

2005 00 997A

厚生労働科学研究費補助金

労働安全衛生総合研究事業

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

平成17年度総括・平成17年度分担研究報告書

主任研究者 矢野 栄二

平成18(2006)年 4月

## 目 次

|  |     |
|--|-----|
| I. 総括研究報告  |     |
| 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                  |     |
| 矢野栄二   | 1   |
| II. 分担研究報告・関連研究報告  |     |
| 1. 派遣労働者の就業実態  |     |
| 飯島美世子・廣 尚典   | 9   |
| 2. 職場の多様性の現状把握と課題抽出                                      |     |
| 山田誠二   | 23  |
| 3. 労働者側から見たパート・派遣等労働者の健康管理の実態調査                          |     |
| 栗原伸公   | 39  |
| 4. 非正規雇用労働者の健康に関する研究レビュー ―日本と欧米との比較―                     |     |
| 柏原明子   | 83  |
| 5. 任期制雇用労働者と定年制雇用労働者の健康状態の比較                             |     |
| 錦谷まりこ  | 131 |
| 6. 多様な就労形態と労働衛生管理における法的諸問題                               |     |
| 廣石忠司   | 153 |
| 7. 雇用の多様化における安全衛生上の課題                                    |     |
| ― 事業所内で働く多様な雇用形態（就労形態）の労働者のための、<br>安全衛生活動責任体制評価シート集の開発 ― |     |
| 森 晃爾   | 165 |
| IV. 研究成果の刊行に関する一覧表                                       | 191 |

厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）

総括研究報告書

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

主任研究者 矢野 栄二 帝京大学医学部教授

**研究要旨** 本研究の目的は派遣・パートなど非正規労働者の増加に見られる雇用の多様化を中心とした近年の労働環境の変化の実情を把握し、そこから生ずる問題を整理して、それらに対応した労働衛生管理体制を提示することである。研究初年度の平成16年には雇用の多様化と非正規労働者の増加が進行し、雇用形態の差が職場内のみならず労働者とその家族全体に影響を与えていること。一方事業者側は現状把握や、多様化に対応した管理体制がなく、その中で安全衛生面も置き去りにされていることが伺われた。

これを受けて、本平成17年度はまず派遣業協会による全国調査結果から派遣等の概況を把握するとともに、事業所側で調査し、雇用形態、就業時間の多様化がすすんでいる実態を具体的に示した。また派遣に多い年代の女性における聞き取り調査では、正規職員に比べて健康診断を受けてないことなど、その管理の未整備が明らかになった。

次に派遣等非正規労働の健康に及ぼす影響について、従来の研究をレビューした。その結果、海外の研究では臨時労働者に精神疾患の有病率が高いというような研究はあるが、研究で用いる健康指標や対象・方法によって結果は一致せず、特にわが国ではその種の研究はほとんどなかった。そこで研究開発を中心とした事業所で横断的、縦断的に正規職員と非正規職員を対比してその健康状況を調べたところ、非正規労働者では業務の負荷が多く、心理的健康度に問題を持つ割合が高かったが、同時にメンタル面の問題で事業所内の健康管理サービスの利用が多かった。

こうした雇用の多様化に関連した健康障害による裁判事例や安全配慮義務について、法律的考え方を整理し、あるべき方向性や制度の検討を行った。最後に各事業所が派遣、請負、パート等の雇用の多様化の現状を把握し、その責任関係を明確化するとともに、改善策の立案を助けるための評価シートを作成、試行の上開発し、ホームページ上に公開した。これが広く使われ、各事業所が現状を把握するとともに、改善の方策を立てることが望まれる。

わが国では今日雇用の多様化が急速にすすんでいるが、その現状把握は不十分で健康そのほかに及ぼす影響はほとんど調べられていない。そこでこの分野の調査研究を早急に進めるとともに、当面、労働の実態に即した形での労務管理の整備により派遣先、あるいは請負元側へ管理の軸を移す事が必要である。またこうした状況下での産業保健活動は契約関係や職種を超えた総括管理のための体制が作られなければならない。さらに、その目的のために各事業所の実態に応じ、不断に改善を進めていく労働安全衛生マネジメントシステムの推進が求められよう。

分担研究者

森 晃爾 産業医科大学副学長・産業医実務  
研修センター 所長

山田誠二 松下産業衛生科学センター 所長  
栗原伸公 神戸女子大学 教授

錦谷まりこ 帝京大学 助手

## A. 研究目的

現在わが国では、社会・産業構造に対応して多様な就業形態が生じ、そうした状況下での作業関連疾患対策等が必要とされている。例えば過重労働による脳血管障害と心疾患及びメンタルヘルスの問題が増加しているが、労働基準法改正の下、裁量労働制が導入されたため労働時間の実態が不明確になり、就業状態と健康状態の関連は評価し難く、従って介入手段の検討は困難である。また、企業の合併と分社化が進み、その雇用形態も従来の終身雇用制からパート労働者、派遣、嘱託、任期制職員など多様化し、離職・流動率が増加しているため、労働者の健康管理が困難になっている。こうした現在の就業・雇用の状況の変化の中で特に雇用の多様化に注目し、その労働衛生の立場から見たその実態を調べ、それが労働者の心身の健康状態に与える影響を分析し、それに対する現状の産業保健活動の問題点を明らかにし、現状に即した産業保健活動のあり方を提言するのが本研究の目的である。特に現在、雇用形態が異なっても労働条件を統一しようという動きの中で安全衛生管理面での対応を考えることになり、結果として労働衛生管理体制の内容を充実させることは、国民の大多数をより良い健康状態に導くことになり、国民全

体の保健・医療・福祉の向上に貢献することが期待される。そこで本年度は以下のような目的の研究を行った。

まず現状のより具体的な把握のために、1.派遣元である派遣業協会所属事業所の調査を中心に派遣労働の実態を示し、その健康管理上の課題を提示する（飯島・廣）。2.職場の多様性の現状把握を人的（労働力）、就業時間、事業規模、産業保健サービスのそれぞれの多様性に向け、大規模事業所内の実態を明らかにしつつ、その課題を整理する（山田）。3.パート・派遣労働者の健康管理の現状について、それらの多くが属する30歳前後の女性労働者の側から実態を調査し、産業保健活動のあり方を考察する（栗原）、という研究を行った。

また雇用の多様化の健康に及ぼす影響を明らかにするため、4.非正規雇用が健康に及ぼす影響についての文献レビュー（柏原）と、5.同じ業務を行っている任期制雇用と定年制雇用の労働者を比較しつつ、その健康状態や産業保健サービスの利用状況の雇用形態による差を実証的に明らかにする（錦谷）ための研究を行った。

さらに6.法的に問題になった雇用形態の多様化にかかわる健康障害事例から制度的問題点を明らかにし、安全配慮義務について考察する（廣石）。7.事業所内に多様な雇用形態の労働者の存在する中で、事業所内の現状を把握し包括的な安全衛生活動実施を誘導する評価シートの開発をめざした（森）。これらの研究により全体として、雇用の多様化の中での今後の労働衛生管理のあり方とそのための課題を明らかにする。

## B. 研究方法

B-1. 日本人材派遣協会会員企業に対して行われたアンケート調査結果を用いて、派遣労働者の就労実態を把握し、その健康管理上の問題点を列挙した。

B-2. 人的多様性の実態を把握するため、2派遣会社の健康保険の被保険者数の5年間の推移や某事業所におけるVDT健診、深夜勤務者健診などにおける社外員数の推移を観察した。

B-3. パートや派遣経験のある30歳前後の某女子大卒業生に面接調査により就業形態、健診受診状況、産業保健活動に対する認識等について調査した。

B-4. 臨時雇用と健康に関する網羅的な英文総説とその引用文献、2000年から2005年までの産業衛生学会発表、および医学中央雑誌の検索から非正規雇用が及ぼす健康影響についての既知の知見を整理した。

B-5. 研究開発機関の職員について行われたメンタル関連健康調査結果の定年制職員と任期制職員間の横断比較およびそれぞれの定期健診結果の縦断的観察比較を行った。

B-6. 派遣・下請け労働者の労務管理や安全配慮義務についての法的考え方を判例を分析して整理し、これらの労働者の健康管理に対する事業者責任の法的根拠を検討した。

B-7. 事業者がその事業所構内で働く非正規労働者の実態を把握し、雇用形態ごとの安全衛生に重点をおいた責任体制を評価し、改善を促すためのシートを作成し、試行を重ねてその改良を行った。

## C. 研究結果

C-1. 人材派遣業協会加盟604社中515社から回答を受け、その派遣人数合計は約54万人、1社平均約千人で、数社は数万人派遣しているが、過半数は100人未満であった。登録している派遣労働者のほとんどが女性で多くが未婚、9割は20代と30代、事務職が大多数であった。契約は数ヶ月の者が多いがそれを更新する形で、継続的断続的に就労していた。就労満足度は比較的高いが、派遣先移動型の場合社会保険の加入率は低かった。1社に定着就労する者も約1割いた。調査による実態を踏まえた健康管理上の課題は、一般及び特殊健康診断、健康教育、産業医や安全衛生委員会、過重労働対策他の点から検討された。

C-2. 某事業所内でも派遣労働者数は増加しており、営業部門のVDT作業者の1/3は派遣労働者であった。保安・輸送サービスでも出向・転籍も含めアウトソーシングが進み、研究開発事業所の設計開発部門では過半数が社外員であった。電気部品製造事業場の特殊健診では上肢・腰部健診受診者に社外員が多く、組み立てや検査作業などの単純作業を請け負っていると思われた。就業時間については労働基準法32条に定められているが、その32の2以降の緩和条文により1ヶ月や1年での調整あるいはフレックス制が認められ、さまざまな変形労働時間が生まれていた。その結果、作業員本人しかそのシフトがわからないといった状況もあった。

C-3. 個人調査の結果では、さまざまな就業形態を長期・短期に変化させながら就業している人が多かった。定期健診は正社員

と長期派遣では毎年実施されているが、派遣先が短期に変わる場合、それが同じ派遣元からの派遣でも実施されていない事があった。パート、アルバイトでは大規模事業所でも健診はほとんど行われていなかった。

C-4. 欧米で発表された27件の研究をメタ分析した結果、精神疾患の有病率は臨時雇用者ではオッズ比1.25で有意に高く、身体疾患の有病率や死亡率も高かったが、健康自己評価、慢性疾患、は逆に低かった。このほかは研究により、用いた指標により結果が一致しない事も多かった。産業衛生学会の抄録では16件が拾い出されたが、その結果は様々で、一定の傾向は見出されなかった。医学中央雑誌のキーワード検索で発見された論文は多くなかった。

C-5. 心理面の調査結果、研究開発事業所の任期制職員は男女とも定年制職員に比べ業務要求度スコアが高い一方、コントロール度が低いため、業務負荷が高く、うつ傾向も強かった。これらの男性職員は健康に対する関心は高く、メンタル理由での事業所内診療所利用も有意に多かった。縦断的観察では男性において総コレステロールの増加が任期制職員で有意に高かった。

C-6. 過重労働を行っていた下請け企業の従業員が自殺したアテスト(ニコン熊谷工場)事件とその判決をみると、契約ではなく実質的な指揮管理を重視し、業務過重性とうつ病罹患、うつ病と自殺の関係から自殺の業務起因性を肯定し、そういう状態の労働者に対する安全配慮義務違反、不法行為としている。安全配慮義務については過失立証責任や時効期間に関連し、不法行為に対する損害賠償と契約債務不履行という請求権競合論を踏まえ議論されてきたが、

その由来、範囲、多様な雇用関係での適用ごとに検討すべき事は多い。

C-7. 事業所内で働く派遣、出向、パートなどの非正規労働者集団の実態把握、事業者のこれら労働者の安全衛生に関する責任体制の現状把握、および改善案検討策定ための各シートが開発された。あわせてこれらのシートの使用法も含めたシート集をインターネットなどで公表した。

#### D. 考察

D-1. 現在派遣労働者という働き方が世の中に認知されてきてはいるが、その契約や労働環境の実態が充分把握される事がないまま利用が進んでいる。派遣労働者については安全衛生面でも多くの課題があり、今後の検討と整備が待たれる。

D-2. 製造業や一般業種にもますます多様性の高い就業形態が導入されてきており、それらを含めた同一事業所内の総合的な安全衛生体制の確立が重要な課題となってきた。今回の安衛法改正による協議機関設置、衛生教育等を含む元方責任による統括管理(安衛法30条)が重要であり、それに加え、安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)による管理が必要になっている。就業時間の多様化は過重労働につながりやすく、また二交替勤務による定常的な12時間勤務や深夜勤専門など疲労の蓄積しやすい就労形態が増えている。こうした状況での産業保健活動として、職場の新しいパートナースHIPとマネジメントシステムの組織の一員としての産業医の統括管理業務が求められている。

D-3. 事例研究からは同年代の女性でも

雇用形態により、職域健康診断の受診機会には大きな差があることが伺われた。個々の労働者が継続して健康診断を受けることができるよう、労働者健康管理手帳のような制度も検討に値すると思われた。

D-4. 仕事の量的負荷と労働時間は正社員の方が多く、臨時労働者は業務上障害が多く死亡率が高く、休暇の取得率が低いなどの傾向がうかがわれたが、全般に日本での研究は多くなく、今後の研究が望まれる。

D-5. 研究開発事業所における任期制雇用では、雇用継続のため高い評価を受けなければならないという強い心理的圧力を受けているという仮説が支持された。この心理的圧力のためかメンタル理由の受診が多かったが、身体的理由による受診や、一部を除き健康診断結果の経時的変化に大きな差は見られなかった。しかし健康を障害した任期制職員は雇用が継続されず、対象からはずされている事(healthy worker effect)に注意する必要がある。

D-6. 多用な雇用形態を労働契約、委任・請負契約等の契約の名目ではなく実質でとらえること、雇用主だけでなく元請派遣先企業の責任を明確にする事、一人親方なども包含するよう労働者の定義を見直すことの3点の法的対応が必要である。安全配慮義務については雇用契約、雇用形態等々によりその適用がどう異なってくるのか、今後議論が必要である。安全配慮義務が判例では結果論的に議論されてきたが、労働安全衛生マネジメントシステムによる継続的な活動が営まれているか否かの実務的な観点も必要であろう。

D-7. 事業所内での雇用の多様化による

労務管理体制評価のためのシート集が開発されたが、インターネットで公表されたこのシート集が多くの企業で利用され、その結果から、実態が明らかになるとともに現状が改善されることが期待される。

## E. 結論

現在わが国の労働現場において派遣、請負、パート等雇用形態はますますの多様化し、その数も業務範囲も広がってきている。しかしそれについて安全衛生面に限っても実態把握、問題点の整理、解決すべき課題、改善の方向性についてのいずれも不十分のまま、雇用の多様化に関連して重大な健康障害を含む、いくつかの深刻な事例が発生している。また、事件にいたらないまでも、日常的な健康への影響はこうした非正規労働者だけでなく、正規労働者の方にも波及している可能性がある。従って、早急に雇用の多様化に伴う職域の安全衛生について、様々な角度からの研究を推進し、その実態の把握と問題点の整理が必要である。そういう目的のために評価シートが本研究により開発されたが、この広範な利用と改良が具体的な第一歩となろう。

一方、全体的総合的な調査結果を待つだけでなく、現在までに示された改善の方向性として、いくつか提案できる事がある。その第一は、ほかならぬ人間の安全衛生にかかわる事として、名目的な契約よりも実質的な労働の実態に即した形での管理の整備、改変である。そのために派遣労働者においては契約上の責任者である派遣元よりも業務の実質にかかわる派遣先、あるいは請負元側へ管理の軸を移す事であろう。ま

たこうした状況での産業保健活動は正規の従業員を主な対象とした定型的業務の遂行のみに流れることなく、契約関係や職種を超えた総括管理のための体制が作られなければならない。その目的の中で、法律・規定の遵守を自己目的化したり形式を重視するのではなく、事業所の実態に応じ、不断に改善を進めていく労働安全衛生マネジメントシステムの実践が大きな力を発揮する可能性がある。

今日の国際社会の中で日本の産業が生き延びる為に雇用の多様化は避けられないとしても、それが決して労働者の安全や健康の犠牲を伴う事がないよう、我々には早急な対応が求められているよう。

## F. 健康危険情報

該当せず

## G. 研究発表

### 1. 原著論文

・ Y. YAMADA, Y. NOBORISAKA, M. ISHIZAKI, I. TSURUTANI, R. HONDA, S. YAMADA: Alcohol consumption, homeostasis model assessment indices and blood pressure in middle-aged healthy men. *J. Hum. Hypertens* (2004): 18:343-350.

・ F. SAKAMOTO, S. YAMADA, YUETA: Centrally administered orexin-A activates corticotrophin-releasing factor-containing neurons in the hypothalamic paraventricular nucleus and central amygdaloid nucleus of rats: possible involvement of central orexins in stress-activated central CRF neuron. *Regul.*

*Pept.*(2004): 18: 183-191.

・ Y. YAMADA, Y. NOBORISAKA, M. ISHIZAKI, R. HONDA, I. TSURUTANI, S. YAMADA: Association between cigarette consumption and proteinuria in healthy Japanese men and women from an occupational population. *J. Occup. Health* (2004): 46: 365-373.

・ Nishikitani M, Nakao M, Karita K, Nomura K, Yano E: Influence of overtime work, sleep duration, and perceived job characteristics on the physical and mental status of software engineers. *Ind Health* 43:623-629, 2005.

・ Takaki J, Nakao M, Karita K, Nishikitani M, Yano E. Relationships among effort-reward imbalance, overcommitment, and fatigue in Japanese information-technology workers. *J Occup Health* (in press).

・ Nomura K, Nakao M, Karita K, Nishikitani M, Yano E: Association between work-related psychological stress and arterial stiffness measured by brachial-ankle pulse wave velocity in young Japanese males in an information-service company. *Scand J Work, Environ Health* 31:352-359, 2005.

・ Volinn E, Nishikitani M, Volinn W, Nakamura Y, Yano E: Back pain claim rates in Japan and the U.S.: framing the puzzle. *Spine* 30:697-704, 2005.

・ Karita K, Nakao M, Ohwaki K, Yamanouchi Y, Nishikitani M, Nomura K, Sato M, Yano E: Blood lead and erythrocyte protoporphyrin levels in



association with smoking and personal hygienic behavior among lead-exposed workers. *Occup Environ Med* 62:300-303, 2005.

・ Nakao M, Nomura K, Karita K, Nishikitani M, Yano E. Relationship between brachial-ankle pulse wave velocity and heart rate variability in young Japanese men. *Hypertens Res* 27:925-931, 2004.

## 2. 著書

・ 山田誠二：研究・開発分野における過重労働による健康障害防止の取組み 労働省労働衛生課監修「産業医のための事例でみる事業者が行う就業上の措置」(産業医学振興財団、東京)、p p 77-83、2004年

・ 山田誠二：「産業医の覚書一拡大する産業医活動の軌跡」(産業医学振興財団、東京)、2005年1月

・ 山田誠二：産業保健活動としてのメンタルヘルス対策 日本産業衛生学会・産業精神衛生研究会編「職場のメンタルヘルス」(中央労働災害防止協会、東京)、p p 75

～80、2005年10月

・ 山田誠二：基本的な産業医の職務 総括管理 日本産業衛生学会・産業医部会編「産業医活動をする人のために」(産業医学振興財団、東京)、p p 155-161、2005年10月

## 3. 学会発表

・ 梶木繁之、森晃爾、吉川里江、小山一郎、小島玲子、南佳枝、浦本みほ、丸山崇. 雇用の多様化と安全衛生上の課題 (第2報) 構内で働く非正規社員に対する安全衛生管理体制を構築するためのツールの開発. 第79回日本産業衛生学会、2006年5月、仙台.

・ 錦谷まりこ、中尾睦宏、矢野栄二. 多様化する雇用形態と健康：任期制・定年制雇用の健康に関するコホート調査. 第79回日本産業衛生学会 2006年5月、仙台.

## H. 知的財産権の出願・登録状況

該当せず

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

派遣労働者の就業実態

研究協力者 飯島 美世子（職域保健・産業看護塾主宰）

研究協力者 廣 尚典（アデコ株式会社 統括産業医）

1. 研究目的

近年、就業形態の多様性がすすみ、非正社員が増加している。しかし、非正社員には、パートや契約社員、請負社員、派遣社員などがあり、その雇用形態は様々である。なかでも派遣労働者の場合は、派遣元と雇用関係が、派遣先とは指揮命令関係があるという、いわゆる3者関係が構成されており、就業環境は複雑になっている。派遣労働者の従事する業種は、労働者派遣法が制定された1986年当初は13業種に限定されていたが、20年を経て、近時の規制緩和の推進にともない、2005年3月から一部を

除き自由化された。

現在、派遣労働者という働き方が世の中に認知されてきてはいるが、その契約や労働環境の実態を十分に把握されることがないまま、利用がすすんでいる面がある。

ここでは、主に健康管理に関する派遣労働の概要を既存の調査資料から示し、今後の課題を提示した。

2. 人材派遣業の現況

(1) 派遣元事業所の種類について

派遣労働の雇用形態には、「一般労働者派遣」と「特定労働者派遣」の2種類がある。

表1. 派遣元事業所の種類（平成15年度実績）

|                         |                 | 一般労働者派遣事業  | 特定労働者派遣事業                   |
|-------------------------|-----------------|--|-----------------------------|
| 派遣元事業所数<br>(実績のあった事業所数) |                 | 7,670 事業所<br>(5,534)                             | 9,134 事業所<br>(4,527)        |
| 1事業所当り登録者数              |                 | 259.1 人  | —                           |
| 派遣者<br>実績数              | 常用雇用労働者         | 42.7 人   | 30.7 人                      |
|                         | 常用雇用労働者以外(常用換算) | 66.5 人   |                             |
| 主な業務の種類<br>(派遣労働者数の多い順) |                 | 事務用機器操作<br>財務処理<br>取引文書作成<br>ファイリング<br>テレマーケティング | ソフトウェア開発<br>機械設計<br>事務用機器操作 |
| 就労形態の特徴                 |                 | 短期断続型  | —                           |
| 認 可                     |                 | 許可制  | 届出制                         |

人材派遣白書 2005年版（厚生労働省）<sup>1)</sup>による

(注) 登録者数には平成 15 年度に一度も雇用されていない者は含まれていない。

一般労働者派遣は、その仕組みから「登録型派遣」とも言う。当該労働者が派遣元事業所にあらかじめ登録し、仕事のあるときだけ派遣元事業所と雇用契約を結び、派遣先事業所に派遣される。労働者が登録している派遣元事業所は、必ずしも 1 か所とは限らない。一般的に“派遣”といった場合には、この形態をさしていることが多い。

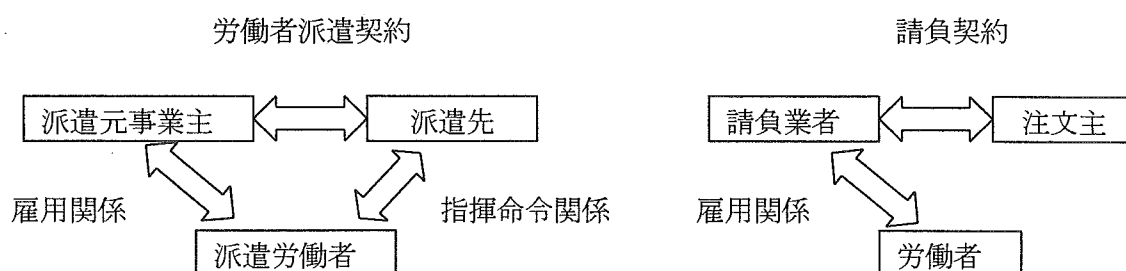
特定労働者派遣は、当該労働者を派遣元事業所が正社員として雇用し、派遣先事業所に派遣するものをいう。したがって、当該労働者は、派遣労働者ではあるが、派遣元の正社員であるため、継続的な雇用の保障がある。

派遣労働者は派遣元と雇用関係があり、

派遣先とは指揮命令を受ける関係にある。そして、派遣元と派遣先は労働者派遣契約を結ぶ。

派遣との関係でしばしば混乱を招いている雇用形態に請負契約がある。請負労働者は請負業者と雇用関係にあり、指揮命令を受ける関係にもある。注文主とは指揮命令を受ける関係にはない。請負業者と注文主は請負契約を結ぶ。(下図参照。)

製造業においては、2005 年 2 月まで派遣は禁止されており、請負契約のみが認められていたが、3 月以降派遣事業が可能となった。現在は、注文主(派遣先)が直接に指揮命令できる利便さから、請負契約よりも派遣契約が重宝がられる傾向にある。



## (2) 派遣元企業の規模について

(社)日本人材派遣協会に加盟する会員企業 604 社(平成 17 年 12 月末時点)に対して行なわれたアンケート調査の結果<sup>2</sup>をもとに、派遣元企業の規模の現況をまとめた。

### 1) 派遣人数

ここでいう派遣人数とは、当該事業年度において派遣された労働者の 1 日あたりの平均数をいう。

回答のあった 515 社の派遣人数の合計は、539,628 人、1 社平均は 1,047.82 人であった。

内訳は、「100 人未満」が最も多く(56.9%)、次いで「100 人以上 200 人未満」(13.7%)、「200 人以上 300 人未満」(8.3%)、「500 人以上 1,000 人未満」(6.8%)、「1,000 人以上 3,000 人未満」(5.0%)であった。「500 人未満」が 86% を占めることになる。

1 時点で雇用契約を結んでいる派遣労働者を数万人抱える大手企業には、(株)スタッフサービス、テンプスタッフ(株)、(株)パソナ、アデコ(株)など数社がある。しかし、大多数の派遣元企業は数十人規模でしかない。

表 2. 派遣人数規模別派遣元企業の割合

(単位：%)

|                   | 100人未満 | 100人以上 | 200人以上 | 300人以上 | 400人以上 | 500人以上 | 1,000人以上 | 3,000人以上 | 5,000人以上 | 10,000人以上 | 無回答 |
|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|----------|----------|-----------|-----|
| 16年度<br>(N = 515) | 56.9   | 13.7   | 8.3    | 4.4    | 2.6    | 6.8    | 5.0      | 0.9      | 0.6      | 1.0       | —   |
| 15年度<br>(N = 436) | 30.1   | 15.1   | 13.1   | 6.9    | 4.8    | 12.8   | 9.4      | 2.8      | 1.1      | 1.1       | 2.8 |
| 14年度<br>(N = 334) | 26.0   | 20.1   | 12.6   | 7.2    | 5.7    | 12.9   | 11.4     | 1.2      | 0.6      | 1.8       | 0.6 |
| 13年度<br>(N = 325) | 24.0   | 18.8   | 12.0   | 7.4    | 7.7    | 12.9   | 12.3     | 2.2      | 0.9      | 1.2       | 0.6 |
| 12年度<br>(N = 276) | 18.5   | 18.1   | 13.0   | 10.5   | 8.3    | 11.6   | 13.0     | 2.2      | 0.4      | 1.9       | 2.5 |

2) 登録者数

登録者とは、登録型人材派遣業を営んでいる派遣元企業に登録されている者をいう。ここで計上している人数は、現在雇用されているものを含み、過去1年を超える期間にわたり雇用されたことのないものを除く。登録者の約半数は、複数の派遣企業に登録している。ちなみに、派遣会社の内勤者は、派遣労働者の1%程度である。

回答のあった480社の登録者人数の合計は1,440,197人、1社平均は3,000.41人であった。

「100人以上500人未満」の企業が最も多く(28.3%)、次いで「100人未満」(25.8%)、「500人以上1,000人未満」(13.8%)、「1,000人以上2,000人未満」(12.9%)、「2,000人以上5,000人未満」(10.6%)の順であり、「5,000人以上」は3.5%であった。

表 3. 登録者数の人数規模別派遣元企業の割合

(単位：%)

|                   | 100人未満 | 100人以上 | 500人以上 | 1,000人以上 | 2,000人以上 | 5,000人以上 | 10,000人以上 | 20,000人以上 | 無回答 |
|-------------------|--------|--------|--------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----|
| 16年度<br>(N = 480) | 25.8   | 28.3   | 13.8   | 12.9     | 10.6     | 3.5      | 2.5       | 2.5       | —   |
| 15年度<br>(N = 436) | 24.8   | 25.9   | 14.7   | 11.9     | 11.0     | 5.5      | 2.5       | 2.3       | 1.4 |
| 14年度<br>(N = 334) | 17.1   | 30.5   | 15.9   | 13.2     | 10.5     | 5.7      | 3.3       | 3.0       | 0.9 |
| 13年度<br>(N = 325) | 18.8   | 27.4   | 16.3   | 12.9     | 11.4     | 6.8      | 3.7       | 2.2       | 0.6 |
| 12年度<br>(N = 276) | 15.6   | 27.9   | 15.9   | 11.2     | 15.9     | 5.8      | 1.8       | 2.5       | 3.3 |

### 3. 派遣労働者の就労実態

登録型派遣労働者に限定し、その契約期間や年間の契約回数等の就労状態について、社団法人日本人材派遣協会登録型派遣労働者実態調査委員会報告書「登録型派遣労働者の就労実態と労働意識」(平成13年8月)<sup>3</sup>から関連箇所を抜粋し、以下に示した。

ただし、本資料は、製造業等の派遣が解禁となった平成16年3月1日以前に行なわれたものであるため、調査対象がいわゆる

る26業務に従事する登録型派遣労働者であり、また請負労働者は含まれていない。

また、平成16年3月1日から、医療分野の紹介予定派遣等も解禁になっている。紹介予定派遣とは、6ヶ月以内の派遣期間終了後に派遣先と派遣労働者の双方が希望すれば、派遣先企業が当該労働者を正社員として直接雇用できる制度であるが、これに該当する労働者も、本資料の調査対象には含まれていない。

(参考)

「登録型派遣労働者の就労実態と労働意識」報告書の調査対象となった、いわゆる26業務

1号 ソフトウェア開発

2号 機械設計

- 3号 放送機器等操作
- 4号 放送番組等演出
- 5号 事務用機器操作
- 6号 通訳・翻訳・速記
- 7号 秘書
- 8号 ファイリング
- 9号 調査
- 10号 剤務処理
- 11号 取引文書作成
- 12号 デモンストレーション
- 13号 宗乗
- 14号 建築物清掃
- 15号 建築設備運転・点検・整備
- 16号 受付・案内・駐車場等管理
- 17号 研究開発
- 18号 事業の実施体制の企画・立案
- 19号 書籍等の制作・編修
- 20号 広告デザイン
- 21号 インテリアコーディネーター
- 22号 アナウンサー
- 23号 OAインストラクター
- 24号 テレマーケティング
- 25号 セールスエンジニアの営業・金融商品の営業
- 26号 放送番組等の大道具・小道具

(1) 一般属性

- ①20代(全体の40.6%)と30代(同46.9%)の若い世代が中心
- ②殆どが女性(同95.6%)
- ③多くは未婚(同63.6%)
- ④扶養家族となっている者も少なくない(同23%)
- ⑤年間を通して「派遣以外で働いたことはない」とする回答が全体の64.5%

(2) 登録・契約から就労まで

- ①就労状況は移動型のみならず、定着型も多く見受けられる。

\*移動型とは、別の派遣契約により異なる派遣先に移動するタイプ。

\*定着型とは、契約を更新しながらも派遣先が固定的で、労働移動が生じることなく就労するタイプ。

②定着型であっても、短期の派遣契約を更新する(契約期間と契約回数の組み合わせ)ことなどによって継続的もしくは断続的に就労している例が多い。

③契約期間と契約回数の組み合わせによる就労パターンは、「3ヶ月の派遣期間で契約4回」、「6ヶ月の派遣期間で契約2回」、「12ヶ月の派遣期間で契約1回」の3パターン

が多い。

④事務系職種が圧倒的に多い。

表 4. 年間契約回数別の派遣労働者数比率

(単位：%)

| サンプル\契約回数 | 1回   | 2回   | 3回   | 4回   | 5回  | 6回  | 7回～ |
|-----------|------|------|------|------|-----|-----|-----|
| 全体        | 29.2 | 25.2 | 12.1 | 20.0 | 4.6 | 3.2 | 5.7 |

(3) 派遣契約期間の実態 (年間就業期間 10 ヶ月以上の者に限定)

「短期的断続契約・移動型」就労の派遣労働者が再契約や異なる派遣先に移動する場合に、数日から数ヶ月間の空白期間が生ずることが多い。空白期間は、当該労働者が派遣元会社に登録をしている待機期間を意味し、派遣元企業との間に雇用関係はない。また、引き続き派遣就労を目指す者では短く、契約終了後に余暇・自己投資活動に移行する者では長い。日本人材派遣協会の調査結果 (1998 年) では、最長の空白期間の平均は「2 ヶ月と 7 日」である。

そこで、2 ヶ月を超える空白期間は、派遣形態の労働市場からの退出 (一時的な退出を含む) とみなし、1 年から 2 ヶ月を差し引いた期間、すなわち 10 ヶ月間以上就業した者を「派遣労働のマーケットに繰り返し参加する常勤的な派遣労働者 (常勤的派遣労働者)」として、派遣契約期間の実態を把握するための分析を行なった。

結果：

①派遣労働者の「1 契約あたりの就労期間」

(最近 1 年間の就業期間 (通算月数を契約回数で除したもの) の平均は、5.7 ヶ月である。

注：厚生労働省が毎年公表する集計結果は、派遣元事業所が厚生労働大臣に提出する労働者派遣事業報告書に基づくもので、労働者派遣契約の期間別件数 (労働者派遣法様式 2「派遣労働者雇用等実績・⑥」) から算出されている。言うなれば件数ベースであり、派遣契約期間は 3 ヶ月未満が全体の 68.2%で、今回の協会調査に比べ契約期間がかなり短い。今回の人材派遣協会の調査は、派遣労働者個人を対象として実施されたもので、年間就業期間が 10 ヶ月以上の派遣労働者の「最近 1 年間の就業期間 (通算月数) を同「契約回数」で除して 1 契約あたりの就労期間を算出している。言うなれば、人数ベースである。

②派遣契約「3～6 ヶ月未満」の期間で、再契約や更新等により就労を継続していくパターンが主流である (全体の 38.6%)。

③「1 年間」の期間契約により就労している者も多い (同 20.6%)。

表 5. 常勤的派遣労働者の 1 契約あたりの就労期間

(単位：%)

| 1 契約あたりの就労期間 | 3 か月未満 | 3 か月以上 6 か月未満 | 6 か月以上 9 か月未満 | 9 か月以上 12 か月未満 | 12 か月以上 |
|--------------|--------|---------------|---------------|----------------|---------|
| 派遣労働者の割合     | 17.9   | 38.6          | 20.2          | 2.7            | 20.6    |

表 6. (参考) 厚生労働省の調査結果

(単位：%)

|             |        |                  |                  |                   |         |
|-------------|--------|------------------|------------------|-------------------|---------|
| 派遣元での平均契約期間 | 3 か月未満 | 3 か月以上<br>6 か月未満 | 6 か月以上<br>9 か月未満 | 9 か月以上<br>12 か月未満 | 12 か月以上 |
| 派遣労働者の割合    | 68.2   | 16.4             | 7.4              | 3.6               | 4.4     |

(4) 空白期間

派遣労働者の多くは、空白期間が生じることがないように、すなわち仕事が途切れないように、複数の派遣元に登録していることが多いといわれている。

①「常勤的派遣労働者」の「空白期間」の発生率（1年間を通して「空白期間があった比率」）は29.4%。

②契約回数が増えるほど、空白期間の発生率は高まる。

表 7. 常勤的派遣労働者における年間契約回数別空白期間の発生比率

(単位：上段 件, 下段 %)

| 項目\契約回数     | 1回    | 2回    | 3回   | 4回    | 5回   | 6回   |
|-------------|-------|-------|------|-------|------|------|
| 件数          | 1,301 | 1,415 | 547  | 1,558 | 263  | 204  |
| 「空白期間あり」の比率 | 9.5   | 24.1  | 42.4 | 18.7  | 57.4 | 44.6 |

(5) 派遣契約の更新等と労働移動

登録型の派遣労働者は、契約を重ねるごとに、派遣先の移動と派遣元の移動の「二つの移動リスク」を負う。このリスクは、労働の不安定性(継続就労の不確実性)と、社会保険制度への不適合性にもつながる。

①1年間の契約回数が複数回で派遣元(派遣会社)と派遣先(受け入れ部署)が単数の「派遣元固定・更新・派遣先定着型」(契約を更新しながら固定的に就労するタイプ)が最も多い。

②1年間の契約回数が1回で(必然的に派

遣元事業所および派遣先部署も単数)その契約を満了する「単契約・期間満了型」が次いで多い。

③複数契約で派遣元と派遣先の双方で移動する「派遣元移動・再契約・派遣先移動型」がそれに次ぐ。

④就業先となる派遣先は変わらず、派遣元のみ変更する「派遣元移動・再契約・派遣先定着型」が少数ではあるが存在する。

③と④(合計18.5%)は、社会保険加入に義務のある雇用主が代わることになる。



表 8. 契約回数・派遣元数・派遣先数による移動パターン

| 契約回数 | 派遣元数 | 派遣先数 | 派遣スタッフのタイプ                          | 比率    |
|------|------|------|-------------------------------------|-------|
| 複数回  | 1社   | 1部署  | 派遣元固定・更新・派遣先定着型<br>(契約複数回×元1×先1)    | 36.5% |
|      |      | 複数部署 | 派遣元固定・再契約・派遣先移動型<br>(契約複数回×元1×先複数)  | 15.8% |
|      | 複数社  | 1部署  | 派遣元移動・再契約・派遣先定着型<br>(契約複数回×元複数×先1)  | 1.6%  |
|      |      | 複数部署 | 派遣元移動・再契約・派遣先移動型<br>(契約複数回×元複数×先複数) | 16.9% |
| 1回   | 1社   | 1部署  | 単契約・期間満了型<br>(契約1回×元1×先1)           | 29.2% |

表 9. 類型別の空白期間発生率・社会保険加入率・派遣先および派遣元移動満足度

| 派遣スタッフのタイプ                    | 空白発生率 | 社保加入率 | 派遣先確保満足度 |
|-------------------------------|-------|-------|----------|
| 派遣元固定・更新・派遣先定着型<br>(N=3,340)  | 15.5% | 64.1% | 39.9%    |
| 派遣元固定・再契約・派遣先移動型<br>(N=1,442) | 71.8% | 39.9% | 34.6%    |
| 派遣元移動・再契約・派遣先定着型<br>(N=144)   | 36.1% | 47.2% | 29.2%    |
| 派遣元移動・再契約・派遣先移動型<br>(N=1,549) | 81.0% | 26.1% | 22.1%    |
| 単契約・期間満了型<br>(N=2,676)        | 27.8% | 52.6% | 35.8%    |

「派遣元移動・再契約・派遣先移動型」の就労タイプは、空白期間発生率の高さ(81.0%)、社会保険加入率の低さ(26.1%)、そして「途切れない仕事の確保」の観点から見た派遣先確保満足度の低さ(22.1%)において、課題の多いことが明らかである。社会保険加入率の低い型では、そのぶん

国保加入者の比率が高いとも考えられるが、実態は極めて複雑であり、不明である。

なお、「派遣元固定・再契約・派遣先移動型」において空白期間発生率の高さ(71.8%)、社会保険加入率の低さ(39.9%)が目立つことから、「移動リスクは派遣先を移動する際に生じやすい」傾向にあるとも

いえる。その意味で、高い移動リスクを負うグループは、「派遣元移動・再契約・派遣先移動型」(16.9%) および「派遣元固定・再契約・派遣先移動型」(15.8%) を合わせた比率の 32.7%、派遣労働者のほぼ 3 分の 1 を占めていると考えられる。

ただし、本調査は人材派遣健康保険組合の設立以前の平成 13 年 1 月に実施されたものである。現在、人材派遣健康保険組合では、登録型派遣就労の被保険者の就労形態に避けることのできない空白期間に対応して、2 ヶ月間は保険料を低額に設定して任意継続期間を設けているので、社保加入

率は従来より高くなっていると推測される。しかし、平成 18 年の健康保険法改正により、任意継続の被保険者に対しての付加給付や出産祝い金の給付がいずれ廃止されることから、任意継続の手続きをする者の減少が予測され、無保険者が増加することになりかねないと懸念される。

参考までに、就労タイプ別就労実態を全数対象及びそのうちの 10 ヶ月間以上就業した常勤的派遣労働者対象に分けて、それぞれの比率、及び平均総就労期間、平均契約回数、空白発生率を以下の表に示した。

表 10. 就労タイプ別就労実態 (全数対象)

(有効回答 : 9,151 件)

| 契約回数 | 派遣元数 | 派遣先数 | 派遣スタッフのタイプ                          | 比率    | 平均総就労期間 | 平均契約回数 | 空白発生率 |
|------|------|------|-------------------------------------|-------|---------|--------|-------|
| 複数回  | 1社   | 1部署  | 派遣元固定・更新・派遣先定着型<br>(契約複数回×元1×先1)    | 36.5% | 10.7ヶ月  | 3.5回   | 15.5% |
|      |      | 複数部署 | 派遣元固定・再契約・派遣先移動型<br>(契約複数回×元1×先複数)  | 15.8% | 9.0ヶ月   | 4.4回   | 71.8% |
|      | 複数社  | 1部署  | 派遣元移動・再契約・派遣先定着型<br>(契約複数回×元複数×先1)  | 1.6%  | 9.9ヶ月   | 3.7回   | 36.1% |
|      |      | 複数部署 | 派遣元移動・再契約・派遣先移動型<br>(契約複数回×元複数×先複数) | 16.9% | 8.1ヶ月   | 4.8回   | 81.0% |
| 1回   | 1社   | 1部署  | 単契約・期間満了型<br>(契約1回×元1×先1)           | 長     | 12ヶ月    | 1回     | 3.9%  |
|      |      |      |                                     | 短     | 4.4ヶ月   | 1回     | 46.2% |

\* 「単契約・期間満了型」の「長期継続型」とは、最近1年間、契約1回で、12ヶ月就労した者を対象とし、「短期継続型」は、11ヶ月以下の就労であった者を対象としている。

表 11. 就労タイプ別就労実態（常勤的派遣スタッフ対象）

（有効回答：5,642 件）

| 契約回数 | 派遣元数 | 派遣先数 | 派遣スタッフのタイプ                          | 比率    | 平均総就労期間 | 平均契約回数 | 空白発生率 |      |
|------|------|------|-------------------------------------|-------|---------|--------|-------|------|
| 複数回  | 1社   | 1部署  | 派遣元固定・更新・派遣先定着型<br>(契約複数回×元1×先1)    | 47.7% | 11.9ヶ月  | 3.6回   | 7.6%  |      |
|      |      | 複数部署 | 派遣元固定・再契約・派遣先移動型<br>(契約複数回×元1×先複数)  | 15.1% | 11.4ヶ月  | 4.5回   | 61.4% |      |
|      | 複数社  | 1部署  | 派遣元移動・再契約・派遣先定着型<br>(契約複数回×元複数×先1)  | 1.8%  | 11.7ヶ月  | 4.1回   | 19.2% |      |
|      |      | 複数部署 | 派遣元移動・再契約・派遣先移動型<br>(契約複数回×元複数×先複数) | 12.1% | 11.2ヶ月  | 5.1回   | 72.1% |      |
| 1回   | 1社   | 1部署  | 単契約・期間満了型<br>(契約1回×元1×先1)           | 長     | 20.6%   | 12ヶ月   | 1回    | 3.9% |
|      |      |      |                                     | 短     | 2.8%    | 10.5ヶ月 | 1回    | 51%  |

引用した調査報告書では次のようにまとめている。

①派遣就労先は定着型の傾向があるが、派遣スタッフの多くは短期の派遣契約を更新するなどして継続もしくは断続的に就労している。

②「今後も派遣スタッフとして働きたい」とする者が多く、比較的就労満足度は高い。

③派遣先移動型の派遣労働者においては、空白期間の発生する確率が他のタイプの倍以上に達することもあり、就労期間が長く短時間勤務契約率が低いにもかかわらず、派遣先移動型の社会保険加入率は著しく低くなっている。

④「1年間の長期的な単契約で、1社に定着しつつ就労する」タイプの存在も確認され、調査対象期間内の1年間でフル就労した者は12.7%であった。

#### 4. 派遣元と締結している現在の派遣契約期間

2002年8月社団法人日本人材派遣協会が株式会社ニッセイ基礎研究所に委託して実施調査<sup>4)</sup>によると、派遣労働者が派遣元と締結している現在の平均派遣契約期間は6.7か月である。「3か月」が41.8%、「6か月」が21.1%で、現在の就業部署で同一業務に継続して派遣で働いている期間とのギャップがあり、多くの派遣労働者は契約を更新して同一業務に従事していることがうかがえるとしている。

年代別では、20代、30代では「3ヶ月」が4割を超えるが、40歳以上では「6ヶ月」(28.1%)や「12ヶ月」(21.6%)の割合が高く、比較的長期の契約が多くなっている。

実際に派遣就労を継続している期間別にみると、「1年以上」継続している場合でも、契約期間は「3ヶ月」や「6ヶ月」が多い。

表 12. 派遣元と締結している現在の派遣契約期間

(単位：%)

|   |          | 調査数   | 3か月未<br>満 | 3 か<br>月 | 4～6 か<br>月未満 | 6 か<br>月 | 7～12<br>か月未満 | 12<br>か月 | 1年1か<br>月～ | 無回<br>答 |
|---|----------|-------|-----------|----------|--------------|----------|--------------|----------|------------|---------|
| 合 計                                       |          | 5,010 | 9.4       | 41.8     | 3.6          | 21.1     | 5.4          | 8.6      | 7.0        | 3.2     |
| 年<br>代<br>別                               | 20代      | 2,101 | 9.5       | 41.9     | 4.2          | 19.5     | 6.9          | 7.5      | 7.3        | 3.2     |
|   | 30代      | 2,314 | 10.1      | 44.6     | 3.3          | 21.1     | 4.2          | 7.0      | 6.8        | 2.9     |
|   | 40歳以上    | 462   | 5.2       | 27.3     | 2.6          | 28.1     | 3.9          | 21.6     | 7.1        | 4.1     |
| 同<br>一<br>就<br>労<br>継<br>続<br>期<br>間<br>別 | 6か月未満    | 1,372 | 16.2      | 40.3     | 9.7          | 15.6     | 5.3          | 6.3      | 3.9        | 2.8     |
|   | 6か月～1年未満 | 1,024 | 6.2       | 39.6     | 1.5          | 19.2     | 17.4         | 9.4      | 4.1        | 2.6     |
|   | 1～2年未満   | 1,380 | 8.0       | 45.5     | 1.4          | 21.0     | 0.7          | 8.2      | 11.9       | 3.3     |
|   | 2～3年未満   | 592   | 6.3       | 44.4     | 1.0          | 28.9     | 1.0          | 7.1      | 8.1        | 3.2     |
|   | 3年以上     | 624   | 5.6       | 38.1     | 1.0          | 28.8     | 0.3          | 14.9     | 7.2        | 4.0     |

## 5. 課題

以上の派遣就労の実態を踏まえて、一般の(非派遣)労働者と比較しながら、派遣労働者の健康管理上の課題を列举する。

### (1) 一般健康診断

1年未満の短期断続就労が多く、現行の雇入れ時健康診断や定期健康診断の対象に該当しない場合がある。

労働安全衛生法では、健康診断の対象を「常時使用する労働者」と表現しており、「常時使用する労働者については、期間の定めのない契約の労働者か、期間を定めていても1年以上の場合、短期の契約であっても更新により1年以上使用されている者」が該当すると説明されている。(平 5・12・1 基発第 633 号)

労働者派遣法においても、「常用雇用労働者」とは、雇用契約の形式の如何を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者をいい、具体的にはいずれかに該当する者をさしている。

①期間の定めなく雇用されている者

②一定の期間(例えば、2か月、6か月等)

を定めて雇用されている者であって、その雇用期間が反復継続されて事実上期間の定めなく雇用されている者と同等と認められる者。すなわち、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者、又は、採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者。

現状では、大手派遣元事業所では、6ヶ月以上就労している派遣労働者を定期健康診断の受診対象とし、契約中の派遣労働者に通知しているところが多い。

したがって、短期契約の就労を繰り返して、空白期間が生じている派遣労働者のなかには、数年間にわたって、定期健康診断を受診しない例も存在することとなる。

また、派遣先事業所のリスク管理上から、派遣元事業所が派遣労働者の健康情報を求められることがある。就労する作業の内容によっては、健康面の適正配置の必要上、詳細あるいは特別な健康情報が要求される例もみられている。こうした場合、情報収集に時間がかかり就労が速やかに開始されない可能性がある。