

## 50人未満の事業所における長時間労働者の面接指導の効果的な推進対策

主任研究者	酒井 國男(大阪産業保健推進センター所長)
共同研究者	圓藤 吟史(大阪産業保健推進センター相談員)
	岡田 邦夫(大阪産業保健推進センター相談員)
	久保田昌詞(大阪産業保健推進センター相談員)
	前久保邦昭(大阪産業保健推進センター相談員)
	岡田 章(日本産業衛生学会理事)
	清田 郁子(大阪産業保健推進センター相談員)

### 【目的】

産業医の選任の義務が無い50人未満の事業場に働く労働者は約3,500万人、全労働者の60%にも及び(平成18年度の総務省のデータより)。平成17年の改正労働安全衛生法によって義務付けられた長時間労働者の面接指導は、50人未満の事業場については平成20年度まで実施が猶予されている。

一方で、本制度の周知、面接指導医との連携、面接指導の結果報告書、就業制限の実施、地域産業保健センターの活用などにおいて解決すべき問題は多く、実際にどのようにすれば円滑に面接指導を進めることができるのかについての研究は未だ十分とはいえない。

そこで、本研究では50人未満の事業場を対象としたアンケート調査を実施し、効果的な面接指導実施のための問題解決の方向性について検討した。

### 【対象・調査方法】

平成19年10月八尾商工会議所ならびに大阪府下の10労働基準協会の会員企業のうち50人未満の事業場、2,070箇所からなるアンケート用紙を郵送し、匿名で返信してもらった。回答があった事業場は527事業場(回収率25.4%)で、業種別では製造業が58.0%を占め、建設業12.9%が続いた。

各質問について従業員数別(0~9人[全体に占める比率は17.4%、以下同じ]、10~29人[49.0%]、30~49人[33.6%])に分析した。また、各質問について未回

答を除外した上で面接指導の既実施事業場と未実施事業場に分けて同様に解析した。

類型に関する質問について未回答や分類不能を除く503事業場を対象に単独企業分散型[略して分散型23.7%]、請負・資本提携型[請負型22.1%]、業界団体所属型[団体型7.2%]、地域集積型[地域型3.4%]、単独型[43.7%]に分けて分析した。

さらに、部分解析として、面談指導を希望する医師に関する質問に回答のあった318事業場の回答について、地域産業保健センターの当番医に相談する(予定の)事業所(X群, n=67)と、選任している産業医あるいは普段相談している医師がいる事業場(Y群, n=251)に分けて回答結果を比較した。

統計学的解析は<sup>2</sup>検定による。

### 【結果】

1. 面接指導の義務化を知っている事業場は47.4%(0~9人:39.6%、10~29人:42.2%、30~49人:59.0%)で、類型別では分散型63.9%、請負型54.1%、地域型47.1%、団体型38.9%、単独型37.3%の順であった。

面接指導の対象者の要件を知っている事業場もほぼ同様の結果であった。

2. 既に面接指導を始めている事業場は9.7%(0~9人:5.5%、10~29人:10.5%、30~49人:10.7%)、分散型が最多19.3%で請負型の10.8%が続いた。

猶予期間のために始めていない事業場は18.4%(0

～9人：7.7%、10～29人：15.9%、30～49人：27.5%)  
で、分散型 25.2%、地域型 23.5%、請負型 17.1%の  
順であった。

3. 面接指導医は既実施事業場(n=51)と未実施事業場  
(n=457)の順に、選任している産業医 42.0%と 17.4%、  
普段よく相談している医療機関の医師 26.0%と  
32.9%、地域産業保健センターの担当医師 14.0%と  
15.5%の結果であった。

また、面接場所は、事業場内 61.2%と 28.2%、産業  
医もしくは普段よく相談している医師のいる医療機関  
26.5%と 36.1%で、地域産業保健センターは 0.0%と  
8.6%の結果であった。

さらに、既実施事業場で医師の指示通り就業制限を  
実施している事業所は 73.3%であった。一方、未実施  
事業場で「全て」もしくは「可能な範囲で」就業制限  
を実施を合わせても 23.1%に留まり、回答できないが  
71.2%であった(結果3の数値は質問ごとに未回答を  
除いた比率)。

次に、面接指導医の種別に基づく部分解析の結果を  
記す。

4. 地域産業保健センターの当番医に相談する(予定  
の)事業場(X群, n=67)と、選任している産業医あ  
るいは普段相談している医師がいる事業場(Y群,  
n=251)では面接指導の義務化や対象者の要件、医師の  
要件についての認知度には差はなかった。「既に面接指  
導を始めている」と「猶予期間で始めている」の和  
は、X群:(10.6+16.7=) 27.3%、Y群:(13.6+23.6=)  
37.2%であった。

5. 面接指導の未実施事業場における面接指導の予定  
場所としてX群では地域産業保健センターが56.1%で  
多数を占めたが、事業場内も 36.8%もあった。同じく  
未実施事業場において「結果報告書をもらう予定」は  
X群: 91.2%、Y群: 82.8%で有意差を認めなかった。

また、就業制限についても「すべて指示通りする予  
定」と「可能なことはする予定」の両者の和はX群:  
(20.6+20.6) = 41.2%、Y群:(15.2+14.1) = 29.3%  
で、X群の積極的な姿勢が目立った結果であった。

### 【結論】

1. 法改正による面接指導の認知度が相対的に低い10  
人未満の事業場や、単独型、業界団体所属型などの事  
業場に本制度の周知を図る施策が望まれる。

2. 面接指導を始めているか否かによらず、地域産業  
保健センターの活用(予定)度が低いこと、面接指導  
を始めていないところでは就業制限を実際に行うかど  
うか未知数のところが多いこと、地域産業保健センタ  
ーに面接指導を依頼する予定でも事業場内での指導を  
想定している事業場が 36.8%もあることなどから、地  
域産業保健センターと個別企業の面接指導に関する提  
携を押し進め、事業場の実情をよく知る受け皿づくり  
を進めること、あるいは、将来的には産業医を選任す  
べき事業場の従業員数を現行より引き下げる等の方策  
が必要と考える