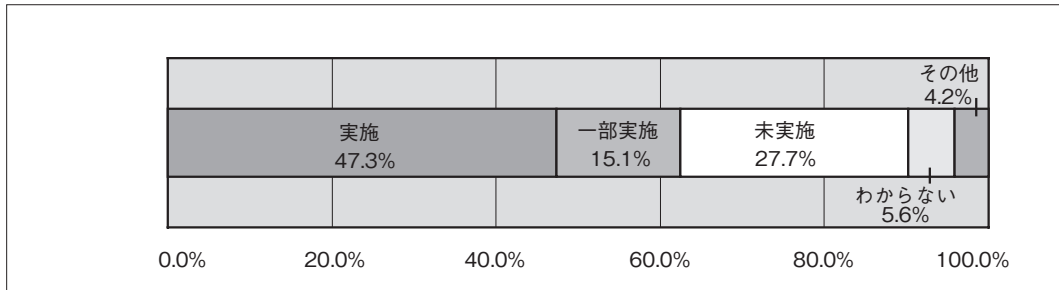


図 6 - 2 業種別産業医による就業制限実施状況

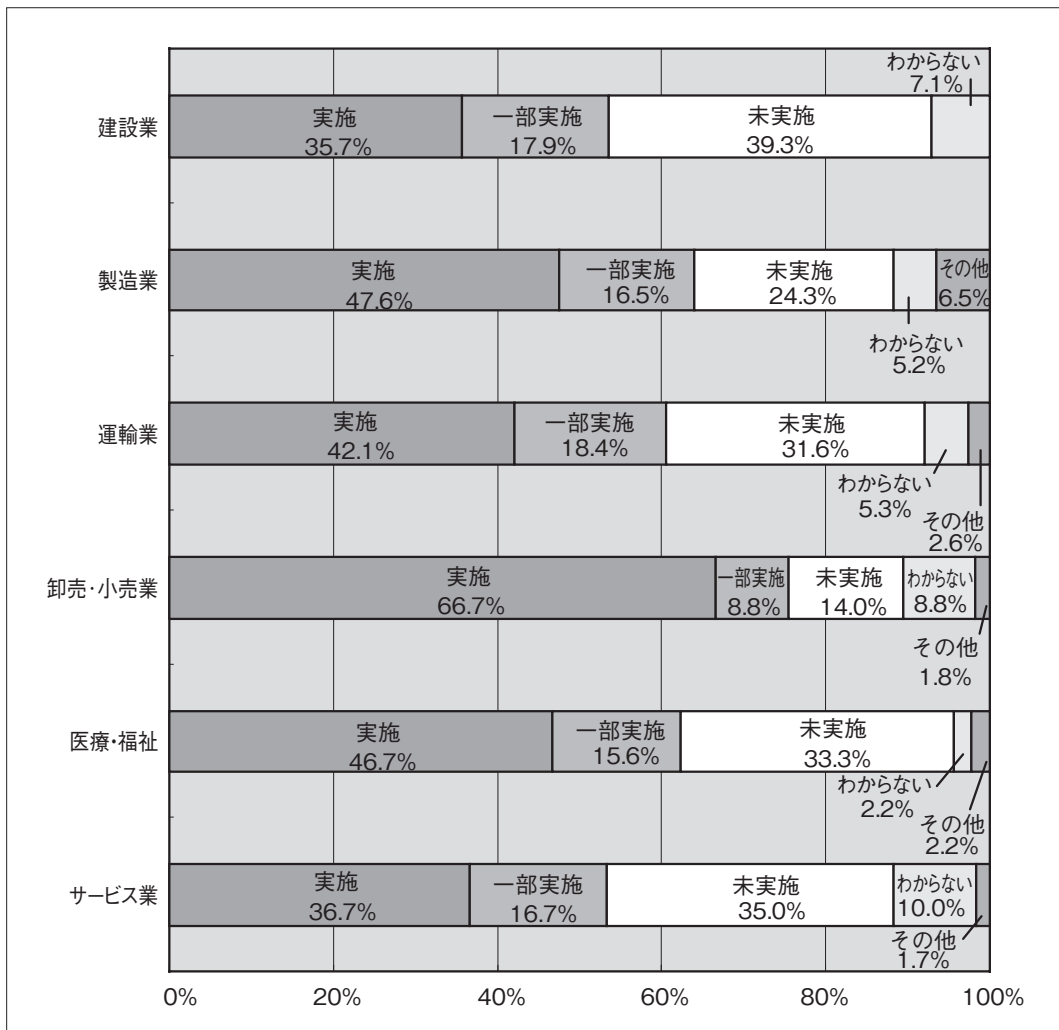


図6-3 事業規模別産業医による就業制限実施状況

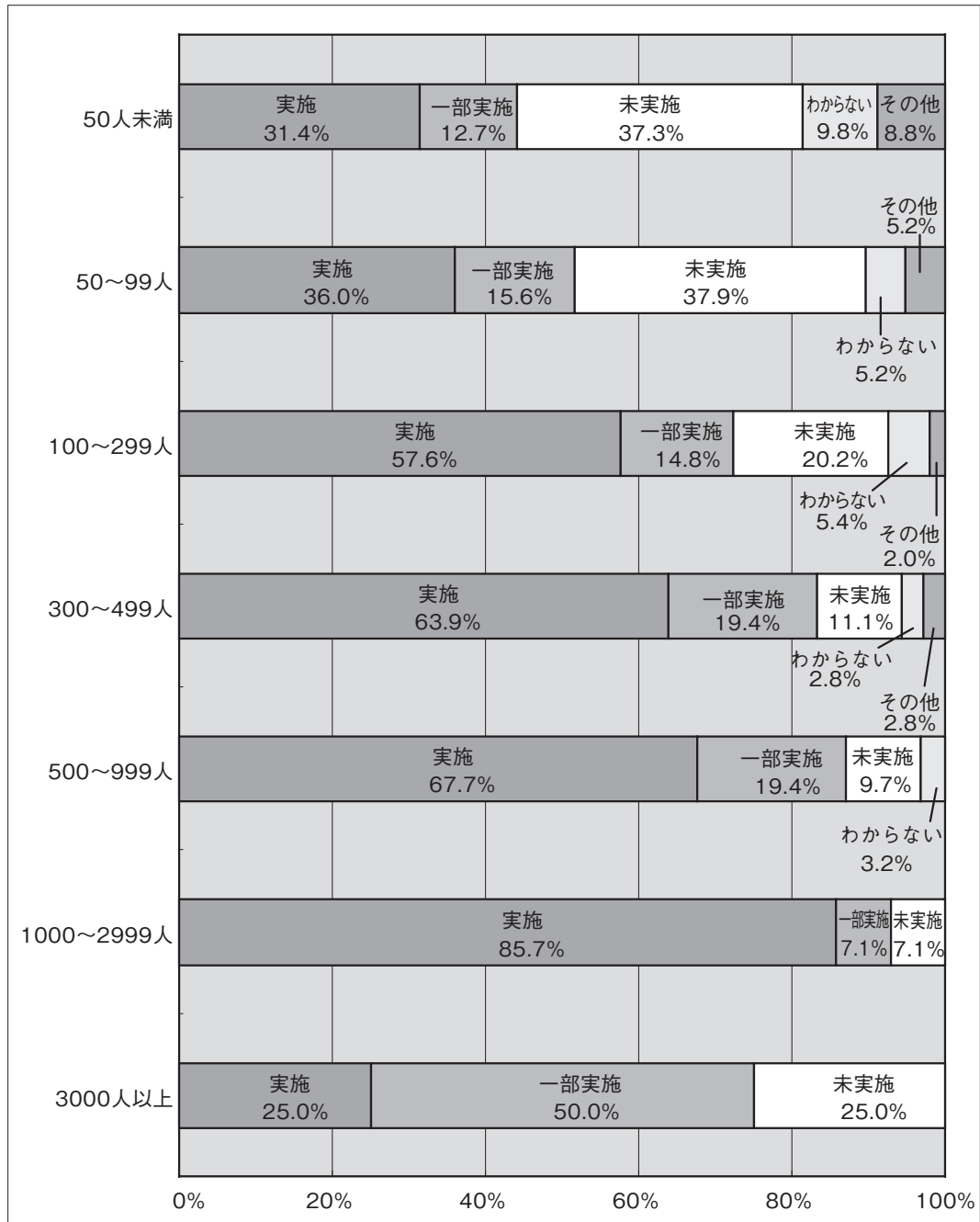


図6-4 産業医の勤務頻度別産業医による就業制限実施状況

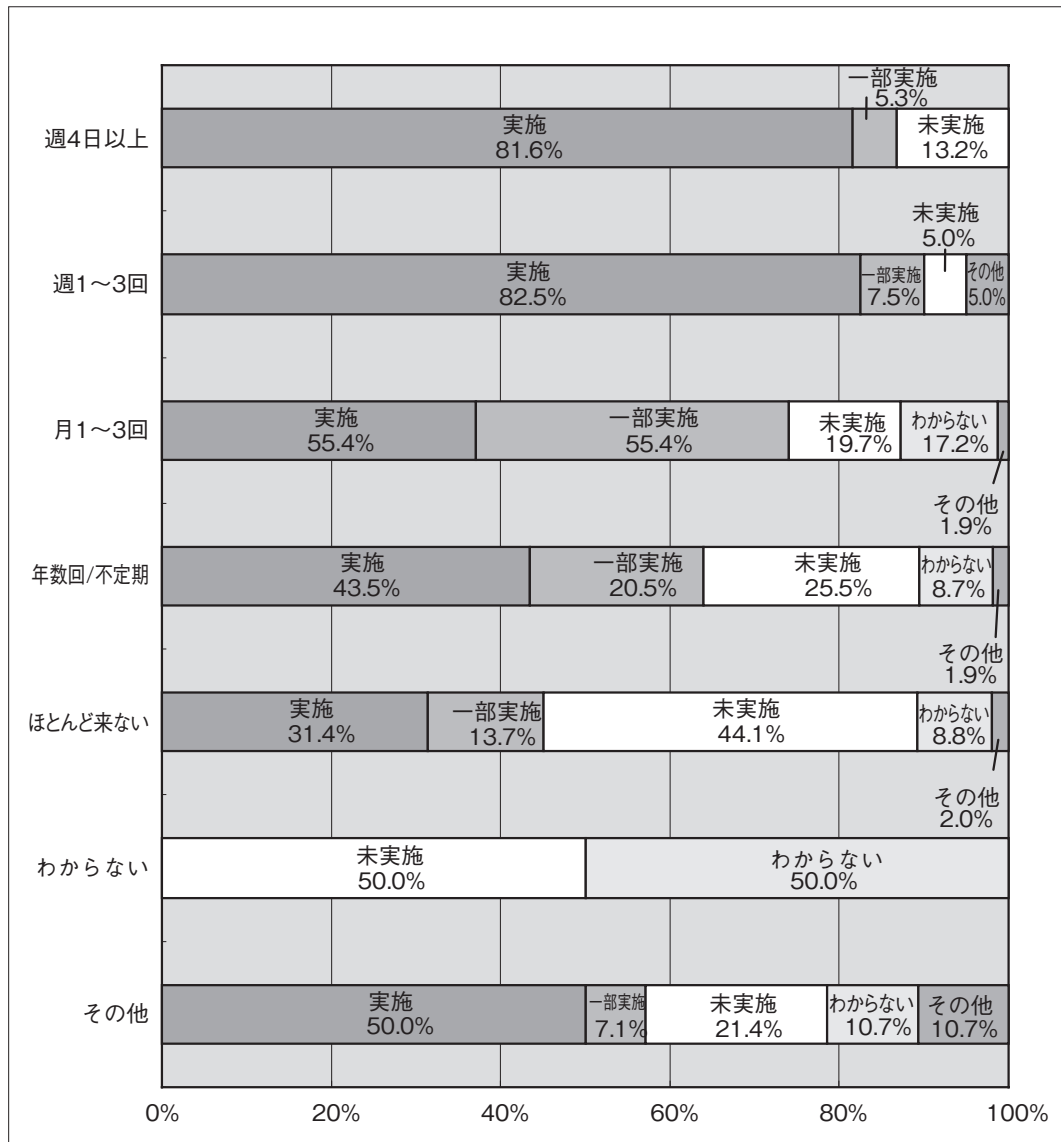


図 7 - 1 長時間労働者の面接指導実施体制の構築状況

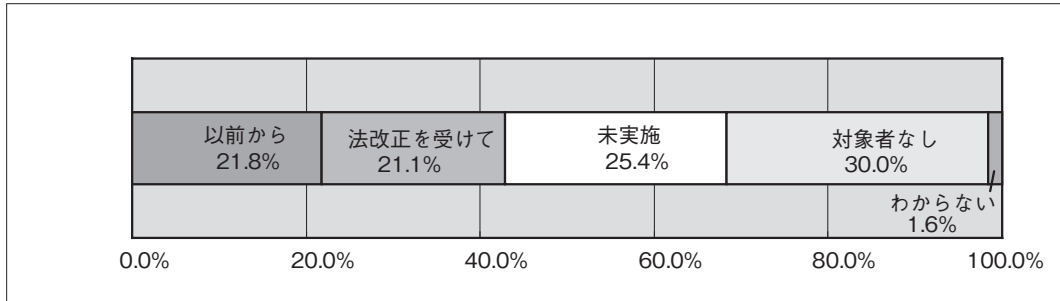


図 7 - 2 業種別面接指導実施体制の構築状況

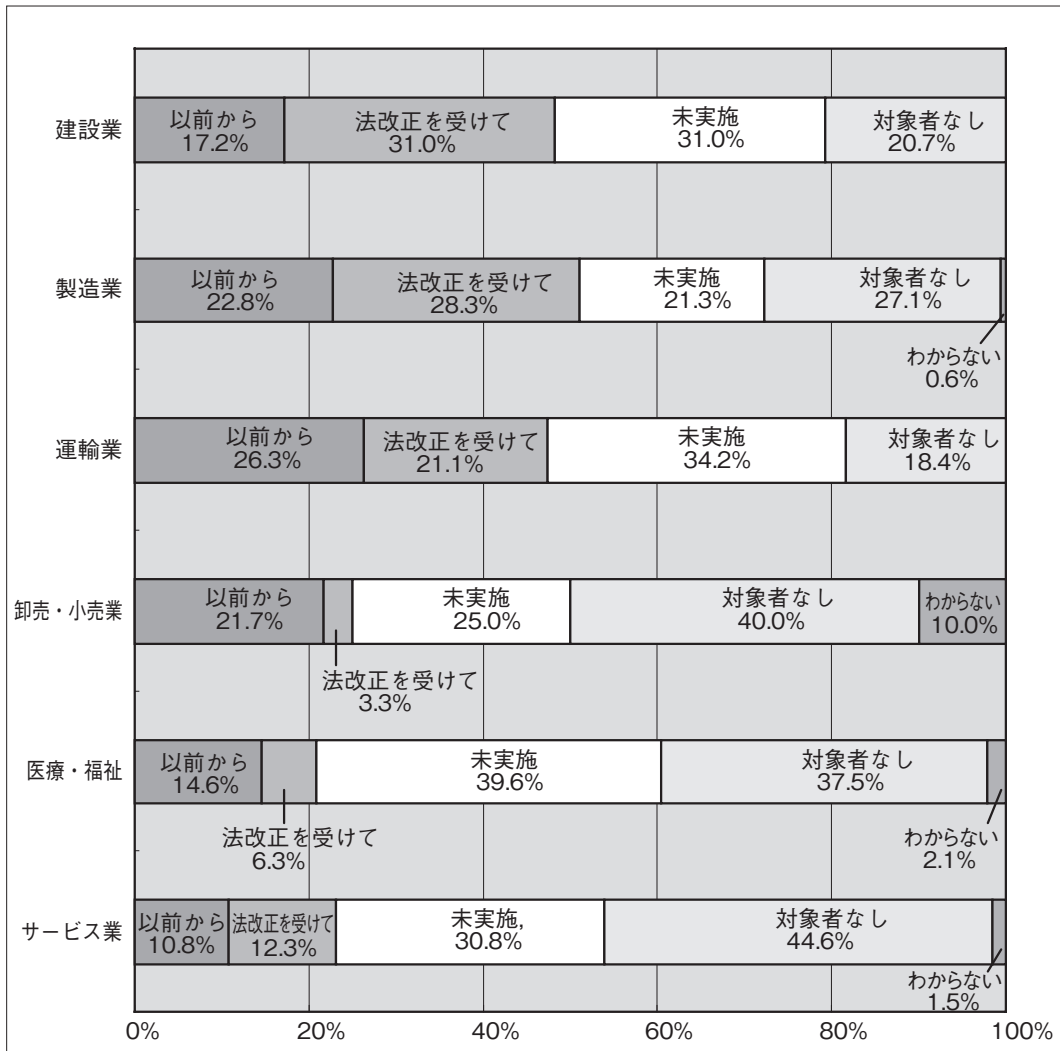


図7-3 事業規模別面接指導実施体制の構築状況

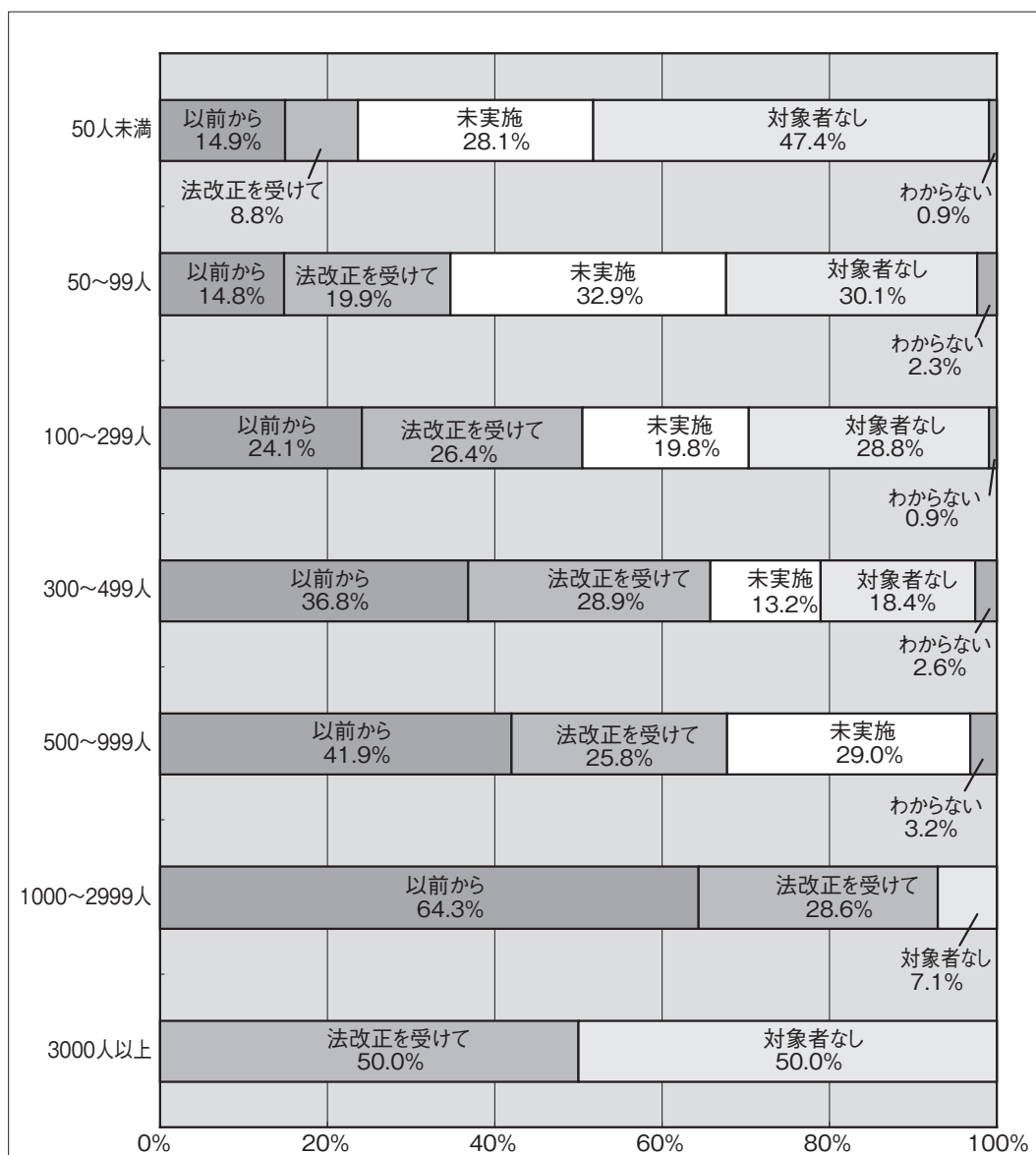
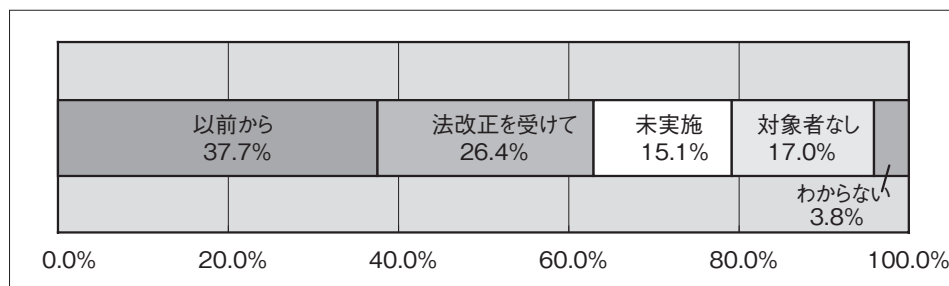


図7-4 管理職の時間外労働時間が客観的に記録されている事業場における面接指導実施体制の構築状況



面接指導体制がまだ構築されていない事業場が多かったが、実施の必要性がないと考えられる対象者のいない事業場では構築されていないようであった(図7-1)。検討した業種では、建設、製造、運輸業では約半数が構築されていたが、卸売・小売業、医療・福祉、サービス業では「対象者がいない」という回答が、運輸、医療・福祉、サービス業では「構築されていない」という回答が多かった(図7-2)。これらの業種は労働者が社外で業務に従事することが多いことから、体制の構築が困難とも考えられた。規模別では大きくなるほど構築されており、また、法改正以前より構築されていた(図7-3)。規模が小さい事業場ほど対象者がいないという回答が多かった。産業医の出動頻度が高いほど構築されていたが、これは事業場規模を反映していると思われる。看護職の活用も事業規模を反映していると考えられた。法改正以前から構築しているところでは、管理職についても客観的方法で記録されていた(図7-4)。就業形態別に面接指導対象を見ると、一般職270件(100%)に対して管理職118件(43.7%)、フレックス制は144回答中50件(34.7%)、裁量労働制61回答中19件(31.1%)、見なし労働制87回答中15件(17.2%)と、面接指導対象は通常就労形態に比べ低かった(図8)。

図8 就業形態別面接指導実施状況

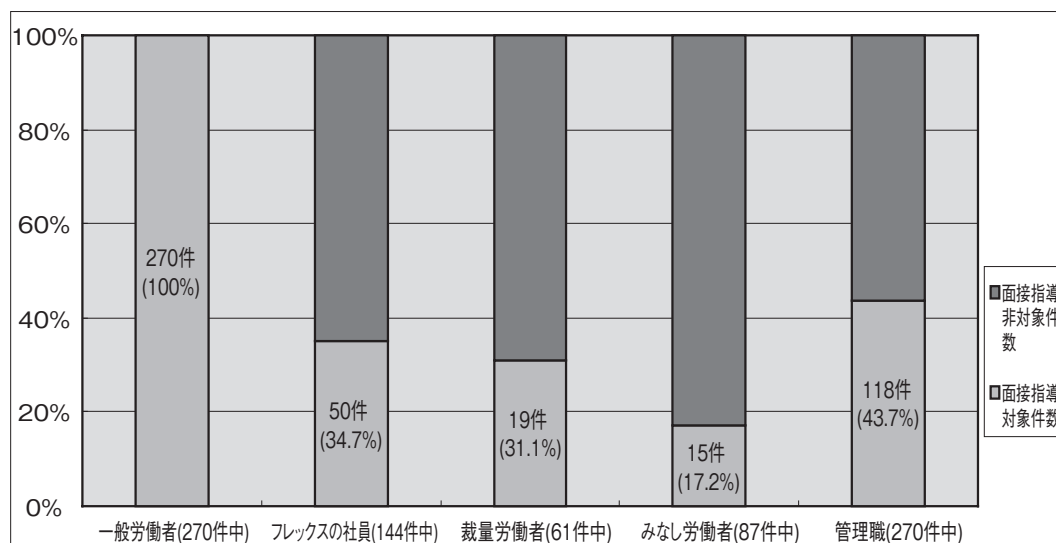


図9-1 医師による面接指導の実績

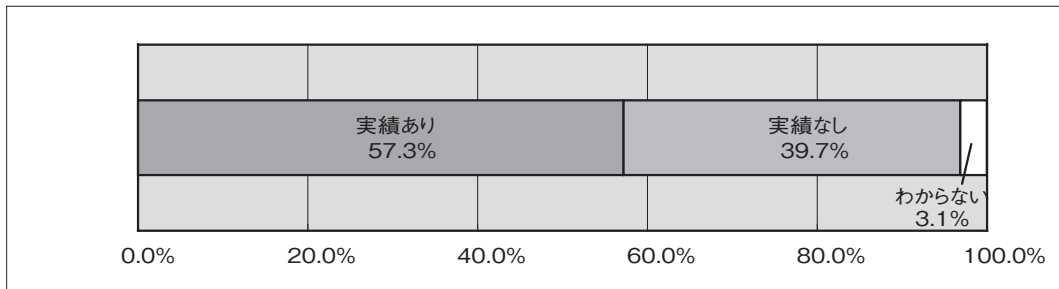
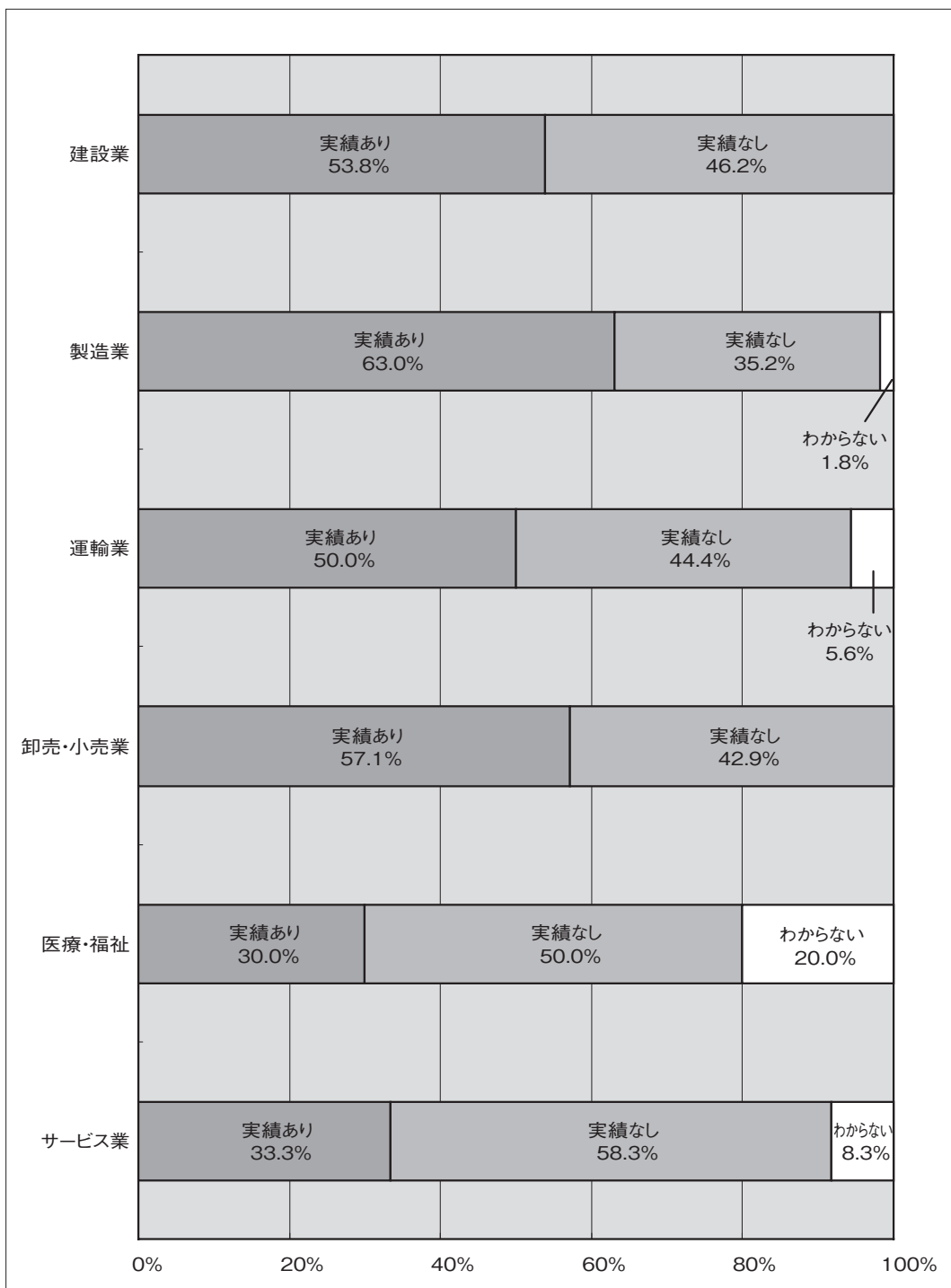


図9-2 業種別医師による面接指導の実績



面接指導の実施実績は57.35%で、分析した業種では、医療・福祉、サービス業で実施実績が低かった（図9-1、9-2）。事業場規模が大きいほど、産業医の出動頻度が高いほど、看護職がいるほど、面接実績があったが、時間外の記録方法は関連しなかった。面接指導はおおむね月当たり5人未満であったが、100人以上の事業場も2ヶ所存在した。最近の傾向としては減少傾向とのことであった。

面接対象とする時間外労働時間は事業場により多様であった（図10）。

図10 面接指導対象とする時間外労働時間の設定

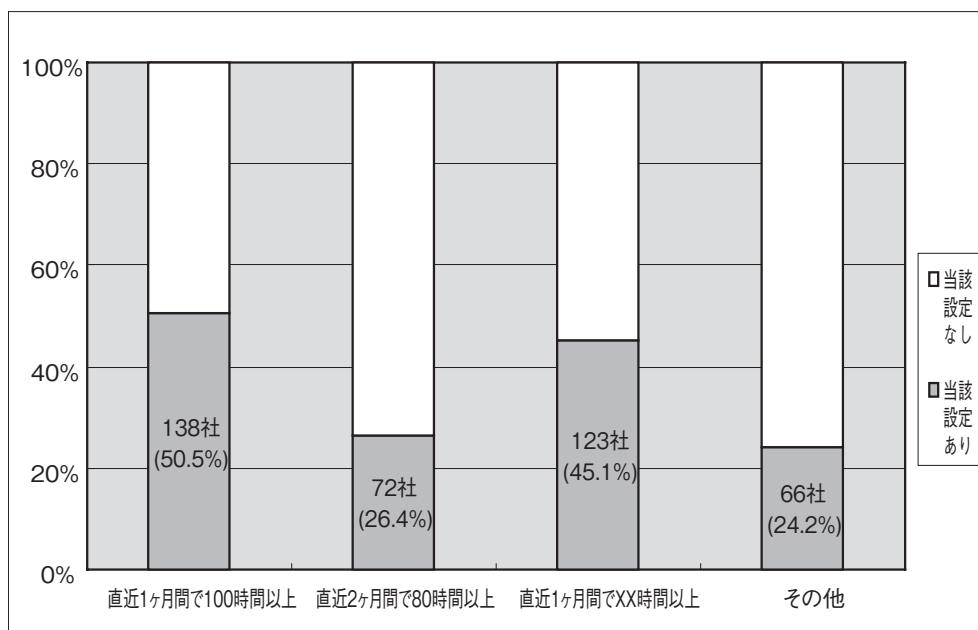
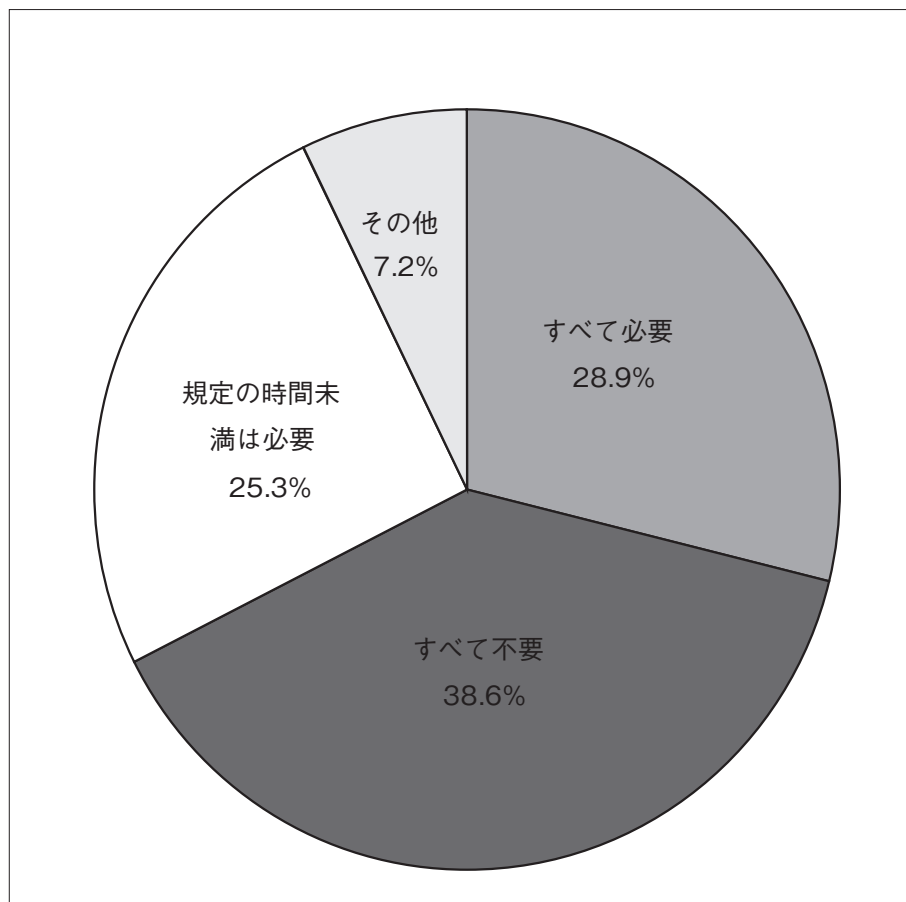


図11 面接指導の対象とする場合についての本人の申し出の必要の有無



面接の実施に際し、本人の申し出を必要とする事業場は少なく、リスクマネジメントと捉えている事業場が多いことが推測された。また、事業場規模、産業医の出動頻度、看護職の活用別でも一定の傾向はなく、申し出の要否は事業場の考え方によると思われた（図11）。

面接指導の連絡調整は人事労務担当者が中心をなしているが、様々な職種がかかわっており、事業場規模が大きくなると看護職や産業医が活用されているようであった（図12-1、12-2、12-3、12-4）。

面接場所は事業場内が多かったが、産業医の所属する医療機関も一定数あり、事業場や産業医の事情に対応していると思われた。また、事業場規模が大きいほど事業場で実施する率が上昇した（図13-1、13-2）。

図12-1 面接指導の通知等の担当者

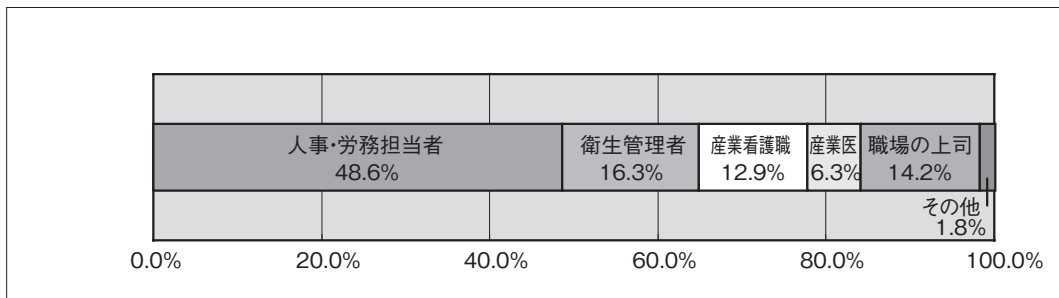


図12-2 事業規模別面接指導の通知等の担当者

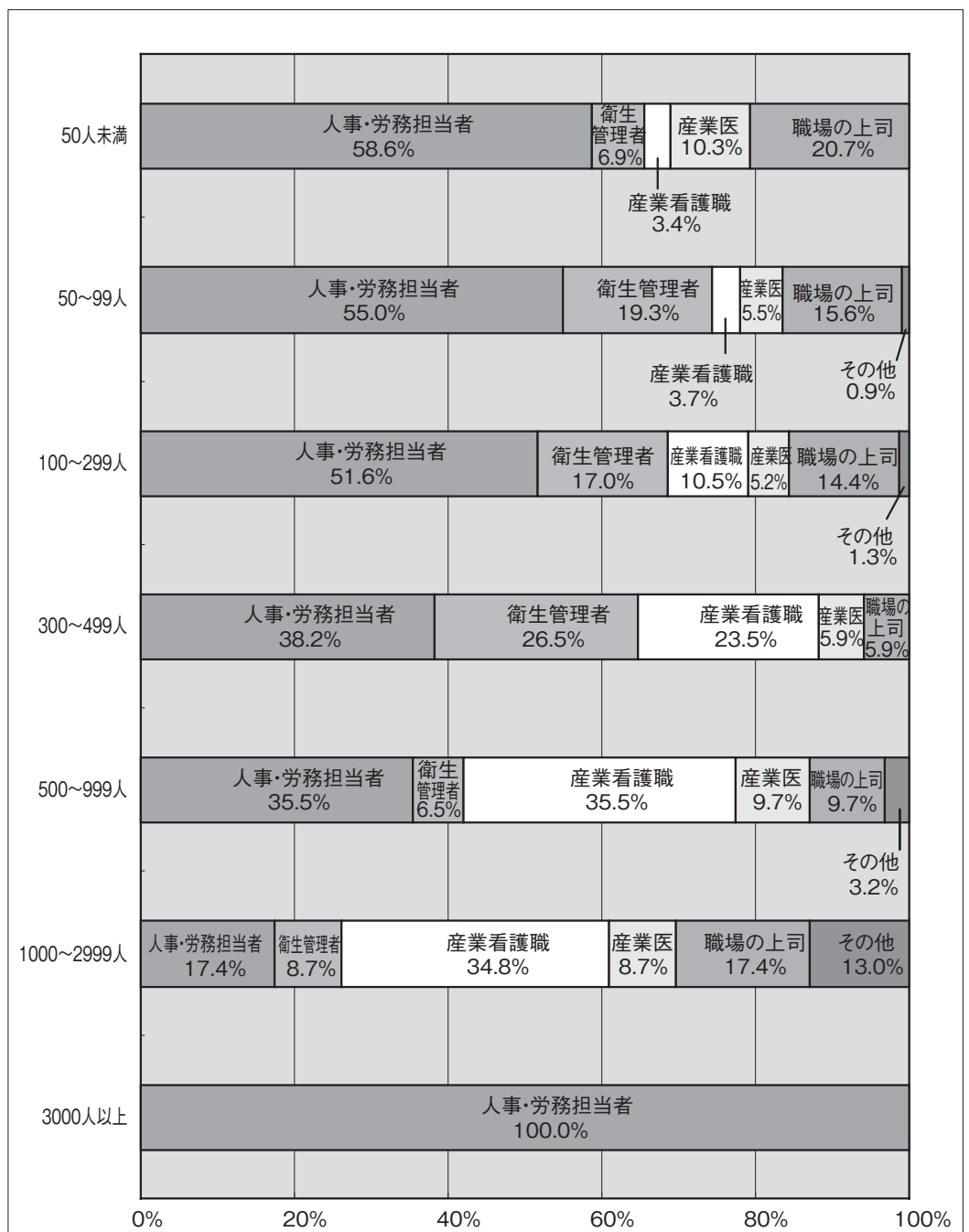


図12-3 産業医の勤務頻度別面接指導の通知等の担当者

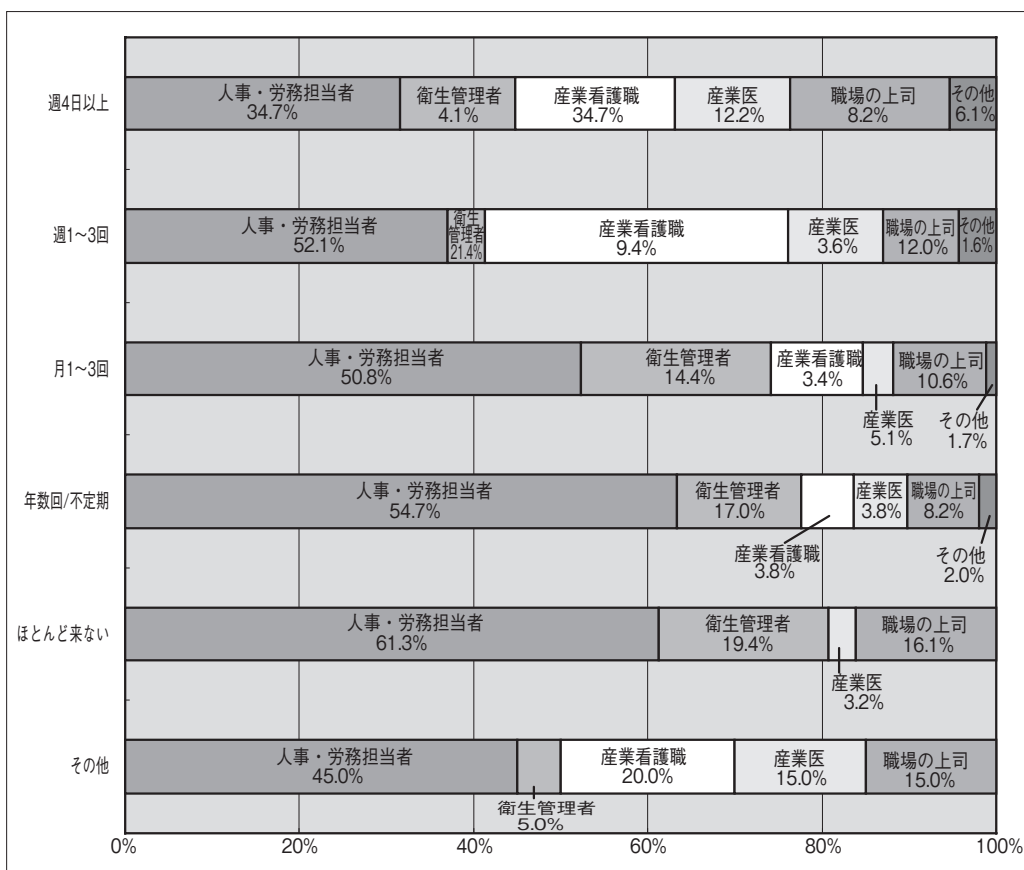


図12-4 看護職の有無別面接指導の通知等の担当者

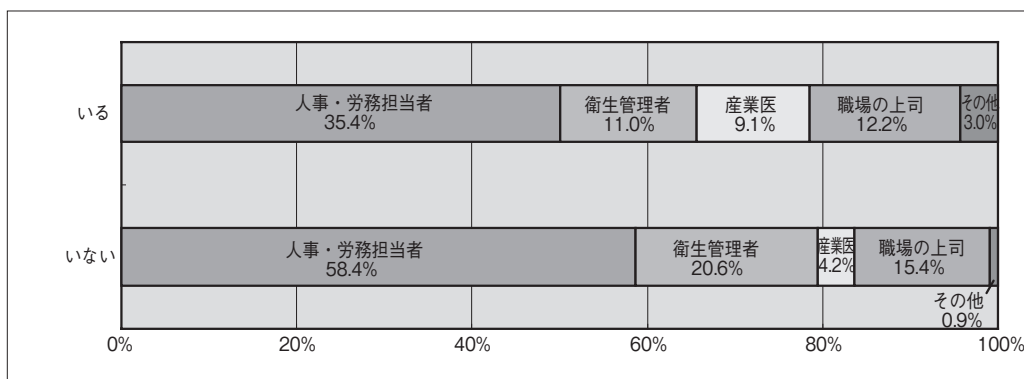


図13-1 面接指導の実施場所

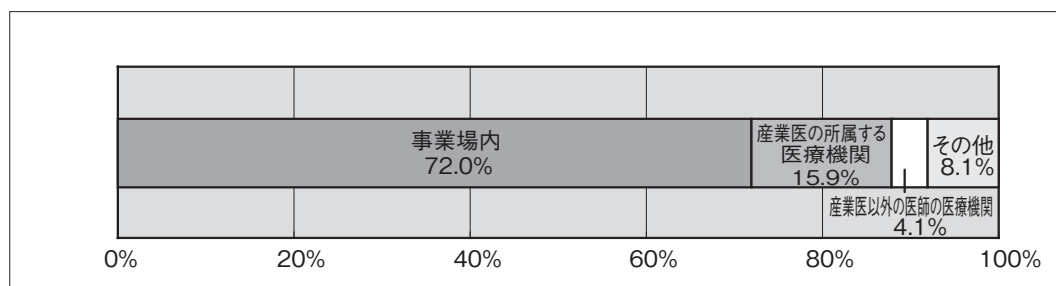
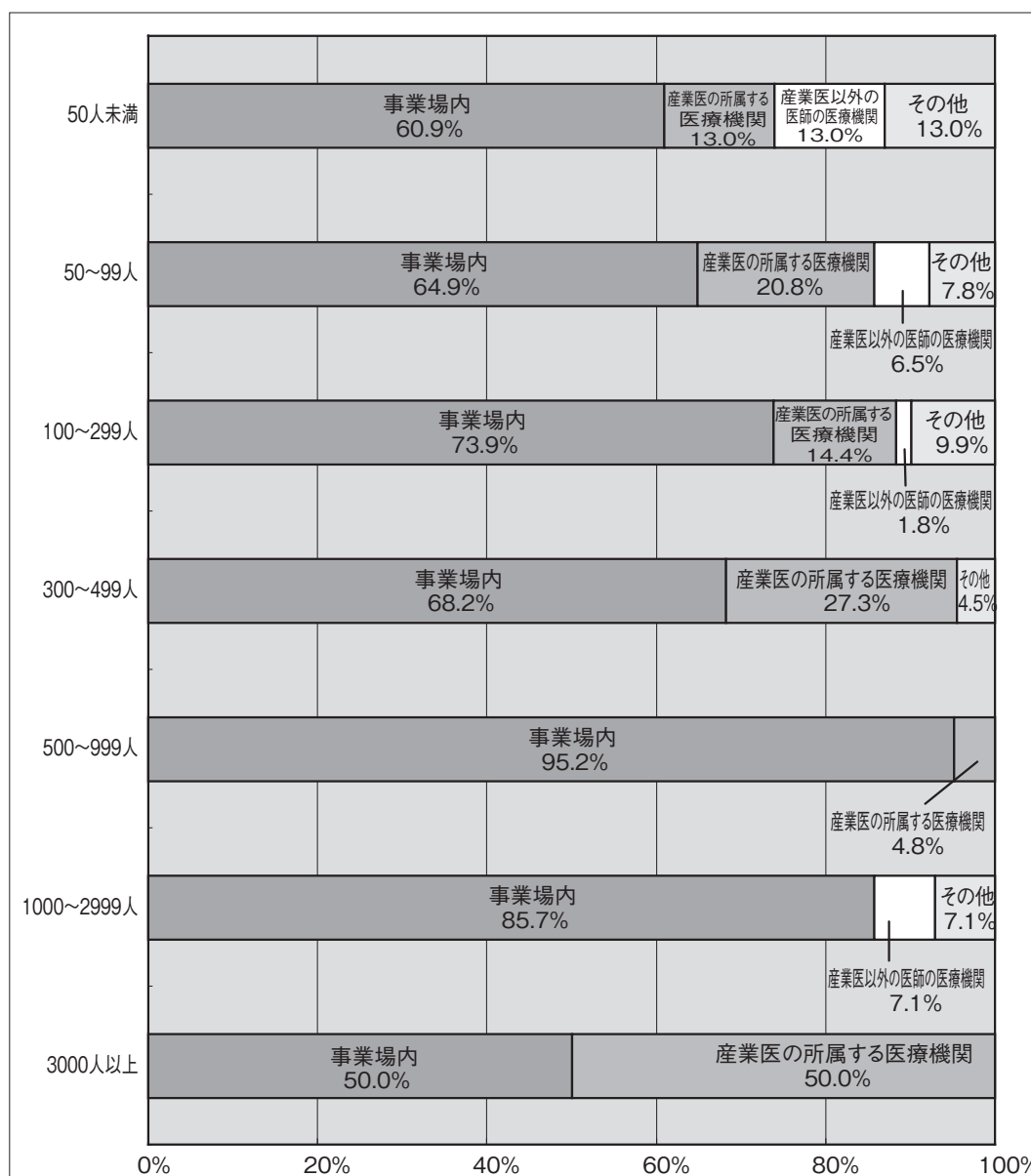


図13-2 事業規模別面接指導の実施場所



面接指導の結果は概ね有効な形で事業場に報告されていたが、8事業場では事業場に報告されていなかった。就業制限の意見は20.0%の事業場で提出されていたが、事業場規模が大きいほど出される頻度が高く（図14-1、14-2）、産業医の出動頻度や看護職活用の有無の影響より大きいので（図14-3、14-4）、就業制限の意見の有無は産業医の能力や取り組み姿勢より事業場の過重労働に対する取り組み姿勢が反映されていると思われた。

産業医の意見は概ね適正に処理されているようであったが、事業場規模が大きいほど意見がそのまま採用され、小規模になると実態に合わせて変更され採用されているようであった（図15-1）。

図14-1 面接後、産業医からの就業制限意見の有無

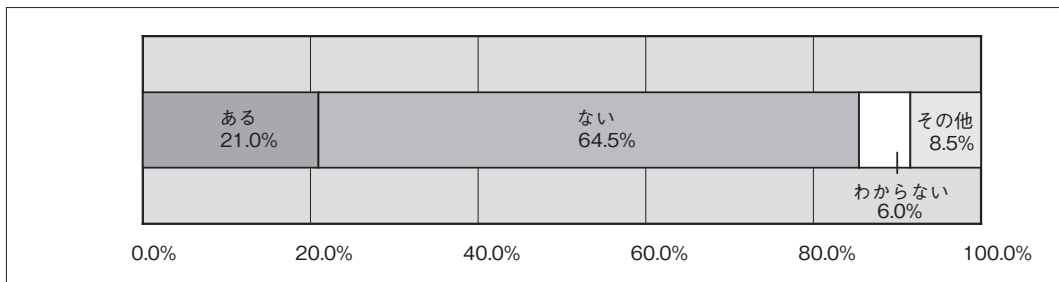


図14-2 事業規模別産業医の意見の有無

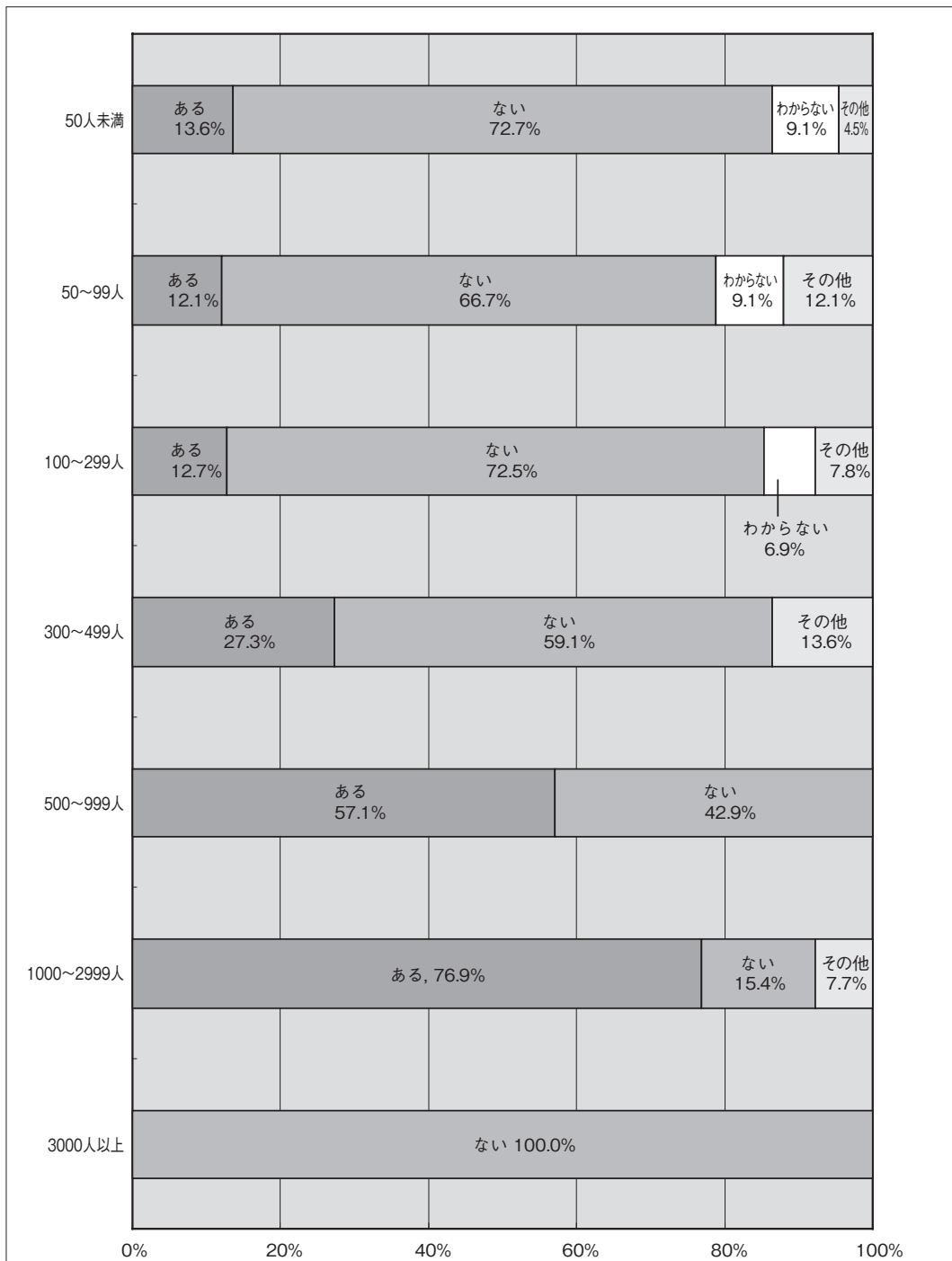


図14-3 産業医の勤務頻度別産業医の意見の有無

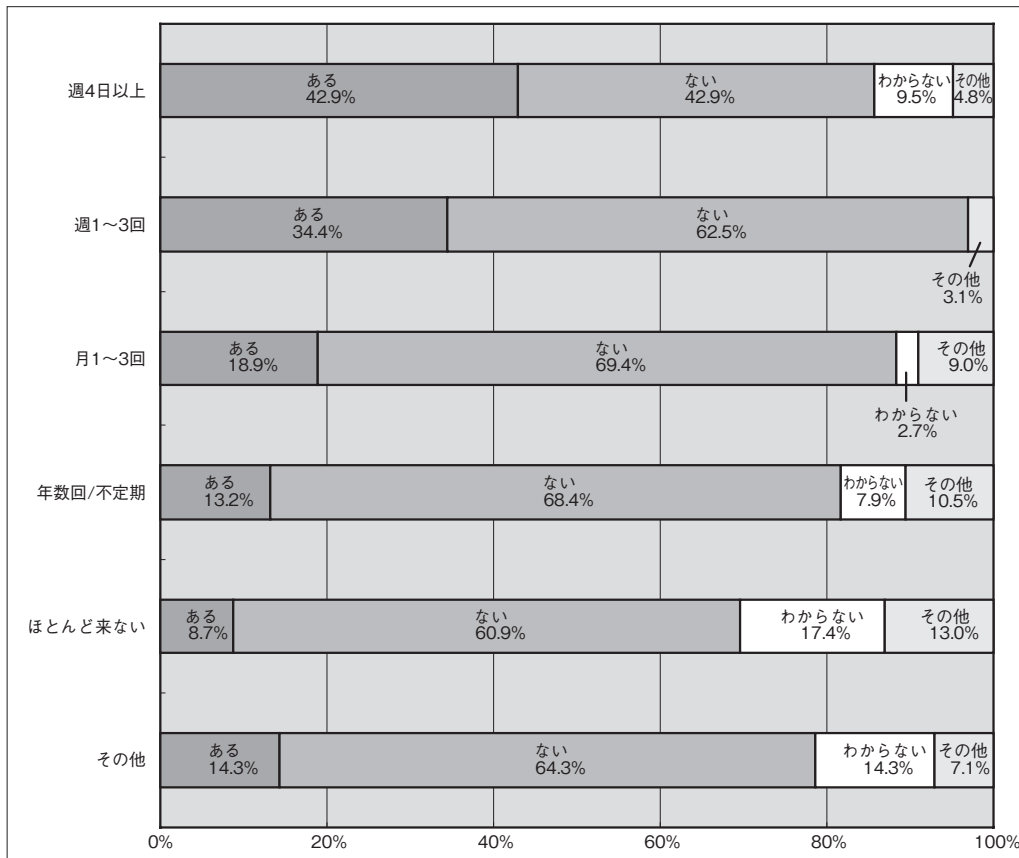


図14-4 看護職の有無別産業医の意見の有無

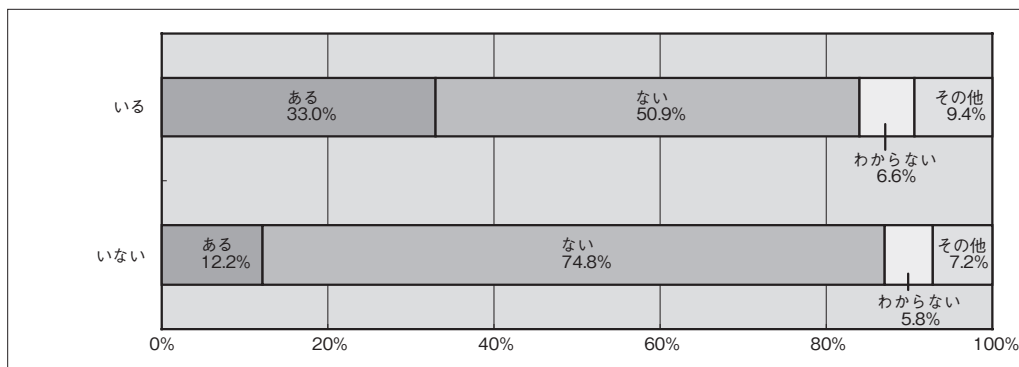


図15-1 就業制限意見の実施状況

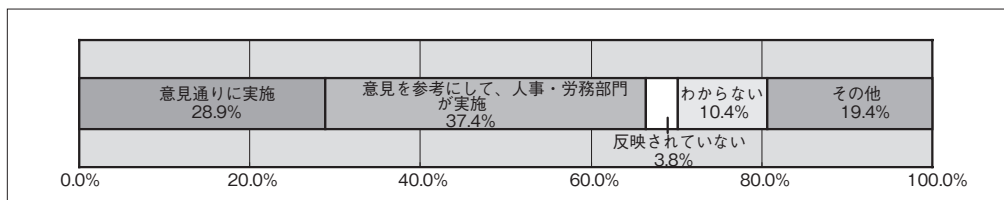
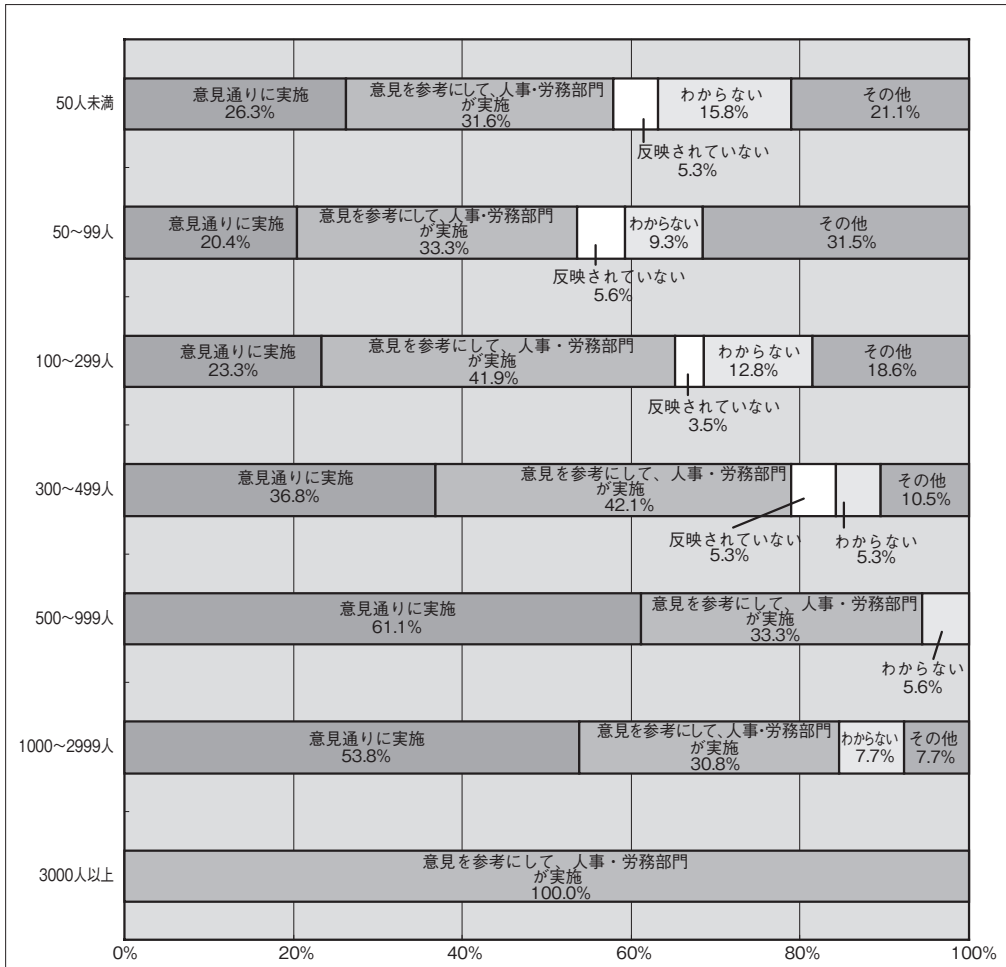


図15-2 事業規模別就業制限の意見の実施状況



多くの事業場では面接指導の実施が健康管理に有効性を発揮しているのは一部と思われたが(図16)、業種間他、事業場の属性による違いは明らかではなかった。

面接指導の結果が衛生委員会で報告されていない事業場もあり、今後も指導が必要と感じられた(図17-1)。業種別分析では医療・福祉では報告がなされていないようであったが(図17-2)、事業規模、産業医の出動頻度、看護職の有無、時間外の記録方法では差はなかった。

図16 面接指導実施による長時間労働への影響

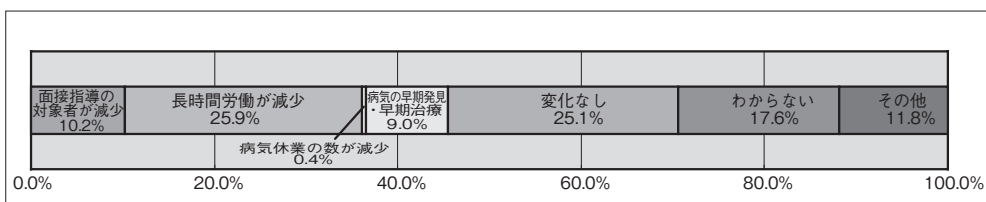


図17-1 面接指導の結果は衛生委員会で審議されているか

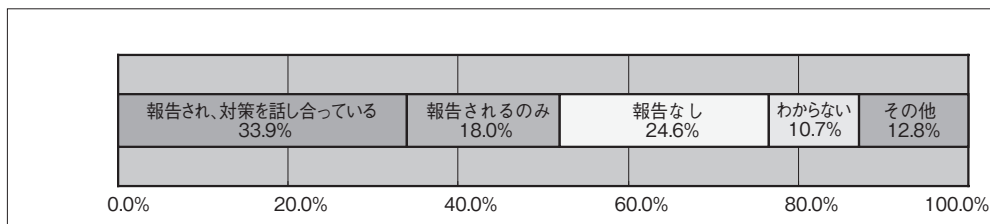
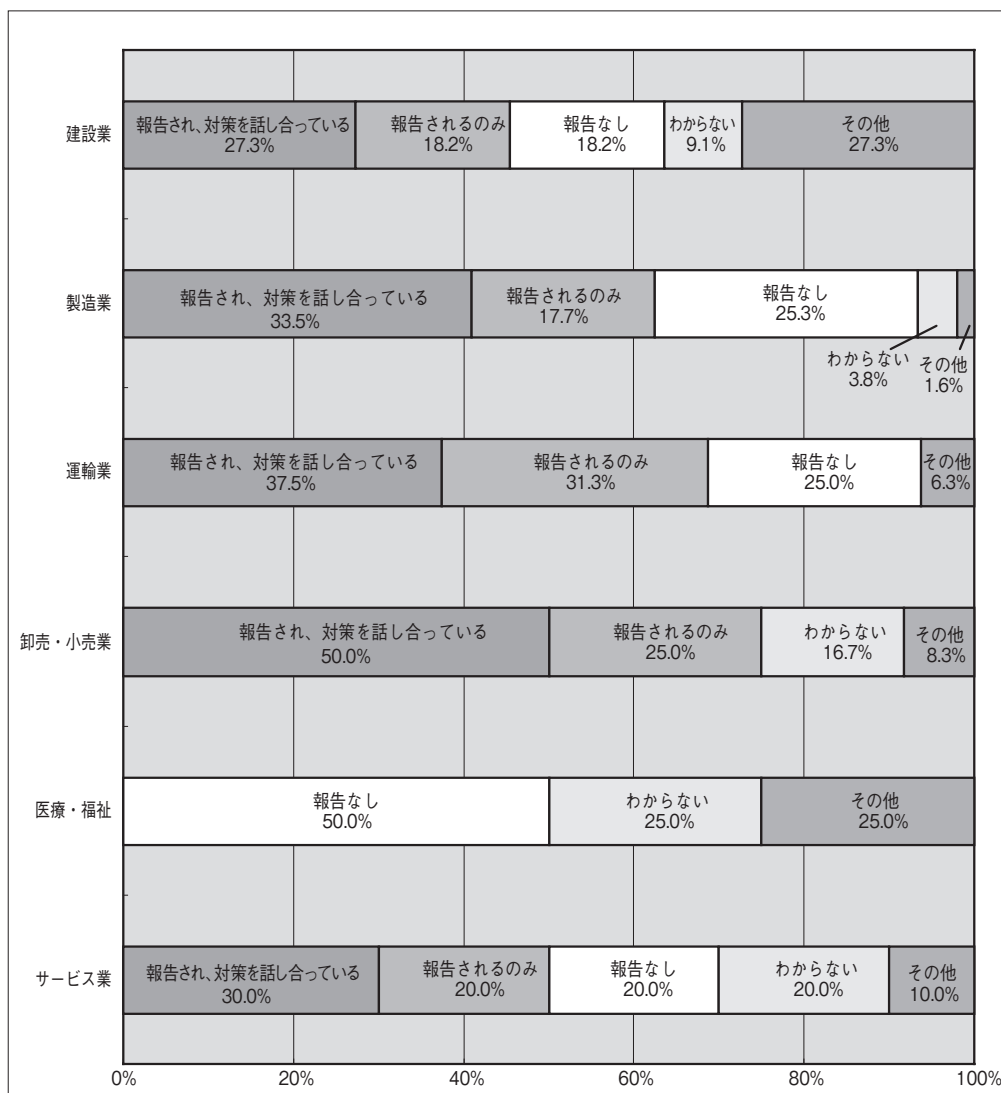


図17-2 業種別面接指導結果の衛生委員会での審議状況



産業医への長時間労働者の報告は60.3%であり、さらなる普及を目指して指導が必要と思われた（図18-1）。分析した業種では、運輸、サービス業で低値を示した（図18-2）。事業場規模が大きくなるほど、産業医の出動頻度が高いほど、看護職がいる職場ほど、報告率は向上した。

産業医からの面接指導の勧奨は58.8%であるが、産業医への報告状況によると思われる（図19-1）。分析した業種のうち、勧奨率が低いのは運輸業、卸売・小売、医療・福祉、サービス業で（図19-2）、事業規模が大きいほど、産業医の出動頻度が多いほど、看護職がいるほど、勧奨されていた。

図18-1 産業医に長時間労働従事者が定期的に報告されているか

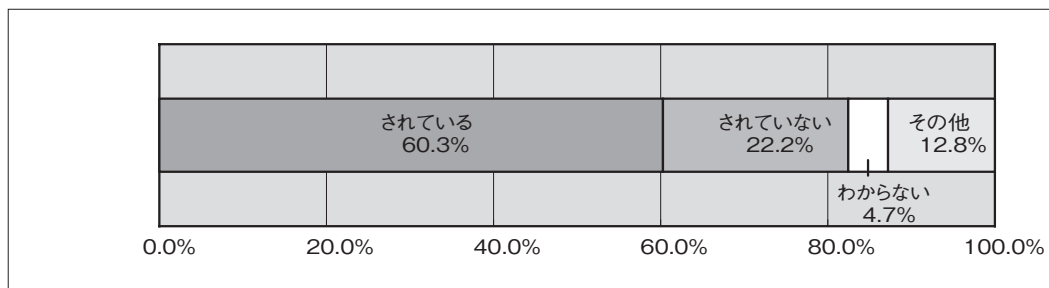


図18-2 業種別産業医への長時間労働従事者報告状況

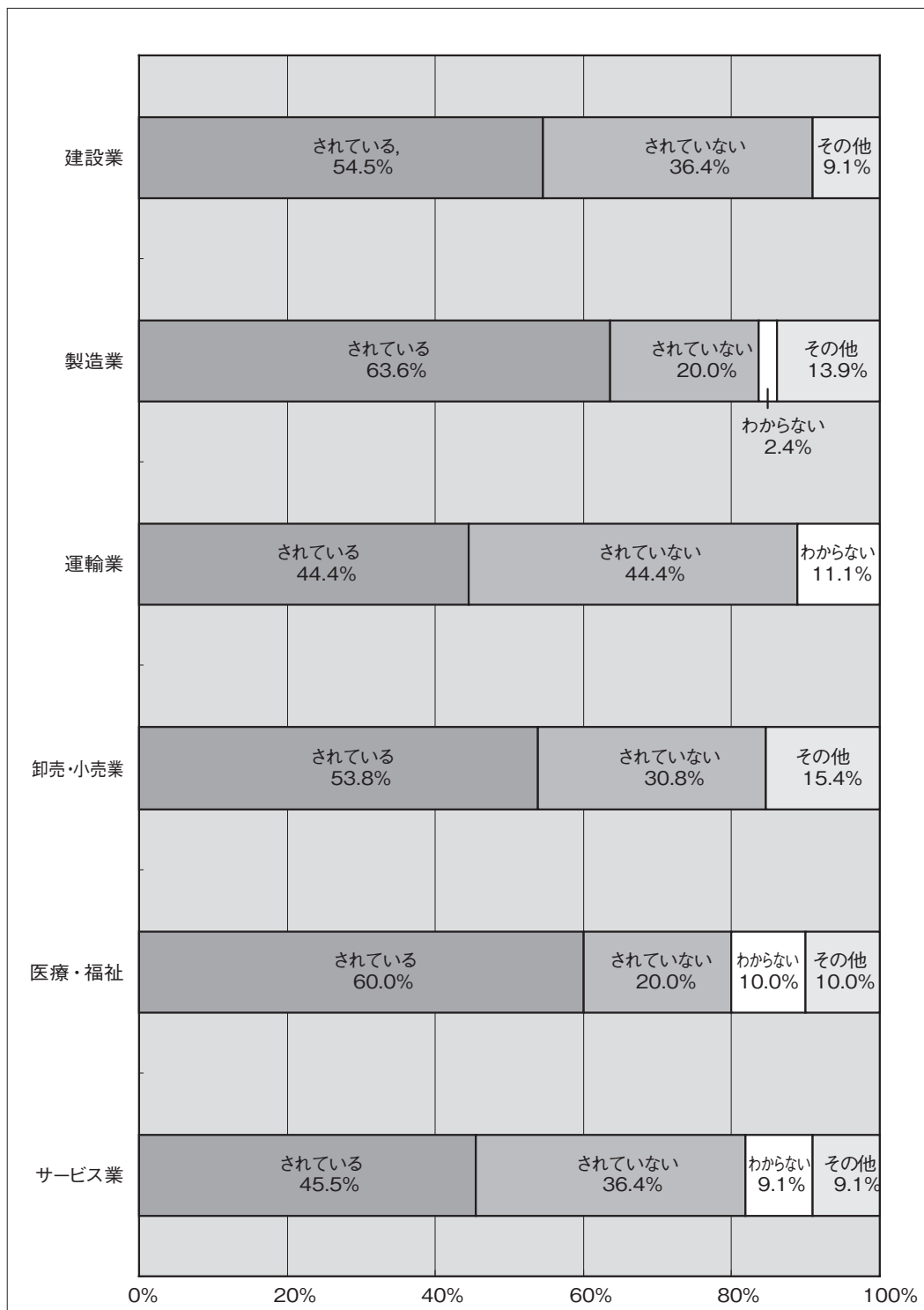


図19-1 産業医から長時間労働者の面接指導が勧奨されているか

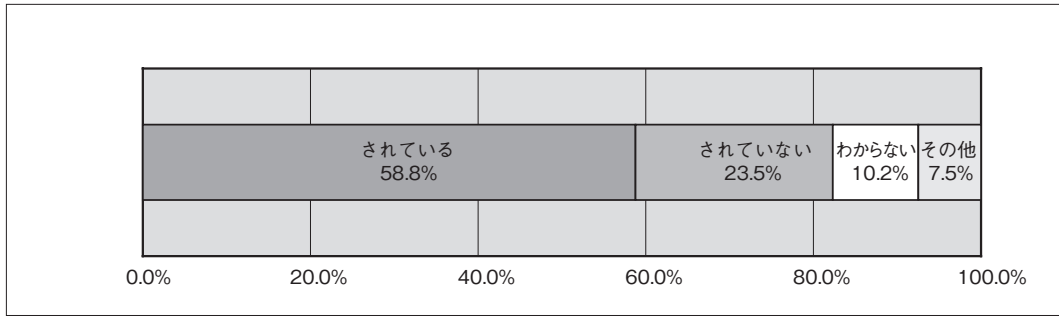
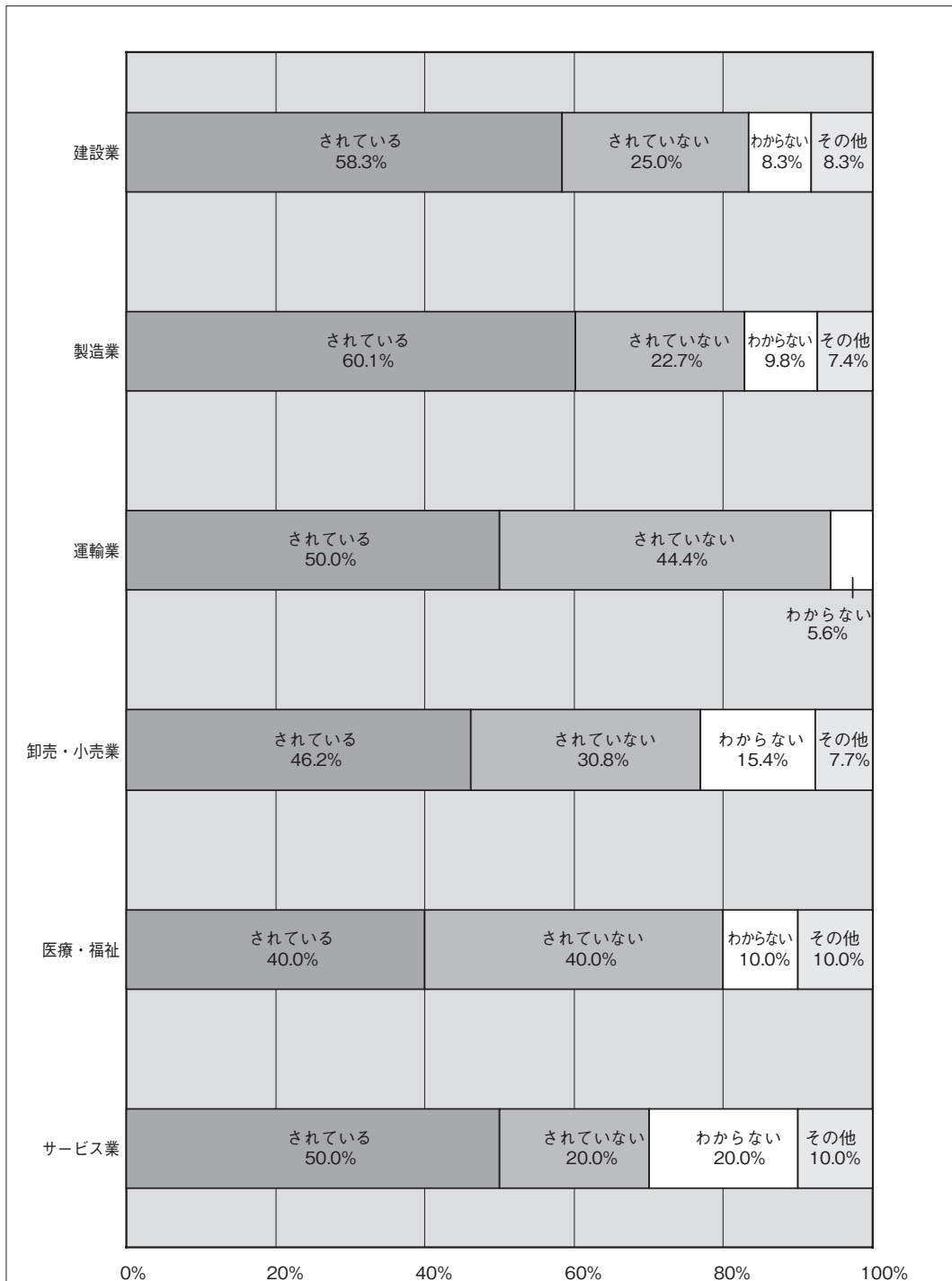


図19-2 業種別産業医による面接指導の勧奨状況

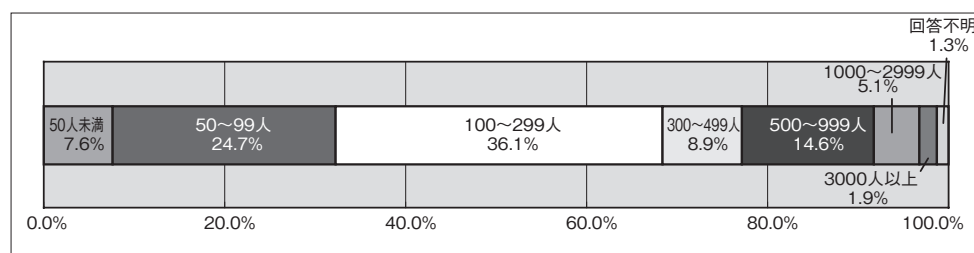


2. 産業医

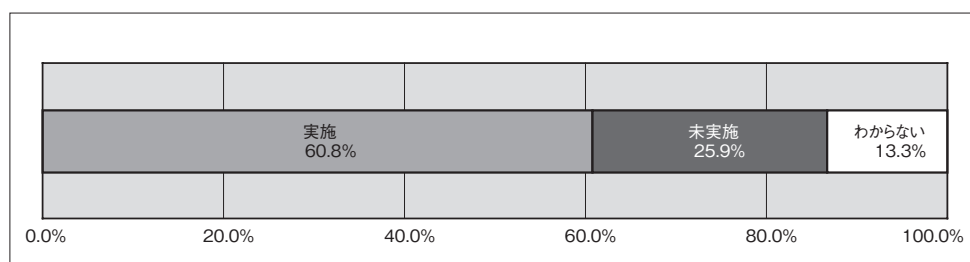
送付した412通の調査票のうち220通が回収され、回答率は53.4%であった。これらのうち長時間労働の面接指導等安全衛生法の改正を知っていたのは66.4%で、今後も広報活動が必要と思われた。回答者のうち事業場に選任されている産業医は71.8%（158名）で、それらについて以下の回答集計を示す。

担当事業場規模は50～99人24.7%、100～299人36.1%と中小事業場が多かった。長時間労働対策の実施率は約60.8%であった。面接指導の実施経験は52.5%で、面接指導を担当する産業医等が相当数育っていると考えられた。意見書の提出は34.2%に経験されていた。面接指導が効果的とする意見は18.4%と少なく、事業場や就労環境の改善努力が必要と考えられた（図20）。

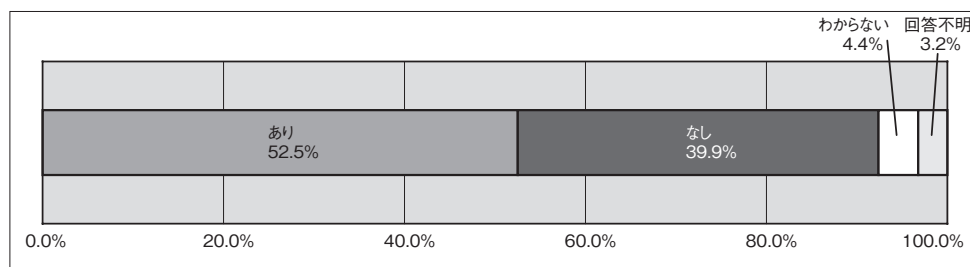
図20 事業場規模別



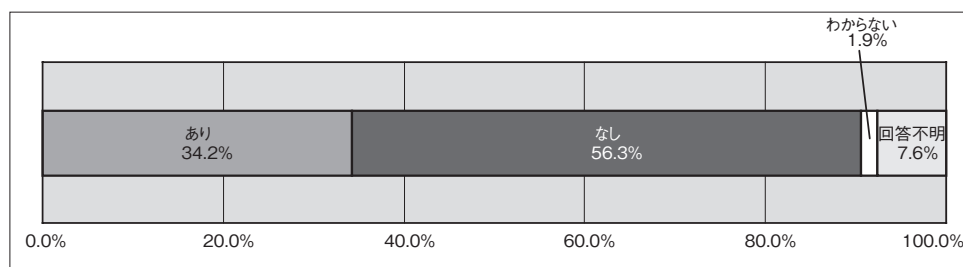
長時間労働対策の実施率



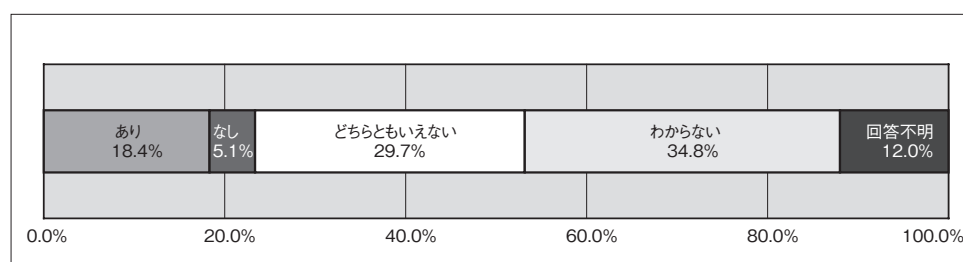
面接指導の実績有無



面接指導後の意見書提出実績



面接指導の効果



IV まとめ

長時間労働の面接指導の実施は未だ十分と言えず、今後も広報活動が必要と思われた。大規模事業場、製造業では対応できている事業場が多かったが、中小事業場や運輸、卸売小売業、医療・福祉、サービス業に対しては、事業特性の分析とそれに基づいた支援が必要と思われた。平成20年度から始まる50人未満の事業場における面接指導の実施については、今回調査した小規模事業場において産業医の所属する医療機関にて面接指導を実施するなど工夫されていたことより、十分可能と考えられる。一方、大規模な事業場ほど面接指導の経験が蓄積されていることから、そのような事業場でのノウハウを50人未満の事業場に移植できるよう、大規模事業場産業医等の人材を活用することでより効果的な過重労働対策が実現できると思われる。しかしながら、面接指導の効果については疑問視する意見も多く、より一層の長時間労働削減活動が必要と考えられた。

認定産業医の先生にお送りしています

アンケートに協力します（レを入れ、以下にご記入ください）

アンケートに協力できません（レを入れ、以下の7にご記入下さい）

昨年、労働安全衛生法が一部改正され、月当たり100時間以上の時間外労働があり、さらに二つの要件を満たす場合は、医師による面接指導を実施することになりましたが、ご存知でしたか？（以下、該当番号に○又は記入ください。）

1. 知っている 2. 知らない

産業医として選任されている事業所をお持ちですか？

1. あり 2. なし 3. わからない

「1. あり」とお答えの先生は、ご担当の事業所（複数ある場合は代表的な事業所）での長時間労働対策等について以下の質問にお答えください。

「2. なし」「3. わからない」とお答えの先生は6. にお進みください。

1. ご担当の事業所の規模をお教えてください。

1. 50人未満 2. 50-99人 3. 100-299人 4. 300-499人
5. 500-999人 6. 1000-2999人 7. 3000人以上

2. ご担当の事業所では医師による面接指導を含む長時間労働対策が実施されていますか？

1. 実施されている 2. 実施されていない 3. わからない

3. ご担当の事業所では医師による面接指導の実績がありますか？ある場合は1ヶ月当たりのおよその実績をお答えください。

1. あり 1ヶ月当たり（ ）名 2. なし 3. わからない

4. 医師による面接指導を実施した後は、必要であれば事業者に意見書の提出をすることになっております。ご経験のある場合は1ヶ月当たりのおよその実績をお答えください。

1. あり 1ヶ月当たり（ ）名 2. なし 3. わからない

5. 面接指導は長時間労働による健康障害予防に効果があったとお考えですか？

1. 効果あり 2. 効果なし 3. どちらともいえない 4. わからない

6. 事業所での長時間労働対策について、ご意見のある先生はお書きください。

7. アンケートに協力できない理由を可能であればお書きください。

〔長時間労働者に対する医師による面接指導〕に関するアンケート（事業者用）

次の質問に該当する場合には、該当番号に○又は必要事項を記載ください。

問1 お答えいただく方の職種をお教え下さい（複数回答可）

- 1) 人事・労務担当者、2) 衛生管理者、3) 看護職、4) その他（ ）

問2 貴社の主な業種をお教え下さい

- 1) 農業、2) 林業、3) 漁業、4) 鉱業、5) 建設業、6) 製造業、7) 電気・ガス・熱供給・水道業、
8) 情報通信業、9) 運輸業、10) 卸売・小売業、11) 金融・保険業、12) 不動産業、13) 飲食店・宿泊業、
14) 医療・福祉、15) 教育・学習支援業、16) 複合サービス事業、17) サービス業（他に分類されないもの）、
18) 公務（他に分類されないもの）、19) 分類不能の産業

問3 事業場に常用労働者数は何人くらいおられますか

- 1) 50人未満、2) 50人から99人、3) 100人から299人、4) 300人から499人、
5) 500人から999人、6) 1000人から2999人、7) 3000人以上

問4 産業医を選任されていますか

- 1) 選任している（ ）人、2) 選任していない、3) わからない

選任されている場合は、問4-1、問4-2をお答え下さい

問4-1 産業医の勤務頻度をお教え下さい

- 1) 週4日以上（常勤を含む）、2) 週に1回～3回程度勤務、3) 月に1回～3回程度勤務、
4) 年に数回もしくは不定期に訪問する、5) ほとんど来ない、6) わからない、7) その他（ ）

問4-2 産業医の専門科をお教え下さい

- 1) 内科、2) 心療内科、精神科、3) 小児科、4) 外科、5) 整形外科、6) 皮膚科、7) 泌尿器科、
8) 産婦人科、9) 眼科、10) 耳鼻いんこう科、気管食道科、11) 放射線科、12) 産業医学、労働衛生
コンサルタント、13) その他、14) わからない

問5 看護職（保健師、看護師、准看護師など）はおられますか

- 1) いる（ ）人、2) いない、3) わからない

おられる場合は、問5-1をお答えください

問5-1 看護職の勤務頻度（延べ日数）をお教え下さい

- 1) 週4日以上（常勤を含む）、2) 週に1回から3回程度勤務、3) 月に1回から3回程度、
- 4) 年に数回もしくは不定期に訪問する、5) ほとんど来ない、6) わからない、7) その他（ ）

問6 定期健康診断や病気休業後の復職に際し、産業医による就業上の措置（就業制限）が実施されていますか

- 1) 実施している、2) 一部実施している、3) 実施していない、4) わからない、
- 5) その他（ ）

問7 時間外労働時間をどのように記録されていますか

7-1 一般社員について：

- 1) 記録していない、2) 社員自らが記録（タイムカード、社員証のスキャンなど）、
- 3) 客観的な記録（業務用パソコンのログなど）、4) まとめて自己申告、
- 5) その他（ ）

7-2 管理職について：

- 1) 記録していない、2) 社員自らが記録（タイムカード、社員証のスキャンなど）、
- 3) 客観的な記録（業務用パソコンのログなど）、4) まとめて自己申告、
- 5) その他（ ）

7-3 フレックス社員について：

- 1) フレックス制は導入していない、2) 記録していない、
- 3) 社員自らが記録（タイムカード、社員証のスキャンなど）、
- 4) 客観的な記録（業務用パソコンのログなど）、5) まとめて自己申告、
- 6) その他（ ）

7-4 裁量労働制の社員について：

- 1) 裁量労働制は導入していない、2) 記録していない、
- 3) 社員自らが記録（タイムカード、社員証のスキャンなど）、
- 4) 客観的な記録（業務用パソコンのログなど）、5) まとめて自己申告、
- 6) その他（ ）

7-5 みなし労働時間制の社員について：

- 1) みなし労働時間制は導入していない、2) 記録していない、
- 3) 社員自らが記録（タイムカード、社員証のスキャンなど）、
- 4) 客観的な記録（業務用パソコンのログなど）、5) まとめて自己申告、
- 6) その他（ ）

問8 平成18年度に労働安全衛生法が改正され、長時間労働者に対して医師による面接を実施することになったことをご存知ですか

- 1) 知っている、2) 知らない

問9 長時間労働者の面接指導を実施する体制が構築されていますか

- 1) 以前からしていた、2) 法改正を受けた始めた、3) していない、4) 対象者がいない、
- 5) わからない

面接指導を実施されている場合だけお答え下さい

問10 貴事業場で面接指導の対象者とされている社員をお教え下さい（複数回答可）

- 1) 一般労働者、2) フレックスの社員、3) 裁量労働者、4) みなし労働時間制の労働者、
- 5) 管理職、6) その他、7) わからない

問11 医師による面接指導の実績がありますか

- 1) 実績あり 延べ人数（ ）名程度、2) 実績なし、3) わからない

ある場合、問11-1、11-2をお答え下さい

問11-1 医師による面接指導は平均して1ヶ月あたり何人程度されていますか

- 1) 5人未満、2) 5人から49人、3) 50人から99人、4) 100人以上、5) わからない

問11-2 今年度の面接指導対象者数の傾向をお教え下さい

- 1) 増えている、2) 減っている、3) 変わらない、4) わからない

問12 貴事業場で面接指導の対象とする時間外労働時間の規定をお教え下さい

（複数回答可）

- 1) 直近 1ヶ月間で100時間以上 4) その他（ ）
- 2) 直近 2ヶ月間で80時間以上
- 3) 直近 ヶ月間で 時間以上

問13 面接指導の対象者とするのに、本人の申し出を必要としていますか

- 1) すべて必要、2) すべて不要、3) 規定の時間未満は必要、4) その他（ ）

問 14 面接指導の通知や時間調整はどなたが担当されていますか（複数回答可）

- 1) 人事・労務担当者、2) 衛生管理者、3) 産業看護職、4) 産業医、5) 職場の上司、
- 6) その他（ ）

問 15 面接指導はどちらで実施されていますか

- 1) 事業場内、2) 産業医の所属する医療機関、3) 産業医以外の医師の医療機関、
- 4) その他（ ）

問 16 面接指導（意見書）の結果はどちらに報告するようにしていますか（複数回答可）

- 1) 人事・労務担当者、2) 上司、3) 衛生管理者、4) 誰にも報告していない、5) わからない、6)
- その他（ ）

問 17 面接後、産業医から就業制限の意見を出されたことはありますか

- 1) ない、2) ある、3) わからない、4) その他（ ）

問 18 就業制限の意見は実現されていますか

- 1) 産業医の意見どおりに就業制限を実施している、2) 産業医の意見を参考にして、人事・労務部門
- が就業制限を実施している、3) 反映されていない、4) わからない、5) その他（ ）

問 19 面接指導の実施によって長時間労働にどのような影響がありましたか

- 1) 面接指導の対象者が減ってきた、2) 長時間労働が減ってきた、3) 病気休業の数が減ってきた、4)
- 病気の早期発見、早期治療につながった、5) 変化なし、6) わからない、7) その他（ ）

問 20 面接指導の結果は、衛生委員会で審議されていますか

- 1) 報告され、対策を話し合っている、2) 報告がされるだけで、対策は話し合っていない、3) 報告
- されていない、4) わからない、5) その他（ ）

問 21 産業医に長時間労働従事者が定期的に報告されていますか

- 1) されている、2) されていない、3) わからない、4) その他（ ）

問 22 産業医から長時間労働者の面接指導が勧奨されていますか

- 1) されている、2) されていない、3) わからない、4) その他（ ）

以上でアンケートを終了します。ご協力ありがとうございました。

平成 19 年度 産業保健調査研究報告書
滋賀県下における長時間労働者の面接指導制度の実施状況と課題に
ついて

発行年月 平成 20 年 3 月
発行 独立行政法人 労働者健康福祉機構
滋賀産業保健推進センター

〒 520 - 0047

大津市浜大津 1 - 2 - 22

大津商中日生ビル 8 階

Tel 077 - 510 - 0770 Fax 077 - 510 - 0775

