

事業場の規模別にみた過重労働による健康障害防止対策の 取組状況等に関する調査研究

和歌山産業保健推進センター	所長	柏井洋臣
	相談員	宮下和久
	相談員	生田善太郎
	相談員	津田晴子
	特別相談員	森岡郁晴

和歌山県下の労働者数 50 人未満の事業場を含む事業場を対象に、過重労働による健康障害防止対策の取組み状況などについて明らかにし、今後の過重労働による健康障害防止対策に資することを目的とする。

対象と方法

和歌山産業保健推進センターに登録されている 551 事業場に対して、質問紙によるアンケート調査を郵送法で行った。アンケートは 2006 年 7 月に配布、9 月までに回収した。回収数は 251 件（回収率 45.6%）であったが、総労働者数が記載されていなかった 6 件は解析から除外したので、有効回答数は 245 件となった。規模別の対象事業場数、有効回答数は表に示す。事業場の規模は、50 人未満を小規模、50 人以上 100 人未満を中規模、100 人以上を大規模とした。

アンケートの内容は、8 領域 23 問であった。8 領域は、Ⅰ 事業場について、Ⅱ 過重労働による健康障害防止対策の認知度、Ⅲ 労働時間の把握状況、Ⅳ 過重労働の有無、Ⅴ 過重労働に対する健康管理、Ⅵ 過重労働に対する措置の実施、Ⅶ 過重労働に関連する健康障害発生についての認識、Ⅷ 時間外・休日労働の削減であった。

結果と考察

○過重労働による健康障害防止対策の認知度

過重労働による健康障害防止のための総合対策の認知度は、小規模事業場で 27%であった。規模が大きくなると認知度は高くなったが、大規模事業場でも 53%であった。まだ認知度が低いのが現状であろう。

労働安全衛生法の改正の認知度も、小規模事業場

表 事業場の規模別アンケート発送数、回収数

規模	発送数	回収数	回収率 (%)
小規模	101	62	61.4
中規模	106	91	85.8
大規模	344	92	26.7
計	551	245	44.5

27%、中規模事業場 54%、大規模事業場 59%であった。産業医等の積極的な情報提供が必要であろう。

○労働時間の把握状況

事業場が従業員の勤務時間を把握する方法は、出社・退社時間が明確に分かるタイムカードによるものが最も多く、小規模事業場の 53%に、中規模事業場の 43%、大規模事業場の 42%に採用されていた。一方、従業員が自分の労働時間を確認する方法は、申請窓口や書類によるものが最も多く、小規模事業場の 22%、中規模事業場の 33%、大規模事業場の 22%が採用していた。

過去 6 か月間に月 45 時間以上の時間外・休日労働をした従業員がいる事業場は、小規模の 37%、中規模の 46%、大規模の 41%であった。

○過重労働の有無

事業場の健康管理について産業医による助言指導を受けている事業場は、小規模の 65%であった。この割合は規模が大きくなると低下し、大規模では 45%であった。産業医の積極的な活用が望まれるし、産業医も積極的に指導助言する必要がある。

事業場における過重労働の基準として、1 か月に 100 時間または 2～6 か月間に平均 80 時間超を採用している事業場が多く、小規模事業場の 25%、中規模

事業場の 33%、大規模事業場の 29%が採用していた。事業場における過重労働の基準を超えた従業員は、小規模事業場の 30%に、中規模事業場の 24%に、大規模事業場の 40%にみられた。

○過重労働に対する健康管理

産業医等医師による面接指導を実施する制度がある事業場は、小規模の 43%、中規模の 60%、大規模の 53%であった。一方、今後の実施を検討している事業場は、小規模の 29%、中規模の 20%、大規模の 20%にあることから、面接指導の制度が充実していくことが考えられる。

面接指導を産業医が実施する割合は、産業医の選任義務のない小規模事業場では 43%であったが、選任義務のある中規模事業場 80%、大規模事業場 67%であった。必ずしも産業医が実施する必要はないと考えるが、産業医の積極的な活用が望まれる。

疲労の蓄積した労働者を選びだす方法は、規模が大きくなると、本人の訴え（申請）による事業場は減少し、基準を超えたもの全員を対象にする事業場が増えていた。

産業医等へ情報を提供している事業場は、小規模の 43%、中規模の 70%、大規模の 53%と、十分ではなかった。面接の重要な情報として、労働時間、作業環境などの情報を積極的に提供することが必要であろう。

産業医等が必要と認める場合必要な事後措置を行っている事業場は、小規模の 43%であった。中規模では 80%であったが、大規模では 53%であり、全体的には更なる事後措置の実施が望まれる。

面接指導を検討していない理由は、小規模事業場の場合、実施体制が十分でないと回答していたが、同様の回答が大規模事業場の場合にもみられた。産業医の積極的な活用など実施体制の充実が望まれる。

○過重労働に対する措置の実施

（安全）衛生委員会で過重労働対策を取り上げた事

業場は、小規模 57%、中規模 50%、大規模 50%であり、過重労働は重要な問題として取り上げられていた。

過重労働による健康障害に対する具体的な措置を講じた事業場は、小規模の 65%、中規模の 48%、大規模の 58%であった。

具体的な措置は、いずれの規模の事業場であっても、労働時間の的確な把握を 3 割の事業場が実施していた。他の措置として、小規模事業場の場合は時間外・休日労働の削減が 3 割、中規模事業場の場合は面接で保健指導の実施が 2 割、大規模事業場の場合は定期健康診断の実施と産業医等の助言指導がそれぞれ 2 割であった。

○過重労働に関連する健康障害発生についての認識

過重労働に関連する健康障害発生が懸念される事業場は、小規模の 30%、中規模の 29%、大規模の 21%であった。大規模事業場では過重労働者すべてに対策を行っている事業場が多いことから、健康障害の発生の懸念が少ないのであろう。

脳血管疾患や虚血性心疾患は、いずれの規模の事業場でも発症例がなかった。しかし、精神疾患は、小規模事業場の 4%に、中規模事業場の 7%に、大規模事業場の 3%にみられることから、メンタルヘルス対策が重要である。

○時間外・休日労働の削減

時間外・休日労働削減のための取り組みを行った事業場は、小規模事業場の 76%、中規模事業場の 58%、大規模事業場の 53%であった。さらに多くの事業場で削減に向けて取り組む必要がある。

年次有給休暇の取得促進のための取り組みを行った事業場は、小規模の 81%、中規模の 75%、大規模の 55%であった。

健康管理上注意を要する持病のある従業員へ配慮を行っている事業場は、いずれの規模の事業場でも 80%以上であった。今回の調査では多くの事業場で配慮が行われていることが明らかとなった。