

以下は「事業場と直接雇用契約を結んでいる非正社員」の健康管理についてお聞きします。

5. 産業医として担当している下記の非正社員に対して、業務開始前に一般健康診断を実施していますか。(表の該当箇所に○を記入してください)

	1)実施していない。	2)正社員と同様に実施している。	3)実施しているが、正社員より簡略化している。	4)正社員より詳しく実施している。
a. 専門契約社員				
b. 嘱託社員				
c. 臨時雇用者				
d. パートタイム労働者				
e. その他の非正社員				

6. 産業医として担当している下記の非正社員に対して、定期一般健康診断を実施していますか。(表の該当箇所に○を記入してください)

	1)実施していない。	2)正社員と同様に実施している。	3)実施しているが、正社員より簡略化している。	4)正社員より詳しく実施している。
a. 専門契約社員				
b. 嘱託社員				
c. 臨時雇用者				
d. パートタイム労働者				
e. その他の非正社員				

7. 産業医として担当している下記の非正社員に対して、特殊健康診断を実施していますか。(表の該当箇所に○を記入してください)

	1) 特殊健診の必要な非正社員がいない。	2) 正社員と同様に実施している。	3) 実施しているが、正社員より簡略化している。	4) 正社員より詳しく実施している。
a. 専門契約社員				
b. 嘱託社員				
c. 臨時雇用者				
d. パートタイム労働者				
e. その他の非正社員				

8. 産業医として担当している下記の非正社員に対して、定期一般健康診断の健診後保健指導を実施していますか。(表の該当箇所に○を記入してください)

	1) 該当者がいない又は健診を行っていない。	2) 正社員と同様に実施している。	3) 実施しているが、正社員より簡略化している。	4) 正社員より詳しく実施している。
a. 専門契約社員				
b. 嘱託社員				
c. 臨時雇用者				
d. パートタイム労働者				
e. その他の非正社員				

9. 産業医として担当している下記の非正社員に対して、定期一般健康診断の健診後必要な場合があれば事後処置を実施していますか。(表の該当箇所に○を記入して下さい)

	1) 該当者がいない 又は健診を行って いない。	2) 正社員と同 様に実施して いる。	3) 実施している が、正社員より簡 略化している。	4) 正社員より 詳しく実施し ている。
a. 専門契約社員				
b. 嘱託社員				
c. 臨時雇用者				
d. パートタイム労働者				
e. その他の非正社員				

上記を実施されている場合で、「配置転換」が必要なときにはどうしますか。

	1) そのような例は起 こらない。	2) 正社員と同様の処置 をする。	3) 契約を解除する。
a. 専門契約社員			
b. 嘱託社員			
c. 臨時雇用者			
d. パートタイム労働者			
e. その他の非正社員			

10. ご担当の事業場で、他社へ出向中の社員(在籍型出向社員のみ)が居る場合、その健康管理について、お答えください。

a. 出向中の社員について健康管理を行っていますか。

1)行っている 2)行っていない 3)わからない

(2)、3)にお答えの場合は d. へお進みください)

b. 上記1)にお答えの場合、出向先会社と健康管理に関する連絡をどのように行っていますか。

1)連絡していない(健康管理については、当事業場内でのみ行っている)

2)毎月定期的に情報交換している

3)数ヶ月ごとに定期的に情報交換している

4)毎年定期的に情報交換している

5)必要な際に随時情報交換ができるシステムになっている

c. 上記2)～5)にお答え場合、出向先会社との連絡先担当者は決まっていますか。

1)決まっていない

2)決まっている

決まっているとすれば、どういう立場の人ですか。

3)産業医 4)保健師 5)出向元責任者 6)衛生管理者 7)総務などの安全衛生担当者

8)その他()

d. 出向先会社との契約上、安全衛生に関する事項はありますか。

1) ある 2) ない 3) わからない

e. 出向先会社から、出向先事業場に関する作業環境管理、作業管理等の情報を提供されていますか。

1) 提供される 2) 提供されていない 3) わからない

f. 出向先の事業場内に診療所機能がある場合に、出向中の社員は利用することができますか。

1)診療諸機能があるかわからない 2)診療所機能はない

診療所機能があり、3)利用できる 4)利用できない 5)(利用可能か)わからない

12. ご担当の事業場に派遣労働者が居る場合、その健康管理について、お答えください。

a. 派遣労働者の健康管理を行っていますか。

1)行っている 2)行っていない 3)わからない

(2)、3)にお答えの場合は d. へお進みください)

b. 上記1)にお答えの場合、労働者の属する派遣元会社と健康管理に関する連絡をどのように行っていますか。

1)連絡していない (健康管理については、当事業場内でのみ行っている)

2)毎月定期的に情報交換している

3)数ヶ月ごとに定期的に情報交換している

4)毎年定期的に情報交換している

5)必要な際に随時情報交換ができるシステムになっている

c. 上記2)～5)にお答え場合、派遣元会社との連絡先担当者は決まっていますか。

1)決まっていない

2)決まっている

決まっているとすれば、どういう立場の人ですか。

3)産業医 4)保健師 5)派遣元責任者 6)衛生管理者 7)総務などの安全衛生担当者

8)その他()

d. 派遣元会社との契約上、安全衛生に関する事項はありますか。

1) ある 2) ない 3) わからない

e. 派遣元会社に対し、事業場における安全衛生の立場から作業環境管理、作業管理等の情報を提供していますか。

1) 提供している 2) 提供していない 3) わからない

f. 診療所機能がある場合に、派遣労働者は利用することができますか。

1)利用できる 2) (診療所機能はあるが)利用できない 3)診療所機能はない

13. ご担当の事業場に出向して来ている社員(他企業から出向し、ご担当の事業場へ来ている者)が居る場合、その健康管理について、お答えください。

a. 出向して来ている社員の健康管理を行っていますか。

1)行っている 2)行っていない 3)わからない

(2)、3)にお答えの場合は d. へお進みください)

b. 上記1)にお答えの場合、出向元会社と健康管理に関する連絡をどのように行っていますか。

1)連絡していない(健康管理については、当事業場内でのみ行っている)

2)毎月定期的に情報交換している

3)数ヶ月ごとに定期的に情報交換している

4)毎年定期的に情報交換している

5)必要な際に随時情報交換ができるシステムになっている

c. 上記2)～5)にお答えの場合、出向元会社との連絡先担当者は決まっていますか。

1)決まっていない

2)決まっている

決まっているとすれば、どういう立場の人ですか。

3)産業医 4)保健師 5)出向元責任者 6)衛生管理者 7)総務などの安全衛生担当者

8)その他()

d. 出向元会社との契約上、安全衛生に関する事項はありますか。

1) ある 2) ない 3) わからない

e. 出向元会社に対し、事業場における安全衛生の立場から作業環境管理、作業管理等の情報を提供していますか。

1) 提供している 2) 提供していない 3) わからない

f. 診療所機能がある場合に、出向して来ている労働者は利用することができますか。

1)利用できる 2) (診療所機能はあるが)利用できない 3)診療所機能はない

C. 今後について

1. 種々の雇用・就業形態が混在する職場での労働衛生管理体制について、現在の問題点についてご意見をお聞かせください。

[]

2. 雇用・就業形態の多様化にあわせて、今後、事業所での労働衛生管理体制を変更する予定はありますか。ある場合は、その内容と問題点をお聞かせください。

1)ある 2)ない

[]

3. 種々の雇用・就業形態が混在する職場での労働衛生管理体制に関し今後あるべき姿について、産業医の立場としてのお考えをご教示ください。

[]

ご協力、誠にありがとうございました

本調査結果の報告をご希望の場合は、お送りする際の宛先をご教示ください。

名前

メールアドレスまたは送付先住所

厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）

関連研究報告書

雇用形態の多様化に伴う労働問題の検討：

「平成 15 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」の調査結果と新聞記事の事例から
前田洋士 帝京大学・中央労働災害防止協会リサーチレジデント

研究要旨 雇用形態の多様化に対応した労働衛生のあり方を探るため、今日の労働現場においてどのような問題が生じているかを既存調査と新聞記事から検討した。まず、労働者の全般的な状況を把握するため、既存の厚生労働省関連の調査結果を用い、雇用の多様化に対応した労働条件や生活の観点から再整理した。その結果、雇用形態の違いにより異なる労働状況が示された。次に、得られた全般的傾向を反映する事例を検討するため、新聞記事における事例を整理し検討した。まず、整理の枠組みとして、労働関連法での規定を基礎とするマトリックスを作成した。その横軸は様々な雇用形態、縦軸は労働条件に関する各項目である。さらに、このマトリックスに対応した具体的な事例を過去5年間の新聞記事から検索した。その結果、各労働条件に関する項目に対応して、事例を当てはめることが出来た。その中から、雇用形態の多様化に従って生じた問題と思われる代表的な事例を抜き出し、分析した。以上の結果、雇用形態の違いが直接の労働状況のみならず、各労働者の生活や生き方の様々な局面に関係していることが示唆された。

A. 研究目的

本研究では、雇用形態の多様化に対応した労働衛生のあり方を探るため、厚生労働省の「平成 15 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」の結果から読み取れる労働現場における全般的傾向を検討し、さらに雇用形態の多様化に伴って労働現場で生じる具体的諸問題について新聞記事に取り上げられた事例を検討した。

現在、日本の労働者の雇用形態に関しては、非常用雇用の増加が進み、それに対応するように雇用の多様化が進んでいる。契約形態・雇用状況の違いから正社員と非正社員という枠だけではなく、契約社員、派遣社員、パート労働者、アルバイトなど様々な呼称が用いられている。このように雇用形態の多様化の進んだ現在、雇用されてい

る労働者たちの生活においては、どのようなことが一般的傾向として見られるのかについて、厚生労働省の「平成 15 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」¹⁾を調査資料として検討した。

次に、雇用形態の多様化に伴って労働現場で生じる具体的諸問題について事例による検討を行った。現在、労働者と雇用者に対しては、労働に関して定めたいくつかの法律が存在している。そこで、検討の枠組みとして、それぞれの雇用形態に対して区別した労働条件の法的規定について調べ、結果をマトリックスにまとめた。これにより、予め法的に規定された雇用形態における労働条件の差異を確認することができた。また、多様な雇用形態に伴い、労働者が働く環境や生活に違いが見られることを仮定

すると、雇用形態の違いにより持ち上がる問題が異なることが考えられる。そこで、雇用形態の多様化に伴って、労働条件の違いにおいて生じる問題について検討を行った。労働者の抱える問題を検討するためには、実際の労働の場の物理的環境の直接的査定に加え、直接労働者の意識調査を行う方法が一般的である。しかし、社会全般が抱える問題を概観するためには、いくつかの事業所における限定的な調査のみでは不十分であることが考えられる。そこで、社会の持つ意識の傾向を投影すると考えられるマスコミにおいて、雇用形態の多様化の問題がどのように取り上げられているかについての検討を試みることにした。検討する事例として、国内における新聞記事データベースを使い、過去数年間において雇用・就業形態の違いから生じた問題を取り上げた記事を用いることにした。

B. 研究方法

1. 「平成 15 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」の検討

a. 資料

厚生労働省の「平成 15 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」における調査結果を資料として用いた。調査は、事業所調査と個人調査から成り立っていた。今回使用したのは、個人調査における単純集計結果から、以下のものを用いた。第 2 表 性、就業形態、年齢階級別労働者割合及び平均年齢。第 5 表 性、就業形態・年齢階級・主な生活源、家族の状況別労働者割合。第 12 表 性、就業形態・年齢階級・学歴・職種、週所定労働時間階級労働者割合及び平均労働時間。第 19 表 性、就業形態・年齢

階級・学歴・職種、適用される制度別労働者割合。第 15 表 性、就業形態・年齢階級・学歴・職種、平成 15 年 9 月の賃金総額階級別労働者割合。

b. 解析方法

雇用形態の違いにより見られた労働条件や労働者の生活についての差異を、グラフを作成することで検討した。以下の項目についてグラフを作成し検討した。1) 週所定労働時間、2) 月収の差異、3) 年代別構成、4) 社内教育訓練の実施状況、5) 保険・年金の加入率、6) 配偶者の有無、7) 子供の有無と末子の年齢。

2. 事例検討のための枠組みの検討

雇用形態の呼称を横軸に、法的な枠組みを縦軸にして 2 次元のマトリックスを作成した。それぞれの軸の設定については、以下の通りである。

(1) 雇用形態の項目の設定（横軸）

厚生労働省の「平成 15 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」においてなされている就業形態の定義を基本に、雇用形態の項目を設定した。

(2) 雇用に関する法的規定の検討項目の設定（縦軸）

雇用に関しての法的な枠組みからの労働条件の違いについては、労働基準法を基に以下の項目を設定した。

①労働契約、②懲戒処分、③賃金、④労働時間、⑤休憩、⑥法定休日、⑦時間外労働、⑧年次有給休暇、⑨法定休日、⑩女性（産休、育休）、⑪社会保険、⑫健康保険、⑬技能者の養成、⑭雇用保険、⑮災害補償、⑯就業規則の提示、⑰寄宿舎、⑱監督機関、⑲その他

①～⑱にかけての項目は、労働基準法の

条項に基づいて設定された以下の通りである。労働契約（第13条～第23条）、懲戒処分（第18条の2～第21条）、賃金（第24条～第31条）、労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇（第32条～第41条）、安全及び衛生（第42条～第55条）、年少者（第56条～第64条）、女性（第64条の2～第68条）、技能者の養成（第69条～第74条）、災害補償（第75条～第88条）、就業規則（第89条～第93条）、寄宿舍（第94条～第96条の3）、監督機関（第97条～第105条）。

(3) 法的規定の検討

労働に関する法律を参照し、雇用形態に対応した法律による規定について検討した。上記の横軸と縦軸を用い、マトリックスを作成した。マトリックスの各セルには、雇用形態と労働条件ごとに対応する法律の規定について記入を行った。それぞれの雇用形態の呼称が法律内に明文化してある場合は、マトリックスにおいて該当するセルの中に法律名及び該当する条文番号を当てはめた。明文化がなされていない場合は、“記載なし”と記した(表2)。

3. 新聞記事の事例による検討

a. 調査対象 2000年1月1日より2005年2月5日までの新聞記事において、指定したキーワードにより記事検索を行った。

b. 調査時期 2004年11月11日より2005年2月5日の期間。

c. 検索エンジン

インターネットにおける新聞記事データベースサービス“asahi.com（アサヒドットコム）（以下、asahi.comと呼ぶ）”及び“全国新聞・雑誌記事索引/G-Search”（以下、G-searchと呼ぶ）を使用した。Asahi.com

は、1984年8月9日より現在までの朝日新聞の朝刊、夕刊、週刊の記事を検索するための有料検索エンジンである。G-Searchは、全国紙、地方紙、専門紙、スポーツ紙からの新聞記事検索の他、週刊誌、経済誌記事など51紙誌のデータベースが横断的に検索可能な有料検索エンジンである。

d. 使用したキーワード

①労働契約、②懲戒処分、③賃金、④労働時間、⑤休憩、⑥法定休日、⑦時間外労働、⑧年次有給休暇、⑨法定休日、⑩産休、⑪社会保険、⑫健康保険、⑬技能者の養成、⑭雇用保険、⑮災害補償、⑯就業規則の提示、⑰寄宿舍、⑱監督機関に対して、“正社員”、“契約社員”、“派遣社員”、“嘱託社員”、“パートタイム”、“アルバイト”を掛け合わせて行った。

e. 検索時期

asahi.comについては、2004年11月11日より2005年2月5日まで行った。

G-Searchについては2005年2月3日より2005年2月5日まで行った。

f. 検索式

asahi.comにおいては、以下の検索式を使用した。

（労働契約+懲戒処分+賃金+労働時間+休憩+法定休日+時間外労働+年次有給休暇+安全衛生+社会保険+健康保険+出産休業+育児休業+技能の養成+災害補償+就業規則の提示+寄宿舍+監督機関） AND
（アルバイト+出向社員+短時間労働者+パート労働者+契約社員+非正社員+正社員+嘱託社員+派遣社員+派遣労働者）

G-Searchにおいては、以下の検索式を使用した。

安全衛生 AND アルバイト
 安全衛生 AND 出向社員
 安全衛生 AND 短時間労働者
 安全衛生 AND パート労働者
 安全衛生 AND 契約社員
 安全衛生 AND 非正社員
 安全衛生 AND 正社員
 安全衛生 AND 嘱託社員
 安全衛生 AND 派遣社員
 安全衛生 AND 派遣労働者

g. 事例の検討

検索した記事に対して、掲載時期の新しい順にID番号を付与した(巻末付録1)。各記事中に記述されている雇用形態の呼称と労働条件に関するキーワードから、各記事がいずれの雇用形態を扱ったものか、さらにいずれの労働条件を扱ったものであるかについて特定した。各記事を特定した後、いずれの労働条件について扱った記事であるかを示すために、雇用に関する法的規定に基づく検討項目ごとに表にまとめた(表3)。次に、雇用形態の違いと労働条件の違いの2つの次元から記事を分類するために、表1としてまとめたマトリックスの枠組みを用いて、該当するセルにID番号を記入した(表2)。

次に、検索した記事の中から「雇用形態の多様化」において生じたと思われる事例を示した記事を3つ挙げて本文中にて検討を行った。

C. 研究結果

1 「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査」の検討

1) 労働時間の差

雇用形態別の週所定労働時間を検討した(図1、図2、図3)。総計を見ると、週40時間以上働いている割合が多いのが正社員であることが読み取れた。契約社員、嘱託社員、出向社員は、ほぼ60%が40時間以上労働している。それに対して、派遣社員、臨時社員は、40時間以上働く割合が40%以下であった。パートにおいては、40時間以上働く割合は5%以下であった。

性別に見ると、いくつかの特色の違いが見られた。まず、全体的に女性の労働時間の方が短いことが挙げられる。次に、男性の派遣社員において40時間以上働いている割合が60%以上と高いのに対して、女性では40%未満であった。臨時的労働者においても同様の傾向が見られた。

2) 賃金の差

雇用形態の違いにおける月収の違いを検討した(図4、図5、図6)。全体の傾向として、正社員は20万円以上の月収を受けている割合が70%を超えていた。それに対して、出向社員以外の非正社員20万円以上の月収を受けているのが50%を満たないことがほとんどであった。

性別に見ると、20万円以上の月収を受けているのが、男性ではほぼ90%であるのに対して、女性ではほぼ60%であった。契約社員、嘱託社員に関しては、男性が60%以上であるのに対して、女性は30%程度であった。派遣社員に関しては、男女ともに60%以上が20万円以上の月収を受けていた。臨時に関しても、同様、男性社員の方が30%以上出るのに対して、女性社員は20%に満たなかった。パートに関しては、男女ともに20%に満たないが、わずかに男性の割合が高かった。

3) 年齢構成

雇用形態の違いが年齢構成に反映するの
かについて検討を行った(図7、図8、図9)。
全体的傾向として、いずれの年代におい
ても正社員は全体の20%程度以上には満
たなかった。正社員は、30代前半から
40代前半までを頂点として、40代後半
からは減少傾向であった。派遣社員は
20代半ばから30代前半を頂点として、
減少し始める傾向にあった。嘱託社員
は、60代前半から急激に増加する傾
向が見られた。

性別で見ると、正社員においては40代
前半を頂点とするのに対して、女性では
30代前半を頂点として漸次減少傾向に
ある。男女ともに、派遣社員は20代
半ばから30代前半を頂点として、減
少し始める傾向にあった。嘱託社員に
おいても、男女同様の傾向が見られた。

4) 社内教育訓練の実施状況

雇用形態別に見た社内教育訓練の実
施状況を検討した(図10)。全体的に、
50%に満たない実施率であった。相
対的に検討してみると、正社員、契
約社員、出向社員が40%を超えてい
るのに対して、その他の雇用形態は
30%台以下であった。特に、派遣
とパートに関しては、20%台であ
った。

5) 保険・年金の加入率

雇用形態別の保険加入率を検討した
(図11、図12、図13)。今回は、
雇用保険、健康保険、厚生年金の加
入率について検討した。全体の傾向
として、正社員は雇用保険、健康保
険、厚生年金の3つともほぼ100%
の加入率であった。契約社員、嘱託
社員、出向社員、派遣労働者にお
いては加入率がほぼ70%以上の加
入率であった。それに対して、臨時、
パートにおいては、健康保険、

厚生年金、ともに40%に満たない加
入率であった。パートにおいては、雇
用保険がほぼ50%の加入率であ
った。性別に見ても、男女による差
が見られず、ほぼ同様の傾向であ
った。

6) 配偶者の有無

配偶者の有無について、雇用形態に
おける差が見られるか検討した(図
14)。正社員、契約社員、嘱託社員、
出向社員、派遣社員において、女
性より男性の方が配偶者を持つ割
合が高かった。しかし、臨時、パ
ートにおいては、男性より女性の方
が配偶者を持つ割合が高かった。

7) 子供の有無と末子の年齢

子供の有無について、雇用形態にお
ける差が見られるか検討した(図
15、図16)。全体的傾向として、
どの雇用形態においても50%を大
きく超えることは無かった。雇用
形態の中でも、派遣社員は特に低
く、20%をわずかに超える程度であ
った。正社員、出向社員、パート
が、ほぼ50%程度であった。

性別で見ると、男性の正社員はほ
ぼ50%であるのに対して、女性の
正社員は40%に満たなかった。派
遣労働者は、男女ともに20%程
度であった。パート社員では、男
性が50%程度であるのに対して、
女性は60%を超える割合で子供
を所持していた。末子に乳幼児が
いるのは、男性の正社員の方が
10%を超えているのに対して、
女性では5%程度であった。

2. 事例検討のための枠組みの検討

「労働法」という名称があるわけ
ではなく、各種の法律がまとまって
労働法という分野の法令となってい
る。つまり、労働基準法を基本に、
それぞれの法律が成り立つ

ている。また、労働者の雇用形態の規定に関係する法律として、「パート労働法」および「労働者派遣法」が存在することが示された（表1）。雇用形態の違いについては、厚生労働省の「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査」では、大きく正社員と非正社員に分けられていた。さらに、非正社員は、契約社員、嘱託社員、出向社員、派遣労働者、臨時的雇用者、パートタイム労働者、その他アルバイトという区分になっていた。法的規定の記載の有無を検討したところ、正社員、派遣労働者、パート労働者について確認ができた。しかし、契約社員、嘱託社員、出向社員、臨時的雇用者、アルバイトに関しては、法的記載が認められなかった。

正社員、派遣社員、パートタイム労働者に関しては、それぞれの法律が存在する。従って、雇用形態の最も大きな分類に関しては、正社員、派遣社員、パートタイム労働者という3つの枠組みで行うことにした。そこで、法的枠組みとして、「労働基準法」、「労働者派遣法」、「パート労働法」を用いた。雇用形態の違いを横軸、労働に関する条件項目を縦軸にしてまとめた結果が表2である。「労働者派遣法」、「パート労働法」において特に定めた項目を検討した結果、

労働時間・期間が関連すること以外には基本的に雇用形態による法律的差異は見られなかった（表2）。

3. 新聞記事の事例による検討

検索された事例を、法的規定の枠組みで検討した。いずれかの条件に特化した事例も見られたが、複合的に絡んでいる事例がほとんどであった。また、多くは雇用形態の違いによって区別される差異を問題にしたものであった。（表2、表3）

多くは労働契約、解雇、賃金、労働時間、社会保険に関わる記事であった。雇用形態の多様化により問題が生じていると思われる事例がいくつか見られた。その中の安全衛生、保険・労災、育児休暇の3つについての事例を紹介する。

“安全衛生”に関しては、農業実習生を労働者とみなすかどうかの問題である。アルバイト扱いをすることで技能の訓練を疎かにしてしまったという事例である（事例1）。“保険・労災”に関しては、労災保険についての知識を得る機会の無い非正社員が蒙った被害である（事例2）。“育児休暇”に関しては、非正社員に対しての人権蹂躪に関する事例である（事例3）。いずれも、非正社員であるということで権利の不当な侵害を受けた事例である。

事例1 安全衛生に関する事例

記事名	<あぐる>農業王国・十勝に潜む危険*実習生の重機事故防げ*実態は「労働者」→運転免許必要*基準作り安全確保*帯広労基署 *本年度から現状調査*「研修」の定義厳格化
掲載時期	2004年05月25日
掲載誌	北海道新聞朝刊地方
対象とした就業・雇用形態	アルバイト

扱った問題	安全及び衛生 労災
<p>新規就農を目指し農家で研修している農業実習生の重機事故を防ごうと、帯広労働基準監督署は本年度、農業実習生と労働者の違いを明確化する基準作りに着手する。労働安全衛生法上、重機運転資格を持たない労働者に、重機を運転させてならないが、実習生とみなされれば同法の適用を受けない。実習生の中に実態として労働者と同様に働くケースがあれば、技術が未熟で事故につながる恐れがあるからだ。（中野訓）</p> <p>昨年二月、清水町内の畜産農家で、実習生として働いていた三十八歳の男性が重機で堆肥（たいひ）を運搬中に事故で死亡した。トラクターショベルでダンプカーをけん引中、外れたダンプカーのフックが顔を直撃したのだ。帯広労基署は、同年十一月、この実習生を受け入れていた牧場主を労働安全衛生法違反の疑いで書類送検した。</p> <p>同署は、この実習生を「事実上労働者だった」とみて、無資格でトラクターショベルを運転させた牧場主に同法違反を適用した。同署の近藤英孝第一課長は「資格を取得して、操作のどこに危険が潜んでいるのか学んでおくべきだった」と話す。</p> <p>新規就農を目指し管内で「研修」を続ける農業実習生は、十勝支庁が把握しているだけで約五十人で二十、三十歳代が中心。だが実際はもっと多いと関係者は言う。清水町の事故は死亡したため明らかになったが、負傷にとどまった同様の事故が起きている可能性がある。</p> <p>道内の他地域と比べ、一戸当たりの作付面積が広い十勝は、農家の重機の普及率が高い。同署は「実習生は経験を積むにつれて、ある時点から農家にあてにされる労働者になることもある」と話す。</p> <p>「自分はアルバイトとしかみられず、技術や経営方法など、受け入れ農家は何も教えてくれない」。ある農業関係者には、こうした悩みを打ち明ける実習生も多くいるという。</p> <p>こうした労働者と実習生の農作業へのかかわり方があいまいになっている実態を踏まえ、同署は、本年度から農業実習生個々の働き方を調べ、労働者としてみなす基準を作り、公表する予定だ。</p> <p>労基署が農業実習生の規定をより厳格化すれば、労働者とみなされる実習生が増える。受け入れ農家は、労働者に重機を運転する資格の取得を義務付けられるほか、賃金などの労働条件を明確化する必要が出てくる。</p> <p>だが、農業の将来を担う若者を守るためには、あいまいな基準で事故が起きかねない現状を放置するよりも、厳格な決まりで、安全な労働環境を整える必要がある。</p>	

事例2 保険・労災に関する事例

記事名	[なくせ労災隠し] パートの皆様、あきらめず申請を 「直接労基署へ」
掲載時期	2000年12月16日
掲載誌	毎日新聞 大阪朝刊
対象とした就業・雇用形態	正社員、派遣社員、パート、アルバイト
扱った問題	健康保険、安全及び衛生、労災
<p>労災保険扱いすべき事故が健康保険で処理される「労災隠し」の問題で、パートやアルバイト、派遣</p>	

労働者から「私に労災は適用されないのか」という相談が、労災認定を支援する市民団体に相次いでいる。答えは「適用される」。終身雇用制度が揺らぎ、パート労働者などは今後も増えるとみられるが、多くは労災保険について十分な知識を得る機会がない。市民団体は「このままでは不安定な立場で働く人たちが泣き寝入りする」と訴えている。

「娘が昨年末、大阪市内のガソリンスタンドでアルバイト中、滑って転倒し頭に重傷を負った。労災にならないのでしょうか」

今月初め、関西労働者安全センター（06・6943・1527）に男性から電話があった。娘さんはすでに働けるようになったが、現在も薬を服用。会社に相談したが「労災は難しい」と言われたという。

アルバイトやパート、フリーターでも労災保険は正社員と区別なく適用され、治療費負担はゼロ。休業などに対しても同様に補償される。同センターの担当者は「今からでも労基署で労災申請を」と助言した。

派遣労働者と名乗る男性は、「通勤中に交通事故に遭った。労災は無理でしょうね」とあきらめ気味に別の市民団体に相談してきた。派遣先の労働に関して業務災害や通勤災害を被った場合は、派遣元の労災保険が適用される。派遣元が労災申請に協力しなかったとしても、自分で直接、労基署に向けばよい。

労働省によると、パートや派遣社員などの「非正社員」が雇用者全体に占める割合は、1994年の約23%から99年には約28%に拡大するなど、企業の雇用形態の多様化が進んでいる。

脇田滋・龍谷大教授（社会保障法）は「パートや派遣労働者らに労災保険の情報が全く伝えられていない。制度の周知徹底や手続きの簡素化などに行政が取り組むべき。派遣元と派遣先が労災の連帯責任を負う仕組みも必要だ」と指摘している。 【大島秀利】

◇労災に関するご意見、情報をお寄せください。手紙（〒530-8251 住所不要）かファクス（06・6346・8228）、Eメール（o.tokuhou@mbx.mainichi.co.jp）で、毎日新聞特別報道部へ。

事例3 女性（育休）に関する事例

記事名	非正社員の逆襲 したたかに会社を操縦する
掲載時期	2004年06月21日
掲載誌	朝日新聞 週刊 アエラ
対象とした就業・雇用形態	正社員、パート労働者、派遣社員、契約社員、アルバイト、臨時的雇用者
扱った問題	解雇、賃金、女性（育児休暇）
<p>「妊娠したら解雇」 中絶を覚悟した派遣社員、育休を取り新しい職場へ <u>派遣社員</u>のAさん（38）が妊娠に気づいたのは02年1月だった。 プログラマーとして夜11時まで残業をこなし、手取りで月収40万円近く稼いでいた。夫はフリーターだが、生活には困らない。</p>	

妊娠は予定外だが、産むなら年齢的にも最後のチャンスかもしれない。派遣先の上司に「出勤時間をずらしてほしい」と伝えた。

ところが、派遣会社の担当者が血相を変えて連絡してきた。

「なぜ妊娠したなんて言っちゃったんですか。派遣先が辞めてくれと言っていますよ」

体調が許せば8月の出産予定日の直前まで働くつもりでいたのに、1月末で失業してしまった。

労働基準法は産休を理由にした解雇を禁じている。派遣先はAさんの雇用主ではないので責任はない。派遣会社は「仕事を紹介する」と言うが、妊婦OKの職場は少ない。1件だけ紹介されたところも、片道2時間もかかるので断った。

派遣は法律上、育児休業がないことにも頭を抱えた。夫の収入では暮らせない。出産後はすぐ働きたいが、仕事がないと保育園に入れないというジレンマ。派遣社員は子供を産むなというのか……。

「妻子の面倒も見られないのに、私なら妊娠させたりしない」

派遣会社の男性の担当者からのメールにも傷ついた。

自治体の相談窓口では「生活保護という手もある」と言われた。中絶を覚悟したAさんに、職員が「ここに行けば」と教えてくれたのが、個人加入の労働組合で、派遣社員の問題に力を入れている東京ユニオンだった。

訪ねたのは、中絶手術の予約を入れていた当日。書記長の関根秀一郎さんはAさんに提案した。

「育休を取れるよう、派遣会社と交渉しましょう」

派遣社員にも働きながら子供を産み育てる権利がある。女性を活用する企業なら育休を認めるべきだ。ユニオンはそう主張した。男性社員からの問題メールも交渉を有利に進める材料になった。育休の取得、復帰後の派遣先の確保、保育園入園に必要な就労証明の発行、通勤は片道40分以内……。

派遣会社は要求を受け入れ、協定書に調印した。2カ月後、Aさんは元気な女の子を出産した。

「あのときあきらめていたら、この子はいなかったですよ」

今は新しい派遣先に通う。娘はもうすぐ2歳になる。育児休業を導入する派遣会社も増えてきた。

D. 考察

本研究は、雇用形態が異なることで、労働者の生活においてどのような一般的傾向が見られるかについて、厚生労働省の「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査」における結果を使って検討した。次に、雇用形態が異なることで、法的な規定がどのように異なるのかについて検討を行った。最後に、法的な枠組みの中で、労働現場でいかなる問題が生じているかについて、事例の検討を行った。検討する事例

として、国内における新聞記事データベースを使い、過去数年間において雇用・就業形態の違いから生じた問題を取り上げた記事を用いた。

厚生労働省の調査結果から示した7つの項目については、グラフ化しその特徴を示すことが出来た。雇用形態別の週所定労働時間を検討した結果、非正社員において長時間働く労働者も存在するものの、全体的には正社員の方が長時間労働を行っていることが示された。また、賃金においても、

月収の違いを検討した結果、非正社員の賃金の方が低い傾向が見られた。これらについては、法的な労働契約に基づいた区別の結果であって、特に問題となるべき点ではない。

しかし、以下の点については、雇用形態の違いから労働状況に差別的な状況が生じていることを示唆していると考えられる。まず、年齢構成においては、正社員が全社員に占める割合は、働き盛りとされる30代から40代にかけての世代が最も多い。その世代の中での雇用形態別の構成割合を見ると、正社員はわずか2割程度に過ぎない。このことから、賃金の高い正社員は雇用されない傾向が示唆された。次に、社内教育訓練においては、全雇用形態において半分に満たない実施状況であり、派遣とパートに関しては、さらに少ない状況であった。このことから、労働基準法における技能者の養成に関して軽視され、ひいては安全衛生上の問題を念頭において職場環境を提供しているとは言い難いとさえ考えられる。

厚生年金の加入に関しては、株式会社など全法人と、従業員5人以上の個人事業所に加入義務がある。正社員ばかりでなく、パート労働者でも労働時間が正社員の4分の3（週30時間）以上なら加入する義務がある。それに満たなければ加入義務は生じない。しかし、非正社員の労働時間の結果からは、30時間以上の労働を行っている者が8割程度を占めるのにもかかわらず、厚生年金の加入率は7割程度である。例えば、派遣労働者にいたっては、30時間以上の労働を行うものが9割5分ほどいるのに対して、厚生年金の加入率は7割程度である。このことから、その差2割以上が厚生

年金に加入する義務があることが分かる。雇用保険についても厚生年金と同様、非正社員の加入率が低い。このことから、多くの非正社員が安全で健康的な生活を送ることが保障されない状況に脅かされていることが示唆された。保険料は労使折半のため、コスト負担を嫌がる企業の保険料逃れがしている可能性が考えられる。

また、非正社員の配偶者を持つ割合を考えてみると、男性の場合、配偶者を持たない非正社員が多いことが分かった。これは、非正社員が低賃金であることと関係があるのではないかと考えられる。それに対して女性の場合、臨時社員、パートにおいて結婚して配偶者を持つ労働者が多いが、配偶者がいる女性の正社員は半分にも満たないことが分かる。女性は、子育てや家事など生活に当てる時間を多くとるために臨時社員やパートの労働者が多いのではないかと考えられる。このことは、女性の場合、パート労働者において子供をもつ割合が高いということからも合わせて示唆されることである。

子供の有無については、正社員でさえも子供を持つ割合は半分であり、非正社員はそれを大きく下回る。従って、たとえ結婚が出来たとしても子供をもつ経済的・時間的な余裕が正社員でさえも確保できず、非正社員においてはさらに余裕のない生活を余儀なくされるという現状が考えられる。

以上のことから、全般的に正社員の方が生活のうえで優遇された状況にあることが示唆された。これらの結果についての確証はできないものの、雇用形態の違いによって生じた問題であることが懸念される。また、新聞記事で示される事例を検討するこ

とで、それらの間の関係性をある程度示すことが出来るであろう。

雇用形態の違いにおける法的規定については、派遣社員およびパート労働者において特別な法律が定められていて、雇用形態ごとの区別については法的に明示されていなかった。このことから、各組織において規定された労働契約によって雇用されていることが示唆された。

また、新聞記事の検索に関して、今回は、キーワードをある程度固定することで検索を行ったが、新聞記事における雇用形態の呼称は様々であるため、キーワードの選定を工夫することで、さらに多くの記事を探し出すことが可能であることが考えられる。また、新聞記事の検索だけでは、現実に行っている労災の数の把握が困難である。ある事柄に関して扱った記事の数の多さが事の重大さを示す客観的指標であるとは言い切れない。唯一つの事例であったとしても、重要な問題を的確に指摘していることもありうるからである。しかし、調査結果と新聞記事における事例とをあわせて考察することで、ある程度の具体的問題のイメージを浮き彫りにすることが可能であろう。そこで、結果で示した3つの事例について、調査結果とあわせて考察を行った。

事例1 安全衛生に関する事例についての検討

事例1の記事は、非正社員の労働者に対して安全措置や技能者の養成を行わず事故につながったと考えられる例であった。事例は、現場における教育訓練が行われないことが問題となっていた。厚生労働省の調査結果によると、社内教育訓練については

派遣労働者が受ける機会が少ないことが示された。しかし、正社員であっても50%も満たないほどの社内訓練の実施率の低さであった。アルバイトにおいては、30%にも満たないほどであった。たださえ教育訓練の実施率が低いのであるが、アルバイトになるとさらに高い危険度であることを浮き上がらせた事例の一つであった。このことから、非正社員が安全措置や技能の養成を受ける機会が少ないために安全衛生上の問題が生じる危険性が大きくなるかどうかについて、今後の検討課題の一つとして考えることができる。

事例2 保険・労災に関する事例についての検討

事例2は、「雇用主が、非正社員に労災が降りることを知らない」という事を示したものである。調査結果における保険・年金加入率を検討したところ、正社員がほぼ100%であるのに対して、他の雇用形態では加入していない労働者が10%以上いることが示された。また、特に臨時・パートに対して健康保険、厚生年金の加入率が40%に満たないことが示された。これらの結果は、非正社員は労災が降りることを知る機会が正社員に比べて少ないことを示唆するといえよう。

事例3 育児休暇に関する事例についての検討

「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査」結果を考えると、次のような傾向が読み取れた。女性の正社員は男性の正社員に比べて結婚率が低い。反対に、女性のパートは結婚率が高い。また、パー

ト女性社員の子どもがいる率は、派遣の女性社員よりも高かった。つまり、派遣はパートよりも賃金が高いが子供がいない人が多いということになる。これらの結果から、パート以外の女性社員全般的に、子供を所有する率が低いことを示唆しているといえよう。事例で見られたような派遣社員の場合も、その一例と考えることが出来る。事例から示唆されたのは、派遣社員であっても育児休暇を取れる可能性が増えてきていることである。調査結果を見ると、派遣社員は正社員よりも子供を持つ率が低いことから、派遣社員の育児休暇に関する確保が十分でないことが示唆される。また、現状では女性の場合、正社員であっても子供を所有する率がそれほど高くない。このことから、正社員でさえ十分に育児休暇を確保することが難しいことが示唆された。

E. 結論

雇用形態の多様化は、柔軟な雇用期間や賃金体系により変化する産業社会に対応するものであろうが、しかしそれが、雇用期間と賃金などの区別だけでなく、安全衛生や保険給付、さらに妊娠出産という、人間としての基本的な生活にまで影響を及ぼしていることが示唆された。雇用形態の多様化が本来の目的を逸脱し、労働者の権利や、人間としての権利を侵害しないための方策が必要であり、特に本研究ではそうした観点から安全衛生面での対応のあり方を探っていきたい。

参考文献

1) 厚生労働省大臣官房統計情報部雇用統計課，平成 15 年就業形態の多様化に関する

総合実態調査報告，厚生労働省大臣官房統計情報部，2005.

F. 健康危機情報

なし

G. 研究発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録情報

なし