

〇〇年 月 日

所属長 殿

長時間勤務者・産業医面接結果報告

健康推進センター  
担当：

産業医面接に使用しますので、上司欄を記入し面接時に本人が持参下さい。この情報は面接の目的以外には使用致しません。記入はボールペンでお願いします。

対象期間	〇〇年 月 日 ~ 月 日					
所属・氏名	( ) 歳					
勤務時間 (単位:時間)	月	6ヶ月平均	5ヶ月平均	4ヶ月平均	3ヶ月平均	2ヶ月平均
上司記入欄	記入日	年 月 日			TEL	(印)
業務内容、今後の予定、上司からみた様子 など						
健康推進センター 記入欄(産業医)	面接日	年 月 日			面接・記録者 (印)	

## X 事業場における産業医による過重労働者の面接指導（帳票）

### 健康診断問診チェック表（医師用）

本日の体調 = （ 良 ・ 普通 ・ 不良 ）

【体調不良の理由】

睡眠不足 丙番帰り 二日酔い 風邪気味 肉体疲労 精神疲労 その他（ ）

### 健康管理

罹患疾病種類	治療の有無	備考【医療機関および治療状況・経過観察状況】
（ ）	（ 有・無 ）	（ ）
（ ）	（ 有・無 ）	（ ）
（ ）	（ 有・無 ）	（ ）
（ ）	（ 有・無 ）	（ ）

### SAS（全員）

平均睡眠時間（ \_\_\_\_\_ 時間） 睡眠自覚（ いつも不足 2・まちまち 1・いつも十分 0 ）  
いびき（ 常 2・時々 or 不明 1・無 0 ） 二重顎（ 有 1・無 0 ） BMI>25（ 有 1・無 0 ）

【過少睡眠 or 上記で合計 4 点以上の場合は要面談】

### 筋骨格系症状（全員）

肩凝り（ 有・無 ） 腰痛（ 有・無 ） 手足のしびれ・痛み（ 有・無 ）

【いずれかが「有」で現場作業の場合】

ヘルニア既往（ 首・腰・無 ） 重量物取扱（ 有・無 ） 中腰作業（ 有・無 ）

### スタッフ業務（原則として職務 No. ≤ 21）

パソコン作業（対話型 VDT）⇒ 1 日平均作業時間 \_\_\_\_\_ 時間

【4 時間以上の場合】

休憩時間（ 十分・不足 ） 作業中姿勢（ 良・悪 ） 眼の疲れ・渴き（ 有・無 ）

### 特健判定用（該当者のみ）

有機溶剤健診対象者

直近の有機溶剤作業から現在までの経過時間（ ）

防毒マスク装着（ 有・無 ） 担当作業に局所排気装置（ 有・無 ）

保護手袋装着（ 有・無 ） 使用頻度（ ）

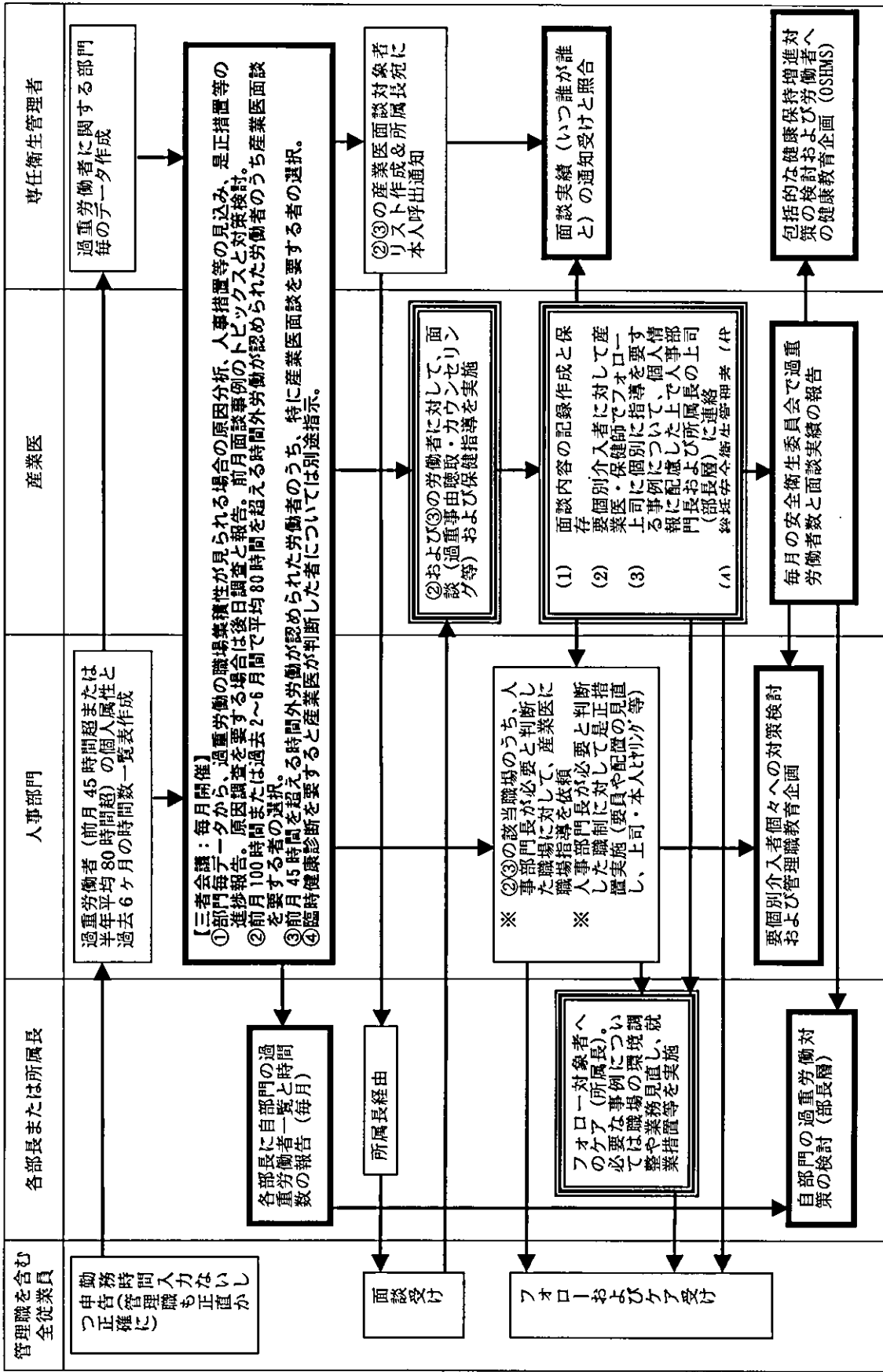
騒音健診対象者

耳栓（ 有・無 ） 耳鳴り（ 有・無 ） 中耳炎の既往（ 有・無 ）

健診直前の状況（ 騒音職場・非騒音職場・自宅・その他 ）

【M. I. N. I.】

過重労働者への対応フロー



\* 三重線囲みは「対個人」、太線囲みは OSHMS での重要ポイント

## 過重労働者の医師による面接指導での聴取・問診内容

---

- 1) 過重労働の原因と予想持続期間の聴取
  - 2) 当該労働に対する納得感とワークモチベーション、改善要望など
  - 3) 職場の人間関係など
  - 4) 主な1日の生活時間配分（睡眠状況を含む）
  - 5) 家族とのコミュニケーション、休日の過ごし方
  - 6) 抑うつ状態や自覚症状に関する問診とセルフケア指導
  - 7) 健康診断有所見の場合は経過確認
  - 8) 生活習慣に関する保健指導
  - 9) 対象者が管理監督者の時は部下への接し方の確認
  - 10) 作業方法や作業環境の改善に関する指導・助言
  - 11) 上司・職制への介入が望ましい場合は本人承諾の取得
-

## Y 事業場における産業医による過重労働者の面接指導（事例）

大手製造業である A 社の生産拠点の一つである Y 事業場では、産業医が事業場を訪問した時に、各部門の超過勤務面談を順次行っている。

〇月に訪問した際に、B 社との契約で開発中の機器設計部門 C 課で超過勤務面談を行った際、申告をはるかに上回る過重労働の実態が明らかになった。C 課では 12 名の課員の多くが 1 年近くにわたって毎月 200～250 時間の時間外勤務に従事していた。

その背景を調査すると、C 課では製品について B 社から再三にわたり改良を要求され、部品の外注業者と共に調整を繰り返していた。B 社や外注先との技術的な打ち合わせが必要なため、技術職は連絡を受けた場合に備えて深夜まで職場に残っていた。C 課の課長は研究所出身のため現場経験が少なく、組織管理能力は十分でないと評価されていた。また、課長は部下達に劳いの言葉をかけることはなく、また、不満に耳を傾けることもなく、厳しい口調で休日出勤や深夜までの残業を強いることが多かった。このため、課員達の間には会社と課長への憤懣が鬱積していた。

そこで、産業医は同日中に衛生管理者にこの問題について非公式の会議を要請し、産業医の見解を述べた。その後、人事部長を交えた会議が設定され、人事部長から開発の期限はあと 1 ヶ月に迫っていることなど産業医に対して C 課の状況についての説明があり、実施可能な対応策として、22 時以降の残業を禁ずること、日曜日の出勤を禁ずること、課員らに順次一日の有給休暇を取らせること、課長に対し課員らへの精神面への配慮の必要性を指導することが指示された。

後日、毎月 250 時間もの過重労働が 1 年も続いたという異常事態の原因が徐々に解明された。それによると、当時、海外プロジェクト内部で処理していた案件として、海外の生産拠点の立ち上げが難航しており、現地駐在員の技能と人数では不十分と判断されたため、常時 1～2 名の C 課課員らが B 社の機器開発という本来業務のほかに交代で海外向けの指導に当たっていたという事実が判明した。すなわち、C 課における過重労働の原因には、1) B 社と外注先との技術的な打ち合わせと調整業務による拘束、2) 海外の生産拠点の立ち上げ計画の不備に伴う支援、3) C 課の課長の組織管理能力と精神的配慮の不足の 3 つが考えられた。

その後、海外の生産拠点については計画全体が見直されることになったこと、技術面で豊富な経験のある派遣社員が 2 名補充されたこと、さらに、社員の技術職が増員される計画が発表されたことから、C 課員への負担が実質的にも心理的にも軽減された。また、C 課の課長に対しては、人事部門からこれまでの困難な課題に対する組織的な努力が評価されるとともに、今後は社員の健康の確保にも努力するように指示があった。

これらの結果、現在、C 課では、週に一度は定時退社を促す制度なども導入され、超過勤務の実態は格段に改善している。

## 5 非専属の産業医による過重労働対策の推進と考察

## 非専属の産業医による過重労働対策の推進と考察

木田哲二

労働衛生コンサルタント事務所プライム 代表

### 1 非専属の産業医による過重労働対策

企業外から関わる非専属の産業医として契約し、多くの事業場に関与する場合、限られた時間とマンパワーで、過重労働対策を推進する必要がある。特に、小規模事業場などで、事業場側にも十分な産業保健専門職や労働衛生管理体制が存在していない場合には、わかりやすい対策でなければ受け入れてもらえない場合がある。そこで、これまでの自験例を基に作成した多残業者健康診断受診票（表 1）を使用した実効的な過重労働対策の推進の要点と望ましいあり方を考察する。

### 2 過重労働対策の推進の基本

過重労働対策を推進するためには、まず、日常的な対策を講じる必要がある。たとえば、上司が残って仕事をしているから、部下が帰宅できない雰囲気があるのであれば、その職場の雰囲気そのものを変える必要が生じる。具体的には、業務を抜本的に効率化したり見直したりすること、あるいは、近年普及している「ノー残業デー」を設定することなどが考えられる。このように、すべての社員に対して、日常的に長時間労働を防止するための措置を講じるということは、ポピュレーションアプローチの一つと考えられる。その際、基礎となるのは「健全な企業文化」である。仮に、上司が時間外労働の時間を握りつぶしたり、従業員が解雇を恐れて残業時間を過少申告したりすれば、リスク対策を検討しても意味がない。また、長時間の時間外労働が生じる職場であっても、企業として、時間外労働が多いという状態は良いものではないという認識は必要である。そこで、具体的には、日常から以下の対策がすべての労働者に対して実施されることが必要であると考え。

- 1) 無駄な残業を減らす努力
- 2) 残業時間の正確な申告
- 3) 業務の効率化

次に、ハザードとして長時間労働があったとしても、それがどの程度のリスクとなっているかは、それぞれの労働者によって異なる。このような場合は、労働時間を正確に把握するとともに、労働者の疲労状態を把握する必要がある。そして、労働者ごとにリスク評価を行い、健康状態に問題がある労働者に対して残業を制限したり、うつ病などの疾病が疑われる場合には専門医の受診を勧めたりすることになる。これは、ハイリスクアプローチの一つと考えられる。すなわち、過重労働対策の推進においては、すべての社員に対するポピュレーションアプローチを基盤にしながら、個別のハイリスクアプローチを推進する必要があると考える。そこで、具体的には、日常から以下の意識がすべての労働者にお

いて周知されていることが重要であると考えます。

1) 残業が多くて、身体的もしくは精神的に厳しい状態ならば、上司に申し出ること。その場合は、直ちに残業時間の軽減措置を取ること。

2) 身体的もしくは精神的に厳しい状態ならば、産業医に相談が出来ること。

3) 自分の周囲に、身体的もしくは精神的に厳しい状態の同僚がいる場合には、管理監督者に申し出ること。

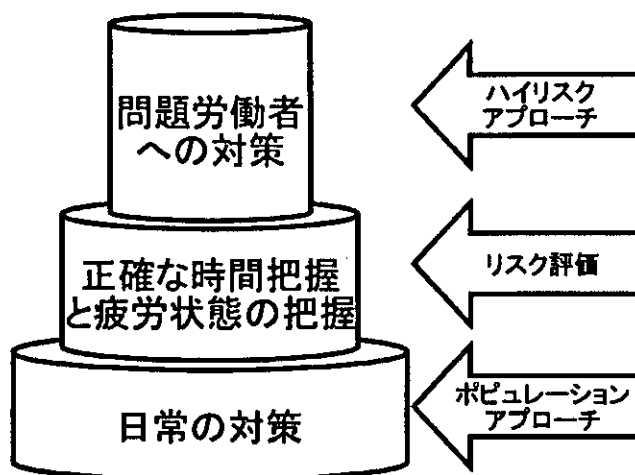


図1 過重労働対策の概念

### 3. 正確な労働時間把握

労働時間を正確に把握することが困難な場合がある。たとえば、開発者と言われる職種が残業を始める前には、1時間程度の休憩を取ってから、残業を始めたり、実験途中で待ち時間があって、数時間仮眠を取ったりした時には、それが労働時間となるのかという問題もあり、タイムカードを導入すれば問題が解決するというわけではない。

多くの企業では、時間外労働に従事した時間を申告制にしているが、出退門時間を別に管理するなどの対策を講じている。人事部門は、常に申告される時間外労働が実態にあっているかを確認しなければならない。しかし、どうしても限界があり、たとえば、仕事を持ち帰っている労働者の労働時間の把握は困難である。このような場合も、持ち帰り労働の労働時間を把握する必要がある。

このようにして把握された労働時間から、疲労状態の把握が必要な労働者を決定する。その際の基準は、事業場により異なるが、目安となる基準としては36協定を超えた者、1ヶ月の時間外労働の時間が80時間を超えた者、同じく1ヶ月の時間外労働の時間が100時間を超えた者、3ヶ月連続で時間外労働の時間が60時間を超えた者などを選抜する方法がある。これらの対象者に対してストレス調査票を記載させるが、その際、最初は幅広く選抜し、ストレス調査の結果から問題なさそうであると判断されたら、徐々に絞り込んでいくという方法が望ましいと考える。自験例としては、3ヶ月連続して時間外労働の時間が60時間を超えた者を対象に過重労働者の健診を実施したことがある。



しかし、この時には、60 時間程度なら労働者もたいして苦痛には感じていないようであった。ただし、業務内容によって疲労状態は異なることを考慮する必要がある。

#### 4. 時間外労働以外のリスクによるストレス調査の対象者

時間外労働の時間はそれほどでもないが、部下の疲れている様子に気づく場合がある。その場合は、ストレス調査を勧めることは望ましいと考える。その際は、上司からその部下に対して「最近、疲れているように見えるので、ストレス調査を受けてみないか？」と声をかけるのがよい。なぜならば、理由も聞かされずに、いきなりストレス調査の対象者となったとしたら社員は困惑する例が多いからである。そして、このような声掛けは、部下にとってみると「上司は気にしてくれているようだ。」という気持ちになり、その後の人間関係に良い影響をもたらすことが多いと考えられる。

#### 5. 疲労状態の把握

疲労状態を把握する時に、会社が設定した時間外労働の基準を超える者全員に医師による面接や健康診断を受けさせるか、それとも予備調査としてストレス調査をおこなって、その調査結果から医師による面接や健康診断を受けさせるかは、その事業場の考え方によりどちらでもよいと考える。自験例にも両方の経験があるが、産業医としては、最初は全員に会い、そのうち調査票の結果に信頼が持てるようになったら、調査票による予備調査を行うことが効果的であるという印象を持っている。その理由は、確かに長時間の時間外労働に従事しても、全くストレスになっていない労働者がいるからである。一方で、時間外労働が比較的短い者でも「大変疲れて、うつ傾向も強い」と判断される場合がある。いずれの場合においても、調査票を正直に記入していただくことが重要である。産業医が調査結果を信頼できるという印象を持てるようになれば、調査票によるふり分けをおこなっても良いと考える。

調査票を正直に書いてもらえない場合もあり得るが、調査票は正直に書かれているという前提で過重労働対策を行うしかないと考える。自験例でも、調査票をわざと悪く記入してくる社員を数名経験している。このような社員は、会社がおこなう過重労働・ストレス対策に非協力的な場合が多い。そのような場合は、本人と良く話をして、「この調査結果は本当ですか？」と聞くべきである。それで、「その通りです。」と答えた場合には、すぐに就業禁止にするなどして、紹介状を書いて専門医の受診を勧める。自験例では、このような紹介状を提出した時点で、「イライラしていたので、つい悪いように書いてしまいました。」と告白される事例もみられた。調査票は、ある程度の期間は会社で保存する。その記録に、「大変疲れて、ひどいうつ状態」という結果が残ることになるので、通常勤務をさせるべきではないと考えるからである。ただし、反対に、本当は疲れていて、うつ傾向が強いのに、意図的に問題がないように書く労働者の場合は見逃しにつながっていることを否定できない。

## 6. 多残業健康診断受診票

実際の調査は、「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」(表2)を用いておこなうことが勧められる。自験例では、この調査票に加えて、残業時間の調査、日常生活の調査、意識調査を行っている(表1)。特に、残業時間と睡眠時間を平均的な1週間の毎日の時間として記入していただくことにより、生活の実態がある程度つかめる。また、残業が多い状態に対する「感じ方」も記入してもらうことができる。主に残業を受け入れている人と残業を苦痛に感じている人が分かるようにすることが必要であるが、基本的には本人の同意がない限りは、この問診票は上司を含めた第三者には見せないことを前提としている。

実際の記入には5分から10分程度で終了できる。表には「仕事のストレス状況調査」があり、これは仕事のし易さを判定している。実際の調査票の処理は、パソコンを使う。判定は、一本のバーの上にマークが表示される。右に行く程良くない状態で、左に行く程良い状態を示す。多くは、中央あたりにマークされるが、右3分の1程度より右よりのマークの場合は、職場に大きなストレスがあるかも知れないと思い受診者から良く話しを聞くことにしている。

この健康診断の受診票は、多残業健康診断受診票と表記してある。このような調査票は、過重労働健康診断受診票とはしないことが望ましい。その労働が過重であるか否かは、その労働者の状態次第であり、初めから決めるべきではないからである。

## 7. 健診対象者の選び方

多残業健康診断を開始してから1年以上は対象者全員に会うべきであると考え、自験例から、対象者の選抜方法を示す。多残業健康診断受診票の裏面の「ストレス反応調査」では、4つの因子について判定される。すべての因子は、左側が軽く、右側が重いという表示になる。

「精神的ストレス反応」は、イライラしたり、不安を感じていると高くなる。通常、左から1/4程度にしかならないが、「怒りを感じる」「内心腹立たしい」「イライラしている」という項目に「ほとんどいつもあった」にチェックが入ると悪化する。中央付近まで来ている場合は、社員に会ってその原因を聞くべきであると考え。

「身体的ストレス反応」は、肩こりや腰痛や目の疲れなどを反映する。これは、持病を持っていると上がり、まれに中央付近まで上がっている場合を見るが、ほとんど整形外科的な治療を受けている。もし、治療を受けていなければ、治療を勧める。その際、その痛みが仕事によるものでないかということは、忘れずに聞く必要があると考える。

「疲労」は、疲れそのものを反映する。この健康診断は、残業が多い人が対象であり、疲れている人が多いので、この項目は中央程度になることが多い。他の因子が悪くないにもかかわらず、中央から右の1/4の線付近にマークが入る場合には必ず本人に会い、この調査票を書いた後にさらに悪化していないかを確認する。また、残業に対して苦痛

に感じている場合には、残業量を軽減すべしあることを助言すべきであると考え。

「抑うつ」は、うつ状態の程度を反映する。中央付近では、すでにうつ状態である。中央と左 1/4 の間でも社員と面接すべきであると考え。右 1/4 以上ならば、就業を禁止して専門医の受診を勧めるべきであると考え。

単独の因子では、上のように判断しているが、疲労と抑うつが共に中央付近ならば、中央よりも左でも健康診断に呼ぶようにしている。

## 8. 健康診断での注意

この多残業者健康診断で、一番大切なことは、「疲れている状態と抑うつ状態」を観察することである。健診をする部屋は、小さめの会議室や専門の健康管理室を使うことになる。対象者が、部屋に入ってきた時の印象が一番大切である。「お疲れさま」と挨拶をして元気よく返事してくれるか？目は充血していないか？足取りは重くないか？このようなことから受ける印象が大切である。その際、疲れているようであれば「疲れています？」と聞いてみる。今の状態が、過重労働の状態であればその旨の返事があるはずと考えられることから、その後の措置を話し合っ、産業医から人事経由で上司に連絡するか、本人が上司に直接話しをするか、それとも他の方法を探るかを考える。ここで、本人と話し合いもせずに「残業禁止」と勝手に措置を決定してしまうべきではない。産業医から一方的に仕事を途中で止められることは、心に傷を残すことがある。

その後、血圧を測り、通常の内科診察をする。異常があれば、それなりの対応をして、不整脈等が指摘されれば、紹介状を書いて専門医の受診を勧める。

## 9. 過重労働者の事例

### 症例 1

機械系技術者。残業時間 100 時間前後が 3 ヶ月継続。健康診断でも元気がなく、うつ症状の印象が強かった。そこで、健康診断では、「何かあったら相談して下さいね」と言って帰したが、その後、上司を呼んで職場での様子をたずねた。上司からは、最近予期せぬ商品トラブルで忙しくなり、特に仕事に追われて可哀想に思うが、彼の仕事は専門化されすぎて、他の人を育てても今からでは間に合わない状況であるという情報を得た。

精神的ストレス反応	●			
身体的ストレス反応	●			
疲労				●
抑うつ			●	

上のストレス反応から、専門医受診が必要と考え、本人と再び面接した。本人は、今の仕事を放り出して会社を休みたくないという考えであった。そこで、彼でなくては出来ない業務に彼を専念させた。これは、結果的に業務の軽減につながった。なおかつ業

務のサポートをつけた。専門医には、3週間程度で現在の業務が落ち着く旨を紹介状にて知らせて、治療開始。残業は1時間程度を上限にした。治療が始まるとうつ症状も取れて、休職せずに3ヶ月で治療が終了した。

6ヶ月後に、病院受診の頃の気分について尋ねると、「あの頃は、自分だけに仕事が重なって、他の人からサポートが全然受けられない感じがした。でも、この健康診断の後で、部署をあげて自分の仕事を手伝ってくれて、嬉しくなった。」と言っていた。本人を休ませられないという会社の事情もあるが、本人の意向を確かめて主治医と連絡を取りながら対応した症例。この後、この部署では、業務の共有化を進め、同様の事例の再発に努めた。

### 症例2

生産管理。残業時間100時間以上であった。上司の話では、実際にはそれ以上に働いているらしいということであった。面接では、疲れてはいるが、特にうつ状態も見られない。口調ははっきりとしていた。

精神的ストレス反応		●		
身体的ストレス反応		●		
疲労			●	
抑うつ		●		

上のようなストレス反応が3ヶ月継続した。特に問題はないのであるが、仕事は大変熱心で、機械のトラブル処理の後には、パソコンで再発防止のための作業指示書までひとりで作り上げていた。周囲の作業者は、その仕事ぶりにビックリするが、仕事に協調性がなく孤立しがちであった。工場長と産業医で相談し、もっと仕事のペースを落とすのも良いから残業時間は45時間以内に抑えるように言った。その時、工場長は、「そんなブルドーザーみたいな仕事の仕方をしていたら、周りから浮くぞ。仕事は、決められた時間の中でやれることを精一杯やってくれ。この会社に、人生のすべてを捧げられても、正直に言うとう困る。家族をもっと大切にせい。なあ。」と諭した。これにより残業は治まった。

### 症例3

一般職、女性、26歳。多残業健康診断の対象者になることが多い労働者であるが、今回は、いつもよりはっきりと分かる程度に元気がない。先月の残業時間は70時間程度。

精神的ストレス反応		●		
身体的ストレス反応	●			
疲労				●
抑うつ	●			

開発中の商品の試験業務が忙しく、休日出勤を余儀なくされている。話をしている間、

疲れている様子はよく分かる。今日も、定時後に会議があるために、疲れているのに帰れないという状況であった。明日は、有給を取得したいが、部署の今の状況を考えると、有給を取得しづらいと疲れた顔で言った。今月の残業時間は、このままの状態では100時間を超えるのは確実であった。ただし、彼女は、自分は疲れてはいるが、精神的には問題がなく休めば良くなると思っていると言う。産業医からは、すぐに休みを取るよう勧めるとともに、人事を通して同部署の状態を確認した。客先からのサンプル提出に追われて急に業務が増えて、部門全体が忙しくなっている状態であることを確認した。産業医からは、部門全員にストレス調査を行うことを指示。人事は、出来る限りの臨時の人員増強を行うことを決めて、各部署に対して余剰人員の問い合わせを行った。

#### 10. 長時間労働者に対する非専属の産業医による面接指導のあり方

長時間労働状態の労働者に対する産業医の面接指導は、事業場における日常的な労働者の健康管理、長時間労働の削減対策、メンタルヘルスの推進対策という総合的な対策の一部として行われる必要がある。具体的には、事業場側において以下のような基本的な活動が日常的に推進されている必要があると考える。さもないければ、過重労働対策が産業医だけの活動となり、十分な効果をあげることができないと考える。

- (1) 労働者を保護するための事業者の労働安全衛生方針の作成と周知
- (2) 労働者を保護する目的の社内・社外の相談窓口の設置と周知
- (3) 長時間労働状態に対応するための管理体制と職制・担当職の責任と権限の明確化
- (4) 事業場の長時間労働状態の把握
- (5) 事業場の長時間労働状態の労働者へ対する保護の周知
- (6) 長時間労働状態の改善のための計画、実行、その後の状態の把握
- (7) 特定の個人の能力・技術に頼った業務の削減
- (8) 一般健康診断と事後措置を中心とした社員の健康管理の充実
- (9) メンタルヘルスのセルフケア・ラインケア教育の実施
- (10) 長時間労働が健康に与える影響についての教育の実施
- (11) 産業医の意見の尊重
- (12) 長時間労働抑制のための業務改善・人員配置等の継続的な改善の過程の明確化

次に、以上の基本的な活動が推進されている事業場において、産業医が長時間労働者に対する面接指導を行う際には、一定の技術が求められる。そこで、産業医の大多数は非専属の産業医であることを念頭に、長時間労働に従事する労働者に対する産業医による面接指導を行う際に必要な技術的事項を長時間労働者に対する「産業医面接指導要綱」として以下にまとめた。また、多残業者に対する過重労働対策のフローを図1にまとめた。これらの内容は専属の産業医に応用することは可能と考える。また、実際の運用にあたっては、事業場および産業医、そして労働者（その代表）は、よく協議して運用するべきである。

## 「長時間労働者に対する産業医面接指導要綱」

### 長時間労働者に対する基本姿勢

産業医は、長時間労働をおこなったすべての労働者に対して、以下の活動を行う。

1. 長時間労働による労働者への疲労及びストレスの程度について評価する。
2. 1.で評価した疲労及びストレス度合いにより、必要な措置を労働者に指導する。
3. 2.による指導が有効であったか確認して、不十分であれば再度当該労働者へ指導をおこなう。

### 多残業健康診断の対象労働者の決定

1. 時間外労働に従事した時間が一定限度（100時間又は連続月平均80時間）以上である労働者。
2. 裁量労働や管理職などの残業時間が把握されていない労働者で、法定残業時間を明らかに下回る労働時間でない者。
3. 労働者自らが、多残業健康診断を受けたいと申し出た労働者。
4. 上司が、疲労状態、健康状態及びメンタルヘルスに問題があると判断した労働者。
5. 前月の時間外労働が45時間以上で100時間未満で、「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」（表2）に基づき、産業医が必要と判断した労働者。

### 多残業健康診断受診票の判定と面接指導の際の対応

1. 多残業健康診断受診票（表1）の結果から、「精神的ストレス反応」「身体的ストレス反応」「疲労」「抑うつ」の4つの項目について、判定バーの左1/4以下ならば「問題ない」と判定して良い。

2. 多残業健康診断受診票の結果から、「精神的ストレス反応」「身体的ストレス反応」「疲労」「抑うつ」の4つの項目について、判定バーの右1/4以下ならば何らかの対応が必要である。労働者が記入したストレス調査の項目を確認し、専門医受診を想定して、問題となる内容について労働者に詳しく聴く。

例：「悲しいと感じる」に「ほとんどいつもあった」と答えている場合には、「悲しいと感じるのは、具体的に何に対して悲しいと感じるのか？」と聴き、「何かに対して悲しいのではなく、悲しい気分になることが多い。」という回答であれば、うつ病を疑い専門医の受診を勧める。

3. 多残業健康診断受診票の結果から、「精神的ストレス反応」「身体的ストレス反応」「疲労」「抑うつ」の4つの項目について、上の1.2.以外であれば、気になる項目について労働者に詳しく話を聴いて、必要な措置を取る。

例：「疲労」の反応が中心付近ならば、今後の仕事量の増加予想を聴いて、仕事量が増加傾向にある場合には、「残業制限必要」もしくは「就労制限必要」と判定する。

例：「身体的ストレス反応」で、肩こりや動悸等の訴えがあれば、「残業制限必要」として、労働者にはそれぞれの専門医の受診を勧める。

例：「抑うつ」のストレスが中央付近であれば、早朝の抑うつ感の度合いや遅刻・欠勤を確認し、専門医受診を勧める。

注意点：長時間労働を行っている労働者で、自由裁量度の高い労働者の場合は、長時間労働を制限することにより、現在進行している業務の遂行が困難となる場合がある。その場合、自由裁量度の高い労働者が、業務の中断に対して心的に負担に感じることもある。残業時間の制限をする時には、その点も十分に考慮して行う必要がある。

## 11. 小規模事業場における産業医による面接指導の課題と対策

小規模事業場において長時間労働者に対して産業医が面接指導を実施する際に予想される課題とその対策について検討したので、それらを以下に列挙した。

課題1 事業者が、残業時間を把握しようとししない。

対策 この場合は、残業時間により面接の対象者を選ぶことができない。従って、全員に対して調査票によるストレス評価を行いその結果から面接の対象者を決めるという方法をとらざるを得ない。

課題2 事業者が、産業医面接を行おうとししない。

対策 産業医面接を行うのは、事業者であるために産業医がどれほど熱心に残業の多い労働者に対する面接を勧めたとしても、事業者が応じない場合には面接を行うことはできない。この場合、問題となるのは過労死や過重労働を原因とした自殺が発生した場合に、遺族から産業医の業務内容に疑いを持たれ、民事訴訟の対象となる可能性があることである。そのために、1.事業者が文書により、多残業者の産業医面接を勧める。2.1.の文書は、労働者代表等にも文書内容を知らせる。3.再三の産業医の勧めにもかかわらず、産業医面接を行おうとししない場合は、勧告を行う。それでも、事業者が応じない場合には、産業医契約を破棄することを検討する必要がある。

課題3 事業者が、多残業者対策の産業医面接を知らない。

対策 行政機関が発行するパンフレット等により周知させることが望ましい。

課題4 産業医面接をやっていると労働者から「他に、もっと残業時間の多い労働者がいる」という旨の意見が聞かれた。

対策 この意見を述べた労働者の氏名は伏せて、人事労務関係部署へ知らせて対策を取るよう意見を述べる。

課題5 管理職も含めて、残業時間の分からない部署がある。

対策 管理職や裁量労働制度の対象者は、賃金の支払いの根拠としての労働時間の把握は必要ないが、過重労働やメンタルヘルスの対策は行わなければならない。したがって、労働時間を把握する体制を整えるか、それが出来ない場合には、一律ストレス調査等によりストレス度合いをチェックし、必要を認めた場合には産業医面接の対象者とする必要がある。

課題6 労働者が、産業医面接を受けようとししない。

対策 まず、産業医面接は業務の一部であると事業場全体の意識がなければならない。ただし、労働者が他の医師により産業医面接と同等の面接を受けて、その結果の措置が医師により行われている場合には、他の医師による面接でもかまわない。ただし、その時には、文書（診断書）等により面接結果を事業場に知らせる必要がある。

課題7 労働者が、個人情報保護法により面接結果を事業者へ知らせることを拒否する。

対策 産業医面接は、その後の措置（臨時健康診断、就業制限、残業制限等）が必要か否かを判断するために行うものである。したがって、その結果の事業者への開示までを含めて産業医面接と考えるべきである。このような場合は、労働者を説得し、面接後の措置に必要と思われる最小限の情報を事業場の最小限の担当者に知らせることが必要であり、それが、当該労働者の健康管理にとっても良いことである旨を説明する。それでも、当該労働者の合意が得られない場合には、面接が行われなかったものとして事業者へ報告する。事業者は、当該労働者に対し他の医師による同等の面接を（自費で）受けるように指示する必要がある。面接結果が、一定の期日までに事業者へ提出されない場合には、事業者はその労働者に対して法定時間以上の残業を制限する必要がある。

課題8 労働者がストレス調査に対して、故意に悪い結果が出るように記載する。

対策 産業医としては、労働者の故意か否かによらず、ストレス調査の結果で悪い状態ならばとりあえずは就業制限をするか、臨時健康診断や専門医の受診を勧める必要がある。中小事業場の産業医の場合、調査票を郵送で送られてきて、面接の対象者を選ぶ場合もあることから、緊急を要するような結果になったら可及的速やかに対処する必要がある。しかし、明らかに故意に悪い結果が出るように調査に回答する場合には、厳重に注意する必要がある。

課題9 産業医面接の後、どのような措置が取られたのか分からない。

対策 産業医面接の後に、何らかの措置が必要とした労働者に関しては、必ず必要な措置が取られたのか、事業者を確認する。毎月の訪問の際に、必ず前月の措置を必要と



した労働者のその後の経過を確かめる。また、そのような情報が産業医に入ってくるように業務フローを明確に定めておく。

課題 10 産業医面接の結果、非常に疲れている労働者に残業時間の制限をしたが守られていない。

対策 再度、労働者と会って何故残業時間の制限が守られていないのか確認する。この場合、労働者は業務を何とか遂行しようとして業務を続けているが、疲労困憊状態であることも考えられる。疲労困憊状態でも、業務を遂行しようとしている時こそ過重労働やメンタルヘルスの問題が発生しやすいと考えられる。上司や、人事労務担当部署に対して、業務を軽減するように強く働きかける。また、場合によっては、労働者は業務を中断されたことにより精神的にショックを受ける場合もある。したがって、業務を中断するのは、事業場の体制に不備があったからで当該労働者だけの問題ではない旨を十分に説明する必要もある。

課題 11 現在の産業医業務で忙しく、産業医面接を行う時間がない。

対策 産業医の業務内容を見直して、業務内容に見合う契約内容にするか、他の産業医を増員して対応する必要がある。

表1 多残業者健康診断受診票（表面）

多残業者健康診断受診票

				受診日	平成	年	月	日
氏名		年齢		部署		社員番号		

残業状況・生活状況調査							
残業時間	平成 年 月		平成 年 月		平成 年 月		
	時間		時間		時間		
先月の残業状況 (あなたの標準的な残業時間をご記入下さい)	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日	日曜日
	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間
先月の平均睡眠時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間
運動習慣	1.何もしていない		2.少ししている		3.良くしている		
栄養管理意識	1.あまり気にしていない		2.少し気にかけている		3.十分気をつけている		
家族・友人との交際	1.出来ない		2.少しは出来ている		3.出来ている		
趣味	1.出来ない		2.少しは出来ている		3.出来ている		

仕事のストレス状況調査		判定	妥当ストレス	ストレス過多			
あなたの仕事についてうかがいます。最も当てはまるものを選んでください。				そうだ	まあそうだ	ややちがう	ちがう
1	非常にたくさんのしごとをしなければならない			1	2	3	4
2	時間内に仕事が処理しきれない			1	2	3	4
3	一生懸命働かなければならない			1	2	3	4
4	かなり注意を集中する必要がある			1	2	3	4
5	高度の知識や技術が必要なわずかしい仕事だ			1	2	3	4
6	勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない			1	2	3	4
7	からだを大変よく使う仕事だ			1	2	3	4
8	自分のペースで仕事ができる			1	2	3	4
9	自分で仕事の順番・やりかたを決める事ができる			1	2	3	4
10	職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる			1	2	3	4
11	自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない			1	2	3	4
12	私の部署内で意見のくい違いがある			1	2	3	4
13	私の部署と他の部署とはうまが合わない			1	2	3	4
14	私の職場の雰囲気は友好的である			1	2	3	4
15	私の職場の作業環境（騒音 照明 温度 換気など）はよくない			1	2	3	4
16	仕事の内容は自分にあっている			1	2	3	4
17	働きがいのある仕事だ			1	2	3	4
あなたは今の残業の多い状態をどのように感じていますか？							
1	特に残業が多いとは思っていない	5	残業が多いのは、身体的に苦痛だ				
2	残業が多くても特に気にならない	6	残業が多いのは、精神的に苦痛だ				
3	残業が多くて少し疲れるが、気にならない	7	残業が多いのは、身体的・精神的に苦痛だ				
4	残業が多くて疲れるが、一時期のことなので問題ない	8	残業が多いのは、絶対に嫌だ				

表 1 多残業者健康診断受診票（裏面）

必ず健康診断受診前にご記入下さい。

ストレス反応調査：最近1ヶ月間のあなたの状態についてうかがいます。最も当てはまるものを選んでください。											
		ほとんど なかった	ときどき あった	しばしば あった	ほとんど あった			ほとんど なかった	ときどき あった	しばしば あった	ほとんど あった
1	活気がわいてくる	1	2	3	4	16	気分が晴れない	1	2	3	4
2	元気がいっぱいだ	1	2	3	4	17	仕事が手につかない	1	2	3	4
3	生き生きする	1	2	3	4	18	悲しいと感じる	1	2	3	4
4	怒りを感じる	1	2	3	4	19	めまいがする	1	2	3	4
5	内心腹立たしい	1	2	3	4	20	体のふしぶしが痛む	1	2	3	4
6	イライラしている	1	2	3	4	21	頭が重かったり頭痛がする	1	2	3	4
7	ひどく疲れた	1	2	3	4	22	首筋や肩がこる	1	2	3	4
8	へとへとだ	1	2	3	4	23	腰が痛い	1	2	3	4
9	だるい	1	2	3	4	24	目が疲れる	1	2	3	4
10	気がはりつめている	1	2	3	4	25	動悸や息切れがする	1	2	3	4
11	不安だ	1	2	3	4	26	胃腸の具合が悪い	1	2	3	4
12	落ち着かない	1	2	3	4	27	食欲がない	1	2	3	4
13	ゆううつだ	1	2	3	4	28	便秘や下痢をする	1	2	3	4
14	何をするのも面倒だ	1	2	3	4	29	よく眠れない	1	2	3	4
15	物事に集中できない	1	2	3	4						
判 定	精神的ストレス反応	良い									悪い
	身体的ストレス反応	良い									悪い
	疲労	良い									悪い
	抑うつ	良い									悪い

この1ヶ月の健康状態について、気になることがあれば書いてください。

--

産業医による面接の希望の有無	1. 希望する	2. 希望しない
----------------	---------	----------

産業医による診察			判定	
血圧		脈拍	1	残業を制限する理由なし
目	充血（無・有）・瞳孔（正常・異常）		2	残業を制限すべき
頸部	リンパ節腫脹（無・有）・甲状腺（正常・異常）		3	精密検査必要
心音	弁音（正常・異常）・雑音（正常・異常）		4	その他
呼吸音	正常・異常			
その他			医師サインおよびコメント	
			1. 面接必要	2. 面接不要

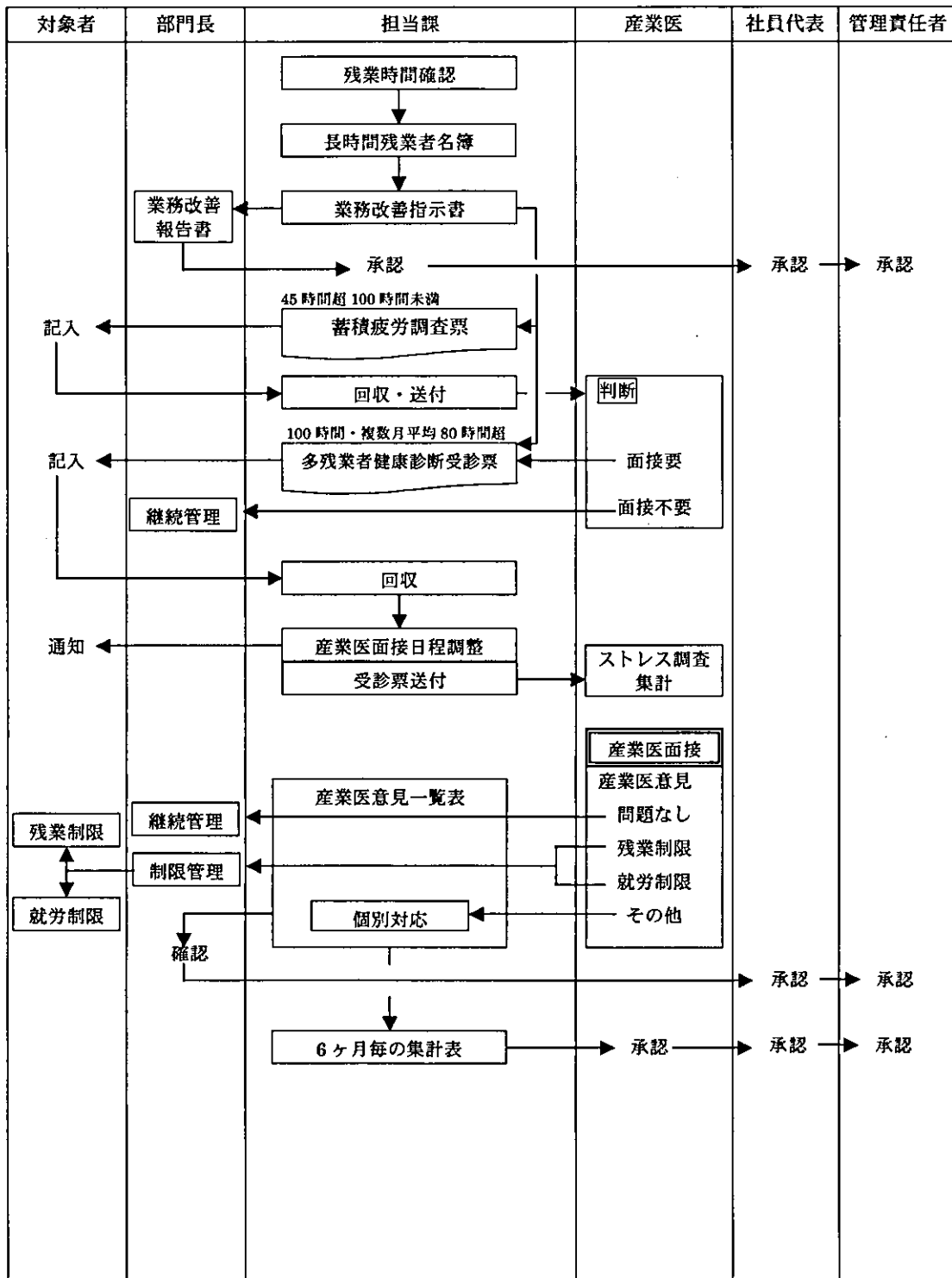


図1 多残業者健康診断受診票を使用した産業医による過重労働対策のフロー