

長時間労働者への医師による面接指導を効果的に実施するためのマニュアルの作成
(180701-02)

研究結果の概要

目的:職場の過重労働がリスクとなる循環器疾患及び精神障害を防止する立場から利用可能な知見を体系的に整理して、労働安全衛生法に基づく医師による面接指導を実施する際の科学的根拠として参照できるようにマニュアルを作成することを目的とする。

方法:2019年度は、まず、職業や作業と関連する循環器疾患や精神障害の診断と予防に関する科学的根拠やガイドライン等を整理した(文献調査)。米国医学図書館データベースを使用した。曝露要因の検索語として、長時間労働に関して“long working hours,” “long work,” “work hour,” “overtime work,” “overwork”の5単語、物理的因子(暑熱、寒冷、騒音)の6単語、化学的因子(一酸化炭素、二酸化炭素)の4単語、勤務形態(交替勤務、深夜勤務、不規則勤務、長時間拘束勤務、出張、海外赴任、時差)の7単語、その他(精神的緊張、ハラスメント要因、仕事量・内容の変化、大きな出来事等)の17単語の計39単語を選択した。結果要因の検索語として、循環器疾患は22単語、精神疾患は21単語の計43単語を選択した。交絡要因(生活習慣、家庭要因、労務管理体制等)として15単語を選択した。

次に、長時間労働や業務上の心理的負荷による健康障害を防止するための産業医による取組の実態について、「健康経営銘柄2018」の26社及び「健康経営優良法人ホワイト500」の500社など健康経営を表明している544企業を対象に、長時間労働者への医師による面接指導に関する調査票を送付して調査を行った(企業調査)。

そして、学術団体の会議録で好事例を報告するなど先進的な取組を行っていると考えられた産業医を対象に、職場の社内体制、規程、対処事例等について対面によるインタビュー調査を行った(インタビュー調査)。

そして、面接指導で尋ねるべき重要事項を抽出してマニュアルの第一次案を作成した。

結果:文献調査では、長時間労働に関する検索語を含む831文献について2名の研究者が独立に抄録を読み、両者が有用と判定した290文献と1名のみ有用と判定した166文献を抽出した。直近10年間とそれ以前を比較すると英語の文献が増加しているのに対して日本語の文献は減少していた。456文献について、目的、仮説、研究デザイン、結果を一般化可能な母集団、実際の研究対象者、曝露要因、結果指標、交絡要因、統計解析、結果とその解釈、選択バイアス、交絡バイアス、論文の総合評価などの項目を体系的に整理する作業を始め、145文献について終了した。

企業調査では、124社(22.8%)から有効回答を得た。管理監督者の労働時間を把握する方法は、自己申告46.0%、パソコン電源43.5%、出退勤時の本人認証システム34.7%、タイムカード21.8%であった。本人の希望とは関係なく時間外・休日労働が1カ月に100時間を超えたすべての労働者に面接指導を実施していた企業は67.7%、同じく80時間を基準

としていたところは48.4%であった。面接指導に必要な時間は、10～30分が71.0%であった。面接指導で使用する質問紙は、独自のものが45.2%、労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリストが35.5%であった。面接指導を契機とした改善内容として、労働時間（長時間残業、深夜残業、休日労働、交替制勤務、休憩不足、連続出張、長時間拘束等）の改善が50.8%、本人側要因の改善34.7%、職場組織の要因（ハラスメント、不当差別、上司、同僚・部下、欠員、業務集中、連携・協力不足、組織改編、不安定雇用等）の改善が32.3%、業務内容（非効率作業・重複作業、不採算事業、緊急作業、客先作業、来賓接待、新規事業、不得意作業、設備老朽化、苦情対応、違法操業等）の改善を27.4%認めた。

インタビュー調査は、産業医20人から面接指導における問診内容、診察・検査内容、医学的評価及び判定基準、結果の取扱い方等を聴き取った。長時間労働が生じた理由に関して、業務の量、業務の進め方、業務の困難度、職場の人間関係、人手不足の状況、待機時間、上司の支援、危険度の高さ、過大なノルマ、切迫した納期、トラブル・紛争処理、新規・立て直し事業、職位の変更などを多岐にわたって聴取していた。長時間労働に対する反応に関して、睡眠の取り方、日中の眠気、生活の負担感、対処行動、休憩時間などを尋ねていた。業務の過重性や疲労蓄積の状況は、評価基準は定めておらず、医師の総合的な判断で評価していた。また、職場から対処結果を報告させていた。

これらに基づき面接指導のマニュアル第一次案を検討し、業務内容（非効率作業・重複作業・不採算事業、緊急作業、新規事業、設備老朽化、違法操業）、職場組織（ハラスメント、不当差別、組織改編、不安定雇用）、本人要因（技能未熟、未経験、知識不足）を含む聴取項目の候補を抽出した。

今後の予定：2019年度は、文献調査及びインタビュー調査等を継続するとともに、実際の職場において第一次案を試用させて、面接指導で医師の聴取内容、労働者の理解度、事業者の意識、実施体制等が改善されることを検証し、第一次案に対する意見や要望を収集し、その結果に基づいて、必要な加筆や修正等を行う予定である。そして、過重労働の原因や実施可能な対策を類型化（労働時間が主因である場合、業務内容が主因である場合、出来事が主因である場合、職場組織が主因である場合、本人側要因が大きい場合）し、それぞれに応じたマニュアル第二次案を作成する予定である。なお、当初計画に加えて、改正労働安全衛生法に基づき新たに規定された研究開発業務に従事する労働者に対する面接指導及び高度プロフェSSIONAL制度に基づき従事する労働者に対する面接指導も考慮することとする。