

表 2:特殊健診項目別受診件数割合(%)

	社外員	社 員
上肢作業者健診	35.2	3.9
V D T 健診	30.0	14.5
鉛 健診	13.7	8.3
有機溶剤 健診	6.4	20.6
レーザー 健診	4.3	2.1
準有機溶剤健診	3.2	3.4
深夜勤 健診	1.7	31.1
合計健診件数	466	4,814

表 3:研究開発事業場での社員と社外員の比率

	社員数	社外員	比率
1)事務等の管理部門	352名	82名	23%
2)基礎研究部門(実験)	205名	60名	29%
3)開発部門	518名	652名	126%

## 表 4：労働基準法に認められた変形労働時間制

変形労働	労基法	説明
1ヶ月単位	32条の 2	1ヶ月以内の一定期間を平均して、1週間あたりの労働時間が40時間を超えないならば、特定の週においては40時間、特定の日においては8時間を超えて労働をさせることができる。
フレックスタイム制	32条の 3	始業、終業時刻を自分で決定できる労働者では、法定の1週間40時間、1日8時間以上の労働をさせることができる。
1年単位	32条の 4	季節等で業務に繁閑の差が大きい事業場が労働時間を効率的に配分に分配し、総労働時間を短縮しようとするものである。そのためこの変形労働制では週平均の労働時間は40時間以下であり、それを超えると割増賃金を支払う必要がある。変形労働時間が3ヶ月を超える場合には、原則1日9時間、1週48時間以内、週1日の休日確保の条件が設けられ、変形期間は3ヶ月以内の場合には1日10時間、1週52時間以内、週1日の休日確保という上限が設けられている。
1週間単位	32条の 5	日ごとの労働に繁閑の差が大きい規模30人未満の小売業、旅館、料理店、飲食店では、1週間の上限に1日10時間までは働かせることができる。1週間の所定労働時間は40時間以内で、この時間を超えた場合には割増賃金を支払う必要がある。

表 5:一年単位の變形労働時間制(労働基準法32条の4)

勤務名	4班2交替制勤務	新4班2交替制勤務	変則3班2交替勤務	2班1勤務變形労働制
拘束時間	12時間	12時間	① 10.5時間 ② A勤:11時間・B勤:9時間	① 11時間 ② 11.5時間
所定労働時間	10.5時間	10.5時間	① 9.5時間 ② A勤:9.5時間・B勤:7.5時間	① 10時間 ② 10.5時間 (45分+15分)
年間所定労働時間	1839時間	1729日	① 1815時間(45分+15分)	① 1853時間
休憩時間	(45分×2回)	(45分×2回)		
勤務パターン	① AATTAATAAATTBTTTBTTTBTTT ② AATTBTTTAAATTAATAATTBTTT ③ AATTBTTT	AAATTBTTTAAATTAATAATTBTTT AAATTBTTTAAATTAATAATTBTTT	① AAAATTBTTT ② 1班のみAAATTB	勤勤TT勤勤TT勤勤
稼働日数	350日	303日	291日	350日
所定労働日数	176日	165日	194日	185日/176日
その他の労働条件	土日稼働 ・年間15日の一斉非稼働日 ・①②は2週間に1回、金土日が休み	日曜休日 ・待金12日 ・年間9日間の非稼働日	日曜休日 ・プレオートもある ・始業時間をずらし6班4交替もある	重機勤務日で所定労働日数を調整 ・年間15日の一斉非稼働日 ・2週間に1回金土日が休み ・年間15日の一斉非稼働日 ・2週間に1回金土日が休み

## 厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）

### 分担研究報告書

労働者を取り巻く環境の変化を踏まえた今後の労働衛生管理体制のあり方に関する研究  
—さまざまな雇用形態が混在する中小規模事業所における労働衛生管理体制の事例調査—

分担研究者 栗原伸公 神戸女子大学助教授

**研究要旨** さまざまな雇用形態が混在する事業所における労働衛生管理体制について、中小規模事業場を中心に調査した。その結果、各社の経営状況、歴史的経緯、業務内容などによって、雇用形態は多種多様であったが、作業環境管理、作業管理のほか、健診の事後措置を含む健康管理や、衛生教育についても、ごく短期間のアルバイトなどの雇用を除き、雇用形態による差はほとんど認められず、ほぼ一律に行われているところが多かった。むしろ労働衛生管理の差は、雇用形態より作業内容や作業のラインによるものが多かった。雇用形態の多様化は、一方で正社員への責任の集中をもたらし、ストレスを与えることにより、むしろ正社員に心身両面の健康障害の危険性をもたらす可能性があるものと考えられた。なお、調査したほとんどの中小規模事業所では、衛生担当者が全ての従業員に親密に接し、労働衛生管理をきめ細やかに行っており、衛生担当者の力量次第では、非常にすぐれた産業保健活動が可能になるものと思われた。今回調査した事業所では、さまざまな雇用形態の従業員に対し、ほぼ一律な労働衛生管理が行われていたが、これら事業所は一般的な中小規模事業所というよりも、いずれも好事例にあたる可能性が高く、むしろ調査結果は好事例として活用したほうがよいのかもしれない。

**研究協力者** 和田 攻（東京大学名誉教授）

#### A. 研究目的

近年の労働者を取り巻く環境は、急激かつさまざまに変化している。その1つとして、従来の常時雇用の従業員（正社員）中心の職場環境も変化を見せ、パート、アルバイト労働者はもちろん、派遣社員、出向社員等、正社員とは異なる形態の労働者が数多く見られるようになってきている。またそういったさまざまな雇用形態の労働者が同じ職場・同じ事務所、作業場内に混在して従業するのが一般的になっている。

このような職場において、労働衛生管理

を単に正社員についてのみ行うのは、もはや不十分といわざるを得ない。したがって、このような職場環境の変化に対応した新しい産業保健活動のあり方を至急に検討しなければならないと思われる。

本研究では、こうした検討のための基礎資料とするために、まず現状の調査を行うこととし、とくに中小規模事業所を中心とした事業所において、多様な雇用形態の実情とそれに伴う労働衛生管理の現状を調査した。

#### B. 研究方法

従業員数50名以下から300名程度までの

中小規模事業所において、異なる雇用形態の混在する状況とそうした中での労働衛生管理体制の事例収集を行った。某県内において、なるべく多様な業種を選ぶように心がけ選択した結果、10件の事業所にご協力いただき、面接調査を行った。それぞれの事業所に、分担研究者栗原が直接事業所

にお伺いし、衛生管理の責任者の方にお会いして、1時間弱から2時間半程度の時間の中に、表1の内容についてお話をお聞きした。その際、表2のような調査票を作成し利用した。なお、ここで用いた分類と定義は、国立保健医療科学院杉江拓也先生による分類表を引用させていただいた。

表1. インタビュー内容

- A. 業種等会社概要
- B. 雇用形態別労働者数、職種、労働期間
- C. 雇用形態別労働衛生管理体制  
とくに、健康管理（健診および事後措置）方法と実際。また、派遣業者、出向社員の出向元などとの情報交換の体制も合わせて調査する。
- D. 雇用形態が労働者の精神的身体的な健康障害に関与した事例（可能であれば）  
もしくは、雇用形態との関連が認められる安全衛生管理における問題点  
（ここではとくにプライバシーに十分に配慮する。個人名はもちろん、企業名も一切わからないようにする。報告論文以外のメモ類は研究終了後にすべて破棄する。）
- E. 現状の管理体制の問題点および今後の管理体制改変の予定の有無と問題点  
あるいは、一般論としての、中小規模事業所における異なる雇用形態の存在する中での労働衛生管理体制の今後のあり方に関する意見

## C. 結果

### 1. 個別調査結果

調査した各事業所について、その雇用形態別労働者数や、労働衛生管理体制などを、以下に簡潔に述べる。

#### A社 化学工業

取材相手：工場長（取締役）

人員構成

合計	60	2工場
管理職	14	
一般社員	29	
嘱託	0	
派遣	1	半年限り（交通事故社員の代役）
アルバイト	2	社員と同じ仕事
パート	15	9:00-15:00

労働衛生管理体制など

- ・ 作業環境管理、作業管理は、一律である。
- ・ 健康診断、事後措置は、短期の派遣を除き、一律である。
- ・ 衛生教育は、すべての従業員で同一である。

- ・ 健康保険は、社員、アルバイトは同一である。派遣社員は派遣会社の保険、パートは家族の保険に加入している。
- ・ 休暇は、パートが若干少ない程度で、ほぼ同様である。
- ・ 最近、パートの視力低下に対処した。雇用形態にかかわらず対処すること。

#### B社 印刷・加工業

取材相手：総務課長

人員構成

合計	127	工場
管理職	7	
一般社員	89	
契約 (コンサルタント)	3	週1-2回
嘱託	12	60-65歳
アルバイト	7	フルタイム
パート (シルバー)	3	人材センター 半日x週3日
業務委託	6	荷役

労働衛生管理体制など

- ・ 作業環境管理、作業管理は一律だが、

アルバイトには有害なところにあ  
まり関与させないようにしている。

- ・ 健康診断はシルバー（人材センターで行う）、コンサルタント（任意、本人が人間ドックで行っている）を除き、同一である。業務委託の人も同一だが、データは委託会社に戻し、事後措置も委託会社に任せている。
- ・ 衛生教育は原則すべて同一だが、アルバイトに限り、雇用時は簡単な説明のみとなっている。
- ・ 健康保険は、嘱託、アルバイトが正社員と同じである。
- ・ 有給休暇は、フルタイムの人は一律だが、全体的にあまり取れていないのが実情である。
- ・ 他の雇用形態の従業員に比べて、社員の仕事の責任が重い。

## C社 ゴム製造業

取材相手：総務マネージャー、リーダー

### 人員構成

合計	148	全社
管理職	20	
一般社員	110	
嘱託	10	60-65歳
出向	1	事務
派遣	6	
アルバイト	0	原則なし
パート	1	掃除

### 労働衛生管理体制など

- ・ 作業管理、作業環境管理については、作業場では正社員かどうかの区別もつかないほど、同一条件である。
- ・ 健康管理は、嘱託社員はもちろん、出向社員、派遣社員も含めて同一である。健診費用は相手の会社持ちという契約になっているはずだが、費用の請求もしていないほどこちらですべてやっている。派遣元との健康情報の情報交換は行っている。事後措置も同一。ただし、掃除をやっているパートのみ例外である。
- ・ 衛生教育は、パートを除き、一律であつ。ただし、参加は任意としている。
- ・ 健康保険は社員と嘱託のほとんど

が社保である。他は、派遣会社の保険、あるいは国保に加入している。

#### D社（建設資材製造業）

取材相手：安全管理課長（安全品質室長）

人員構成

合計	318	全社
管理職	5	
一般社員	91	
派遣	14	4社から
協力業者	210	33社

労働衛生管理体制など

- ・ 協力業者は請負だが、正社員に混ざってラインに入っており、現場ではほとんど区別がつかない。かろうじて、ヘルメットのラインの色は黒か紺色で区別している。したがって、作業環境管理、作業管理は一律。仕事は、協力業者のほうが、より専門的で、危険な業務を行っている傾向がある。ただし、協力業者の従業員自体は、1年未満という比較的短い周期で入れ替わることが多い。
- ・ 健康診断、事後措置は、派遣社員を除き、協力業者社員も含めて一律。健診費用は、派遣会社、協力業者が負担する。

- ・ 健康診断、事後措置に関する情報交換は、派遣会社とは行っているが、協力業者とは行っていない。
- ・ 衛生教育はすべての従業員で一律だが、むしろ、危険な業務を行う協力会社の従業員に対して、力を入れている。
- ・ 健康保険は、社員は社保、派遣は派遣会社の社保、協力業者は国保である。
- ・ 休暇は一律だが、雇用形態というよりも、通常従事するラインごとに決まっており、一斉に休暇をとるラインも多い。

#### E社（資材加工業）

取材相手：人事課担当課長

人員構成

合計	299	全社
管理職	30	
一般社員	131	
嘱託	20	製造(正社員と同じ)
派遣	36	製造、事務
アルバイト	9	単純作業(仕上げ)
パート	73	5時間勤務



労働衛生管理体制など

- ・ 作業環境管理、作業管理は、一律である。
- ・ 健康診断、事後措置は、アルバイトを除き、一律で、妊婦2名を除き、100%受診している。ただし、正社員のみ、一般健診に加え、保険の関係で安くできる生活習慣病検診（FGSあり）を行っている。
- ・ 派遣社員の一般健診は、派遣会社が費用を負担し、一緒にやっているが、そのほうが、①健診のために休みを取って派遣会社に戻る必要がない、②費用も派遣会社であるより安く済む、とのことである。派遣会社と健診情報の共有を行っている。
- ・ 衛生教育は、すべての従業員で同一である。全社的な取り組みを行っている。導入時教育と、出席が任意の全社公開講座がある。
- ・ 健康保険は、一般社員、嘱託は同じである。派遣は派遣会社、パート、アルバイトは家族の保険。派遣の場合、3ヶ月以上の人には入るように要請している。
- ・ 休暇は、一般社員、嘱託は同じである。派遣は派遣会社の休暇制度を利用。パートは年6回半日休暇。アルバイトはなし。
- ・ 派遣は、2、3年前から採用したが、現在は36名にまでなり、貴重な戦力として位置づけ、労働衛生管理など

を含めて、大切にしたいと考えている。

F社（建築用製品製造業）

取材相手：総務課長

人員構成

合計	101	全社
管理職	29	
一般社員	58	
嘱託	1	定年までいるのも難しいが、特殊技術があり、忙しい部署に1人だけいる。
派遣	0	採用考えていない。
アルバイト	1	単純作業、特別事情
パート	14	不況で女性事務社員をパートに変更した。

労働衛生管理体制など

- ・ 作業環境管理、作業管理は、一律である。
- ・ 健康診断、事後措置も一律である。
- ・ 衛生教育は、安全衛生委員会の委員を通じての指示のみで、特に行っていない。扱いは一律である。
- ・ 健康保険は、一律全加入である。
- ・ 休暇についても、一律である。

- ・ パートは、もとは正社員であったこともあり、社員とすべて同一の管理、条件である。
- ・ 製品の設置も会社が請け負うが、実際の工事は下請けに出している。現場での作業管理には責任をもつが、下請け従業員の健康管理は、下請け企業に任せている。

### G社（ガラス製造加工業）

取材相手：総務課長、安全衛生担当職員

人員構成

合計	363	全社
管理職	100	
一般社員	236	
契約	1	電気技術者
嘱託	9	協力会社廃業に伴う若い人4人を含む
派遣	0	
パート	17	フルタイムに近い。検査。仕事が増えたので昨年臨時に入れた。

- ・ 健康診断、事後措置もすべて一律である。
- ・ 衛生教育は、パートを除き、すべての従業員で同一である。新入社員はビデオ研修を行っている。
- ・ パートは検査業務のみであり、危険なところにはいないので、とくに衛生教育を行っていない。
- ・ 健康保険は、すべて一律である。
- ・ 休暇も、すべて一律だが、実際には、忙しくて有給はあまり使われていない。
- ・ 研究部門に30名いるが、実験よりも理論的な作業を行っており、残業はさせないし、裁量労働制もとっていない。
- ・ 企業の業績がどんどん伸びているので、社員だけでは対応できず、工場が立地する町からパート労働者を雇用したが、比較的小規模なその町の重要な働き口となってしまう、パートだからといって簡単には契約解除できなくなっている。

労働衛生管理体制など

- ・ 作業環境管理、作業管理は一律であ

### H社 (労働衛生関連商品製造業)

取材相手：副所長、所長付(安全衛生担当)

人員構成

合計	75	1工場
管理職	9	
一般社員	13	
嘱託	1	仕事は同じ。 年齢制限で社員になれず
派遣	5	雇って1年経たず。
アルバイト (臨時雇用)	15	12-3月の多忙期のみ
パート	32	フルタイム 男13女19

労働衛生管理体制など

- ・ 正社員、嘱託は、主として、生産管理、技術指導に従事し、パート、アルバイト、派遣が機械に向かう。
- ・ 作業環境管理、作業管理は、一律である。
- ・ 健康管理は、正社員、嘱託、パートに同一に行う。派遣は経験なし(おそらく派遣元になる)。アルバイトは一般健診をしない。特殊健診は一律である。
- ・ 衛生教育は、すべての従業員対象に行う。有機溶剤使用セクションは、リーダーを通じて事前に教育する。

4ヶ月に1度、衛生管理者が各セクションに行って個別指導。

- ・ 健康保険は、一般社員、嘱託、パートで同一である。
- ・ 休暇は、一般社員と嘱託は20日で、パートは15日である。ただし、実際は正社員はとらず、パートはしっかりとしている。

### I社 (食品製造業)

取材相手：工場長、開発室主任(衛生管理者)

人員構成

合計	160	工場
管理職	8	
一般社員	52	
契約	15	パートの中のレベルの高い人
嘱託	3	
派遣	10	9月-3月の多忙期に。補助的仕事。
アルバイト	0	
パート	80	フルタイム66 1h早く帰る人14

労働衛生管理体制など

- ・ 作業環境管理、作業管理は、一律である。
- ・ 健康診断、事後措置は、短期の派遣

を除き、一律である。

- ・ 衛生教育は、すべての従業員で同一である。食品衛生から始まり、安全衛生、メンタルヘルスなどについて、毎月ビデオ研修などを行っている。その際、全員出席を義務付けている。
- ・ 健康保険は、社員、契約、嘱託は社保、派遣社員は派遣会社、パートは家族の保険または国保である。
- ・ 休暇は、パートの新人が若干少ない程度で、アルバイトを除き、ほぼ同一である。むしろラインによって取れる状況が変わってくる。
- ・ 他の雇用形態に比べ、社員の方が、心身にストレスが大きい。

## J社 塗料添加剤製造業

取材相手：安全衛生担当部長、安全衛生担当者

### 人員構成

合計	102	生産本部(3工場)
管理職	8	
一般社員	73	
契約	1	生産補助
嘱託	5	
派遣	2	倉庫業務 (運送会社より)
アルバイト	0	
パート	13	女性：1h早く帰る

### 労働衛生管理体制など

- ・ 作業環境管理、作業管理は、一律である。
- ・ 健康診断は、派遣を除き、一律である。
- ・ 事後措置も、派遣を除き、一律だが、データは直接個人に行くため、行いくにくい。
- ・ 派遣のデータは入手していない。
- ・ 派遣の作業管理、安全管理は、倉庫の職長が行う。
- ・ 衛生教育は、派遣を除き、一律である。新人教育のほか、毎月の職場ごとの目標を定めての発表会とビデオ研修は全員参加で行っている。さ

らに、年1回職長、準職長全員参加で、生産本部長出席のもと安全衛生大会を行っている。

- ・ 健康保険は、派遣を除き、一律である。
- ・ 休暇も、派遣を除き、一律である。

## 2. 今後の課題として挙げられていること

比較的多くの事業所で、労働衛生に関する今後の課題として、産業医の確保と、メンタル面の健康障害を未然に防ぐための体制作りが今後の課題として挙げられている。

産業医については、すでに十分機能している事業所もあったが、選任している、あるいはかつて選任していたが、来社の頻度が極めて低いなど、十分には機能しているといいがたい状況が見られたり、また、現在選任しておらず探しているが、共同選任などの方式を採るにしても、なかなか適任者が見つからず担当者が困っているという声も聞かれた。

メンタルヘルスに関しては、100人ぐらいまでの規模の事業所では、衛生担当者がパート、アルバイトも含めて全ての従業員の顔と職務内容、健康状態のほか、性格、家庭事情なども知っているため、大企業に比べれば、異常や何気ない変化をも早めに察知できる場合があるなど比較的対処しやすい環境にある。しかしながら、担当者はメンタルヘルスの専門家でないので、折に触れ勉強してはいるものの、やはり確信がもてない。そこで、専門家に関与してもら

などの対応策や体制作りの必要性を感じてはいるが、現実的には、中小規模ではかなり困難とのことである。

## 3. 結果のまとめ

以上の調査結果をまとめると、次の点があげられる。

- 1) 各社の経営状況、歴史的経緯、業務内容などによって、雇用形態は多種多様である。
- 2) 作業環境管理、作業管理は、原則として雇用形態による差はなかったが、健康管理についても、一部の派遣やごく短期間の雇用を除き、雇用形態による差は、健診の事後措置を含めてほとんど認められなかった。
- 3) 労働衛生管理の差は、雇用形態よりもむしろ作業内容によるものが多かった。また、休暇などについても、雇用形態とは無関係に作業のラインごとにとるケースが多く見られた。
- 4) 衛生教育については、今回調査した各社では概ね熱心に取り組まれていたが、その内容はさまざまであった。雇用形態による差はあまり見られなかった。
- 5) 雇用形態と健康障害の関係については直接的なものはみられないが、業務内容によって、間接的に結びつく可能性があるとのことであった。具体的には、非正社員のほうが危険な業務についているので事故の可能性が高くなって

る事業所もあるが、一方で、複数の事業所においては、正社員のほうが責任が重く、休みがとりにくかったりして、ストレスが非常にたまり、心身に疲労を感じているようである。

- 6) 中小規模事業所の特徴として、安全衛生担当者が、パートも含めて、すべての従業員と顔見知りであり、各人の健康状態を、家庭の事情や最近の様子を

#### D. 考察

近年の職場環境の変化に伴い、さまざまな雇用形態の従業員が同一の事業所内に混在する状況は、中小規模事業所においても確かに見られた。ただし、その形態やそれに至った経緯は実にさまざまであり、一概に論じることはできない。さらには、事業の状態や景気動向によって雇用の状況はきわめて流動的である。全ての事業所での実態を把握するためには、今回のような調査をさらに続けるのはもちろんだが、横断的な調査だけでなく、経時的な調査も必要であろう。

また、派遣などの比較的新しい雇用形態は別として、「パート」、「アルバイト」などの言葉で括られる従業員も、その内容は事業所によって大きく異なっている。事業所内あるいは業界内で古くから使われている言葉がそれぞれ異なるため、このような非正社員の労働衛生について事業所を超えて論じたり、一律に労働衛生管理を行っていくためには、まずは、実情に沿った用語

含めて、熟知している場合がありうるということがある。したがって、担当者の情熱や能力次第では、的確かつきめ細やかな労働衛生管理が可能である。

- 7) その一方で、産業医を確保することが困難であったり、またとくにメンタルヘルスに関しては、その専門性から、何らかの対応策が必要であるが現実的には非常に難しいという面もある。

を新たに設けるなどして、事業所ごとで異なる用語を統一することが必要であると思われる。

本研究調査では、全般的にいえば、さまざまな雇用形態は事業所内で確かに存在したが、ごく短期のアルバイトなどを除けば、作業環境管理、作業管理はもちろん、健康管理も、衛生教育もすべて、全従業員でほとんど同一であるところが多かった。これは、中小規模、とくに従業員100名以内の事業所では、全体に1つのファミリーのような雰囲気のところも多く、ドライに差をつけにくい面があるためかもしれない。インタビューをうけていただいた衛生担当者は、多くの事業所で、それぞれの従業員の顔を思い浮かべながら、説明される場面も多く見られ、実際にたずねると、やはりほとんど全ての従業員について、顔と名前が一致するばかりか、健康状態、家族の状況、生活状況などもある程度はわかると答えた方が多かった。また、そのような担当者の多くが、毎日作業場内を巡回し、従業員に声

をかけていた。こうした状況を考えれば、担当者の能力次第によっては、従業員の健康状態のわずかな変化を、精神面も含めて容易に察知できる可能性があるものと思われた。

ただし、たとえそのようにして健康面の変化が観察されても、それを専門家に伝える体制がうまくできていないところが多く、担当者の苦勞となっているところが多い。中小規模事業所では、法定どおりに月一回の巡視をする産業医の確保すら難しいとのことである。さらにメンタル面になると、いきなり精神科受診を勧めることができる例外的なケースは別として、大部分のそれ以外の場合にきちんと対処する体制はほとんどできていないのが現状である。まずは産業保健を専門とする産業医が中小規模事業所にも行き渡り、共同選任なども増えることが必要であるが、メンタル面については、それとは別に、担当者と従業員が産業医以外にも気軽に相談できる体制作りが必要であろう。

雇用形態が健康障害になんらかの関係で結びつかないかどうかをたずねたところ、調査したどの事業所でも直接的なものはないとのことであったが、雇用形態によって異なる業務内容により、健康障害に間接的に結びつく可能性はあるとのことであった。たとえば、協力業者の社員のほうが専門的で危険な業務についている事業所では、協力業者社員の事故の可能性が高くなっているとのことである。一方で、複数の事業所

においては、非正社員に比べて正社員にはるかに重い責任がかかっているため、正社員は、休みも十分にはとれなかったり、ストレスが非常にたまって、心身に疲労を感じているとのことである。本調査では、雇用形態の多様化は、非正社員に対する健康管理等が置き去りにされることよりも、むしろ正社員に責任が集中することによる心身両面の健康障害の危険性をもたらすことを示す結果となっているといえよう。

中小企業に限らず、産業保健活動が活発になるためには、企業トップの理解と意欲が必要であると考えられるが、本研究調査において見られた健康管理だけでなく衛生教育なども全社をあげて活発に取り組んでいる企業では、やはり企業トップに労働衛生強化への強い意欲があるところが多かった。そうした企業では同時に環境問題などにも全社的に取り組んでいるところが複数見られた。中小企業では、とくに企業トップの意向が全社に強く反映され、制度面の改良なども含めて社内隅々に行き渡るまでのスピードが速いも考えられる。実際に調査した事業所の中で、ここ数年で労働衛生管理体制を大きく変革し、非常に良好なものとなったというところもいくつか見られた。したがって、やはり企業トップの人々と、加えて、そうした人々に意見を述べることのできる産業医の役割がきわめて重要であるものと思われた。

今回の調査がもつ大きな問題点として、調査に協力していただいた事業所は、労働

衛生管理をはじめとして全従業員を非常に大切にしていたり、環境面なども含めて企業倫理を強く意識し、実践しているところばかりであるということがある。いわば優良なところばかりしか調査していないわけであるが、仮に、まったく正反対のところがあったとして、果たして研究調査に協力してもらえるかといえ、一定の強制力でもない限りやはり相当困難であるといわざるを得ない。したがって、雇用形態による労働衛生管理についての調査という、ほとんどはじめての実態調査としては、やむをえない面があるものと思われる。本調査の調査結果は、むしろ、中小規模の事業所で、さまざまな雇用形態を採る中で、パートも含めて、このように一律の労働衛生管理を行っているところがあるという、好事例として用いることが有用であるかもしれない。そして、こうした好事例を広めていくための方法を検討することが、中小規模事業所における非正社員の管理にとって、もっとも役立つものと考えられる。

#### E. 結論

本調査では、中小規模事業所においても雇用形態はさまざまであることがわかったが、それら従業員のほとんどすべてを対象として一律に労働衛生管理が行われている実例を数多く見ることができた。

#### F. 健康危険情報

特になし。

#### G. 研究発表

特になし。

#### H. 知的財産権の出願・登録状況

特になし

謝辞 本研究調査にご協力いただき、お忙しい中快くお話をしてくださった各事業所の担当者に、深く感謝申し上げます。また、本研究に非常に貴重なご支援を賜りました某県産業保健推進センターの副所長様(残念ながら県が特定されないよう、お名前は伏せさせていただきます)に厚く御礼申し上げます。



表2 調査票

雇用形態	定義	職務	人数(割合)	労働期間	作業環境管理	作業管理	健康管理	事後措置	衛生教育	健康保険	休暇	その他
管理職												
裁量労働者												
一般正社員	雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員。											
いわゆる非正社員	正社員以外の労働者											
契約社員	特定職種に従事し専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者。											
嘱託社員	定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し雇用する者。											
出向社員	他企業より出向契約に基づき出向している者。出向元に籍を置いているかどうかは問わない。											
派遣労働者	「労働者派遣法」に基づき、「登録型」派遣会社または、派遣会社に派遣スタッフをつくる派遣元として登録しておく形。派遣された「常用雇用型」とは、派遣会社に常用労働者として雇用されている形態。											
随時的雇用者	雇用期間が1か月以内の者又は日々雇用している者。											
パートタイム労働者	正社員より1日の所定労働時間が短く、1週の所定労働日数が少ない者で、雇用期間は1か月を超えるか、又は定めがない者。											
その他	上記以外の労働者。											

## 厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）

### 分担研究報告書

労働者を取り巻く環境の変化を踏まえた今後の労働衛生管理体制のあり方に関する研究

—事例収集・研究と資料評価—

分担研究者 錦谷まりこ 帝京大学助手

研究要旨 労働者を取り巻く制度や社会経済の変化に伴い、現在の雇用・就業形態は多様化してきている。正社員は減少傾向にある一方、非正社員は増加しており、労働者全体において雇用期間の短期化、就業先の流動化が生じている。この状況下では、労働者の健康管理を継続して適切に行うことが困難であると思われる。そこで、様々な雇用・就業形態における現行の産業保健活動の対応状況と現場で生じている問題点を明らかにするため、雇用・就業形態の多様性を示し、その中での労働衛生管理状態、健康診断の実施状況、就業形態に影響される健康状態を明らかにすることを目的として本研究を行った。事例収集結果より、嘱託産業医が存在する規模の事業場は、労働者の雇用・就業形態のみならず、同一事業場において存在する組織および労働者の種類が複雑で、健診対象者の把握が困難であることが示された。また、同一事業場内の企業間において、情報の共有の程度が不明確で、情報交換システムは確立されていなかった。健康診断の実施については、労働者が直接雇用契約にある場合は非正社員であっても健康診断を行うことが多く、内容にも差はなかった。しかし、全国的に見て非正社員は正社員に比べ健康診断の機会提供率、受診率が低く、その一方で有所見率は高いという健康管理上の問題が示唆された。非正社員の形態で雇用・就業する機会が多い女性労働者は月経前後の鎮痛剤の服用率が高く、過重労働により月経症状をより強く生じる健康影響が示された。特に非正社員を含めたこれらの対象について、労働現場での健康管理が不十分な可能性が示唆された。

#### A. 研究目的

今日、雇用・就業形態が多様になり、それらの呼称もまた様々である。その労働者の形態の多様性は、企業の業務形態の多様性とも係わりがあると思われる。予備調査では事業場内の複数企業の存在と、それら企業間相互の関係にも複数のタイプがあることが示唆された。よって、労働者の労働衛生管理に関する事例収集にあたり、まず事業場内の組織形態および労働者の雇用形態に対する呼称と定義を明らかにしたのち、それぞれの労働衛生管理（健康診断実施状況、安全・健康教育）の実態を調査し評価す

るものとする。また、就業形態ごとの健康診断実施状況を評価するために、全国調査の資料を2次的に解析し、比較する。さらに収集事例内における労働者の健康状態について就業形態との関係を解析・評価し、その影響を見る。具体的研には、1. 事業場の労働衛生管理に関する事例収集（産業医を通じた事業場の労働衛生管理に関する実情と意識調査を行う）、2. 資料（労働者健康状況調査）を用いた就業形態と健康診断状況の評価、3. 就業形態と健康状態の事例研究（調査票および健診データを用いた就業形態（時間外労働）と健康状態の関係を

評価)を行うことで、雇用・就業形態の多様性を示し、その中での労働衛生管理状態、健康診断の実施状況、就業形態に影響される健康状態を明らかにし、以上を本研究の目的とする。

## B. 研究方法

### B-1 「産業医を通じた事業場の労働衛生管理に関する実情と意識調査」について

嘱託産業医を対象に、質問紙を用いたインタビュー調査を行った。質問紙の内容は、産業医の属性、担当事業場の形態、正社員と非正社員の存在の有無を確認した後、労働衛生管理の内容に回答してもらい、最後に事業場内での雇用・就業の多様性について、産業医の問題意識や意見を調査した(参考資料:質問票)。労働衛生管理の内容に関しては、以下の3点に分けて質問した。

#### ① 正社員と非正社員の間一般的な労働衛生管理の差

産業医の所属する企業を中心とし、当該企業と直接雇用契約を結んでいる者、とそうでない者に分けて調査

#### ② 直接雇用関係にあるもの(正社員以外)→健康診断～事後処置について調査

対象・専門契約社員

- ・嘱託社員
- ・臨時雇用者
- ・出向社員(在籍型)
- ・パートタイム労働者

#### ③ 直接雇用関係にないもの→健康管理に関する雇用元との関係を調査

対象・請負労働者

- ・派遣労働者

#### ・出向社員

### B-2. 資料を用いた就業形態と健康診断状況の評価

平成14年に厚生労働省の実施した「労働者健康状況調査報告」では、調査対象の労働者の属性のうち「就業形態」として一般社員、契約社員、パートタイム労働者(以下、パート)を挙げ調査・集計している。本研究では、これら「就業形態」に関連する項目の集計値を抽出し再計算の上、比較に供した。

「労働者健康状況調査報告」では調査対象の労働者を16,000人、就業形態の構成比を一般社員83.0%、契約社員4.4%、パートタイマー12.6%としているので、各人数を推計した。以下に、定義と推計人数を示す(表1)。

#### 対象者の定義と推計人数

- ・一般社員(13,280人)・・・フルタイム勤務で雇用期間の定めのない者
- ・契約社員(704人)・・・フルタイム勤務で雇用期間の定めがあるが、1年以上使用されることが予定されている者(1年未満は含めない)
- ・パートタイム労働者(2016人)・・・一般社員より1日の所定労働時間が短い又は1週の所定労働時間が少ない者(1年未満で雇用期間の定めがある者は含めない)

### B-3. 就業形態と健康状態の事例研究

就業形態の違いが影響する健康状態を評価すべく、就業形態として時間外労働時間

を取り上げ、女性特有の健康症状について調査を行った。研究デザインは横断研究で、月経周期、月経困難症、月経前緊張症に関連する自覚症状や健康意識・行動を質問紙調査し、同時に月当たり平均時間外労働時間（健診直前から6ヶ月）の情報を入手、相互の関連を調べた。調査対象は都内情報サービス会社勤務の女性136人（平均年齢29歳、睡眠時間約6.1時間）で、専門職（SE他）94人、事務職39人であった。質問紙に有効回答した者は122人（回答率90%）で、現在妊娠中の者と授乳中の者2名を除き、120人を解析に供した。直前1ヶ月の時間外労働が45時間を越える、もしくは半年間における月当たり平均時間外労働が80時間を越える対象者を過重労働者群（38人）とし、その他を非過重労働者群（82人）とし、両群を比較した（有意差水準 $p < 0.05$ ）。

## C. 研究結果

### C-1. 事業場の労働衛生管理に関する事例収集

#### ・調査対象の概要

今回対象となった4事業所の産業医はいずれも嘱託産業医で、産業医としての経験年数は1年～5年で、事業場の規模に応じ、単独で産業医を務めている者、他の産業医と交代で勤務している者が含まれた。事業場の主な業種は、金属製造業2箇所、輸送機械製造業1箇所、情報産業1箇所であった。いずれも、子会社・関連会社、協力会社（委託・請負）を複数含む事業場であった。勤務状況は月に2～8回勤務となっていた（表2）。

事業場の具体的な形態については図1～4に示す。

#### ・非正社員の種類と労働衛生管理の状態

非正社員の種類は各事業場で多様であったが、産業医が健康診断等を含めて管理している対象はその一部に限られていた。表3にこれらの結果をまとめた。

直接雇用関係にある非正社員の健康診断については、行う事業場（A, B, C 事業場）と行わない事業場（D 事業場）があり、行う限りは正社員と同様に行っていた。在籍型出向者の場合は健診を行う傾向にあるが、健康管理に関する情報に関して、出向先と連絡していなかった（A, C, D 事業場）。うち、海外出向の多いC事業場では、連絡システムがないという現状であった。また、D事業場では、正社員と同様に行うが、全ての管理情報は必要に応じて看護師と本人がメールで連絡するシステムとなっていた。出向先の診療所機能は利用できず、問題が生じたら本人が自ら来る（メンタルの疾患が多い）という現状であった。その他に、直接雇用関係にある非正社員の就業前健診について、別事業場にある本社が行い、事業場の健康管理室ではその情報を把握していない点が挙げられた（B事業場）。

一方、直接雇用ではない非正社員のうち、派遣労働者や請負労働者についてはそもそもの健康診断を行っていなかった（A, B, C 事業場）。B事業場の他企業からの出向者については、健康管理を行うが情報は通常提供せず（情報交換システムは確立していないという現状であった。海外研修生に関して健康管理は行わないが、滞在中に生じた全医療費を負担するという対応を行う現状も存在した（C事業場）。