

200500997B

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16-17年度総合研究報告書

主任研究者 矢野 栄二

平成18(2006)年 4月

## 目 次

### I. 総合研究報告

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. 16年度研究報告

#### 1. 総括研究報告書

矢野栄二 ----- 13

#### 2. 分担・関連研究報告書

(1) 雇用の多様化と安全衛生上の課題—インタビュー調査による課題の整理—

森 晃爾 ----- 23

(2) 職場の多様性の現状把握と課題抽出

山田誠二 ----- 43

(3) 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

栗原伸公 ----- 55

(4) 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—

錦谷まりこ ----- 69

(5) 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 ----- 101

### III. 17年度研究報告書

#### 1. 総括研究報告書

矢野栄二 ----- 133

#### 2. 分担・関連研究報告書

(1) 派遣労働者の就業実態

飯島美世子・廣 尚典 ----- 141

(2) 職場の多様性の現状把握と課題抽出	
山田誠二	----- 155
(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	----- 171
(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	----- 215
(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	----- 263
(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	----- 285
(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、 安全衛生活動責任体制評価シート集の開発 ―	
森 晃爾	----- 297
V. 研究成果の刊行に関する一覧表	----- 323

厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）

総合研究報告書

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、近年の労働環境の変化、特にパート、嘱託、派遣など非正社員の増加に見られる雇用の多様化の実情を把握し、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事である。従来あまり検討されることがなく未整理な部分の多いこの問題について、まず現状を把握するための調査を行った。そのため既存全国調査や派遣業界での調査の二次解析から雇用の多様化の現状とその労働衛生管理とのかかわりについて情報を集めるとともに、新聞記事となった事例の収集も行った。実地調査としては、大企業から中小企業にまでいたるさまざまな規模の事業所の産業医や衛生管理担当者、人事担当者から情報収集を行った。また、派遣等を経験してきた世代の女性からの聴き取り調査した。こうして得られた情報を、作成した問題点整理のための枠組みを用いて解析検討した。次に不安定な雇用形態が健康に及ぼす影響についての先行研究のレビューを行い、実際に研究開発事業所において、就業形態と女性特有の健康状態の調査と、同様の事業所での任期制職員と定年制職員の健康状態や受診状況の比較調査を断面及び縦断的に調べた。さらに多様な雇用形態下での労働者の健康障害と労務管理及び安全配慮義務に関した判例から、法的枠組みを考察した。加えて現状調査に用いた聴き取り票を発展させ、責任体制の明確化や改善を促すためのツールの開発を試みた。

これらの結果、個々の企業はもとより全国レベルで、雇用の多様化と非正社員の増加が進行し、雇用形態の差が、職場内だけでなく生活や家族、労働者の生涯にまで影響を及ぼしている事が示された。こうした状況に対して事業所では、雇用の多様化に応じた人事把握や労務管理体制となっておらず、結果として安全衛生面でも健康教育、健康障害の防止、健康管理、問題発生後の対応等々種々の問題が存在した。派遣等の非正規労働が健康に及ぼす影響については、海外の研究では例えば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、その他の指標や対象・方法によって結果は一致せず、またわが国ではこうした観点からの研究はほとんどなかった。正規職員と非正規職員を対比した実証研究を行ったところ、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く、メンタルの問題で事業所内診療所の受診が多かった。関連した裁判事例の分析ではこの問題の法的枠組みを整理し、あるべき方向性や制度の検討を行った。本研究で用いた調査票を発展させた評価シートは多様な雇用形態の労働者個々に対する責任体制を明確にし、改善を促すための道具となると考えられ、インターネットで公開し、広範な利用の便に供した。

今日わが国では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労働者の健康や生活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、労働の実質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不可欠である。またこうした状況下での産業保健活動で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

近年の急速な産業構造の再編と人々の就業意識の変化の中で、パートタイム労働者、派遣社員、契約社員、嘱託社員など、「非正社員」と呼ばれる労働者の割合が増加している。総務省統計局の「労働力調査」によると、1990年には約880万人であった非正社員数が、2003年には1,500万人を超えて雇用者全体の28.1%を占めており、企業は、正規・終身雇用という雇用形態を前提とした管理方法の見直しを迫られている。その中には当然、事業所内の安全衛生面での管理も含まれる。そこで厚生労働省は、第10次労働災害防止計画の中で、「就業形態の多様化、雇用の流動化等への対応」を基本方針の一つに掲げ、「労働安全衛生関係法令の充実を始め、安全で健康に働くことができる職場を実現するための実効ある仕組みの整備を図る」とした。そこで本研究は雇用形態の多様化を中心とした労働者を取り巻く環境の変化の実情を把握し、それに対応した労働衛生管理体制内容の方向を明らかにすることを目的として行われた。

#### B. 研究方法( )は主な担当者と報告年)

##### 1. 全国調査資料等の二次解析

①「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査」から(前田16年)

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」の個人調査における単純集計結果から、雇用形態の違いによる労働条件や労働者の生活についての差異を、週所定労働時間、月収、年代別構成、社内教育訓練、保険・年金の加入率、配偶者の有無、子供の有無と末子の年齢について調べた。

②「平成14年労働者健康状況調査報告」から(前田16年)

厚生労働省の「平成14年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。

③「登録型派遣労働者の就労実態と労働意識」から(飯島・廣17年)

(社)日本人材派遣協会が平成13年にまとめた「登録型派遣労働者の就労実態と労働意識」および同協会による「人材派遣白書」等をもとに、主に健康管理に関する派遣労働の概要と今後の課題を考察した。

##### 2. 新聞記事の事例による検討(前田16年)

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”と“全国新聞・雑誌記事索引/G-Search”を用い、2000年から2005年にかけての新聞・雑誌記事から「雇用形態の多様化」において生じたと思われる労働条件や権利、生活に関連した事例を集め、代表的な記事については詳細に検討した。

### 3.事業所における調査

#### ① 大企業内の事業所の持つ多様性についての調査(山田16.17年)

雇用形態の多様性について、従業員約2500名の製造業大規模事業場で、特殊健診等を必要とする有害業務に下請け業者、派遣業者等社員以外の作業員(社外員)がどれくらい従事しているかを調査した。また、業務により派遣・請負などの社外員の比率が変化する状況を把握するために、研究開発事業場(使用者約2000名)での社外員の割合を、事務部門、基礎研究部門(実験)、設計開発部門の3部門で調査した。一方就業形態の多様性を明らかにするため、労働基準法の32条の2,3,4に規定された「労働時間」の緩和条項に従った交替制勤務体制について調査した。さらに派遣会社2社の5年間の健康保険被保険者数のデータから、派遣労働者の推移を調べた。

#### ② 人事・労務担当者、安全衛生スタッフ等を対象にした調査(森16年)

各企業の人事・労務担当者、安全衛生スタッフ等を対象とし、雇用形態と、その安全衛生上の課題を組み合わせたマトリックスに従い調査を行った。調査は様々な雇用形態があり、一定の産業保健活動が行われていると思われる7企業で行われた。調査

内容は資本関係や健康保健組合との関連も含めて雇用形態を整理し、安全衛生管理についての責任の所在や産業保健サービスの実施状況、企業間の連携の実態および企業・事業場内で認識されている安全衛生管理上の問題点について、面接により聴取した。

#### ③ 嘱託産業医を中心にした調査(錦谷16年)

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。調査内容は、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。労働衛生管理の質問内容は、正社員と非正社員の間一般的な労働衛生管理の差、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との違いに注目した。

#### ④ 中小企業での調査(栗原16年)

某県内の多様な業種の従業員数50名以下から300名程度までの中小企業、10事業所の協力により衛生管理の責任者に面接調査を行った。調査内容は、業種等会社概要、雇用形態別労働者数、職種、労働期間、雇用形態別労働衛生管理体制、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、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等である。

#### ⑤ 30歳前後の女性に対する調査(栗原17年)

パートや派遣経験のある30歳前後の某女子大卒業生約30名に対し面接を行い、大学卒業後の就業形態、健診受診状況を経時

的に聴き取るとともに、産業保健活動に対する認識等について調査した。

#### 4. 雇用の多様化が健康に及ぼす影響についての内外の文献調査（柏原17）

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を精読し、結果の妥当性や研究相互の関係を検討した。また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。

#### 5. 研究・開発事業所における実証研究

##### ①就業形態と健康状態の事例研究（錦谷16年）

就業形態の違いが女性特有の健康症状に及ぼす影響について調べるため、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・行動と、月当たり平均時間外労働時間（健診直前から6ヶ月）の関係を、某情報サービス会社勤務の女性136人で調べた。

##### ②雇用形態と健康状態についての横断的、縦断的研究（錦谷17年）

研究開発機関の職員について行われた3種のメンタル関連健康調査結果を定年制職員と任期制職員間で横断的に比較した。また同事業所の定期健診結果について5年間の縦断的観察を行い、検査所見の変動を定年制職員と任期制職員間で比較した。また事業所内診療所の受診をメンタル関連理由とそれ以外でわけ、雇用関係での違いを調べた。

#### 6.判例分析を通じた法的枠組みの整理（廣

石17年）

派遣・下請け労働者の労務管理や安全配慮義務について、関係裁判事例の判決を分析してその法的考え方を整理し、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。

#### 7. 事業所内の多様な雇用状況の把握と責任明確化および改善のためシートの開発（森17年）

各企業の人事・労務担当者、安全衛生スタッフ等を対象とした、雇用形態とその安全衛生上の課題把握のためのインタビュー用マトリクスに、試行を重ねて改良を加え、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、さらに改善を促すためのシートを作成した。

### C. 研究結果

#### 1. 全国調査資料の二次解析

##### ①「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査」から

社内教育訓練は正社員、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。保険・年金の加入率は正社員のほぼ100%に対し、契約社員、嘱託社員、出向社員、派遣労働者はほぼ70%以上、臨時、パートは、ともに40%に満たなかった。配偶者の有無や子供の有無、末子の年齢も雇用形態で異なっていた。

##### ②「平成14年労働者健康状況調査報告」から

定期健康診断の機会が提供されている労働者の割合は、一般社員＞契約社員＞契約社員の順であった。健康診断受診率も雇用形態によって異なり、一般社員は、契約社員やパートに比べ、全体での受診率および機会提供者中の受診率が共に高く、健診結果の有所見率は契約社員は一般社員に比べ高かった。

### ③「登録型派遣労働者の就労実態と労働意識」から

人材派遣業協会加盟604社中515社から回答を受けた。その派遣人数合計は約54万人で1社平均約千人であるが、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社に定着就労している派遣労働者も約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が挙げられた。

## 2. 新聞記事の事例による検討

新聞等記事データベースから検索された事例を、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り、多くは雇用形態の違いと関連した差異を問題にしたものであった。保険・労災、育児休暇の3つについての事例を詳細に検討した。

## 3. 事業所における調査

### ① 大企業内の事業所の持つ多様性についての調査

この事業所内の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。就業時間について定めた労働基準法32条の2以降の緩和条文によりさまざまな変形労働時間が生まれていた。その結果、作業者本人しかそのシフトがわからないといったことも見られた。

### ② 人事・労務担当者、安全衛生スタッフ等の調査

派遣社員が資材部門の所管であったり、個別の部署毎で契約されていて、事業所内の管理担当も一本化していないために、企業として労働者の存在を把握しきれていないというケースがあった。契約・管理担当窓口を一本化し、情報が人事・労務部門や安全衛生担当部門に伝達されるように社内ルートを整備することの必要性が示された。雇用形態ごとの安全衛生上の課題を概括すると、正社員、嘱託・契約社員、パート・アルバイトなど指揮・命令を受ける企業と直接雇用契約を結んでいる者については、あまり大きな問題は生じておらず、多くの課題は派遣・出向・請負社員など複数の企業が関与する労働者についての安全衛生管理上の責任が不明確な部分と、企業間の連携が必要な部分に集中していた。



### ③ 嘱託産業医を中心にした調査

雇用形態に関わらず、事業場内の組織の位置や予算等の関係により、健康管理を行う者が流動的に決定されることが示唆された。また、健康診断以外の安全情報や健康情報についても、事業場内の所属組織の位置や雇用身分等による共有の程度が不明確であった。

### ④ 中小企業での調査

今回の調査は管理が優良なところが多く中小事業所の全体を反映していない可能性には注意する必要があるが、本調査では、ごく短期のアルバイトを除けば、作業環境管理、作業管理、健康管理、衛生教育のすべてで、雇用形態にかかわらずほとんど同一である事業所が多かった。

### ⑤ 30歳前後の女性に対する調査

某女子大卒業生に対する面接調査の結果では、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。

## 4. 雇用の多様化が健康に及ぼす影響についての内外の文献調査

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、健康自己評価と慢性疾患については逆に低かった。この他の点については研究により、また用いた指標により結果が一致しない事が多か

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。

## 5. 研究・開発事業所における実証研究

### ① 就業形態と健康状態の事例研究

全国調査（20～49歳の女性から無作為抽出）と比較して本研究対象の鎮痛剤使用率は高く、特に過重労働者群の鎮痛剤服用率は1.7倍であった。しかし本研究対象は月経前後で仕事の能率に差を感じていなかった。

### ② 雇用形態と健康状態についての横断的、縦断的研究

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。

## 6. 判例分析を通じた法的枠組みの整理

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ている。そしてそういう状態の労働者に対す

る安全配慮義務違反、不法行為を認定している。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。

#### 7. 事業所内雇用状況の把握と責任明確化および改善のためシートの開発

事業所内において派遣、出向、パートなどの非正規労働者集団の実態を把握する、これら労働者の安全衛生に関する責任体制の現状を把握する、さらに改善案検討策定を促すという目的それぞれのための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

#### 1. 全国調査資料の二次解析

① 「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査」からは、雇用形態の違いが産業構造の流動化や個人の生涯設計の多様化ということを超えて、労働安全衛生に係わる状況にまで差を生じさせていることが示唆された。例えば教育訓練においては、全雇用形態でも半分に満たない実施であるが、派遣とパートに関しては、さらに少なかった。そのほか生活やその保障、家族構成にまで雇用形態が強く関与し、一般に非正社員の方が生活上の不利が考えられる。

② 「平成14年労働者健康状況調査報告」では、契約社員については一般社員に比べ健康診断の機会提供率、受診率が低いのに

有所見率は高く、それは「定期健康診断結果調」で示される全受診者と比較しても、契約社員の有所見率は高いことが推測される。

③ 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。人材派遣業協会の調査からは、派遣労働者については安全衛生面でも多くの課題があることが伺え、今後の検討と整備が待たれる。

2. 新聞記事の検索による事例では、上の調査結果とあわせて考察することで、全国的な調査結果で示された問題の具体的な把握が可能となった。

#### 3. 事業所における調査

① 大企業内の事業所の持つ多様性についての調査では、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。こうした状況下では、共通の認識を教育する労働衛生教育が必要である。多種多様な労働者が共存共栄し、棲み分けていくことを指導・支援するという統括管理的配慮が求められている。また、多様性の高い職場環境で、職場に潜む「安全・衛生」のハザードやリスクを把握し、それを評価するマネジメントシステムの構築と職場環境への変化に対応できる体制づくりが必要となっている。産業保健サービスの外注化も急速に進行している。産業医の業務も『健康管理』業務中心からマ

ネジメントと中心とする『総括管理』業務へと変化しており、職場環境への変化に対応できる体制づくりが必要である。

## ② 企業の人事・労務担当者、安全衛生スタッフ等を対象にした調査から

労働者の安全衛生管理では、どういう労働者が存在するかを把握することが最初のステップになる。派遣社員の管理担当部門が一本化していなかったりそれが資材部門であり人間としての労働者の存在を把握しきれていないというケースがあったことに対し、契約・管理担当窓口を一本化し、情報が人事・労務部門や安全衛生担当部門に伝達されるように社内ルートを整備することが必要であろう。雇用形態ごとの安全衛生上の課題を概括すると、正社員、嘱託・契約社員、パート・アルバイトなど指揮・命令を受ける企業と直接雇用契約を結んでいる者については、あまり大きな問題は生じておらず、多くの課題は派遣・出向・請負社員など複数の企業が関与する労働者についての安全衛生管理上の責任が不明確な部分と、企業間の連携が必要な部分に集中していた。雇用の多様化に対応した適切な安全衛生管理を行うためには、労働者の雇用形態、安全衛生管理上の責任の所在・範囲および産業保健サービスの適用範囲を明確にして、課題を具体化することが重要である。今回調査のために開発したマトリクスは今後、企業が自らの安全衛生管理を整理するためのツールへと応用発展させられる可能性がある。

## ③ 嘱託産業医を中心にした調査

雇用形態に関わらず、事業場内の組織の位置や予算等の関係により、健康管理を行う者が流動的に決定されることが示唆され

る。また、健康診断以外の安全情報や健康情報についても、事業場内の所属組織の位置や雇用身分等による共有の程度が不明確で、定型的な情報交換のシステムの整備が必要である。

## ④ 中小企業での調査

本調査では小規模の事業所では、家族的な結びつきの中で管理運営が行われているため、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状態にあったが、こうして得られた情報を専門家に伝え生かす体制には問題があった。雇用形態と健康障害の関連については、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るが、むしろ正社員に責任が集中することによる正社員の心身両面の健康障害の危険性も考えられた。今回の調査は管理が優良なところが多く中小事業所の全体を反映してない可能性は高いが、さまざまな雇用形態を採る中で、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。

⑤ 30歳前後の女性に対する事例調査研究からは、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。

4. 雇用の多様化が健康に及ぼす影響についての内外の文献調査

仕事の量的負荷と労働時間は正社員の方が多いこと、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。

## 5. 研究開発事業所における実証研究

① 就業形態と健康状態の事例研究では、特に過重労働者群の鎮痛剤服用率は高いにもかかわらず特に月経前後で仕事の能率に差を感じておらず、鎮痛剤の服用等により女性特有の健康状態をコントロールしている可能性がある。

② 雇用形態と健康状態についての横断的、縦断的研究では、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。

## 6. 判例分析を通じた法的枠組みの整理

多様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。

## 7. 事業所内の多様な雇用状況の把握と責任明確化および改善のためシートの開発.

現状と問題点の把握および改善のためのツールとして、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多様化し、その数や業務範囲も広がってきている。産業構造の再編や労働者の意識の変化の中、雇用形態の多様化と非正社員の増加は今後も避け得ないところであろうし、多様な雇用形態の下では、給与や労働条件に差が生まれるのも必然のことであるかもしれない。しかし、労働者の生命に係わる安全と衛生について差があることは許されない。ところが現状は、雇用の変化、形態の多様化に安全衛生面の制度やシステムが追いついていない。例えば全国調査では雇用形態により作業前教育の実施率が異なり、健診も含めた健康管理の体制も異なることに端的に示されるように、雇用形態の差が健康管理ひいては労働者の健康そのものの差に繋がりがねない状態にある。それでも安全につ

いては比較的、統一的な取り扱いが見られる場合が多いが、衛生管理については制度上も落差が大きく、しばしばいわれる「安全と衛生は車の両輪」の理念が実現していない。しかしこの問題については、従来あまり議論されてこなかったため、検討の枠組みや改善の道筋が明白ではなかった。本研究はこれまでほとんど整理されていなかった現状の問題点の指摘と、包括的な検討の枠組みを明らかにし、いくつかのとりべき対応の可能性を示すことを目指して行われた。その結果、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ことが明らかになった。また事例にまではいたらなくても、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る。

一方、こうした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、改善である。その基本となるのは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および責任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。

## 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, Y. UETA: 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)、pp 77-83、2004年

・ 山田誠二：「産業医の覚書—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)、pp 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)、pp 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

用者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  
なし

厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）

16年度 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、パート、嘱託、派遣など非正社員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事である。研究初年度の平成16年度は、従来あまり検討されることがなく未整理な面の多いこの問題について、全国や事業所の状況を収集し整理して把握することと、その中で明らかになった問題点を提示することを主に目指した。

方法としては、雇用の多様化を中心とした労働環境の変化とその労働衛生管理とのかかわりについて、大企業から中小企業にまでいたるさまざまな規模の事業所の産業医や衛生管理担当者、人事担当者から情報収集を行った。また既存全国調査の二次解析からも情報を集めるとともに、新聞からの事例収集も行った。こうして得られた情報を、作成した問題点整理のための枠組みを用いて解析検討した。また、就業形態と健康状態の事例研究も行った。

その結果、個々の企業はもとより全国レベルで、雇用の多様化と非正社員の増加が進行し、雇用形態の差が、労働者の直接の雇用条件のみならず生活や家族、労働者の生涯にまでかかわる差につながっている事が示された。こうした状況に対して事業所では、雇用の多様化に伴う人的多様性について統一的な把握がなされておらず、人事担当者ですら知らない労働者が事業所内で働いている場合もあった。そのため、労働衛生活動を行う部局でも活動の対象が明確となっていないことが多かった。結果として安全衛生面も含め労働者間の連絡連携が不十分で、健康教育、健康障害の防止、健康管理、問題発生後の対応のいずれにおいても雇用形態間での差があり、問題が考えられた。一方、全体を掌握できる担当者が置かれた中小企業では、比較的状況が良く把握されていた。

当面、雇用の多様性を横断した統一的な人事把握、連絡連携の充実、管理責任体制の明確化等の対策が必要である。またそれだけでなくより根本的には、労働安全と同様に労働衛生管理においても労働する場における一律の管理への移行が求められよう。次年度は改善策実施にあたっての問題点の整理と対応策、およびより本質的な解決に至る方策の可能性を検討する予定である。

分担研究者

森 晃爾 産業医科大学 教授  
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 助教授  
錦谷まりこ 帝京大学 助手

者、派遣社員、契約社員、嘱託社員など、「非正社員」と呼ばれる労働者の割合が増加している。総務省統計局の「労働力調査」によると、1990年には約880万人であった非正社員数が、2003年には1,500万人を超えて雇用者全体の28.1%を占めており、企業は、正規・終身雇用という雇用形態を前提とした管理方法の見直しを迫られている。

A. 研究目的

近年の急速な産業構造の再編と人々の就業意識の変化の中で、パートタイム労働



その中には当然、事業所内の安全衛生面での管理も含まれる。そこで厚生労働省は、第10次労働災害防止計画の中で、「就業形態の多様化、雇用の流動化等への対応」を基本方針の一つに掲げ、「労働安全衛生関係法令の充実を始め、安全で健康に働くことができる職場を実現するための実効ある仕組みの整備を図る」とした。そこで本研究は雇用形態の多様化を中心とした労働者を取り巻く環境の変化の実情を把握し、それに対応した労働衛生管理体制内容の方向を明らかにすることを目的として行われた。

## B. 研究方法

各分担研究者、研究協力者により以下の研究が行われた。

### 1. 全国調査資料の二次解析

①「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査」から

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」の個人調査における単純集計結果から、雇用形態の違いによる労働条件や労働者の生活についての差異を、週所定労働時間、月収、年代別構成、社内教育訓練、保険・年金の加入率、配偶者の有無、子供の有無と末子の年齢について調べた。

②「平成14年労働者健康状況調査報告」から

厚生労働省の「平成14年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。

### 2. 新聞記事の事例による検討

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”による朝日新聞の朝刊、夕刊、週刊の記事と“全国新聞・雑誌記事索引/G-Search”による全国紙、地方紙、専門紙、スポーツ紙、週刊誌、経済誌記事など51紙誌のデータベースを用い、2000年1月1日より2005年2月5日までの記事から「雇用形態の多様化」において生じたと思われる労働条件や権利、生活に関連した事例を集め、特に代表的な記事を取り出し詳細に検討した。

### 3. 事業所における調査

① 大企業内の事業所の持つ多様性についての調査

企業内の各事業所についてはでは雇用形態、就業形態、事業規模、産業保健サービス、労働力の各面で多様性を持つが、そのうちまず雇用形態の多様性について、従業員約2500名の機器具製造業の大規模事業場で、害業務、深夜勤務などの特殊健診等を必要とする業務へ、下請け業者、派遣業者等社員以外の作業員(社外員)がどれくらい有害業務に従事しているかを、特殊健診の受診結果から調査した。また、業務により派遣・請負などの社外員の比率が変化

する状況を把握するために、研究開発事業場（使用者 約 2000 名）での社外員の割合を、事務部門、基礎研究部門（実験）、設計開発部門の 3 部門で調査した。一方就業形態の多様性を明らかにするため、労働基準法の 32 条の 2,3,4 に規定された「労働時間」の緩和条項に従った交替制勤務体制について調査した。

## ② 企業の人事・労務担当者、安全衛生スタッフ等を対象にした調査

各企業の人事・労務担当者、安全衛生スタッフ等を対象として、雇用形態と、その安全衛生上の課題を標準化した方法で適切に聞き取るために、縦軸に対象企業・事業場で認識されている雇用形態を、横軸には安全衛生対策に関連する項目をあて、各雇用形態での安全衛生管理状況と問題点が把握できるようにしたインタビュー用マトリクスを作成した。

調査対象として様々な雇用形態があり、一定の産業保健活動が行われていると思われる 7 つの企業を選定し、それぞれ人事・労務担当者と安全衛生あるいは産業保健スタッフ 1 - 3 名の指名を得た。この担当者に上述のインタビュー用マトリクスを用いて、資本関係や健康保健組合との関連も含めて雇用形態を整理し、安全衛生管理についての責任の所在や産業保健サービスの実施状況、企業間の連携の実態および企業・事業場内で認識されている安全衛生管理上の問題点について、面接により聴取した。

## ③ 嘱託産業医を中心にした調査

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。労働衛生管理の質問内容は、正社員と非正社員の間一般的な労働衛生管理の差、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との違いに注目した。

## ④ 中小企業での調査

某県内の多様な業種の従業員数 50 名以下から 300 名程度までの中小企業、10 事業所の協力により衛生管理の責任者に面接調査を行った。調査内容は、業種等会社概要、雇用形態別労働者数、職種、労働期間、雇用形態別労働衛生管理体制、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、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等である。

## 4. 就業形態と健康状態の事例研究

就業形態の違いが女性特有の健康症状に及ぼす影響について調べるため、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・行動と、月当たり平均時間外労働時間（健診直前から 6 ヶ月）の関

係を、某情報サービス会社勤務の女性 136 人で調べた。

## C. 研究結果

### 1. 全国調査資料の二次解析

①「平成 15 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」から

社内教育訓練は全体的に 50%に満たない実施率であったが、内訳では正社員、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。保険・年金の加入率について、正社員は雇用保険、健康保険、厚生年金の 3 つともほぼ 100%の加入率であったが、契約社員、嘱託社員、出向社員、派遣労働者においてはほぼ 70%以上、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、雇用保険もほぼ 50%の加入率であった。配偶者の有無については正社員、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。子供の有無と末子の年齢は、子供を持つ割合は派遣社員は特に低く、20%をわずかに超える程度であった。正社員において末子に乳幼児がいるのは、男性が 10%を超えているのに対して、女性では 5%程度であった。

②「平成 14 年労働者健康状況調査報告」から

定期健康診断の機会提供は雇用形態によって異なっており、一般社員>契約社員>契約社員の順であった。健康診断受診率も雇用形態によって異なり、一般社員は、契約社員やパートに比べ、全体での受診率および機会提供者中の受診率が共に高く、健診結果の有所見率は契約社員は一般社員に比べ高かった。

### 2. 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り、多くは雇用形態の違いと関連した差異を問題にしたものであった。保険・労災、育児休暇の 3 つについての事例を紹介した。

### 3. 事業所における調査

① 大企業内の事業所の持つ多様性についての調査

人的多様性については、電気機器部品製造事業場における特殊健康診断では社外員の受診率は社員の 10%であった。健診項目別で社外員が多い項目は上肢・腰部健診、VDT健診、鉛健診であった。上肢・腰部健診受診割合が社員の 10 倍も割合が高く、組み立てや検査などの単純作業が多く請負われている特徴を示していた。深夜勤健診の受診者が社員に圧倒的に多いのは、特定

業務従事者健診として、年2回の定期健診が義務づけられており、社外員では一般健診として受診されているものと思われる。社外員では深夜勤を専門に行う作業も多く認められた。研究開発事業場における社員・社外員比は事務部門では、一般事務を主な仕事として、約20%の社外員が業務を行い、実験部門では、約30%、設計開発部門では、130%と社員以外の作業が多い結果となった。各開発チームに平等に社外員が配置されているのではなく、研究予算の多い重点開発チームに社員・社外員が配置されていた。

就業時間の多様性については、労働基準法の32条の2、3、4、5の緩和条文により様々な種類の新しい交替制勤務がなされ、特に日勤と夜勤の二交替勤務が増えている。このために、事業場内にはいつも作業員が働いていて、どのシフトで作業員が働いているのかは作業員本人にしか知らないという状況もみられ、これが過重労働負荷の原因となっている。

## ② 企業の人事・労務担当者、安全衛生スタッフ等を対象にした調査

7つの事業所での調査の結果、企業間の資本関係の有無は、安全衛生上の関係にも影響していた。また、慣習や過去の経緯、企業の認識が安全衛生管理に影響している場合もみられた。また産業保健部門が健診機関としての機能を持つ場合と持たない場合で異なっていた。派遣元、出向元・先あ

るいは請負会社と契約を結び、契約範囲内での健康管理を請け負い事後措置等を行うケースがあった。

嘱託・契約社員の場合、正社員と同様の安全衛生管理を受けている場合が多かった。

パート・アルバイトは安全衛生管理上の責任の所在は明確で、法的適用基準により実施されていたが、法定外の事項に関しては、健康保険組合加入の有無等により異なっていた。安全衛生教育に関しては、業務上必要なものに関しては、受講させていた。

派遣社員は安全衛生管理の責任の所在に関して、概して安全は派遣先が責任を負い、健康管理は派遣元が責任を負うと認識されていた。労働衛生教育の実施に関しては、危険・有害業務に就く場合には企業あるいは受け入れ部門による教育が行われていたが、事務系の派遣社員に対する教育は省略されているという企業もあった。現場の各部門が資材部門等を通じて派遣契約を結ぶために、管理部門が派遣社員の存在自体を把握できていないという企業もあった。

出向社員は出向社員に対する安全衛生管理上の責任に関しては、安全と衛生は出向先、あるいは双方が責任を負うと認識されていた。健康管理については、出向元に責任があるとする企業と出向先にあるとする企業があり、一定していなかった。

請負社員は請負社員の安全衛生管理上の責任は、すべて請負会社にあるとの回答であった。しかし、実際の関わりについては、請負会社によって安全衛生に対する意識に