

平成20年度

産業保健調査研究報告書

過重労働による健康障害防止対策に関する
情報提供のための調査研究

平成21年3月



独立行政法人 労働者健康福祉機構

兵庫産業保健推進センター

目 次

I. 調査目的	2
II. 調査対象	2
III. 調査方法	3
IV. 結果	4
1. 事業場概要	4
2. 健康障害防止対策	10
・ 50名未満の事業場 (2-7 ~ 2-13)	17
・ 50名以上の事業場 (2-14 ~ 2-20)	27
V. 調査に対する総括	41
VI. 資料（アンケート調査用紙）	48

平成 20 年度 過重労働による健康障害防止対策に関する情報提供のための調査研究

研究担当者

主任研究者 兵庫産業保健推進センター 廣橋 廣次
協力研究者 兵庫産業保健推進センター 鈴木 克司
兵庫産業保健推進センター 角森 洋子

I. 調査目的

最近、仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者が増えていると云われており、このことは、労働者の仕事に対する負担が増大する傾向にあることを意味しています。

これは、産業構造の変化、技術革新、働く環境の変化、就労・雇用形態の多様化などが、現代の「過重労働」を生み出す原因になっているものと考えられます。

長時間の残業など過重な労働が続くと、脳・心臓疾患を発症するリスクが高まるということが医学的研究により知られており、実際に過労死の労災認定件数は、増加の一途を辿っています。

厚生労働省においては、かかる医学的知見を得て、平成 13 年 12 月に脳・心臓疾患の認定基準の改正を行い、更に認定基準の趣旨に従って平成 14 年 2 月から「過重労働による健康障害の防止のための総合対策(以下旧総合対策と云う。)」(平成 14 年 2 月 12 日付基発第 0212001 号)を策定し、行政の重点施策の一つとして、過重労働による健康障害防止対策を推進してきました。

しかし、今尚、長時間労働に伴う健康障害が増加しつづけ、労働者の生命や生活にかかわる問題が深刻化しています。かかる現状を踏まえて、これに的確に対処し必要な施策の整備充実を図るため、平成 18 年 3 月に労働安全衛生法が改正されました。この改正に伴い、平成 14 年 2 月より推進してきた旧総合対策を基にして、長時間労働者への医師による面接指導制度の創設などを盛り込んだ新たな「過重労働による健康障害の防止のための総合対策(以下新総合対策と云う。)」(平成 18 年 3 月 17 日付基発第 0317008 号)が策定されました。

厚生労働省は、それ以来、これを行政の最重点施策の一つとして、過重労働による健康障害防止対策に積極的に取り組んでいるところです。それから 2 年が経過する中、平成 20 年度における兵庫県内の事業場の労働時間管理の取組状況を把握し、今後の兵庫産業保健推進センターの支援体制に役立てるため、アンケート調査を実施いたしました。

II. 調査対象

調査は、当センターが把握し情報提供をしている規模 50 人以上の事業場(約 1,400 社)及び 50 人未満の小規模事業場(約 500 社)に対してアンケート方式で行いました。

アンケートは無記名で行いますが、その結果、50 人以上の事業場からは 428 社、50 人未満の小規模事業場からは 62 社の合計 490 社の事業場から回答を得ることが出来ました。

回答を求めたのは、事業主又は人事労務業務担当者で、実際に事業場で労働時間管理に携わっている人を対象者にしました。

Ⅲ. 調査方法

アンケートの内容は、改正労働安全衛生法及び新総合対策を踏まえた内容とし、全事業場に事業場概要調査の形式で、事業場の規模により 50 人未満の事業場に対する質問事項（2-7 から 2-13）と 50 人以上の事業場に対する質問事項（2-14 から 2-20）とに分けてそれぞれ回答を求めました。

最後に、医師による面接指導がメンタルヘルス不調や過労死の予防に有効な手段かどうかについて、事業場規模に関係なく全事業場に対して意見を求め回答してもらいました。

IV. 調査結果

事業場概要調査と健康障害防止対策の調査内容は以下のとおりです。

1. 事業場概要調査

(1) 事業場の業種

製造業が過半数を占めて 278 件・56.7%、商業（卸小売・サービス）が 42 件・8.6%、建設業が 29 件・5.9%、貨物取扱業が 28 件・5.7%と続いています。

表 1

業種	事業場数	%
製造業	278	56.7%
鉱業	1	0.2%
建設業	29	5.9%
運輸交通	10	2.0%
貨物取扱	28	5.7%
農林水産業	3	0.6%
商業(卸・小売・サービス)	42	8.6%
金融広告	19	3.9%
通信	3	0.6%
教育研究	12	2.5%
保健衛生	17	3.5%
接客娯楽	14	2.9%
清掃	7	1.4%
官公署	7	1.4%
その他	11	2.3%
無回答	9	1.8%
総計	490	100.0%

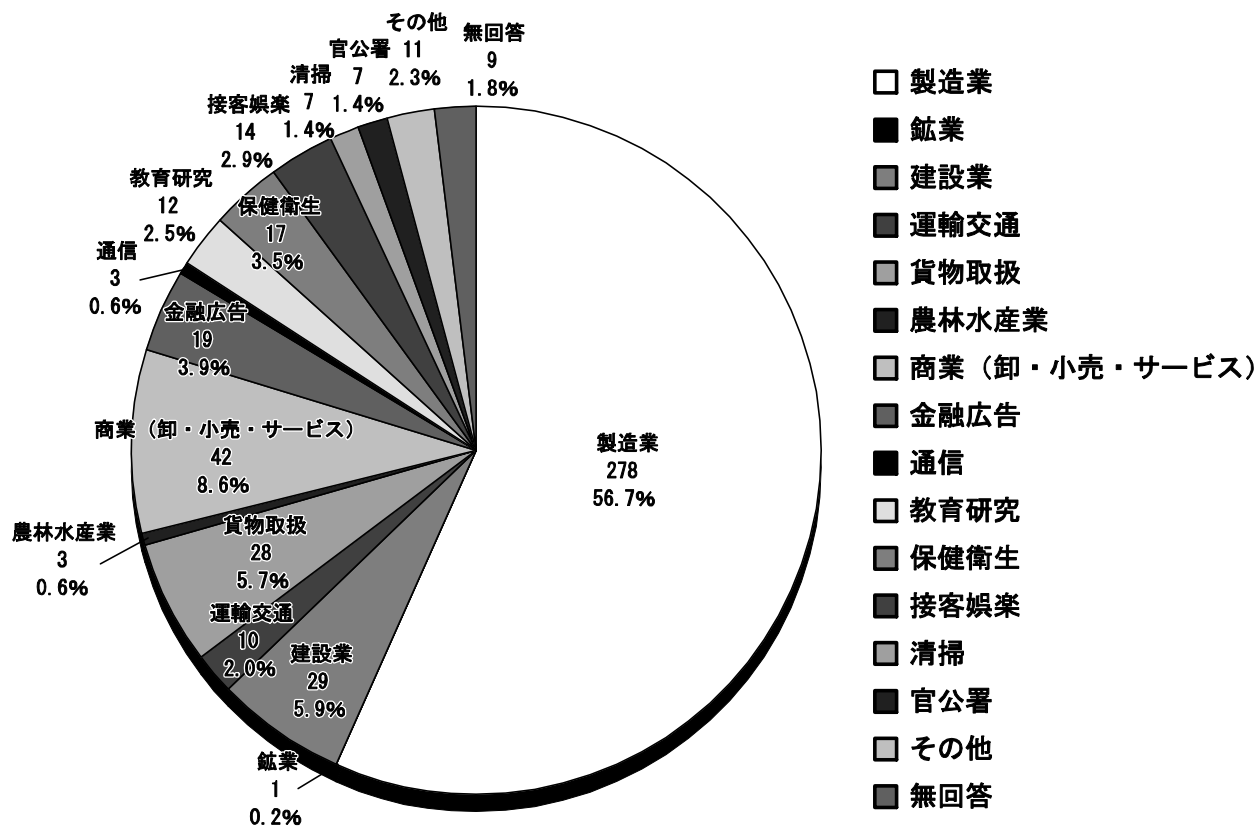


図 1. 事業場数

(2) 従業員数

事業場規模は、1,000人以上の大企業が22社・5.0%とごく少なく、100～299人の中小企業が190社・42.8%を占めています。

表 2

規模	事業場数	%
50人未満	59	13.3%
50人～99人	76	17.1%
100人～299人	190	42.8%
300人～499人	62	13.9%
500人～999人	35	7.9%
1000人以上	22	5.0%
総計	444（無回答 46社除く）	

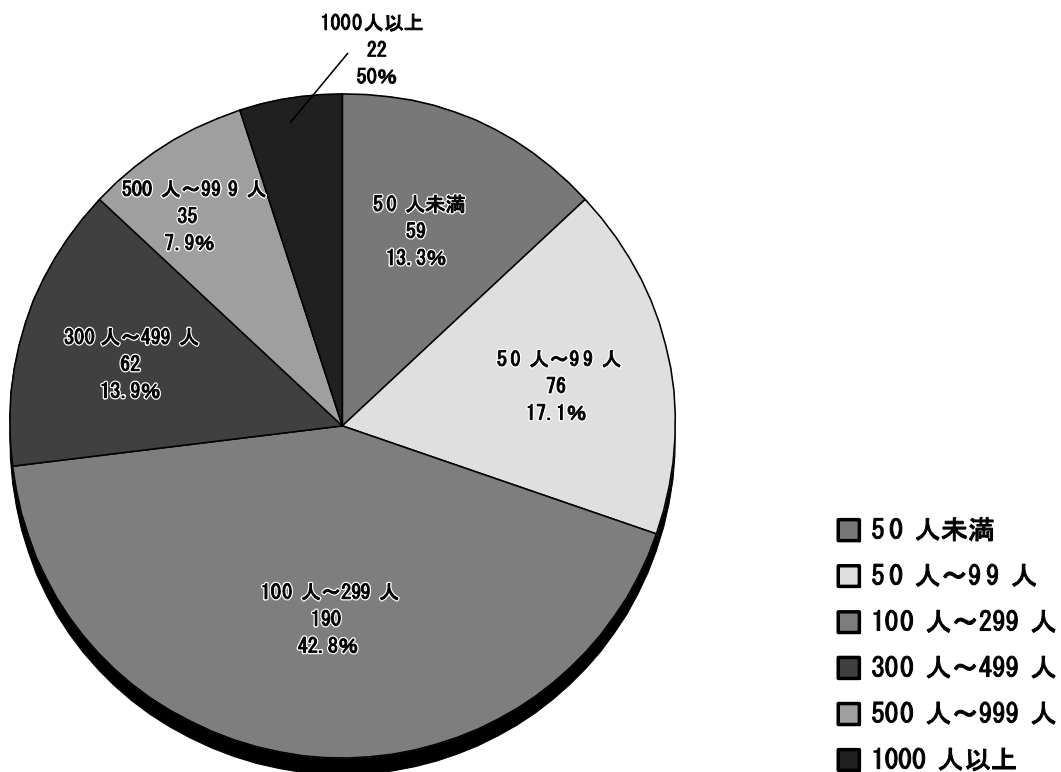


図 2. 従業員数

(3) 平均年齢

従業員の平均年齢は、20歳代が2社・0.4%、30歳代が157社・33.9%であるものの、40歳代が268社・57.9%となっており、かなり高齢化が進んでいるようです。

表 3

平均年齢	事業乗数	%
20歳代	2	0.4%
30歳代	157	33.9%
40歳代	268	57.9%
50歳代	36	7.8%
総計	463（無回答 27社除く）	

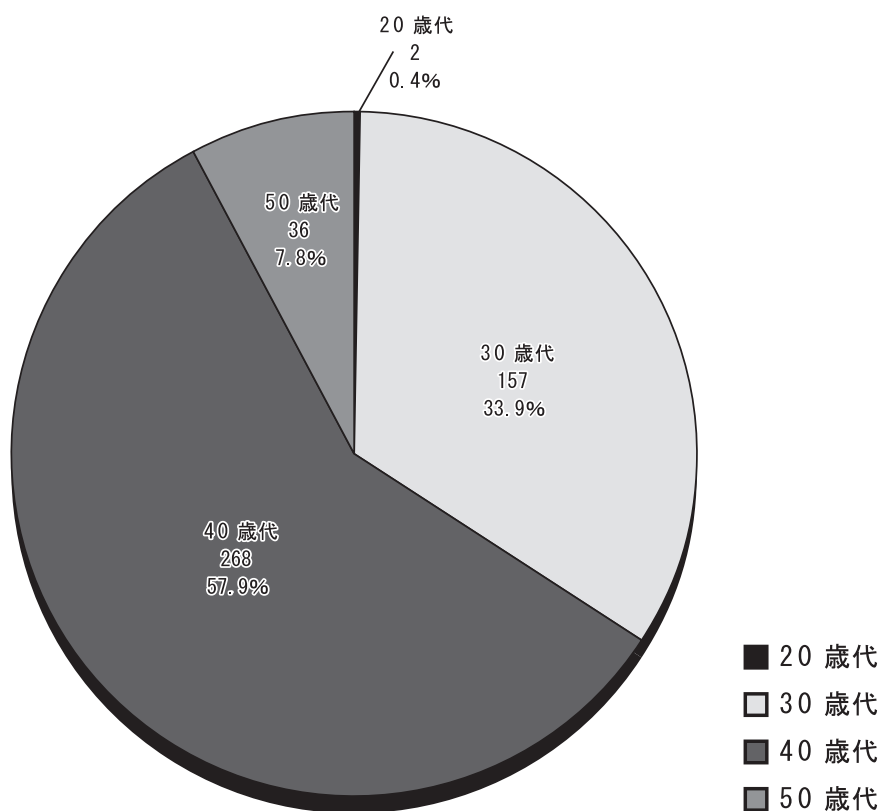


図 3 平均年齢

(4) 回答者の立場

人事・労務担当者が 289 社・57.8%と最も多く、人事・労務担当者が、衛生管理者も兼ねて労働時間管理を行っているものと推測されます。

表 4

回答者の立場	数	%
事業主	15	3.0%
人事・労務担当者	289	57.8%
衛生管理者	151	30.2%
保健師・看護師	16	3.2%
その他	29	5.8%
総計	500 (回答に重複あり)	

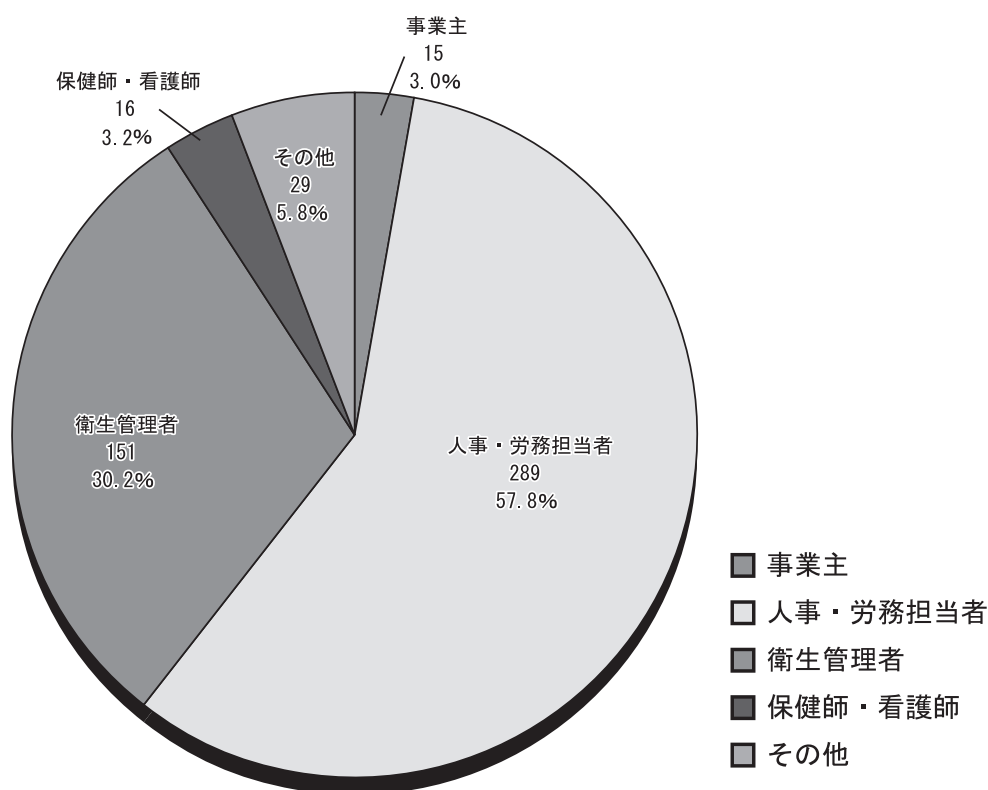


図 4. 回答者の立場

(5) 管轄監督署（事業場を管轄する兵庫県下の労働基準監督署はどこか）

事業場の管轄監督署は、加古川署 85 社・17.3%、姫路署 72 社・14.7%、神戸西署 54 社・11.0%と事業場の分布と符合しています。

表 5

監督署	集計	%
加古川	85	17.3%
姫路	72	14.7%
無回答	56	11.4%
神戸西	54	11.0%
西宮	45	9.2%
神戸東	44	9.0%
伊丹	34	6.9%
尼崎	32	6.5%
西脇	24	4.9%
淡路	17	3.5%
但馬	16	3.3%
相生	11	2.3%
総計	490(複数回答は一つ選抜)	

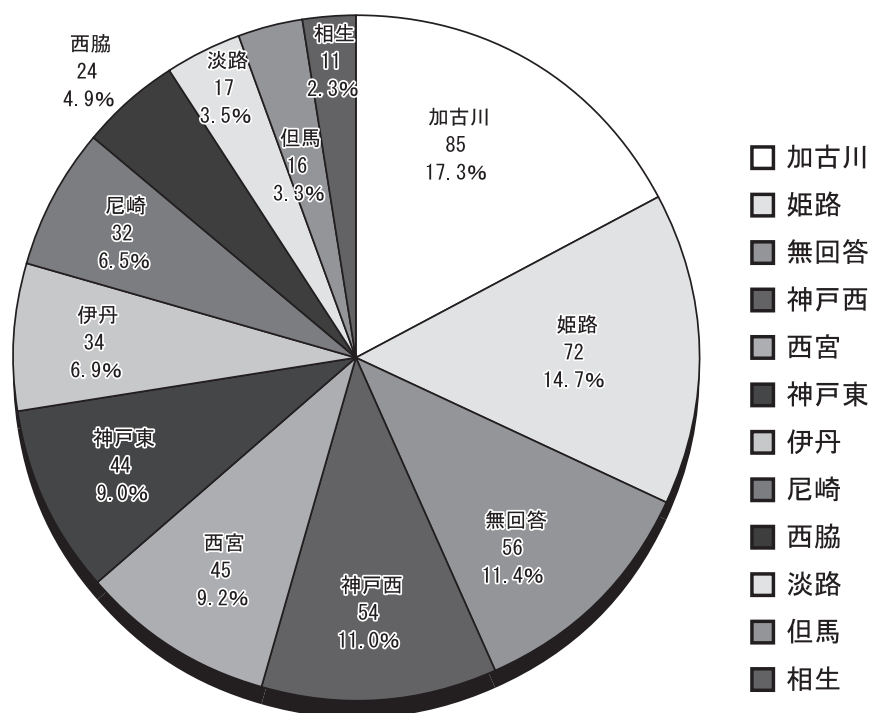


図 5. 管轄監督署

2. 健康障害防止対策

2-1 従業員の労働時間をどのように管理・把握しているか。

労働時間管理は、タイムカードを使用している事業場が 268 社・52.0%と過半数を占めているものの、自己申告で管理・把握している事業場も 147 社・28.5%もあり問題です。自己申告制は、その不適正な運用に伴い、割増賃金の未払いや、過重な長時間労働といった問題が生ずるなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるとされており、どうしても申告制をとらなければならないのであれば、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」に基づき、始業・終業時刻の確認及び記録を行う等適切な労働時間管理を行う必要があります。

表

把握・管理方法	事業場数	%
自己申告	147	28.5%
タイムカード等	268	52.0%
その他	100	19.5%
合計	515(回答に重複有り)	

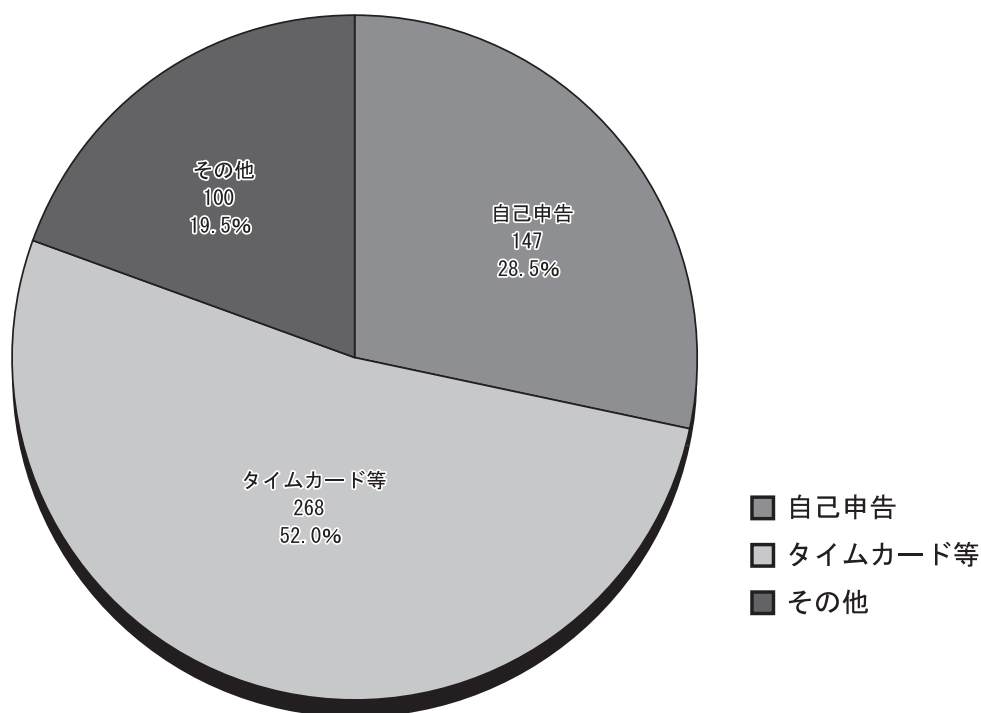


図 6. 従業員の労働時間の把握

2-2 管理・監督者の労働時間をどのように把握・管理しているか。

管理・監督者の労働時間管理の把握・管理については、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」の適用は除かれているものの、事業者の管理・監督者への健康配慮義務は総合対策にも取り上げられており、事業者は一般労働者に準じた労働時間の把握・管理を行うことによって健康管理を行う必要があるとされています。

回答では、タイムカード等で労働時間管理を行っている事業場は197社・40.6%となっていますが、管理・監督者の範囲には、名ばかり管理職の問題もあり、管理職に該当するか否かも含めて、把握していないが40社・8.2%、自己申告によるものが171社・35.3%もあり、このまま放置できない状況にあります。

表

把握・管理方	事業場数	%
把握していない	40	8.2%
自己申告	171	35.3%
タイムカード等	197	40.6%
その他	77	15.9%
合計	485（無回答5社除く）	

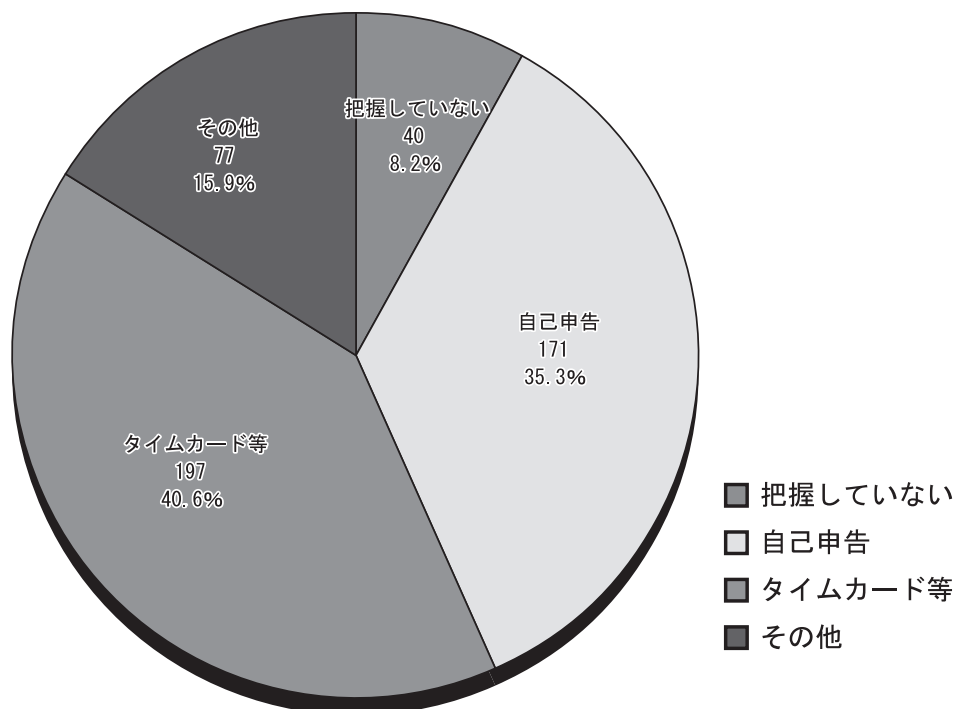


図 7 労働時間の把握

2-3 長時間労働防止に対してどのように対応しているか。

組織的対応をしているが 400 社・82.3%に達しているものの、組織的対応をしていないが 80 社・16.5%、特に対応していない 6 社・1.2%もあり、長時間労働による健康障害防止対策を更に周知させる必要があります。

表

対応策	事業場数	%
特に対応していない	6	1.2%
努力はしているが組織的な対応はしていない	80	16.5%
組織的に努力	400	82.3%
合計	486 (無回答 4 社除く)	

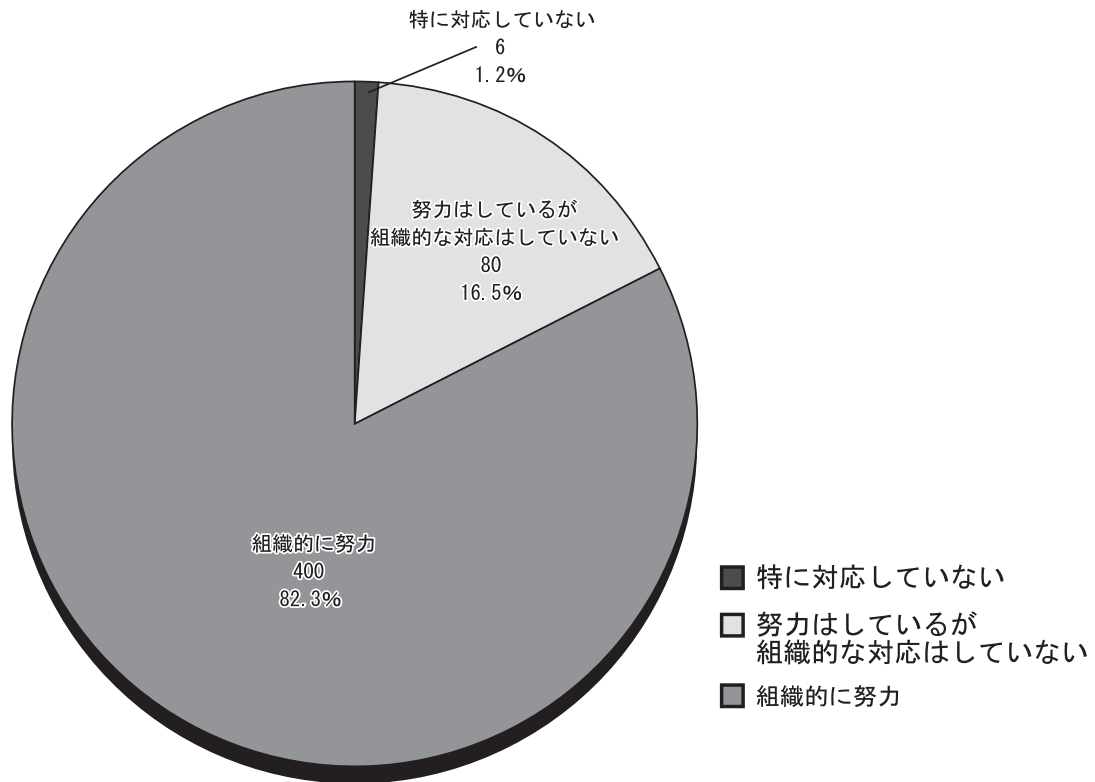


図 8. 長時間労働防止

2-4 36 協定は限度基準等に適合したものとなっているか。

403 社・85.0%の事業場が、時間外労働を 36 協定の限度時間内で行っているものの、限度基準を超える延長時間に行っている事業場も 66 社・13.9%あり、これらの事業場では限度時間を超える長時間労働が一部行われているものと推察されます。

表

36 協定の限度基準	事業場数	%
限度時間を超える延長時間となっている	66	13.9%
限度時間以内の延長時間	403	85.0%
限度時間を知らない	5	1.1%
合計	474 (無回答 16 社除く)	

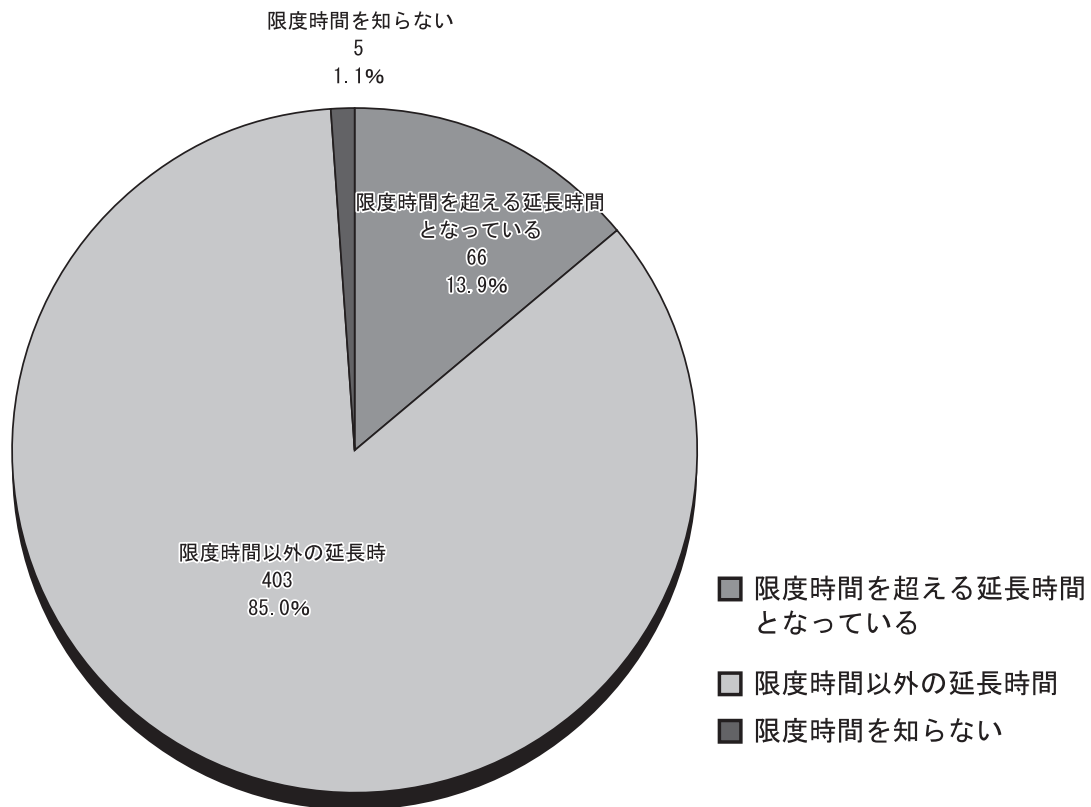


図 9. 36 協定

2-5 事業場内に1カ月あたり45～80時間の時間外・休日労働をしている労働者がいる場合に、健康管理指導等はどうしているか。

労災認定では、おおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど業務と発症の関連性が強まるとされており、また、1ヶ月あたり45時間を超える時間外労働は、民事上事業主の安全配慮義務違反が問われるケースもあります。

回答結果で、該当する労働者には医師や保健師の面接指導を行っている178社・36.6%あるものの、健康管理を特に行っていない59社・12.1%、労働者一般に対して健康管理を呼びかけている164社・33.8%、該当する労働者には、体調チェックをするよう指導している85社・17.5%あり、積極的に組織的な健康管理を行うことが望まれます。

表

健康管理状況	事業場数	%
特に行っていない	59	12.1%
労働者一般に対しては、健康管理を呼びかけている	164	33.8%
該当する労働者には、体調のチェックをするように指導	85	17.5%
該当する労働者には、医師や保健師の面接指導	178	36.6%
合計	486（無回答4社除く）	

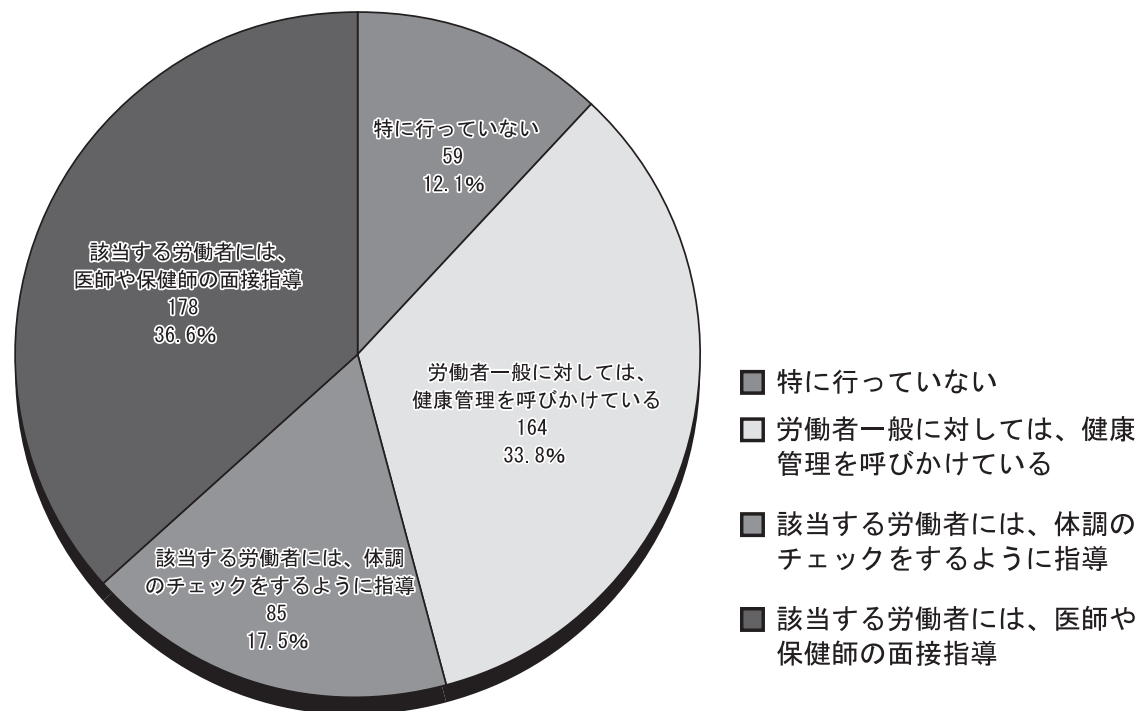


図 10. 健康管理指導等

2-6 年次有給休暇の取得状況

(1) 年次有給休暇を取得しやすい職場環境作り、計画的付与制度の活用について。

調査結果で、努めている 342 社・69.8%に対して、特に何もしていないが 131 社・26.7%と4社に1社の事業場が、年次有給休暇の取り組みをしていないのが現状です。

総合対策では、事業者は計画的付与制度の活用等により、年次有給休暇の取得促進を図るものとするとしているので、年次有給休暇を取得しやすい職場環境作りの取り組みが必要となってきます。

表

職場環境づくり	事業場数	%
努めている	342	69.8%
特に何も行ってない	131	26.7%
その他	17	3.5%
合計	490	

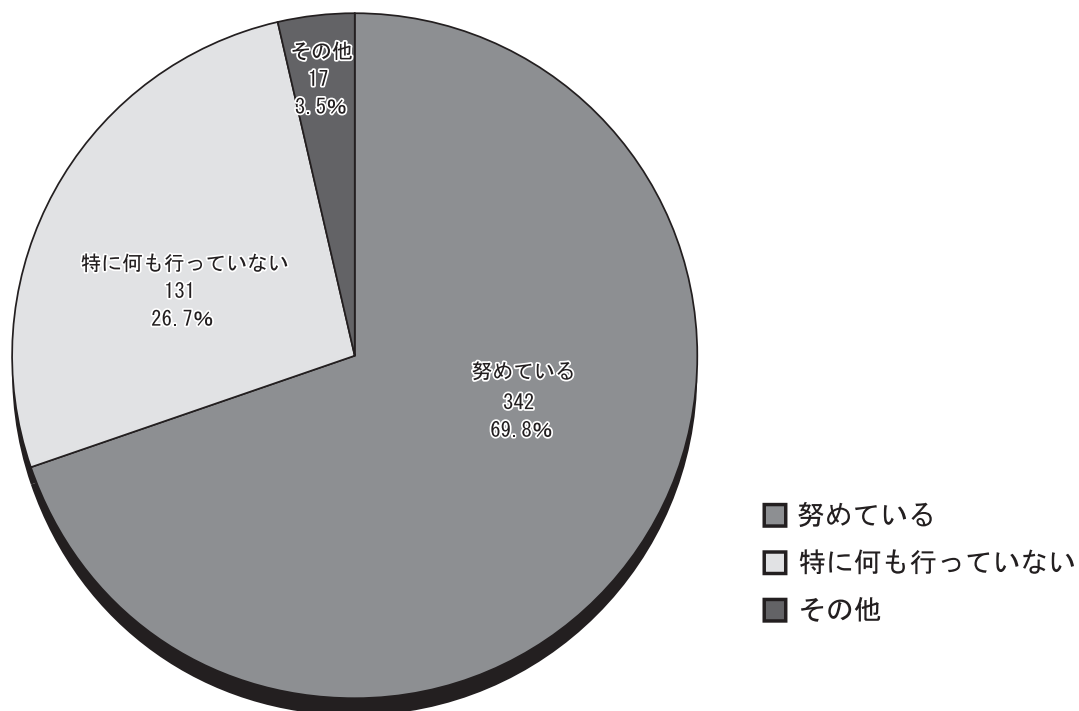


図 11. 年次有給休暇取得

(2) 年休の取得日数は何日か（年間平均一人あたり）。

以下の表からも、取得日数が十分とはいえない状況にあります。

表

取得日数	事業場数	%
1ヶ月1日以上	238	51.1%
2ヶ月1日	138	29.6%
3ヶ月1日	44	9.4%
6ヶ月1日	13	2.8%
その他	33	7.1%
合計	466（無回答 24社を除く）	

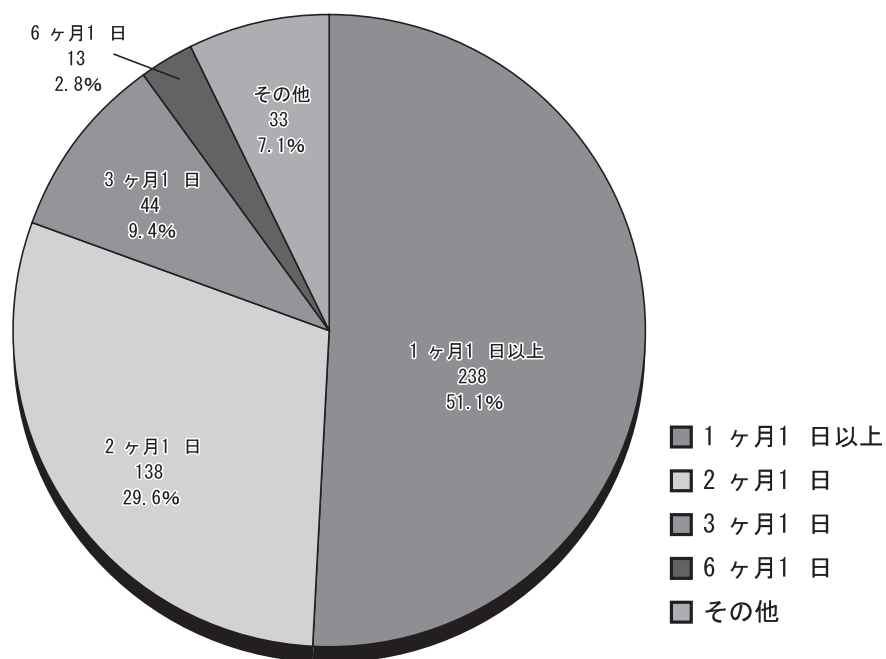


図 1 2. 年休取得日数

※従業員 50 人未満の事業場 62 社からの回答

2-7 労働者の時間外・休日労働時間が 1 ヶ月 80 時間を超えた場合、医師や保健師の面接指導等を行っているか。

該当者に対する面接指導を実施しているが 6 社・9.7%、面接指導を社内規則で定めているが 2 社・3.2%と、面接指導等の実施率が低調です。

時間外・休日労働時間が、1 ヶ月 80 時間を越えた場合は、既に脳血管疾患・虚血性心疾患の発症の危険域に入っており、法律で強制されていないので、制度を設けていない等では事業者として適正な健康管理を行っているとは言えません。

表

実施状況及び方法	事業場数	%
法律で強制されていないので、制度は設けていない	30	48.4%
面接指導制度を設けたいが、できていない	7	11.3%
該当者から申し出があれば面接指導等を行う	17	27.4%
該当者に対して、申し出の有無なく面接指導等を行う	6	9.7%
全該当者を面接指導等の対象にすると規則で定めている	2	3.2%
合計	62	

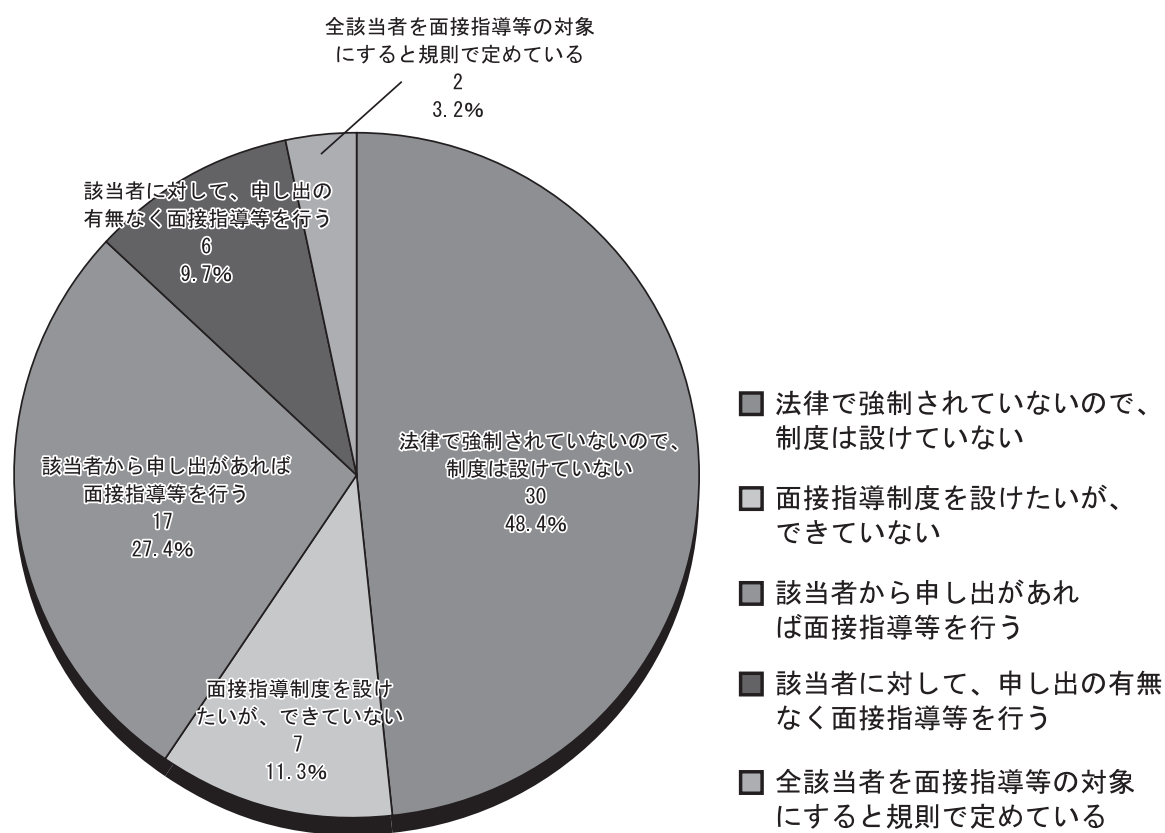


図 13. 面接指導等

※従業員 50 人未満の事業場 62 社からの回答

2-8 労働者の時間外・休日労働時間が、2~6 ヶ月平均で 1 カ月あたり 80 時間を超えた場合、
医師や保健師の面接指導等を行っているか。

労働者の 2~6 ヶ月の平均時間外・休日労働時間が 1 カ月あたり 80 時間を超える場合は、労働安全衛生法第 66 条の 9、労働安全衛生規則第 52 条の 8 第 2 項第 2 号及び新総合対策 (5) の (2) ア(ア)の③) で努力義務が定められ、医師による面接指導を実施するよう努めるものとするされています。

今回の調査では、申し出の有無にかかわらず医師の面接指導を実施しているが 7 社・11.3%、社内規則で定めているのが 3 社・4.8%と面接指導の実施率が極めて低調で、未実施の事業場については医師や保健師の面接指導等を行うよう努める必要があります。

表

実施状況及び方法	事業場数	%
法律で強制されていないので、制度は設けていない	29	46.8%
面接指導制度を設けたいが、できていない	7	11.3%
該当者から申し出があれば面接指導等を行う	16	25.8%
該当者に対して、申し出の有無なく面接指導等を行う	7	11.3%
全該当者を面接指導等の対象にすると規則で定めている	3	4.8%
合計	62	

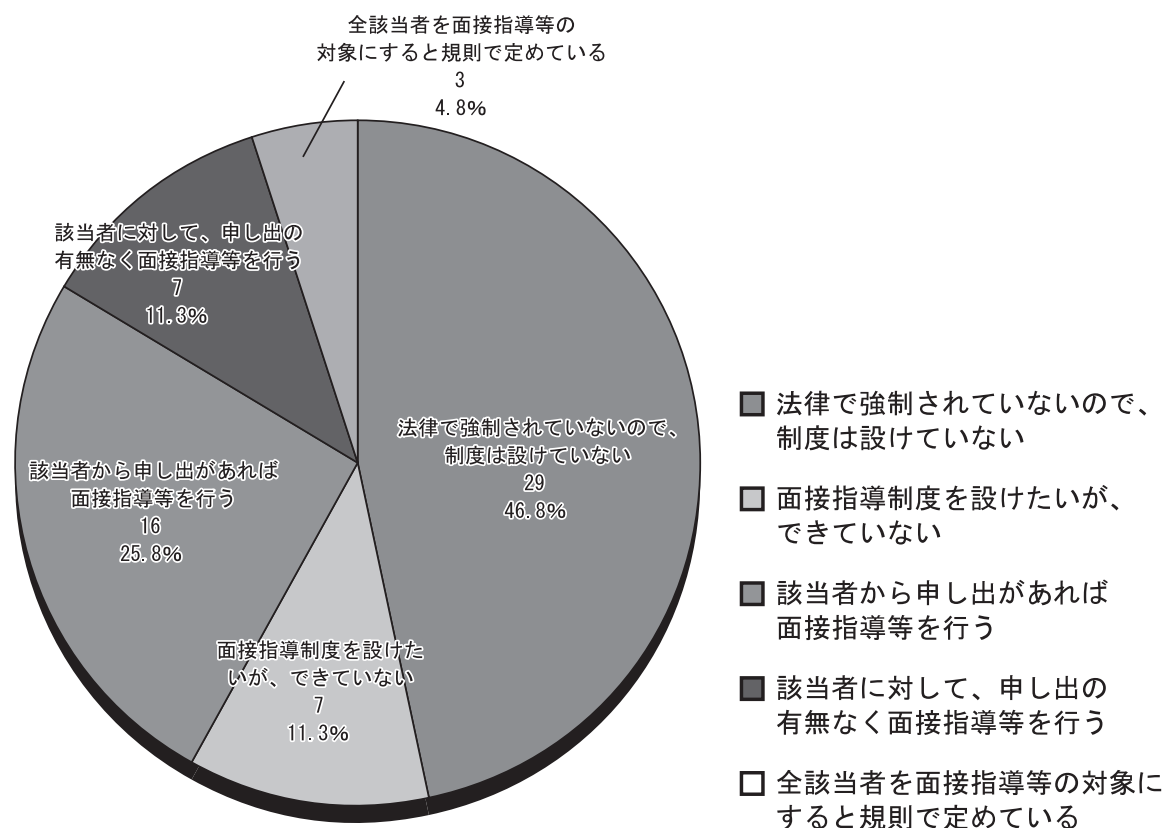


図 14. 面接指導等

※従業員 50 人未満の事業場 62 社からの回答

2-9 時間外・休日労働時間が1ヶ月あたり100時間を超えた場合、医師や保健師の面接指導等を行っているか。

時間外・休日労働時間が1ヶ月あたり100時間を超える場合は、労働安全衛生法第66条の9、労働安全衛生規則第52条の8第2項1号及び新総合対策(5の(2)ア(ア)の③)で、2-8同様に努力義務が定められ、医師による面接指導を実施するよう努めるものとしてされています。

アンケートの結果、申し出の有無にかかわらず医師の面接指導を実施しているのは、8件・14.1%、社内規則で定めているのが4件・7.0%と低調であり、未実施の事業場は医師による面接指導を行うよう努める必要があります。

表

実施状況及び方法	事業場数	%
法律で強制されていないので、制度は設けていない	26	45.6%
面接指導制度を設けたいが、できていない	6	10.5%
該当者から申し出があれば面接指導等を行う	13	22.8%
該当者に対して、申し出の有無なく面接指導等を行う	8	14.1%
全該当者を面接指導等の対象にすると規則で定めている	4	7.0%
合計	57 (無回答 5 社除く)	

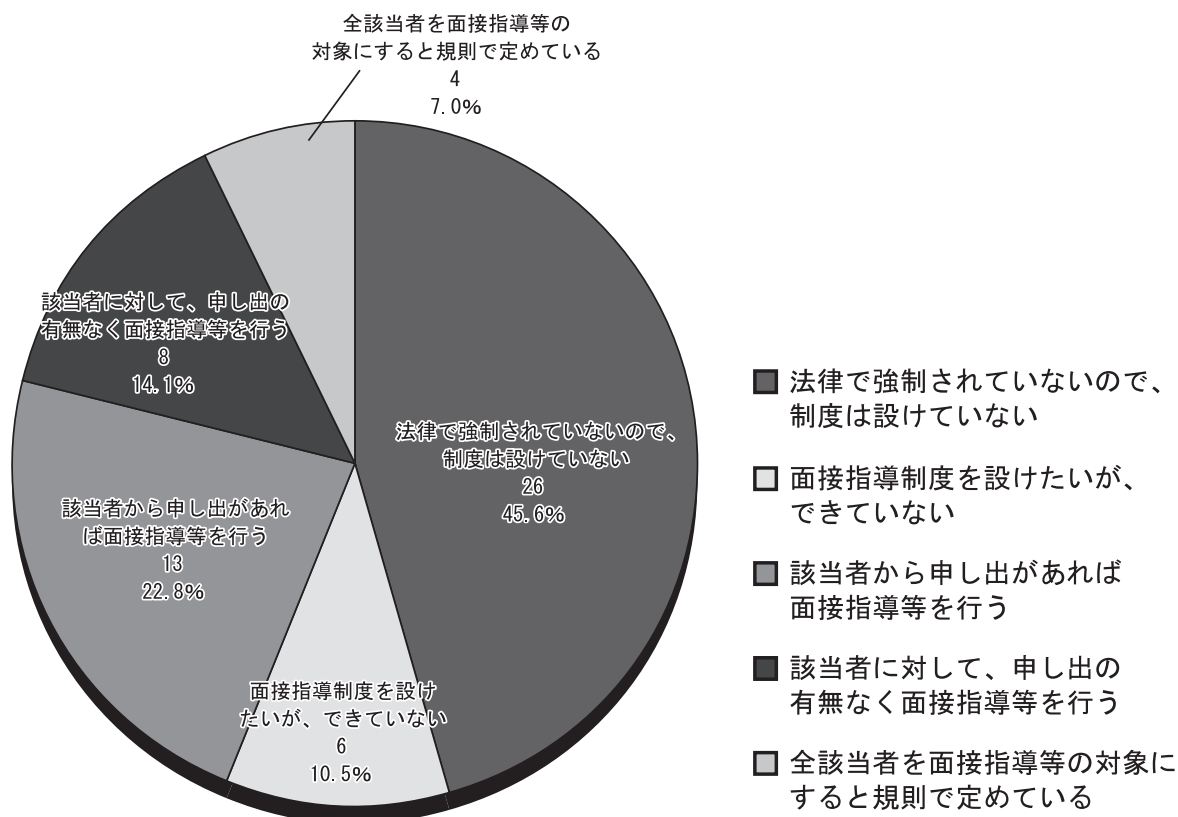


図 15. 面接指導等

※従業員 50 人未満の事業場 62 社からの回答

2-10 時間外・休日労働時間が 1 ヶ月あたり 80 時間を超え、申し出を行った労働者の面接指導等を実施するに当たって、以下の措置を講じているか。

時間外・休日労働時間が 1 ヶ月あたり 80 時間を超えた労働者から申し出のあった場合は、労働安全衛生法第 66 条の 9、労働安全衛生規則第 52 条の 8 第 2 項 2 号及び新総合対策 (5) の (2) ア (ア) の ②) で努力義務が定められ、面接指導を実施するよう努めるものとしてされています。

事業者は、面接指導を実施するに当たっては、その実施方法及び実施体制に関する事項に、(1)労働者が自己の労働時間を確認する仕組みの構築、(2)申し出を行う際の様式の作成、(3)申し出を行う窓口の設定等を含め必要な措置を講ずるとともに、労働者が申し出を行いやすくする観点に立ってその周辺整備を図る必要があります。

下記の表 (1)、(2)、(3) の実施状況では決して十分とはいえません。

(1) 労働者が自分の労働時間を確認する仕組みの構築

	事業場数	%
行っていない	13	21.7%
行う事を考えている	4	6.7%
行っている	43	71.6%
合計	60 (無回答 2 社除く)	

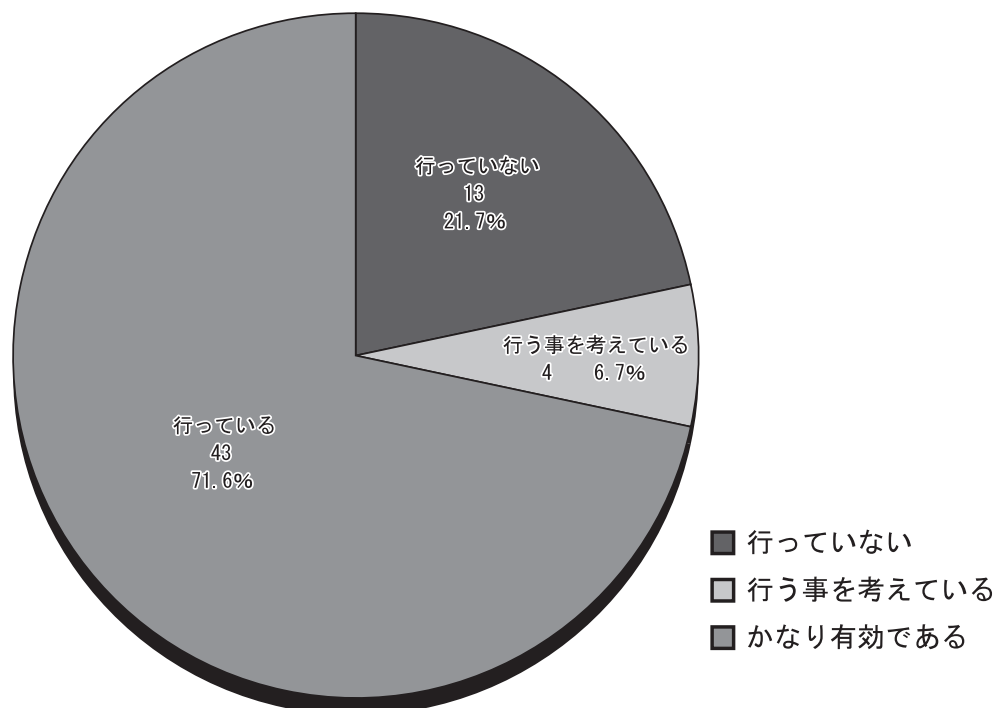


図 16. 労働時間確認の仕組み

(2) 申し出を行う方法

	事業場数	%
特に定めていない	29	50.0%
口頭で申し出をする	18	31.0%
書式を定め、これによって申し出をする	11	19.0%
合計	58 (無回答 4 社除く)	

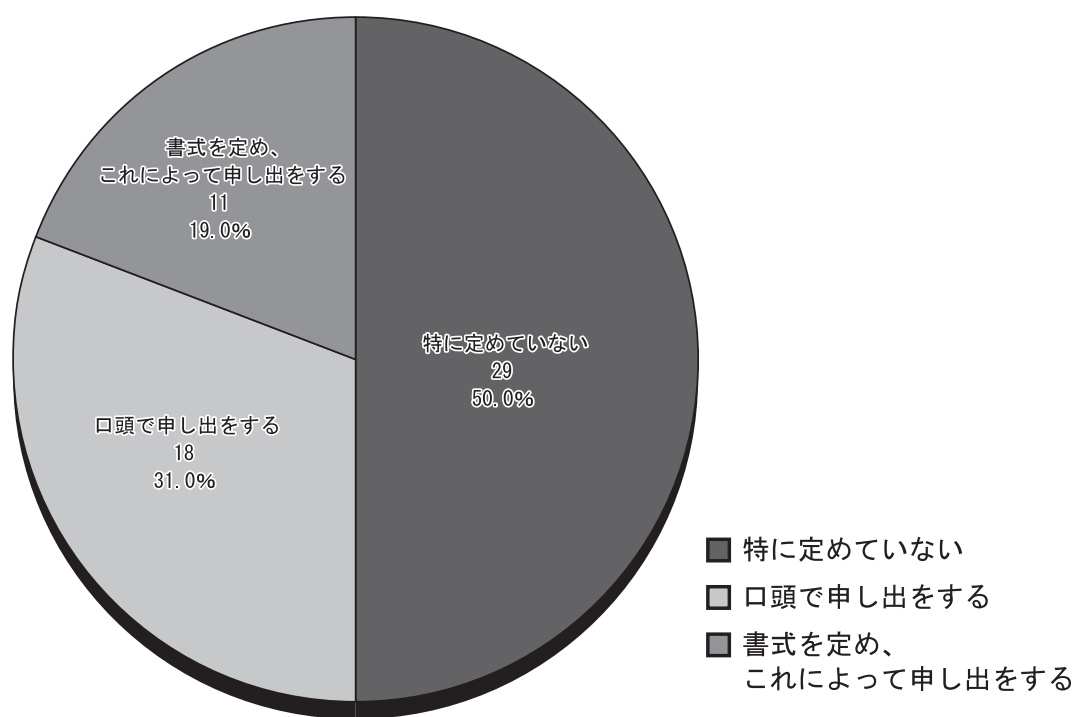


図 17. 申し出を行う方法

(3) 申し出を受け付ける窓口（担当者または担当部署）

	事業場数	%
設置していない	25	41.7%
設置することを考えている	10	16.6%
設置している	25	41.7%
合計	60	

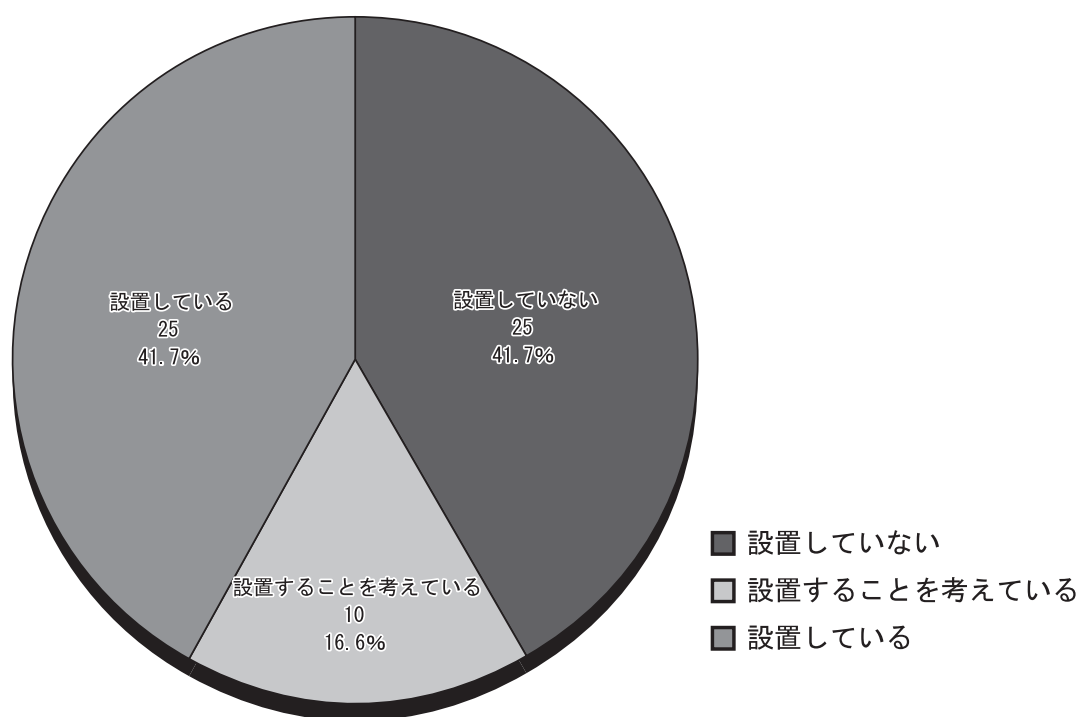


図 18. 担当窓口

※従業員 50 人未満の事業場 62 社からの回答

2-11 面接指導を適切に実施するために、以下の事項を定めるに当たって、関係労働者の意見を聞いているか。

衛生委員会を設置する義務のない規模の事業場については、労働安全衛生規則第 23 条の 2 で、「委員会を設けている事業場以外の事業場は、安全または衛生に関する事項について、関係労働者の意見を聴くための機会を設けるようにしなければならない」と定められているので、長時間労働による健康障害防止対策の樹立に関する事、面接指導等の実施方法及び実施体制に関する事等については、関係労働者の意見を聴く機会を設ける必要があります。

以下の回答では、労働者の意見を聞いて定めたが 3 社・5.2%に過ぎず、労働者の意見を聴く予定はあるが未だ聞いていない事業場 34 社・58.6%、全く聞く予定としていない事業所 17 社・29.3%あり、これら未実施の事業場は取り組みをすることが必要です。

(1) 長時間労働による健康障害防止対策の樹立に関する事

	事業場数	%
意見を聴いて定めた	3	5.2%
意見は聴かずに定めた	0	0.0%
意見を聴いて定める事に行っている	34	58.6%
定める予定はない	17	29.3%
その他	4	6.9%
合計	58 (無回答 4 社除く)	

(2) 面接指導等の実施方法及び実施体制に関する事

	事業場数	%
意見を聴いて定めた	3	5.5%
意見は聴かずに定めた	2	3.6%
意見を聴いて定める事に行っている	31	56.4%
定める予定はない	18	32.7%
その他	1	1.8%
合計	55 (無回答 7 社除く)	

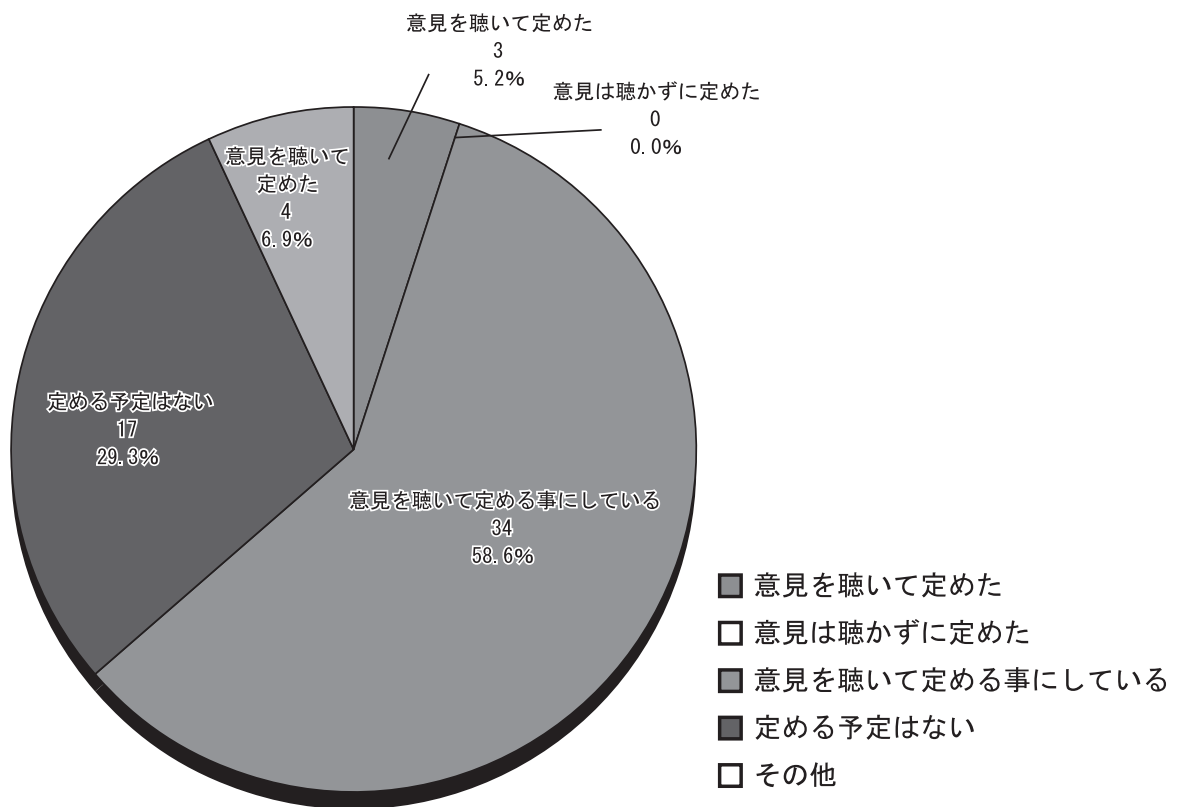


図 19. 健康障害防止対策

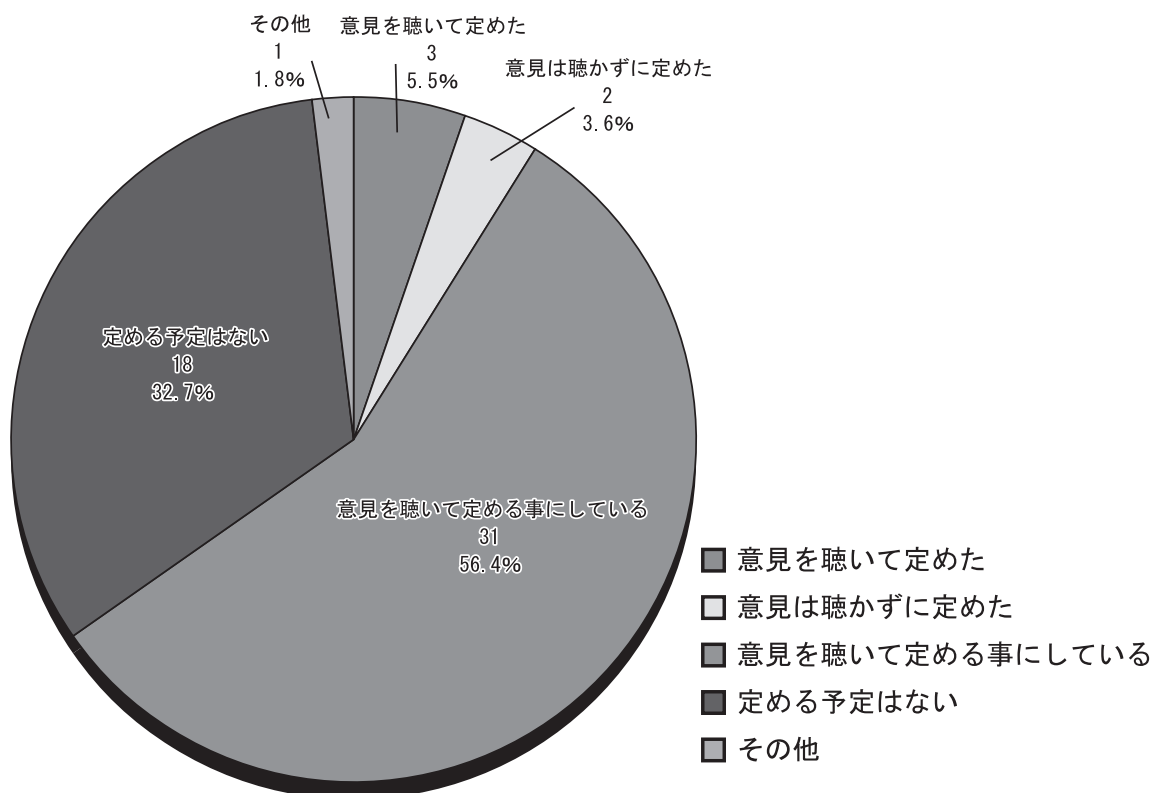


図 20. 実施体制

※従業員 50 人未満の事業場 62 社からの回答

2-12 医師による面接指導を労働者に対して実施した場合、その面接指導の結果について、その医師から意見を聞くことにしているか。

面接した医師の意見を聴くことにしている 20 社・37.0%に対し、特に定めていないが 34 社・63.0%あり、医師による面接指導制度が生かされていない事業場も相当数あります。

このことは、努力義務に反するので、医師に対する意見聴取を実施するよう努めて下さい。

表

	事業場数	%
聴く事にしている	20	37.0%
聴く事にはしてない	0	0.0%
特に定めていない	34	63.0%
合計	54 (無回答 8 社含む)	

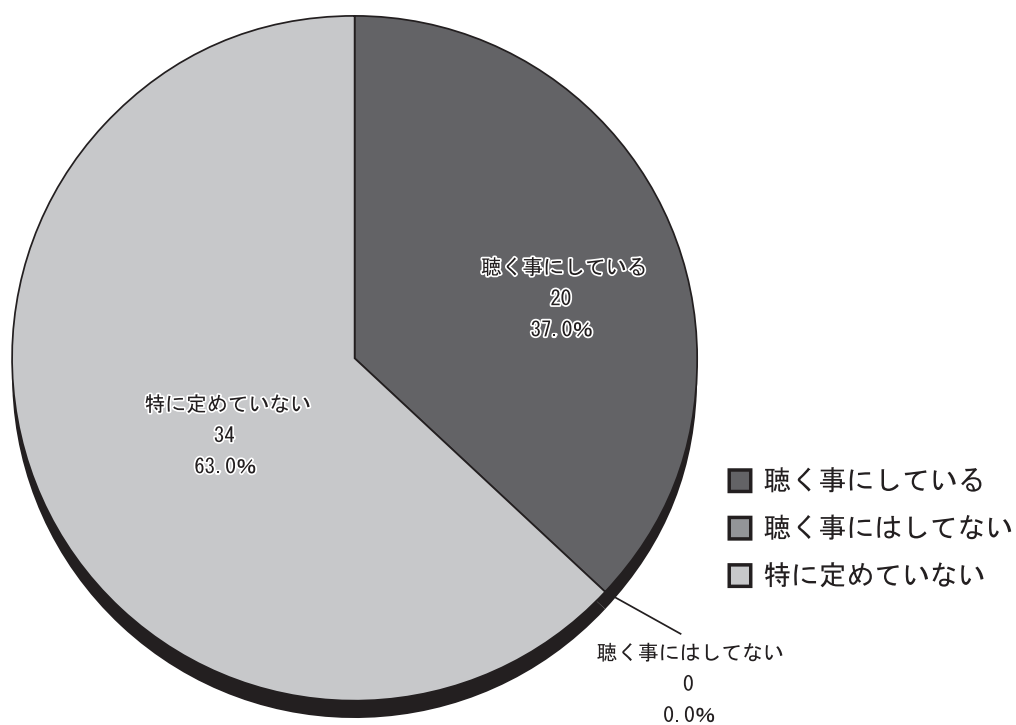


図 21. 医師の意見

※従業員 50 人未満の事業場 62 社からの回答

2-13 労働者に対して実施した面接指導の結果についての医師による意見を勘案して、必要があると認めた場合は、労働時間の短縮・深夜業の回数の減少などの必要な事後措置を実施しているか。

面接指導の結果についての医師の意見を用いて事後措置を実施している 18・34.6%、実施することを考えている 14・26.9%であるが、特に定めていないが 20 社・38.5%もあり、これらの事後措置の未実施は、努力義務に反するので、実施するよう努めて下さい。

表

設問に対する回答	事業場数	%
実施することになっている	18	34.6%
実施することを考えている	14	26.9%
実施しない	0	0.0%
特に定めていない	20	38.5%
合計	52 (無回答 10 社除く)	

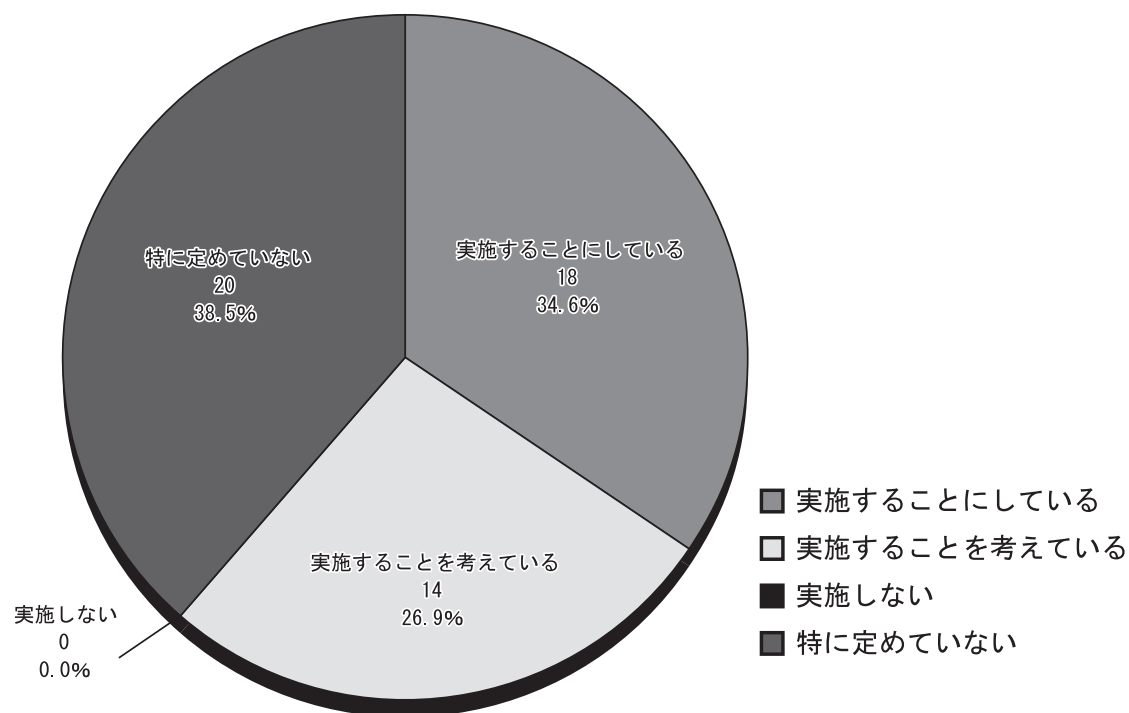


図 22. 事後措置

※50人以上の事業場への設問及び回答

2-14 労働者の時間外・休日労働時間が1ヶ月あたり80時間を超えた場合、医師や保健師の面接指導等を行っているか。

時間外・休日労働時間が1ヶ月80時間超えは、脳血管疾患・虚血性心疾患の発症の危険域に入っており、事業者として放置すべきではありません。

該当者に対して、法律で強制されていないので制度を設けていないが54社・13.3%、該当者から申し出があったら面接指導を行うが160社・39.3%と、半数以上の事業場が組織的な対応を行っていない現状にあり、事業場として組織的対応が望まれます。また、問題が発生した場合、事業者として安全配慮義務違反の責任を問われる場合もあり、組織的な対応が望まれます。

表

質問事項	事業場数	%
法律で強制されていないので、制度は設けていない	54	13.3%
該当者から申し出があれば面接指導等を行う	160	39.3%
該当者に対して、申し出の有無なく面接指導等を行う	143	35.1%
全該当者を面接指導等の対象にすると規則で定めている	50	12.3%
合計	407（無回答21社除く）	

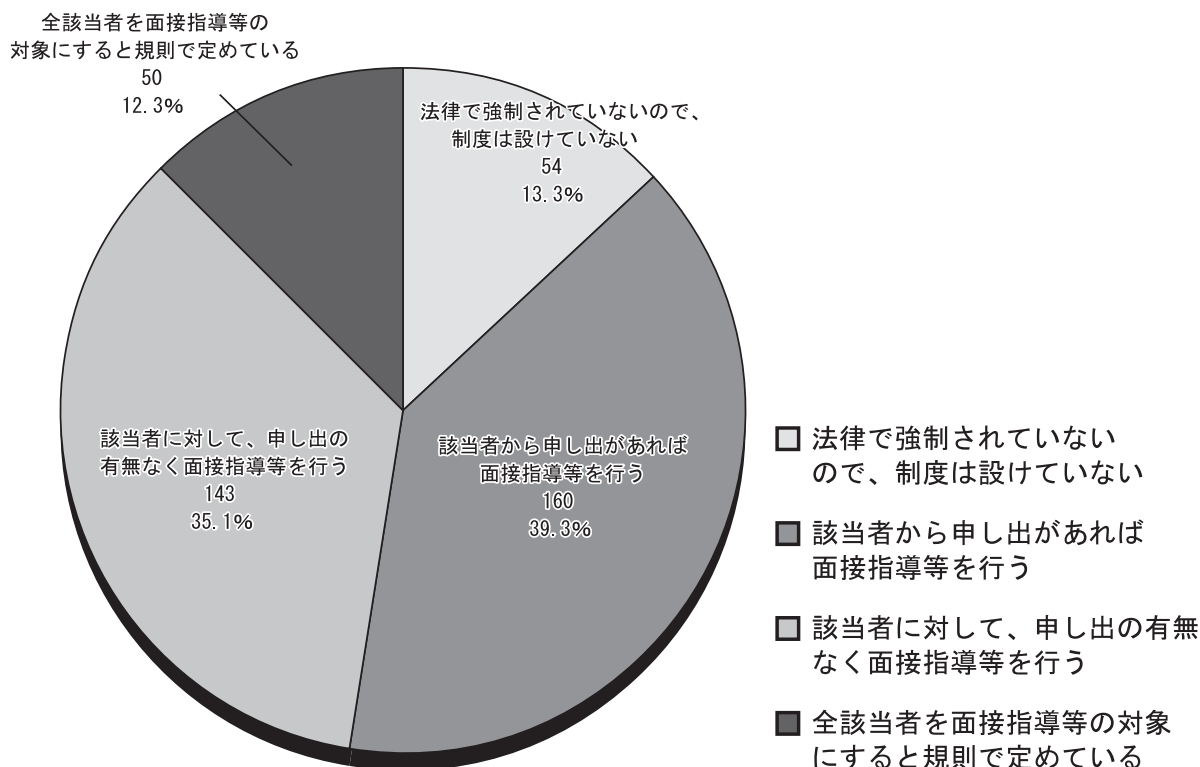


図 23. 労働時間の把握

※50人以上の事業場への設問及び回答

2-15 労働者の時間外・休日労働時間が2～6ヶ月平均で1ヶ月あたり80時間を超えた場合、医師や保健師の面接指導等を行っていますか。

時間外・休日労働時間が2～6ヶ月平均で1ヶ月あたり80時間を超える場合は、労働安全衛生法第66条の9、労働安全衛生規則第52条の8第2項第2号及び新総合対策(5の(2)ア(ア)の③)で努力義務が定められており、面接指導を実施するよう努めるものとしてされています。

法律で強制されていないので、制度は設けていないが51社・12.6%、該当者から申し出があれば面接指導を行うが152社・37.4%と、半数の事業場が組織的な対応を行っていない現状にあり、事業場として組織的対応が望まれます。また、問題が発生した場合、事業者として安全配慮義務違反の責任を問われるおそれもあるので要注意です。

表

実施状況及び方法	事業場数	%
法律で強制されていないので、制度は設けていない	51	12.6%
該当者から申し出があれば面接指導等を行う	152	37.4%
該当者に対して、申し出の有無なく面接指導等を行う	153	37.7%
全該当者を面接指導等の対象にすると規則で定めている	50	12.3%
合計	406 (無回答 21社除く)	

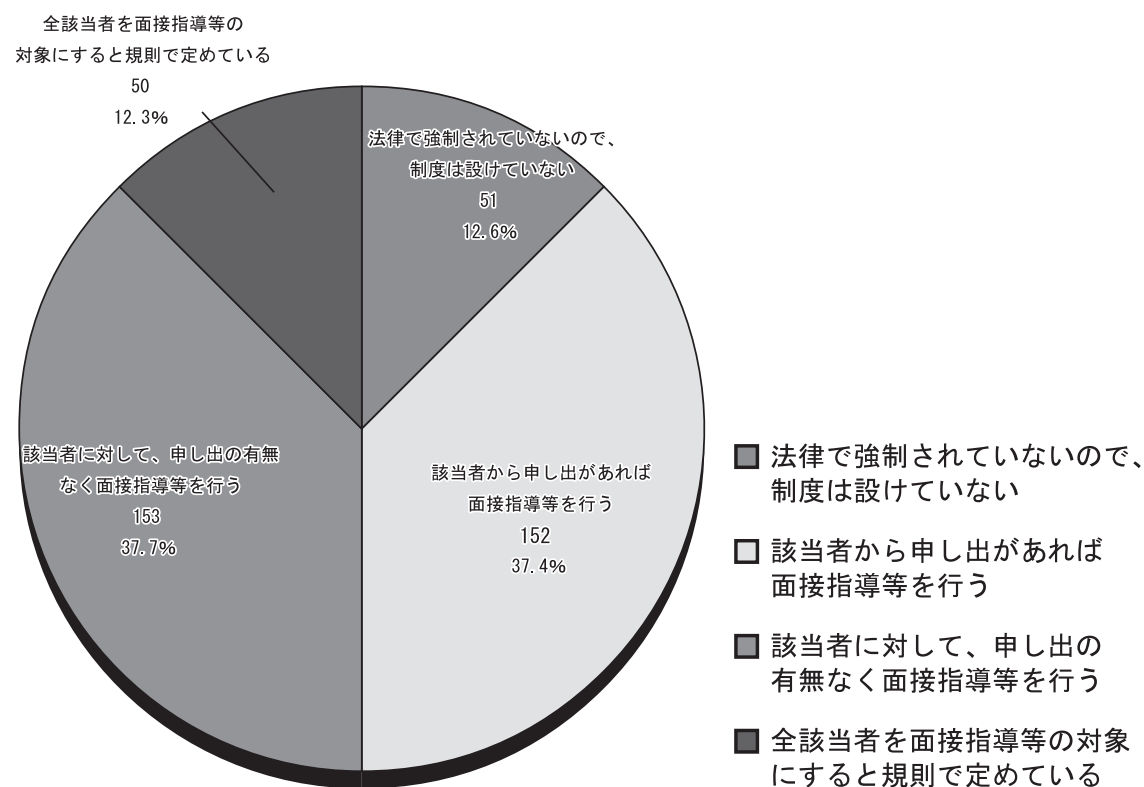


図 24. 労働時間の把握

※50人以上の事業場への設問及び回答

2-16 時間外・休日労働時間が1ヶ月あたり100時間を超えている労働者に対して、医師或いは保健師の面接指導等の申し出がなされていない場合の対応はどうしていますか。

時間外・休日労働時間が1ヶ月あたり100時間を超える場合は、労働安全衛生法第66条の9、労働安全衛生規則第52条の8第2項2号及び新総合対策(5の(2)ア(ア)の③)で努力義務が定められており、医師による面接指導を実施するよう努めるものとしてされています。

法律で強制されていないので対象としていないが116社・30.9%もあり、これらの事業場に対しては、2-15と同じ対応が必要です。

表

実施状況及び方法	事業場数	%
法律で強制されていないので、対象としていない	116	30.9%
申し出の有無にかかわらず医師又は保健師の面接指導を行う	74	19.7%
申し出の有無にかかわらず医師の面接指導等の対象にしている	186	49.4%
合計	376 (無回答 52 社除く)	

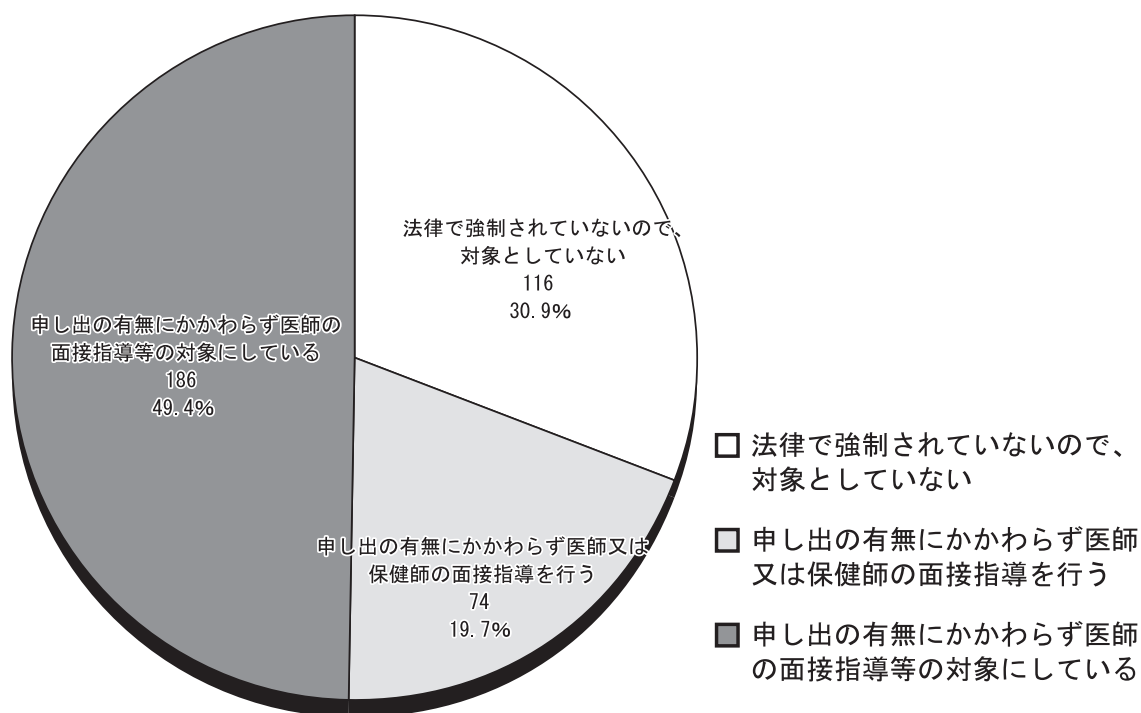


図 25. 労働時間の把握

※50人以上の事業場への設問及び回答

2-17 時間外・休日労働時間が1ヶ月あたり80時間を超え、申し出を行った労働者に面接指導等を実施するに当たって、以下の措置を講じているか。

時間外・休日労働時間が1ヶ月あたり80時間を超える労働者から申し出のあった場合は、労働安全衛生法第66条の9、労働安全衛生規則第52条の8第2項第1号及び新総合対策(5の(2)ア(ア)の②)で努力義務が定められており、医師による面接指導を実施するよう努めるものとするとしています。

事業者は、面接指導を実施するに当たって、その実施方法及び実施体制に関する事項に、(1)労働者が自己の労働時間を確認する仕組みの構築、(2)申し出を行う際の様式の作成、(3)申し出を行う窓口の設定等を含め必要な措置を講ずるとともに、労働者が申し出を行いやすくする観点に立ってその周辺徹底を図る必要があります。

下記の表(1)、(2)、(3)の実施状況は規模50人未満の事業場と比較すると良いが、まだまだ履行が十分とは言い難い状況にあります。

(1)労働者が自分の労働時間を確認する仕組みの構築

履行状況	事業場数	%
行っていない	36	9.0%
行う事を考えている	31	7.7%
行っている	335	83.3%
合計	402 (無回答 26 社含む)	

(2)申し出を行う方法

履行状況	事業場数	%
行っていない	159	40.6%
行う事を考えている	129	32.9%
行っている	104	26.5%
合計	392 (無回答 36 社除く)	

(3)申し出を受け付ける窓口(担当者または担当部署)

履行状況	事業場数	%
行っていない	75	19.4%
行う事を考えている	40	10.3%
行っている	272	70.3%
合計	387 (無回答 41 社除く)	

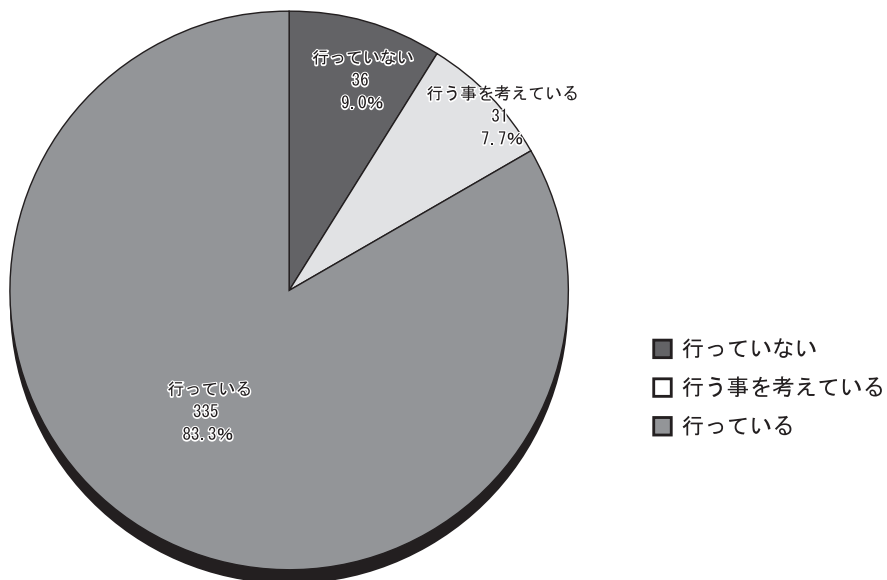


図 26. 労働時間確認の仕組

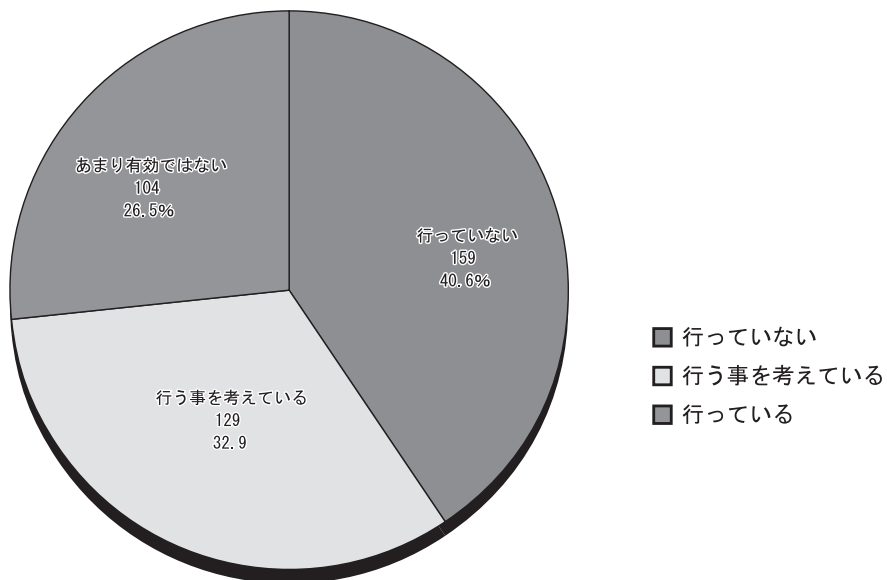


図 27. 申し出を行う方法

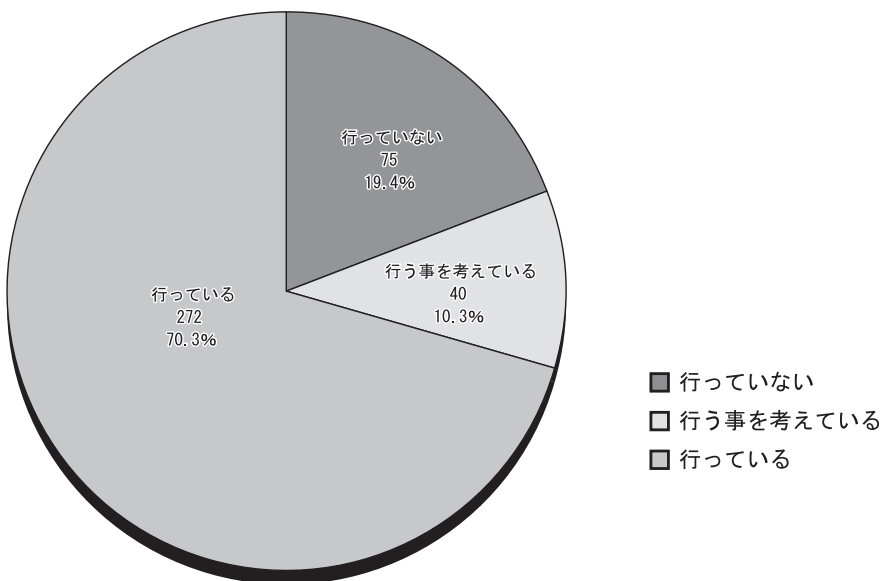


図 28. 担当窓口

※50人以上の事業場への設問及び回答

2-18 面接指導等を適切に実施するために、衛生委員会等において以下の事項について調査審議を行っていますか。

改正労働安全衛生法で衛生管理体制の強化が図られ、衛生委員会の調査審議事項として「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関する事」等が義務づけられました。然るに、いまだ衛生委員会の活動が十分図られていない事業場が相当数あり、改正労働安全衛生法の周知を徹底し、衛生管理体制の強化を図るための啓蒙が必要です。

(1) 長時間労働による健康障害の防止対策の実施計画の作成などに関する事

履行状況	事業場数	%
特に考えていなかった	48	11.9%
行っていない	94	23.2%
行っている	171	42.2%
行う考えがある	92	22.7%
合計	405 (無回答 23 社除く)	

(2) 面接指導等の実施方法及び実施体制に関する事

履行状況	事業場数	%
特に考えていなかった	44	10.7%
行っていない	66	16.1%
行っている	230	56.1%
行う考えがある	70	17.1%
合計	410 (無回答 18 社除く)	

(3) 面接指導等の申し出が適切に行われるための環境整備に関する事

履行状況	事業場数	%
特に考えていなかった	52	12.8%
行っていない	62	15.3%
行っている	209	51.5%
行う考えがある	83	20.4%
合計	406 (無回答 22 社除く)	

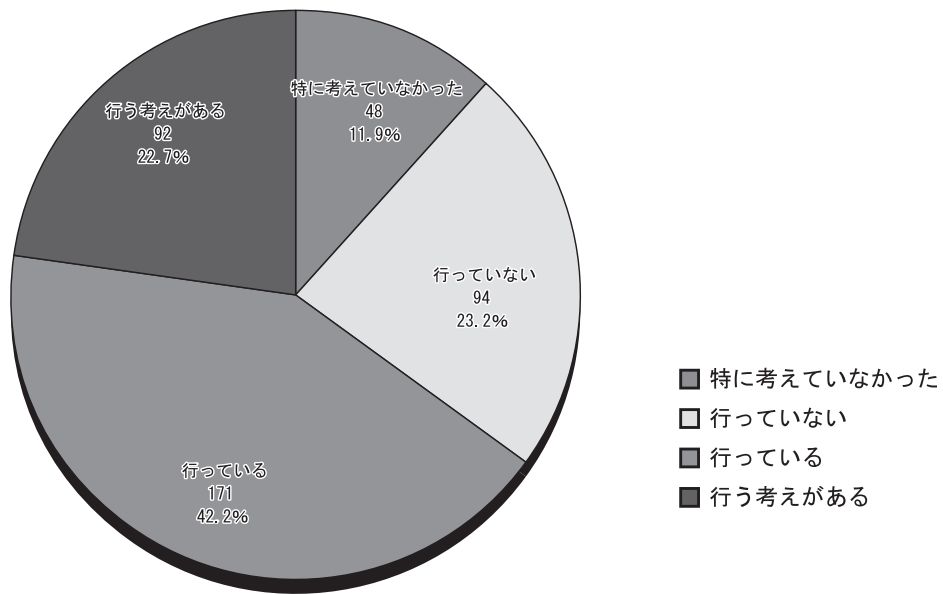


図 29. 実施計画

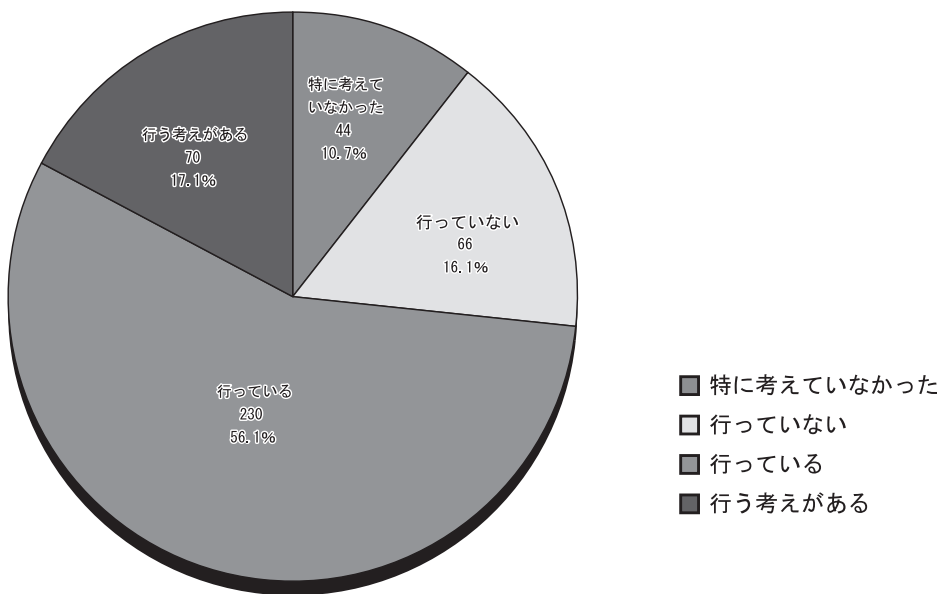


図 30. 実施体制

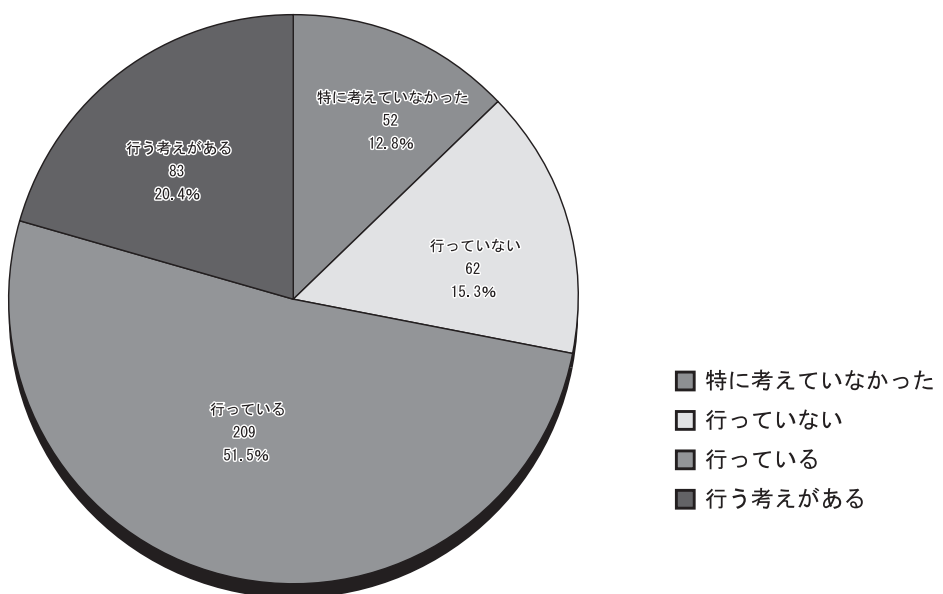


図 31. 環境整備

(4)面接指導の申し出を行った事により、当該労働者に不利益な取り扱いが行われることがないようにするための対策に関すること

履行状況	事業場数	%
特に考えていなかった	72	17.7%
行っていない	55	13.5%
行っている	201	49.4%
行う考えがある	79	19.4%
合計	407 (無回答 21 社除く)	

(5)時間外・休日労働時間が1ヶ月あたり100時間を超えたにもかかわらず、申し出を行わなかった労働者に対する必要な措置の基準の策定に関すること

履行状況	事業場数	%
特に考えていなかった	62	15.9%
行っていない	75	19.2%
行っている	166	42.4%
行う考えがある	88	22.5%
合計	391 (無回答 37 社除く)	

(6)事業場における長時間労働による健康障害防止対策の労働者への周知に関すること

履行状況	事業場数	%
特に考えていなかった	30	7.3%
行っていない	51	12.5%
行っている	254	62.3%
行う考えがある	73	17.9%
合計	408 (無回答 20 社除く)	

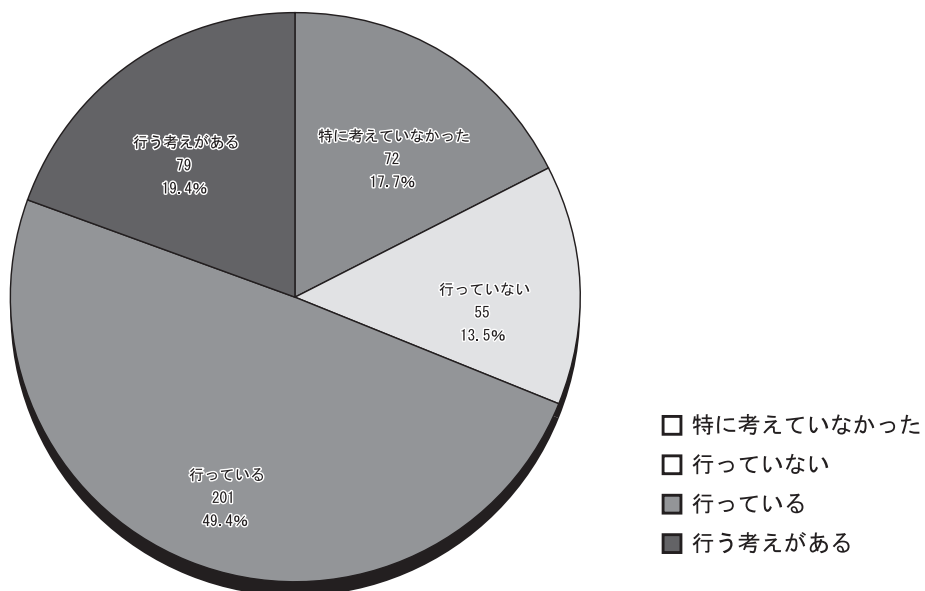


図 34. 労働者の保護

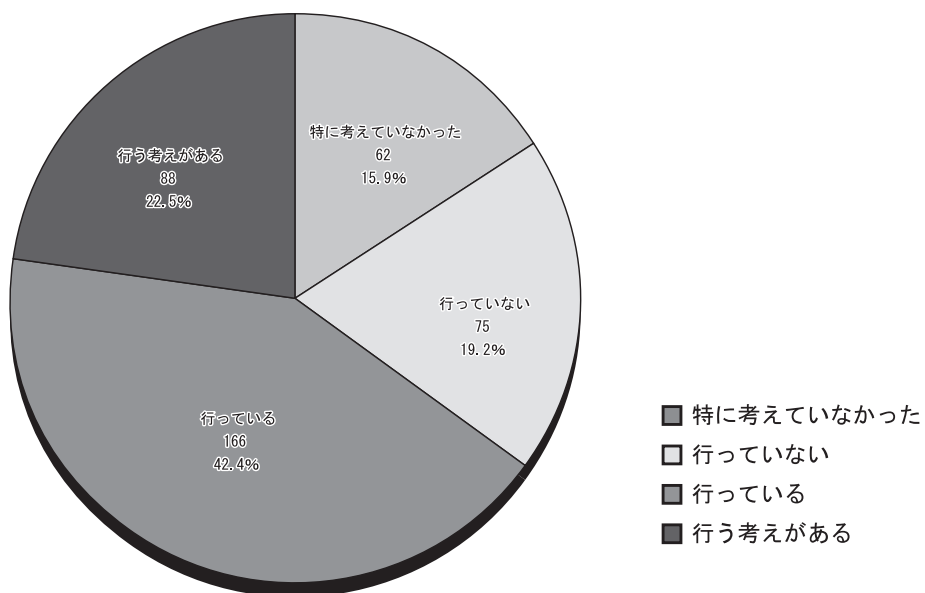


図 33. 措置の基準

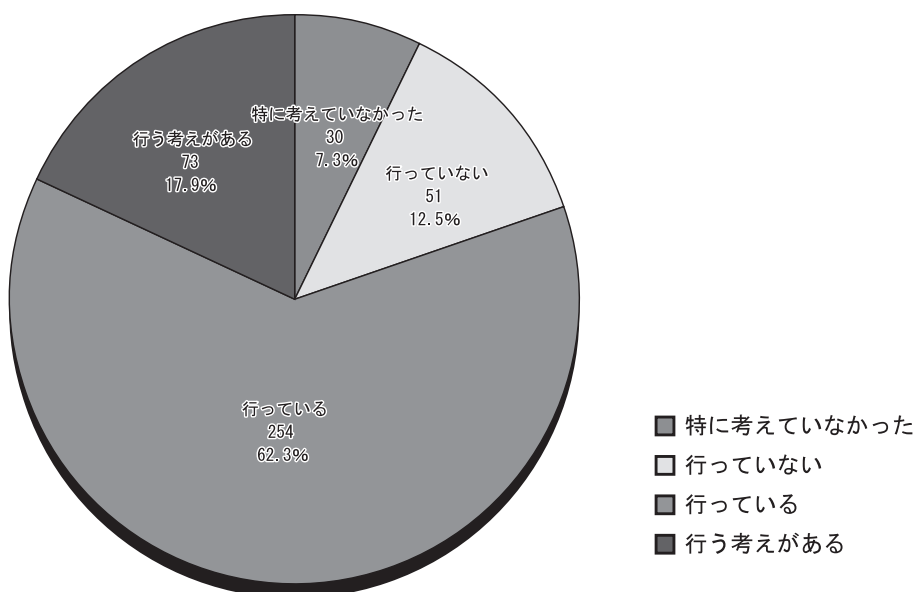


図 32. 労働者への周知

※50人以上の事業場への設問及び回答

2-19 医師による面接指導を労働者に実施した場合に、その面接指導の結果についてその医師からの意見を聴くことにしていますか。

医師による面接指導の結果について聞くことにしているが294社・71.2%に対して、制度の趣旨を理解せず、聴くことはないが7社・1.7%、特に定めていないが112社・27.1%もあるため、労働安全衛生法の定める努力義務を周知する必要があります。

表

履行状況	事業場数	%
聴くことにしている	294	71.2%
聴くことはない	7	1.7%
特には定めない	112	27.1%
合計	413（無回答15社除く）	

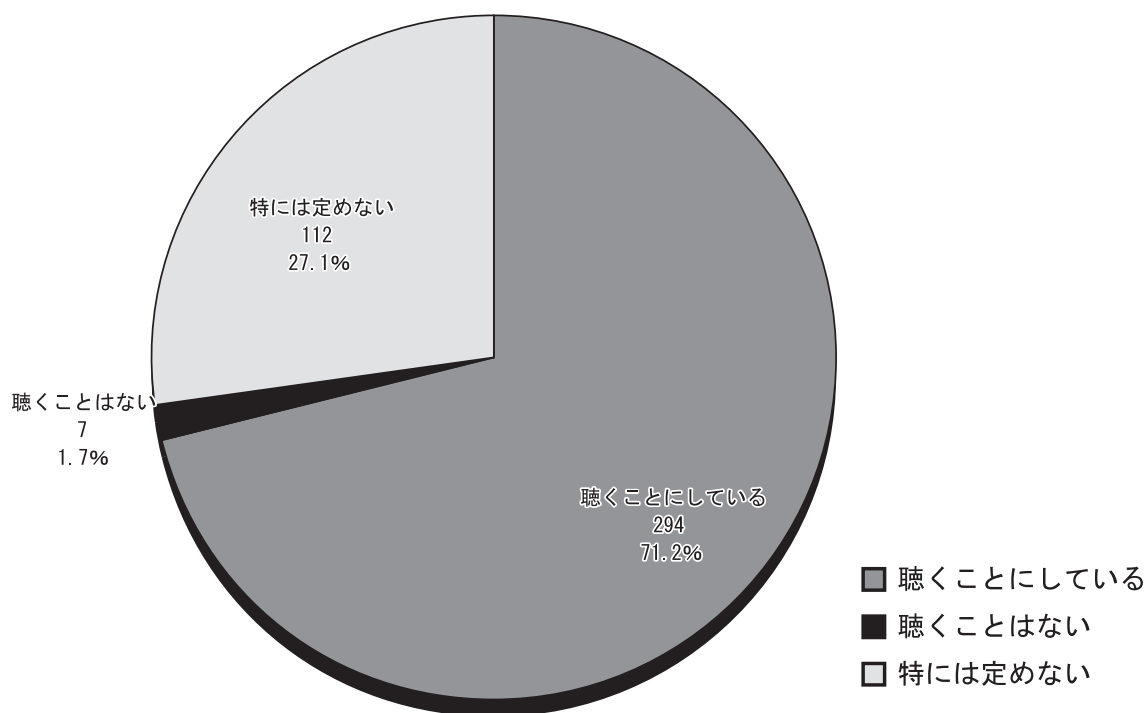


図 35. 医師からの意見

※50人以上の事業場への設問及び回答

2-20 労働者に対して実施した面接指導の結果についての医師による意見を勘案して、必要があると認める場合は、労働時間の短縮・深夜業の回数の減少などの必要な事後措置を実施していますか。

実施した面接指導の結果についての医師による意見を勘案して、必要があると認める場合は、労働時間の短縮・深夜業の回数の減少などの必要な事後措置を実施することが安全衛生法で努力義務として定められているところであり、一部の未実施事業場には法令の周知を図る必要があります。

表

履行状況	事業場数	%
実施することになっている	241	58.5%
実施する事を考えている	106	25.7%
実施しない	5	1.2%
特に定めていない	60	14.6%
合計	412（無回答 16 社除く）	

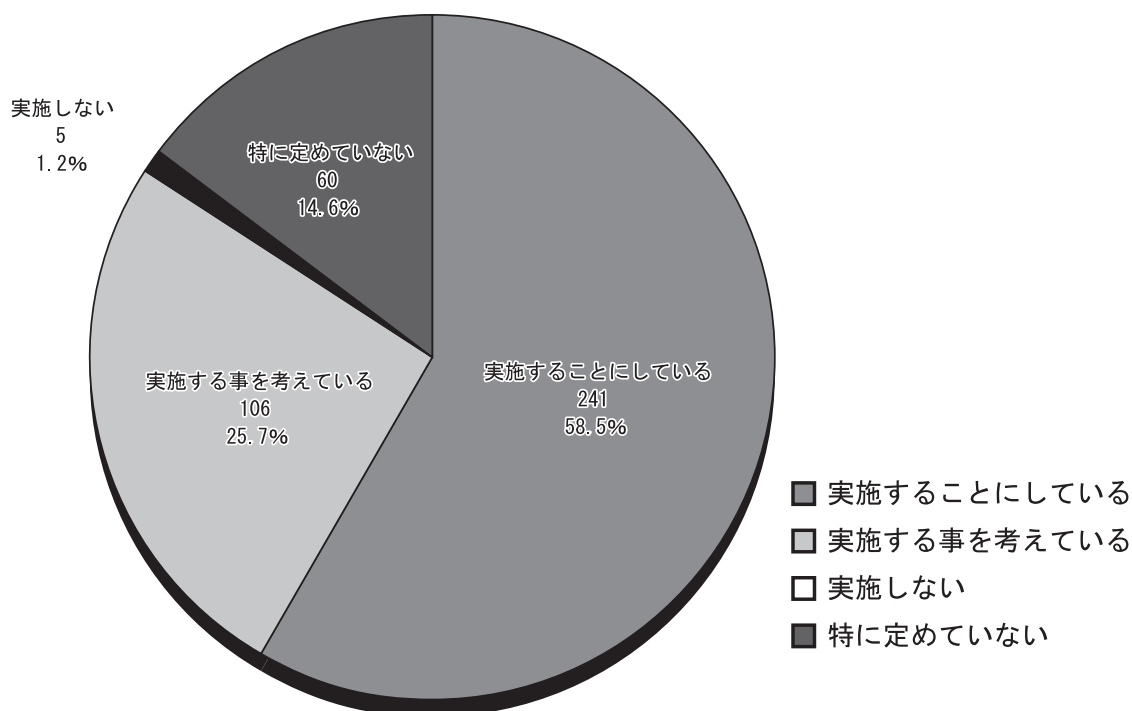


図 36. 事後措置

※アンケートをお願いした全事業場への設問

2-21 医師による長時間労働者への面接指導は、メンタルヘルス不調や過労死予防において有効な手段と考えていますか。

長時間労働による過労から脳血管疾患・虚血性心疾患及びうつ病等の精神障害が発症するという医学的知見が得られており、このため面接時にメンタルヘルス不調が把握された場合には、面接指導を行った医師・産業医の助言を得ながら、必要に応じて精神科医との連携を図る必要があるため、面接指導は有効な手段と考えられます。あまり有効でないとか、わからないと評価する事業者には、医学的な知見を示し理解していただく必要があります。

表

設問に対する回答	事業場数	%
かなり有効である	180	40.1%
少しは有効である	211	47.0%
あまり有効ではない	14	3.1%
まったく有効ではない	1	0.2%
わからない	43	9.6%
合計	449 (無回答 41 社除く)	

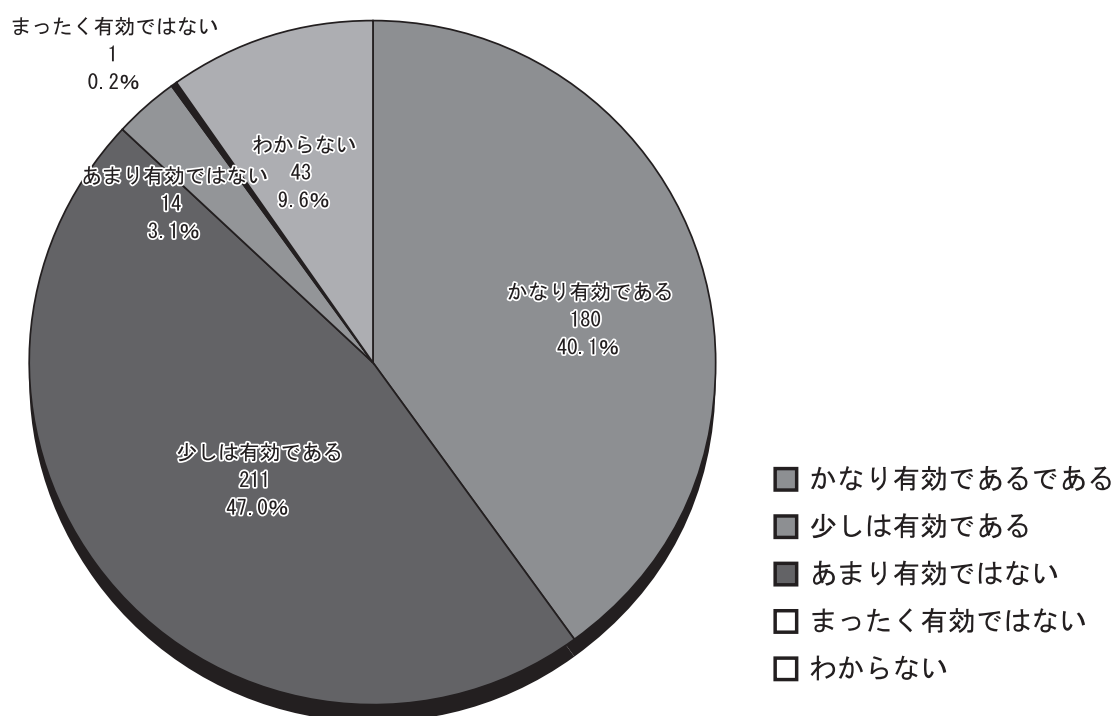


図 37. 面接指導の有効性

なお、本調査の際、調査対象事業場で産業医を行っている医師に対してアンケート調査を行ったところ、254人の医師から以下の質問事項に対して回答がありました。

1 産業医による長時間労働者への面接指導は、メンタル不調や過労死予防において有効な手段と考えますか。

設問に対する回答	件数	%
かなり有効である	69	27.3%
少しは有効である	155	61.2%
あまり有効ではない	8	3.2%
全く有効ではない	0	0.0%
わからない	21	8.3%
	253	

2 この面接指導制度は過重労働の健康障害予防に関する企業の意識向上に役立つと思いますか。

設問に対する回答	件数	%
かなり有効である	73	29.1%
少しは有効である	154	61.3%
あまり有効ではない	7	2.8%
全く有効ではない	1	0.4%
わからない	16	6.4%
	251	

3 実際にこの1年間に長時間労働者の面接指導を行いましたか。

設問に対する回答	件数	%
した	150	73.5%
していない	54	26.5%
	204	

4 面接対象者について事業所から必要な情報提供をされましたか。(複数回答可)

	件数	%
特になし	14	2.1%
勤務状況	154	23.6%
業務内容	99	15.1%
健康診断結果	147	22.5%
自覚的な業務の過重性やストレス度	86	13.2%
自覚症状などの健康状態	104	15.9%
過去の面接結果	44	6.7%
その他	6	0.9%
	654	

5 長時間労働者の面接指導全般についてご意見がありましたらご記入ください。

設問に対する回答

- 1) 産業医による面談は、セーフティネットとしては重要と考えるが、やはり残業時間を減らしていく取り組みは会社として（行政レベルで）行う必要があると考える。また、面接を実施していると過重労働は時間面だけでなく、「やりがい」「働きがい」「評価」など客観的指標を持ちにくい面が深く関与することを実感します。今後はそのような面からいかに介入していくかが課題になる。
- 2) 当社では、経営者の考え方が変わったことで労働時間管理を徹底し、長時間労働を抑制する取り組みを全社的に行うようになった。そのきっかけは産業医の提言ではなく、労基署からの強く厳しい指導にある。労基署には今後とも、企業特に経営者に対して個別指導するなど積極的にお願いしたい。
- 3) 面接指導を行ってみて、労働時間の長短だけでなく労働の中身や労働環境に問題があると思われるケースが多い。
- 4) 産業医が会社に対し、どれ程の意見を言えるか疑問に思う。
- 5) 労務管理が重要であることを企業が認識することが大切と考える。
- 6) 勤務管理の仕方に問題がある。出勤退社の自己申告制による管理と、パソコンの電源の on off での管理を併用しているが、自己申告せず、パソコンの電源を入れずに休日出勤している社員が多く、全く時間外労働がカウントされない。
- 7) うつや他の精神疾患になっても本人の責任と考えているのが事業者及び職場管理者の意識である。これでは、職員が死ぬまで気づかないかもしれない。
- 8) 専属の医師がいない限りは、事業所内で行うことは時間的にも難しいと思う。また、我々が特別な訓練を受けていないので、神経科 Dr のような系統だった面接指導は出来ません。どうしても内科の立場での話になってしまいますので、結果的に神経科受診をしてもらった例もあります。
- 9) 安全衛生委員会の出席が時間的に合わせにくいので検討中である。

等以上のほか、沢山の意見・感想をいただくことが出来、今後の企業の過重労働による健康障害防止対策をサポートするうえで参考になりました。

V. 調査に対する総括

過労死・過重労働は古くから論ぜられてきた問題ですが、厚生労働省は従来から過労では人は死なないという見解をとっていたようで、過労死は法律用語ではなく、「いわゆる過労死」と呼んできました。

平成7年2月に「いわゆる過労死」の労災認定基準が改正され、業務の過重負荷によって、業務と脳・心臓疾患の発症とに因果関係があるときに限定して業務に起因する疾病として認めることになりました。

認定要件その1として、発症から前日までに異常な出来事に遭遇して工作中的の精神的負荷、身体的負荷があった場合又は著しい作業環境の変化の中で作業した場合、認定要件その2として、発症に近接した時期において、特に過重な業務に就労したこと、発症前おおむね1週間における業務量、業務内容等を中心に業務の過重性の評価を行うことになりました。それ以前にいくら過重労働があっても、発症から1週間以内に過重負荷のかかる業務を行っていなければ、因果関係を認めず業務起因性なしとして、その請求は退けられてきました。

その後、行政訴訟が多数起こされるようになり、平成12年7月に、長期の慢性疲労を考慮する最高裁判決が相次いで出されました。

その一つ「横浜南労基署長（東京海上横浜支店）事件・労働判例785号」では、「支店長付き運転手のくも膜下出血につき、発症前に従事した業務の過重な精神的・身体的負荷が同人の基礎疾患たる脳動脈瘤をその自然の経過を超えて増悪させ発症に至らしめたもので、業務に起因する疾病と認めて、業務起因性を否定した原審判決が破棄され、これを肯定した一審判決が相当である」との判断が示されました。

この判例は、長期間の疲労の蓄積が、脳血管疾患、虚血性心疾患の発症をもたらすとする医学的研究結果をもとに出された判断であり、厚生労働省もこの最高裁判決を重く受け止め、有識者による労災の認定基準に関する検討会を重ねてその結果を取りまとめ、平成13年12月に脳・心臓疾患の認定基準の改正を行いました。

そして、認定要件その3として、発症前の長期間（発症からおおむね6ヶ月間）に亘って著しい疲労の蓄積をもたらす過重な業務に就労したことを加えることにしました。そして、過重労働の評価の目安は医学的知見に基づいて判断することになりました。

厚生労働省は、改正された認定基準の趣旨に従って、平成14年2月「過重労働による健康障害の防止のための総合対策（旧総合対策）」（平成14年2月12日付基発第0212001号）を策定し、行政の重点施策の一つとして、過重労働による健康障害防止対策を推進してきました。

しかし、今般、労働者の生命や生活にかかわる問題が深刻化している現状を踏まえて、これに的確に対処し必要な施策の整備充実を図るため、平成18年労働安全衛生法の改正を行い、この改正に基づき、平成14年2月より推進してきた旧総合対策との整合性・一貫性を考慮しつつ、事業者が講ずべき措置、即ち長時間労働者への医師による面接指導制度の創設などを盛り込んだ新たな「過重労働による健康障害の防止のための総合対策（新総合対策）」（平成18年3月17日付基発第0317008号）を策定される運びになったことは冒頭に述べたとおりです。

厚生労働省は、以来、これを行政の最重点施策の一つとして、過重労働による健康障害防止対策に積極的に取り組んでいるところです。それから2年が経過する中、当センターも平成20年度の兵庫県内の事業場の労働時間管理の実施状況を把握し、今後の兵庫産業保健推進センターの諸活動にも役立てるため、調査を実施した次第です。

調査対象と調査方法

調査対象

アンケートの送付は、当センターが把握し情報提供をしている規模 50 人以上の事業場（約 1,400 社）及び 50 人未満の小規模事業場（約 500 社）に対して行い、回答は無記名としました。その結果、50 人以上の事業場からは 428 件、50 人未満の小規模事業場からは 62 件の合計 490 件の事業場から回答を得ることが出来ました。

回収率は 25.7%で、昨年のメンタルヘルスの実態調査の回収率 48.5%に比較して回収率は低いものとなりました。メンタルヘルスは、近年企業が日常抱えている問題で関心が高いものと思われるのに対して、過重労働の問題は、未だ関心が薄いか或いは企業としては、余り知られたくない部分なのかも知れません。調査の過程で、事業場から本当のことは言わないとか、回答することにより行政に漏れないか心配だとする意見も聞かれました。

調査結果は、無記名によるアンケートの回答で、おのずと調査の限界を感じましたが、そこから事実を推認することといたしました。

調査方法

アンケートの内容は、平成 18 年度の改正労働安全衛生法及び新総合対策を踏まえた内容としました。

アンケートは、最初に全事業場に対して事業場概要調査の形式で回答を求め、次に事業場規模 50 人未満の事業場に対する質問事項（2-7 から 2-13）と 50 人以上の事業場に対する質問事項（2-14 から 2-20）に分けてそれぞれ回答を求めました。

最後に、医師による面接指導がメンタルヘルス不調や過労死の予防に有効な手段かどうかについて、事業場規模に関係なく全事業場に対して意見を求め回答してもらいました。

回答を求めたのは、事業主又はそれに準ずる者で、実際に事業場で労働時間管理に携わっている人を対象者としてしました。

調査結果から推認できる事項

*1 から 6 までは、全事業場に対して事業場概要調査の形式で回答を求めました。

- 1 健康障害防止対策 2-1 従業員の労働時間の管理についてタイムカード等で適正に把握管理している事業場が 268 社・52.0%とあるものの、適正な労働時間の把握管理がされていないと思われる事業場が相当数あること。
- 2 健康障害防止対策 2-2 管理・監督者の労働時間をタイムカード等で適正に把握管理している事業場が 197 社・40.6%あるのに対して、適正に把握するための措置が取られていない事業場が相当数あること。
- 3 健康障害防止対策 2-3 長時間労働防止に対して、組織的に対応している事業場が 400 社・82.3%とあるものの、その他の企業では組織的な対応をしていない事業場もかなりあること。
- 4 健康障害防止対策 2-4 「時間外労働の限度に関する基準（1 カ月 45 時間）を超える時間外協定（36 協定）」を締結している事業場が 66 社・13.9%あること。これらの企業では、現に限度時間を超えて時間外労働を行っているか、或いは、限度時間を超える時間外労働を想定しているものと推察されます。

5 健康障害防止対策 2-5 1ヶ月あたり 45~80 時間の時間外・休日労働を行わせている労働者の健康管理について、特に行っていない 59 社・12.1%、労働者一般に対して健康管理を呼びかけている 164 社・33.8%、労働者自身で体調チェックするよう指導している 85 社・17.5%など、事業場として健康管理を行っていない事業場が約 3 分の 2 弱もありました。これらの事業場は、安全配慮義務を果たしているとは言い難く、トラブルが発生した場合、安全配慮義務違反を問われるおそれがあります。

6 健康障害防止対策 2-6 年次有給休暇の取得状況

総合対策では、事業者は、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりを行い、年次有給休暇の取得促進を図るよう求めており、調査結果で努めている 342 社・69.8%に対して、特に何もしていないが 131 社・26.7%と 4 社に 1 社の事業場が、年次有給休暇の取り組みをしていない現状にある。また、年次有給休暇の取得状況も十分とは云えない状況にあります。

*健康障害防止対策 2-7 から 2-13 までは、従業員 50 人未満の事業場 62 社からの回答です。

7 健康障害防止対策 2-7 労働者の時間外・休日労働時間が 1 カ月 80 時間を超えた場合、医師や保健師の面接指導等を行っているかの問に対して、該当者に対する面接指導を実施しているが 6 件・9.7%、面接指導を社内規則で定めているが 2 件・3.2%と面接指導等の実施率が低調であること。理由としては法律で強制されていないので実施していないが半数近くを占めています。

しかし、時間外・休日労働時間が 1 カ月 80 時間超えは、既に、脳血管疾患・虚血性心疾患の発症の危険域に入っており、法律で強制されていないから制度を設けていないでは、事業者として安全配慮義務を果たしておらず、トラブルが発生した場合に安全配慮義務違反が問われるおそれがあると思われます。

8 健康障害防止対策 2-8 労働者の 2~6 ヶ月の 1 カ月当たりの平均時間外・休日労働時間が 80 時間を超える場合は、労働安全衛生法第 66 条の 9、労働安全衛生規則第 52 条の 8 第 2 項第 2 号及び新総合対策（5 の(2)ア(ア)の③）で努力義務が定められ、医師による面接指導を実施するよう努めるものとしてされています。

今回の調査では、申し出の有無にかかわらず医師の面接指導を実施しているが 7 社・11.3%、社内規則で定めているのが 3 社・4.8%と低調であり、その他の未実施事業場については医者や保健師の面接指導等を行うよう努める義務があります。

9 健康障害防止対策 2-9 時間外・休日労働時間が 1 ヶ月あたり 100 時間を超える場合は、労働安全衛生法第 66 条の 9、労働安全衛生規則第 52 条の 8 第 2 項 2 号及び総合対策（5 の(2)ア(ア)の③）で努力義務が定められ、医師による面接指導を実施するよう努めるものとしてされています。

申し出の有無にかかわらず医師の面接指導を実施しているのは 8 社・14.1%、社内規則で定めているのが 4 社・7.0%と低調であり、これ以外の事業場では法律で強制されていないので制度として設けていない 26 社・45.6%、面接指導制度を設けたいが出来ていない 6 社・10.5%、該当者から申し出があれば面接指導を行う 13 社・22.8%に対しても医師による面接

指導を行うよう努める義務があります。

10 健康障害防止対策 2-10

時間外・休日労働時間が1ヶ月あたり80時間を超え労働者が申し出を行ったものについては、労働安全衛生法第66条の9、同規則第52条の8第2項1号及び新総合対策(5の(2)ア(ア)の②)で努力義務が定められており、面接指導を実施するよう努めるものとしてされています。

事業者は、面接指導を実施するに当たっては、その実施方法及び実施体制に関する事項に、労働者が自己の労働時間を確認する仕組みの構築、申し出を行う際の様式の作成、申し出を行う窓口の設定等を含め必要な措置を講ずるとともに、労働者が申し出を行いやすくする観点に立ってその周辺整備を図る必要があります。

- (1) 労働者が自分の労働時間を確認する仕組みの構築については、行っている43社・71.6%に対し、行っていないが13社・21.7%、行う事を考えている4社・6.7%と仕組みの構築ができていない事業場もかなりあります。
- (2) 申し出を行う方法については、特に定めていない29社・50.0%、口頭で申し出をする18社・31.0%、書式を定めこれによって申し出をするが11社・19.0%と分かれています。
- (3) 申し出を受け付ける窓口(担当者または担当部署)を設置している25社・41.7%で、設置していない25社・41.7%、設置することを考えている10社・16.6%、になっています。

11 健康障害防止対策 2-11 従業員50人未満の事業場についても、平成20年4月より面接指導を実施する義務が生じています。

衛生委員会を設置する義務はない事業場は、労働安全衛生規則第23条の2で、「委員会を設けている事業場以外の事業場は、安全または衛生に関する事項について、関係労働者の意見を聴くための機会を設けるようにしなければならない」と規定されており、長時間労働による健康障害防止対策の樹立に関すること及び面接指導等の実施方法及び実施体制に関することについて、関係労働者の意見を聴く必要があります。

- (1) 長時間労働による健康障害防止対策の樹立に関することについての回答では、意見を聴いて定めたが3社・5.2%、意見を聴いて定めることにしているが34社・58.6%であったものの、意見を聴く予定はないが17社・29.3%もありました。
- (2) 面接指導等の実施方法及び実施体制に関することについての回答では、意見を聴いて定めたが3社・5.5%、意見を聴いて定めることにしているが31社・56.4%に対して、意見を聴かずに定めたが2社・3.6%、定める予定はないが18社・32.7%となっています。

12 健康障害防止対策 2-12

医師による面接指導を労働者に対して実施した場合、その面接指導の結果について、その医師から意見を聞くことにしているかの問いに対して、面接した医師の意見を聴くことにしている20件・37.0%に対し、特に定めていないが34件・63.0%もあって、医師による面接指導制度が生かされていない事業場も相当数あり、面接指導等が努力義務であることを周知する必要があります。

13 健康障害防止対策 2-13

労働者に対して実施した面接指導の結果についての医師による意見を勘案して、必要が

あると認めた場合は、労働時間の短縮・深夜業の回数の減少などの必要な事後措置を実施しているかの問いに対して、面接指導の結果についての医師の意見を用いて事後措置を実施することになっているが18社・34.6%、実施することを考えているが14社・26.9%であるが、特に実施することを定めていない事業場が20社・38.5%と相当数あり、これらの事業場に対しては努力義務であることを周知する必要があります。

※健康障害防止対策2-14から2-20までは、従業員50人以上の事業場からの回答です。

14 健康障害防止対策2-14

労働者の時間外・休日労働時間が1ヶ月あたり80時間を超えた場合、医師や保健師の面接指導等を行っているかの問いかけに対して、法律で強制されていないので、制度を設けていないが54社・13.3%、該当者から申し出があったら面接指導を行う160社・39.3%と半数以上の事業場が、組織的な対応を行っていないと回答しています。

しかし、時間外・休日労働時間が1ヶ月80時間超えは、脳血管疾患・虚血性心疾患の発症の危険域に入っており、問題が発生した場合に、事業者として安全配慮義務違反の責任を問われるおそれがあり、このまま放置せず組織的な対応が望まれます。

15 健康障害防止対策2-15

労働者の時間外・休日労働時間が2~6ヶ月平均で1ヶ月あたり80時間を超えた場合、医師や保健師の面接指導等を行っていますかの問いに対し、法律で強制されていないので制度は設けていない51社・12.6%、該当者から申し出があれば面接指導を行う152社・37.4%と組織的な対応を行っていない事業者が50%を占めています。

時間外・休日労働時間が2~6ヶ月平均で1ヶ月あたり80時間を超える場合は、労働安全衛生法第66条の9、労働安全衛生規則第52条の8第2項及び新総合対策(5の(2)ア(ア)の②)で努力義務が定められており、面接指導を実施するよう努めるものとしてされています。

16 健康障害防止対策2-16

時間外・休日労働時間が1ヶ月あたり100時間を超えている労働者に対して、医師或いは保健師の面接指導等の申し出でがなされていない場合の対応はどうしていますかの問いかけに対して、法律で強制されていないので対象としていないが116社・30.9%もありました。しかし、時間外・休日労働時間が1ヶ月あたり100時間を超える場合は、労働安全衛生法第66条の9、労働安全衛生規則第52条の8第2項及び新総合対策(5の(2)ア(ア)の②)で努力義務が定められており、面接指導を実施するよう努めるものとしてされています。

17 健康障害防止対策2-17

時間外・休日労働時間が1ヶ月あたり80時間を超え、申し出を行った労働者に面接指導等を実施するに当たって、以下の措置を講じているかの問に対して、

(1)労働者が自分の労働時間を確認する仕組みの構築については、行っているが335社・83.3%であるものの、行う事を考えているが31社・7.7%、行っていないが36社・9.0%、ありました。

(2) 申し出を行う方法については、特に定めていないが 159 社・40.6%でした。

(3) 申し出を受け付ける窓口（担当者または担当部署）について、設置しているが 272 社・70.3%に対し、設置することを考えている 40 社・10.3%、設置していない 75 社・19.4%でした。

時間外・休日労働時間が 1 カ月あたり 80 時間を超えて労働者から申し出のあった場合は、労働安全衛生法第 66 条の 9、労働安全衛生規則第 52 条の 8 第 2 項第 1 号及び新総合対策（5 の（2）ア（ア）の②）で努力義務が定められており、面接指導を実施するよう努めるものとする定められています。

事業者は、面接指導を実施するに当たっては、その実施方法及び実施体制に関する事項に、労働者が申し出を行いやすくする観点に立ってその周辺整備を図ることが必要です。

18 健康障害防止対策 2-18

改正労働安全衛生法で衛生管理体制の強化が図られ、衛生委員会の調査審議事項として、「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」（安全衛生規則第 22 条）が義務づけられています。

面接指導等を適切に実施するために、衛生委員会等において以下の事項について調査審議を行っていますかの問いに対して、以下のとおり回答を得ました。

(1) 長時間労働による健康障害の防止対策の実施計画の作成などを行っているか

行っている 171 社・42.2%であるものの、行う考えがある 92 社・22.7%、特に考えていなかった 48 社・11.9%、行っていない 94 社・23.2%でした。

(2) 面接指導等の実施方法及び実施体制に関すること

行っている 230 社・56.1%に対して、行う考えがある 70 社・17.1%、特に考えていなかった 44 社・10.7%、行っていない 66 社・16.1%でした。

(3) 面接指導等の申し出が適切に行われるための環境整備に関すること

行っている 209 社・51.5%に対して、行う考えである 83 社・20.4%、特に考えていなかった 52 社・12.8%、行っていない 62 社・15.3%でした。

(4) 面接指導の申し出を行った事により当該労働者に不利益な取り扱いが行われることがないようにするための対策に関すること

行っている 201 社・49.4%に対して、行う考えである 79 社・19.4%、特に考えていなかった 72 社・17.7%、行っていない 55 社・13.5%でした。

(5) 時間外・休日労働時間が 1 カ月あたり 100 時間を超えたにもかかわらず申し出を行わなかった労働者に対する必要な措置の基準の策定に関すること

行っている 166 社・42.4%に対して、行う考えである 88 社・22.5%、特に考えていなかった 62 社・15.9%、行っていない 75 社・19.2%でした。

(6) 事業場における長時間労働による健康障害防止対策の労働者への周知に関すること

行っている 254 社・62.3%に対して、行う考えである 73 社・17.9%、特に考えていなかった 30 社・7.3%、行っていない 51 社・12.5%でした。

上記回答から未だ衛生委員会の活動が十分図られていない事業場が相当数あり、かかる事業場に対しては、改正労働安全衛生法の周知をはかり衛生管理体制の強化を図るようサポ

一トが必要です。

19 健康障害防止対策 2-19

医師による面接指導を労働者に実施した場合に、その面接指導の結果についてその医師からの意見を聴くことにしていますかの問いに対して、聴くことにしている 294 社・71.2% に対して、特に定めていない 112 社・27.1%、聴くことはない 7 社・1.7%、と医師等による面接指導制度の趣旨を理解していない事業場がかなりありました。安全衛生法第 66 条の 8 に該当する場合は法的義務が、安全衛生法第 66 条の 9 に該当する場合は努力義務が定められていることを周知する必要があります。

20 健康障害防止対策 2-20

労働者に対して実施した面接指導の結果についての医師による意見を勘案して、必要があると認める場合は、労働時間の短縮・深夜業の回数の減少などの必要な事後措置を実施していますか。

実施することになっている 241 社・58.5%、実施する事を考えている 106 社・25.7% に対して、特に定めていない 60 社・14.6%、実施しない 5 社・1.2% の回答がありました。

面接指導の結果についての医師の意見を勘案して、必要があると認める場合は、労働時間の短縮・深夜業の回数の減少などの必要な事後措置を実施することが、安全衛生法第 66 条の 8 に該当する場合は法的義務が、安全衛生法第 66 条の 9 に該当する場合は努力義務が定められていることを周知する必要があります。

以上の調査結果及び総括としては、概ね半数の企業が法の趣旨をよく理解し、健康管理に積極的に取り組んでいると推察できましたが、取り組みが遅れている企業も相当数あることがわかりました。後者の企業に対してどのように周知を図り、取り組んでいくかが今後の課題です。

現在、国は、毎年増え続ける過労死・過労自殺をなくすため、過重労働による健康障害防止対策を行政の最重点施策の一つとして取り組んでいます。労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重労働を抑制するために、労働安全衛生法、労働基準法等の法令の改正も行われています。

企業は、法律で強制されていないので制度は設けないとか、単なる努力義務だから実施しないとかといった消極的な態度ではなく、労働者の健康管理対策に積極的に取り組むことが重要であり、そのためには事業者の意識の変革が不可欠であるとされています。

労働安全衛生法等で努力義務とされているものも、民事訴訟では安全配慮義務の根拠規定になり、企業責任が追及される場合も起こりえます。

「時間外労働の限度に関する基準（平成 10 年労働省告示第 154 号）」を超える時間外協定（36 協定）を締結している事業場が未だ相当数見受けられますが、月 45 時間を超える時間外労働は、医学上健康障害のリスクが徐々に高まるとされており、最近の判例では、平成 20 年 10 月の大阪高裁の判決で、看護師の長時間労働を巡って、時間外労働が過去 3 月平均 56 時間で安全配慮義務違反を認定していることに特に注意する必要があります。

今後、兵庫産業保健推進センターとしては、この調査結果を基にして、各種セミナー、広報等により、過重労働による健康障害防止のための総合対策の啓蒙を図ってまいります。

過重労働対策アンケート調査

独立行政法人労働者健康福祉機構
兵庫産業保健推進センター

ご回答は無記名とし、すべて数量化して処理いたします。また、情報の取り扱いにも万全の注意を払いますので、ご多忙のところ誠に恐縮ですがご協力のほどお願い申し上げます。

I. 事業場概要

1. 該当する業種に○をして下さい ① 製造業 ② 鉱業 ③ 建設業 ④ 運輸交通(旅客) ⑤ 貨物取扱 ⑥ 農林水産業 ⑦ 商業(卸・小売・サービス) ⑧ 金融広告 ⑨ 通信 ⑩ 教育研究 ⑪ 保健衛生 ⑫ 接客娯楽 ⑬ 清掃 ⑭ 官公署 ⑮ その他()	2. 該当する従業員数に○をして下さい ① 50人未満 ② 50人～99人 ③ 100人～299人 ④ 300人～499人 ⑤ 500人～999人 ⑥ 1000人以上
3. 従業員の平均年齢は何歳ですか ① 20歳代 ② 30歳代 ③ 40歳代 ④ 50歳代	
4. ご回答者のお立場(労働衛生管理を主としてご担当される方がご記入下さい) ① 事業主 ② 人事・労務担当者 ③ 衛生管理者 ④ 保健師・看護師 ⑤ その他()	
5. 現在、産業医をされている事業場は、どの労働基準監督署管轄ですか。 ()労働基準監督署所轄	

II. 健康障害防止対策 (該当する番号に○をお付けください。)

- 従業員の労働時間をどのように把握・管理していますか。
① 自己申告 ② タイムカード等の利用 ③ その他()
 - 管理・監督者の労働時間はどのように把握・管理していますか。
① 把握・管理していない ② 自己申告 ③ タイムカード等の利用 ④ その他()
 - 長時間労働防止に対してはどのように対応していますか。
① 長時間労働の防止については特に対応していない
② 長時間労働が生じないように気をつけているが、組織的な対応はしていない
③ 長時間労働が生じないよう組織的に努力している
 - 36協定は限度基準等に適合したものとなっていますか。
① 限度時間を超える延長時間となっている ② 限度時間以内の延長時間となっている
③ 限度時間については知らない
 - 事業場内に1ヶ月当たり45時間～80時間の時間外・休日労働をしている労働者がいる場合に、健康管理指導等はどうしていますか。
① 特に行っていない
② 労働者一般に対して、健康管理を呼びかけている
③ 該当する労働者には、体調のチェックをするように指導している
④ 該当する労働者には、医師や保健師の面接指導等を行っている
- ここでいう「時間外・休日労働時間」とは、1週40時間を超える分に相当する労働時間をいいます。また、労働者には残業手当が支給されない管理職も含まれます。これらのことは以下も同様です。
- 年次有給休暇の取得状況はいかがですか。
(1) 年次有給休暇を取得しやすい職場環境作り、計画的付与制度の活用等に努めていますか。
① 努めている ② 特に何も行っていない ③ その他()

次項に続く →

(2) 年休の取得日数は何日ですか。(年間を平均して1人当たり)

- ① 1か月 1日以上(日) ② 2か月 1日 ③ 3か月 1日 ④ 6か月 1日
⑤ その他()

※従業員数50名未満の事業場様は、7～13及び21の設問の該当番号に○をお付け下さい。

従業員数50名以上の事業場様は、14～21の設問の該当番号に○をお付け下さい。

<50名未満の事業場様>

7. 労働者の時間外・休日労働時間が1ヶ月80時間を超えた場合、医師や保健師の面接指導等を行いますか。

- ① 法律で強制されていないので、面接指導等の制度は設けていない
② 面接指導制度を設けたいが、できていない。
③ 該当する労働者が申し出を行った場合は、面接指導等を行うことにしている
④ 該当する労働者に対しては、申し出の有無にかかわらず面接指導等を行うことにしている
(⑤に該当する場合を除きます。)
⑤ すべての該当者を面接指導等の対象とすることを、就業規則・社内規則等で定めている

8. 時間外・休日労働時間が2ヶ月平均ないし6ヶ月平均で1ヶ月当たり80時間を超えた場合、医師あるいは保健師の面接指導等を行っていますか。

- ① 法律で強制されていないので、面接指導等の制度は設けていない
② 面接指導制度を設けたいが、できていない。
③ 該当する労働者が申し出を行った場合は、面接指導等を行うことにしている
④ 該当する労働者に対しては、申し出の有無にかかわらず面接指導等を行うことにしている
(⑤に該当する場合を除きます。)
⑤ すべての該当者を面接指導等の対象とすることを、就業規則・社内規則等で定めている

9. 労働者の時間外・休日労働時間が1ヶ月当たり100時間を超えた場合、医師あるいは保健師の面接指導等を行いますか。

- ① 法律で強制されていないので、面接指導等の制度は設けていない
② 該当する労働者が申し出を行った場合は、医師あるいは保健師の面接指導等を行うこととしている
③ 該当する労働者が申し出を行った場合は、医師の面接指導等を行うこととしている
④ 該当する労働者の申し出の有無にかかわらず、医師の面接指導等の対象としている
(⑤に該当する場合を除きます。)
⑤ すべての該当者を面接指導等の対象とすることを、就業規則・社内規則等で定めている

平成20年4月以降は、労働者数50人未満の事業場でも時間外・休日労働時間が1ヶ月100時間を超えた労働者が申し出た場合は、労働安全衛生法により医師による面接指導を行わなければならないとなりました。(50人以上の事業場では、平成18年4月1日からすでに義務化されています。)

10. 時間外・休日労働時間が1ヶ月当たり80時間を超え、申し出を行った労働者の面接指導を実施するに当たって、以下の措置を講じていますか。

(1) 労働者が自分の労働時間数を確認できる仕組みの整備

- ① 行っていない ② 行うことを考えている ③ 行っている

(2) 申し出を行う方法

- ① 特に定めていない ② 口頭で申し出をする ③ 書式を定め、これによって申し出をする

(3) 申し出を受け付ける窓口(担当者または担当部所)の設置

- ① 設置していない ② 設置することを考えている ③ 設置している

11. 面接指導等を適切に実施するために、以下の事項を定めるに当たって、関係労働者の意見を聴くことに行っていますか。

(1) 長時間労働による健康障害防止対策の樹立に関すること

- ① 意見を聴いて定めた ② 意見は聴かずに定めた ③ 意見を聴いて定めることにしている
④ 定める予定はない ⑤ その他()

次項に続く →

(2) 面接指導等の実施方法及び実施体制に関すること

- ① 意見を聴いて定めた ② 意見は聴かずに定めた ③ 意見を聴いて定めることにしている
④ 定める予定はない ⑤ その他()

12. 医師による面接指導を労働者に対して実施した場合、その面接指導の結果についてその医師からの意見を聴くことにしていますか。

- ① 聴くことにしている ② 聴くことにはしていない ③ 特に定めはない

13. 労働者に対して実施した面接指導の結果についての医師による意見を勘案して、必要があると認められた場合、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少など必要な事後措置を実施していますか。

- ① 実施することにしている ② 実施することを考えている ③ 実施しない ④ 特に定めていない

※ 50名未満の事業場様は、問い21もご回答お願い申し上げます。

<50名以上の事業場様>

14. 労働者の時間外・休日労働時間が1ヶ月80時間を超えた場合、医師や保健師の面接指導等を行いますか。

- ① 法律で強制されていないので、面接指導等の制度は設けていない
② 該当する労働者が申し出を行った場合は、面接指導等を行うことにしている
③ 該当する労働者に対しては、申し出の有無にかかわらず面接指導等を行うことにしている
(④に該当する場合を除きます。)
④ すべての該当者を面接指導等の対象とすることを、就業規則・社内規則等で定めている

従業員50人以上の事業場の場合、1ヶ月の時間外・休日労働時間が100時間を超えた労働者から申し出があったときは、医師による面接指導を行うことが労働安全衛生法により義務付けられています。

15. 時間外・休日労働時間が2ヶ月平均ないし6ヶ月平均で1ヶ月当たり80時間を超えた場合、医師や保健師の面接指導等を行っていますか。

- ① 法律で強制されていないので、面接指導等の制度は設けていない
② 該当する労働者が申し出を行った場合は、面接指導等を行うことにしている
③ 該当する労働者に対しては、申し出の有無にかかわらず面接指導等を行うことにしている
(④に該当する場合を除きます。)
④ すべての該当者を面接指導等の対象とすることを、就業規則・社内規則等で定めている

16. 時間外・休日労働時間が1ヶ月当たり100時間を超えている労働者に対し、医師あるいは保健師から面接指導等の申し出がされない場合の対応はどうしていますか。

- ① 法律で強制されていないので、面接指導等の対象としていない
② 申し出の有無にかかわらず医師又は保健師による面接指導等をしている
③ 申し出の有無にかかわらず医師による面接指導等の対象としている

時間外・休日労働時間が1ヶ月当たり100時間を超えた場合でも、労働者からの申し出がない場合には労働安全衛生法による面接指導を行う義務はありません。

17. 時間外・休日労働時間が1ヶ月当たり80時間を超え、申し出を行った労働者に医師による面接指導を実施するに当たって、以下の措置を講じていますか。

(1) 労働者が自分の労働時間数を確認できる仕組みの整備

- ① 行っていない ② 行うことを考えている ③ 行っている

(2) 申し出を行う方法

- ① 特に定めていない ② 口頭で申し出をする ③ 書式を定め、これによって申し出をする

(3) 申し出を受け付ける窓口(担当者または担当部所)の設置

- ① 設置していない ② 設置することを考えている ③ 設置している

18. 面接指導等を適切に実施するために、衛生委員会等において以下の事項について調査審議を行っていますか

(1) 長時間労働による健康障害の防止対策の実施計画の作成などに関すること

- ① 特に考えていなかった ② 行っていない ③ 行っている ④ 行う考えがある

次項に続く →

- (2)面接指導等の実施方法及び実施体制に関すること
① 特に考えていなかった ② 行っていない ③ 行っている ④ 行う考えがある
- (3)面接指導等の申し出が適切に行われるための環境整備に関すること
① 特に考えていなかった ② 行っていない ③ 行っている ④ 行う考えがある
- (4)面接指導の申し出を行ったことにより当該労働者に不利益な取扱いが行われないようにするための対策に関すること
① 特に考えていなかった ② 行っていない ③ 行っている ④ 行う考えがある
- (5)時間外・休日労働時間が1ヶ月当たり100時間を超えたにもかかわらず申し出を行わなかった労働者に対する必要な措置の基準の策定に関すること
① 特に考えていなかった ② 行っていない ③ 行っている ④ 行う考えがある
- (6)事業場における長時間労働による健康障害防止対策の労働者への周知に関すること
① 特に考えていなかった ② 行っていない ③ 行っている ④ 行う考えがある
19. 医師による面接指導を労働者に対して実施した場合、その面接指導の結果についてその医師からの意見を聴くことにしていますか。
① 聴くことにしている ② 聴くことはない ③ 特に定めはない
20. 労働者に対して実施した面接指導の結果についての医師による意見を勘案して、必要があると認められた場合、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少など必要な事後措置を実施していますか。
① 実施することになっている ② 実施することを考えている ③ 実施しない ④ 特に定めていない
21. 医師による長時間労働者への面接指導は、メンタルヘルス不調や過労死予防において有効な手段と考えますか。
① かなり有効である ② 少しは有効である ③ あまり有効ではない
④ まったく有効ではない ⑤ わからない

<有効でないとしたら、理由は何でしょうか？ご自由にご記入下さい。>

ご協力ありがとうございました

あとがき

兵庫県は摂津・播磨・但馬・丹波・淡路の五つの国からなり、各地域に多彩な歴史や文化があります。この豊かな気候・風土の兵庫県は、平成7年1月17日、未曾有の被害を受けた阪神・淡路大震災、平成17年4月25日の西日本旅客鉄道(株)福知山線における脱線事故から学び、命の大切さと生きることの喜びを実感し、人と人とのふれ合いの大切さを深く感じさせられました。職場に限らず家庭でも地域でも、働く人を取り巻く多くの環境で、心の通い合う人間関係がますます重要となっています。

この調査を通して、事業場内に一人でも多くの従業員が過重労働に伴う健康障害との関連性を理解していただくことが、職場の環境を変えていくのではないかと考えています。

そのためには、益々、事業主の過重労働による健康障害に対するご理解と産業医を中心とした過重労働防止対策への取り組みに期待したいと思います。

この調査研究を実施するにあたり、ご協力いただきました兵庫県下の各事業場の事業主並びにアンケートにご回答いただいた人事労務担当者等、関係各位に心からお礼申し上げます。ありがとうございました。

編集・発行

独立行政法人 労働者健康福祉機構 兵庫産業保健推進センター

〒651-0087 神戸市中央区御幸通 6-1-20 三宮山田東急ビル8階

TEL078-230-0283 FAX 078-230-0284

ホームページアドレス <http://hyogo-sanpo.jp/>

Eメールアドレス info@hyogo-sanpo.jp