

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

主任研修者 滋賀産業保健推進センター 木村隆
 共同研究者 寺澤嘉之、中西一郎、河津雄一郎、
 金森雅夫、杉本 寛治

<はじめに>

平成 18 年度から開始された「長時間労働者への医師による面接指導制度」について、事業所担当者と産業医の立場から実施状況を調査することにより、産業保健推進センターの支援対象や課題を明確にし、さらには、平成 20 年度から適用される 50 人未満の事業場における実施上の課題と改善策を明らかにする。

<対象と方法>

当センターに登録されている滋賀県下の 50 人以上の事業場担当者と産業医に「長時間労働による面接指導制度」に関する無記名調査票を送付、返信用封筒で回答を回収し調査した。

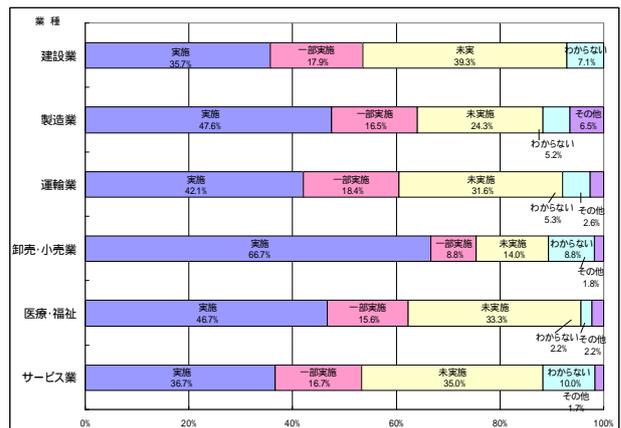
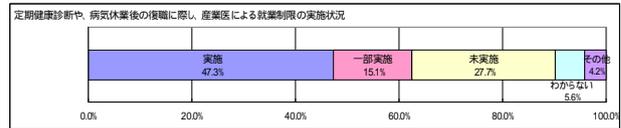
<結果と考察>

1. 事業場

回収率は送付 1307 件中 628 件、48%であった。回答業種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、これらについては業種ごとにも解析した。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。就業上の措置は 27.7%の事業場で実施されておらず、それらは事業場外で労働する機会の多い業種であった(図 - 1)。

また、事業場規模が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なことが明らかであった。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、医師の出動頻度より事業場の取り組み姿勢によると思

われた。(図 - 1)



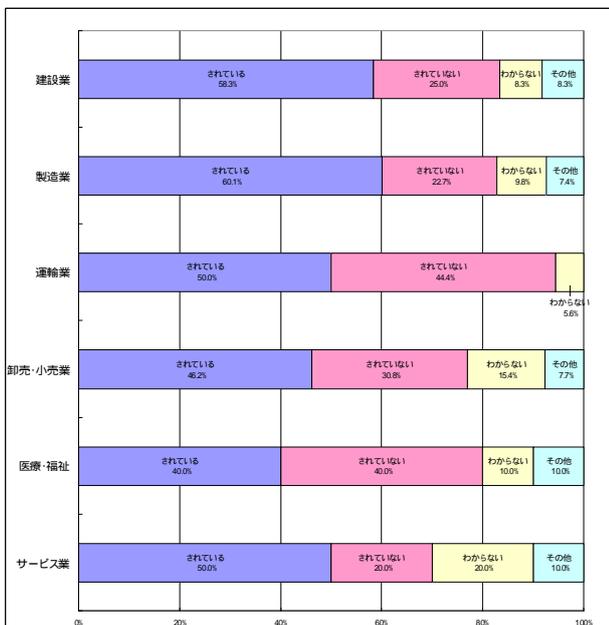
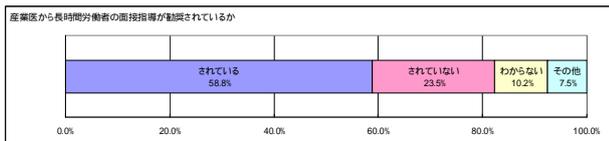
時間外労働の記録は就業形態にかかわらず一般社員ではほとんど何らかの方法で記録されていたが、管理職では 29.1%が記録されていなかった。長時間労働の面接指導法制化は 18.5%で認識されておらず、今後も広報が必要と思われた。面接指導体制は構築されていない事業場が多く、対象者がいないという回答も多かった。検討した業種のうち建設、製造、運輸業では約半数が構築されていたが、構築率の低い卸売・小売業、医療・福祉、サービス業では対象者がいないという回答が多かった(図 - 2)。





規模別では大きくなるほど構築されており、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。

面接場所は事業場が多かったが、産業医の所属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。面接指導は衛生委員会で報告されていない事業場もあり、とくに医療・福祉では皆無であり、支援が必要と感じられた。産業医からの面接指導の勧奨は58.8%で、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-3) 事業規模が大きいほど勧奨されていた。



2. 産業医

回収率は送付412件中220件、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、それらの担当事業場規模は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60.8%、面接指導の実施経験は52.5%、意見書の提出は34.2%に経験されていたが、面接指導を効果的とする意見は18.4%と少なく、事業場の就労環境改善努力が必要と考えられた。

<まとめ>

長時間労働の面接指導の実施は未だ十分と言えなく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、事業特性に応じた支援が必要と思われた。平成20年から始まる50人未満の事業場における面接指導の実施については、産業医の所属する医療機関にて面接指導を実施することで、十分可能と考えられる。また、大規模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べきと思われる。しかしながら、面接指導の効果を疑問視する産業医の意見も多く、より一層の長時間労働削減活動が必要と考えられた。