

に、産業保健スタッフは、兼任している企業間の情報授受を明確な取り決めがないままに行うことのないよう、十分注意しなければならない。

5 安全衛生の責任体制確認のためのインタビュー用マトリクス

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。インタビュー調査では、開発したインタビュー用マトリクスを用いることで企業側の雇用形態や安全衛生管理上の責任に対する認識が明確になり、労働衛生上の課題の把握が容易になることが実感された。曖昧であった安全衛生管理の実態が、マトリクスによって整理しやすくなるようである。

今回開発したマトリクスは、我々が聞き取りしながら記入していくことを前提にしていた。単にマトリクスを埋めるだけでなく、インタビューの際に、企業側からみた労働者の区別方法を意識してもらうことで、法律上の枠組みで区別する以上に課題が把握しやすくなったと思われる。今後は、様式や項目を整理するなどの修正を加えることで、各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ていきたいと考えている。

以上を踏まえ、多様な雇用形態を前提として、安全衛生管理を適正に行っていくためのステップを表3に示す。

企業における安全衛生管理のあり方を一つに決めることはできない。むしろ、各企業が、存在する雇用形態を丁寧に区別して、その責任の所在や実施されている産業保健サービスを明確にし、何が課題なのかを具体的に把握した上で、企業にあった対応方法を検討していくことが望ましい。インタビュー調査で明らかになった雇用形態による安全衛生上の課題、その対応方法および産業保健サービス提供のあり方は、その際の参考になると考える。また、各企業での反応から、今回開発したマトリクスは、安全衛生上の課題をより具体的に把握するために大変有用であると思われた。

今後は、今回のインタビュー調査で開発したマトリクスの修正や企業間の契約・手順書等のツール化を行い、仮定した安全衛生管理上のステップおよび作成したツールの実効性を検証していきたいと考えている。

E. 結論

- (1) 企業・事業場内で労働安全衛生管理上の違いが生じる主な背景要因として、雇用関係、資本関係、健康保健組合の同異、慣習、両者の安全衛生管理に対する意識などが挙げら

- れた。
- (2) 企業によっては、人事・労務部門で派遣などの非正社員の把握ができていない場合があった。企業・事業場内での対応や企業間での連携を的確に行っていくためには、非正社員の管理を一本化するなどの対応が必要と考えられた。
- (3) 安全衛生管理の中で、場の管理という意味での安全・衛生に関しては、基本的に指揮・命令系統を持つ企業が行っており、健康診断に関しては法律で責任を負う企業が行っていた。しかし、派遣社員や出向社員など労働契約と指揮・命令系統の異なる雇用形態の場合には、安全配慮義務に関係する事後措置、復職時の措置や過重労働対策など、安全・衛生と健康管理の両方が関わる事項で責任の所在が不明瞭になりやすく、手順書を作成するなどして連携方法を明確に示す必要があると考えられた。
- (4) 派遣社員に関しては、派遣先が派遣先と契約を行う際に、派遣後の業務内容やリスクなどをできるだけ詳細に提示し、派遣会社登録者とのマッチングや事後措置に反映できるよう工夫する必要があると考えられた。
- (5) 出向社員に関しては、安全衛生管理の責任の所在等に関する法的な規定がなく、企業側の意識も低い印象であった。しかし、実態としては、派遣社員と同じように、責任の所在の確認と企業間の連携が必要であり、何らかのルールづくりが必要と考えられた。
- (6) 企業間で連携を行う場合には、それぞれの企業が知るべき情報を明確にし、プライバシーが保護されるような体制を双方でつくる必要があると考えられた。
- (7) 請負社員に関しては、基本的には所属する請負会社が安全衛生管理の責任を持つことになる。しかし、請負会社に対して、設備の安全に関する配慮や助言・指導を行ったり、拡大安全衛生委員会への参加を促したりなど、安全衛生活動をサポートする必要性はあると考えられた。
- (8) 企業で雇用形態に配慮した安全衛生管理を行うためには、実態に合わせて雇用形態の整理を行い、安全衛生管理上の問題点を確認する必要がある。今回開発したインタビュー用マトリクスは、自律的な対応を促すために非常に有用であると考えられた。
- (9) 今後、今回のインタビュー調査で開発したマトリクスの修正や企業間の契約・手順書等のツール化を行い、仮定した安全衛生管理上のステップおよび作成したツールの実効性

を検証していきたいと考えている。

F. 健康危険情報

該当せず

G. 研究発表

学会発表

吉川里江、森 晃爾、小山一郎、小島玲子、茂木佳枝、谷山ゆかり、河下太志：雇用の多様化と安全衛生上の課題に関するヒアリング調査、第78回日本産業衛生学会、2005年4月、東京

H. 知的財産権の出願・登録状況

該当せず

表2 雇用形態と安全衛生管理の状況

- ①嘱託・契約社員
 - ・正社員と同等のサービスを受けている場合が多い。
- ②パート・アルバイト
 - ・勤務条件が基準を満たさない者は、サービスの対象外になる。
- ③派遣社員
 - ・企業・事業場全体の雇用状況が把握ができていなかったり、人事・労務あるいは安全衛生担当に派遣社員の情報が伝わらなかったりすることがある。
 - ・派遣元・派遣先の連携が不十分な場合が多い。
- ④出向社員
 - ・責任の所在に関するきちんとした法的ルールがない。
 - ・出向元・出向先の連携が不十分な場合が多い。
 - ・出向先の安全衛生管理体制や意識に格差がある。
- ⑤請負・協力社員
 - ・請負・協力会社の安全衛生管理体制や意識に格差がある。
 - ・企業間の関係が慣習によって決まっている場合が少なくない。
 - ・元請の意思・監督権がどこまで通用するか不明な場合がある。
- ⑥その他
 - ・産業保健スタッフの立場が曖昧なままに、他企業への産業保健サービスを行っている場合がある。
 - ・雇用形態や企業間の関係によって、情報伝達に格差がある。

表3 雇用の多様化を前提とした安全衛生管理のステップ

- STEP 1 非正社員の契約あるいは管理窓口を一本化する。
- STEP 2 非正社員の契約に関する情報が人事・労務および安全衛生担当部門に伝わるように社内ルートを整備する。
- STEP 3 企業・事業場内の雇用形態・安全衛生管理状況をきちんと把握する
(マトリクスの使用)
- STEP 4 産業保健スタッフが他企業に対してサービスの提供を行っている場合には、必要に応じて、サービスを提供している立場や責任範囲を明確にしておく。
- STEP 5 雇用形態に合わせて、契約、企業間の連携等に関する事項を整備していく。
 - 1)派遣社員・出向社員
 - a.契約の中で、各企業の安全衛生管理上の責任範囲を明確にしておく。
 - b.連携が必要と思われる事項については、情報管理に留意しながら、派遣／出向元と派遣／出向先を組み込んだ手順書を作成しておく。
 - 2)請負・協力社員
 - a.何らかの敷地内ルールをつくったり、安全衛生委員会等の情報共有の場を設けるなどして、安全衛生に関する意思の統一を図る。

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

職場の多様性の現状把握と課題抽出

分担研究者 山田誠二 松下産業衛生科学センター所長

研究要旨 大規模製造事業場では、事業の再編とともに事業場内での1) 人的多様性、2) 就業時間の多様性、3) 事業規模の多様性、4) 産業保健サービスの多様性、5) 労働力の多様性等の多様性が認められる。事業場内で認められる多様性の現状を明らかにし、その課題を整理する目的として、1) 人的多様性と2) 就業時間の多様性について調査研究をおこなった。製造事業場においては、派遣・請負・パートタイム・アルバイト等社員以外の作業員（社外員）が事業場のあらゆる部門で作業をしており、その数は増加の一途である。作業部門により社外員の比率は異なるが、設計・開発や装置産業での比率はますます増加すると予想される。そのような混在作業環境では、共生を図るための新しいパートナーシップに基づいた「安全衛生管理体制」の確立が求められる。

A. 研究目的

企業では非常な勢いで事業の再編成が進んでいる。当然、社員の削減も図られているが、事業場によっては以前と変わらない人員が作業に従事している。社員数の減少による労働力不足は、下請けに請負わせ、関係スタッフの削減分を派遣業者やアルバイト等で補っているのが現状である。下請け、派遣業は就業形態のピラミッドの底辺を支えるものであり、今までは建設業界で主に問題にされてきたが、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いる。しかし、実態については明らかでない。

本研究の目的は、大規模事業場内での多様性の現状を明らかにし、その課題を整理することである。

B. 方法

事業場での多様性は、1) 人的多様性、

2) 就業時間の多様性、3) 事業規模の多様性、4) 産業保健サービスの多様性、5) 労働力の多様性等に大別される。今回の調査では、1) 人的多様性と2) 就業時間の多様性について行い、3)、4)、5) についてはC. D. の結果・考察で検討することにする。

1) 人的多様性：就業形態の多様性

事業場の再編成にも関わらず、事業場での作業員数には大きな変化が見られない。社員数の減少を下請けに請負わせ、関係スタッフの削減分を派遣業者やアルバイトなど社員以外の作業員で補っている。このような就業形態は、今までは建設業で主に問題にされてきたが、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・展開されている。

社員以外の作業員は、①製造、②営業部門、③保安部門、④輸送・サービス部

門、⑤印刷部門、⑥技術サポートなどに配置され、⑦有害業務、⑧深夜勤務などに従事している。

今回の研究では、社員以外の作業者の現状を把握するために、次の方法を用いた。

- (1) 有害業務、深夜勤務などの特殊健診等を必要とする業務への関与を検討するために、電機器具製造業の大規模事業場で、下請け業者、派遣業者等社員以外の作業者（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。

対象事業場は、従業員 約 2500 名の電気機器部品製造事業場である。対象事業場で行われてきた各種特殊健康診断（特殊健診）を受診した社外員の受診件数を、2001年～2003年まで3年間にわたって調査した。

特殊健診項目は、法定項目である有機溶剤健診、鉛健診、特定化学物質健診（シアン・臭化物・酸）、通達による健診である上肢・腰部健診、VDT作業健診、有害光線健診（紫外線、赤外線）、レーザー健診、特定業務としての深夜勤健診、事業場独自の健診である準有機溶剤健診の9種類であった。

社外員の特殊健診は、社員と同じ時期に、同じ企業グループの専

門機関からの出張健診により行われた。多項目の健診受診者は、それぞれの健診項目に受診件数として加え、年2回の総数として集計した。

- (2) 研究開発事業場での社員と社外員の比率の調査

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。

事務部門には総務、人事、法務、企画、情報管理、知的財産管理などの業務が含まれ、社外員の職務としては、一般事務、保安、総務、図書などの業務がある。

基礎研究部門では、次世代の発明・発見・応用にむけての様々な実験がおこなわれ、社外員は、実験・実験補助に主に従事している。

設計・開発部門では、設計・開発（ソフト・ハード）の過程で社員と社外員とが共同作業を行っている。たとえばLSIの設計開発部門では機能設計→論理合成→論理設計→マスク設計→プロセス→テストの上流から下流へ向けての知的流れ作業である。この部門では、派遣や請負という社外員が社

員に命令・指示する場合も認められる。

上記、3つの部門について社員・社外員の数を調査した。

2) 就業時間の多様性

労働基準法の32条に「労働時間」が規定されている。この32条に、32の2, 3, 4, 5の緩和条文が加えられている。この緩和条項を参考にし、この緩和条項に従った交替制勤務体制について調査した。

C. 結果

1) 人的多様性

(1) 電気機器部品製造事業場における特殊健康診断からのまとめ(表1, 表2)

表1に示すように2001年から2003年にかけての特殊健康診断の総数は1989件、1427件、1398件であった。このうち社外員の受診件数は、173件(8.7%)、157件(11.6%)、130件(9.3%)であった。請負会社数としては7社、9社、9社であった。社外員の受診率は社員の10%であった。各会社によって健康診断項目に偏りがあり、各会社がそれぞれ特有の業務を請け負っていることが推察された。

健康診断項目別に受診件数の割合を

社員と社外員で比較し、社外員での健康診断の多い順に並べたのが、表2である。社外員では、上肢・腰部健康診断(35.2%)、VDT健康診断(30.0%)、鉛健康診断(13.7%)であった。社員では深夜勤健康診断(31.1%)、有機溶剤健康診断(20.6%)、VDT健康診断(14.5%)であった。

社外員では、上肢・腰部健康診断割合が社員の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たもので、鉛健康診断での受診者割合が多いのは、はんだづけなどの修正作業が多く請負業者に出されていることを物語っている。有機溶剤を使用する作業が社員に多く、部品製造の重要な部分であることが推察された。深夜勤健康診断の受診者が社員に圧倒的に多くなっているのは、特定業務従事者健康診断として、年2回の定期健康診断が義務づけられており、社外員では一般健康診断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者も多く認められる。社員では常勤、準夜勤のみがあり、深夜勤は社外員に請負わされている場合である。保安部門では、24時間の勤務体系による交替制勤務がおこなわれている。

(2) 研究開発事業場における社員・社外員比

事務管理部門では、社員352名、社外員82名で、社外員の割合は82/352(23%)であった。基礎研究部門では、社員205名、社外員60名で、社外員の割合は60/205名(29%)であった。設計・開発部門では、社員518名、社外員652名で、社外員の割合は652/518(126%)であった(表3)。

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。会社が存続をかけて取り組んでいる新規開発部門に社員以外のマンパワーを必要としている実情の一端が認められた。

設計・開発した半導体やPDP、液晶などを商品化する際には、巨大な費用を要する装置が必要であり、このようなタイプの産業を装置産業と呼んでいる。装置産業では、設備に巨大な資金を必要と

するので、事業全体における人件費割合の低減が至上命令になっており、請負業との共生は必須条件になり、社外員/社員比を9ぐらいにまで高めていく必要があると考えている。

社員と請負業との混在作業は当然のことになってくる。混在作業の場合には、請負業者は派遣業者として派遣先の支配下に入る(派遣法45条)ので、派遣・請負業との新しい安全衛生管理体制づくりを検討する時期にきているように思われる

2) 就業時間の多様性

労働基準法の32条に「労働時間」が規定されている。この32条に、32の2, 3, 4, 5の緩和条文が加えられている。このうち、32条の2では1ヶ月以内の労働時間調整が認められ、32条の3では始業、終業時間を自分で決定できるフレックス制が認められた。32条4では、1年間で総労働時間を調整すればよいという緩和事項になり、いろんな種類の新しい交替制勤務がなされている。とくに多くなっているのが、12時間労働である。日勤と夜勤の二交替勤務である(表4)。さらに、繁忙期と閑散期とで労働時間を調整できる変形労働時間制も認められる。

このために、事業場内にはいつも作業者が働いていて、どのシフトで作業者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をよぶ原因の一つである。

D. 考察

事業の再編成による社員数の減少による労働力不足は、下請けや派遣業者、アルバイトで補っているのが現状である。下請け、派遣業は労働形態のピラミッドの底辺を支えるものであり、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いる。下請け・派遣業を含めた同一事業場内での総合的な安全衛生体制の確立が重要な課題の一つになっている。

一企業に多種多様な労働者が混在して労働する状況下では、労働者一人ひとりが持つ職業意識等の背景が異なっていることが多く、同じ事業場で働くための共通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、棲み分けていくのを指導・支援するという統括管理的配慮が求められている。有害業務のない職場での安全衛生配慮義務は、直接的には労働契約を結んでいる社員に対して求められるが、事業場全体の安全衛生配慮義務は事業者に対する社会的要求になっている。同じ事業場内で働いている社員、派遣業、請負業、パートタイマ、アルバイトなどの作業員が共存共栄を図りながら事業場の中で安

全に健康に働けるような配慮が事業者には必要であるし、産業医を中心とした産業保健スタッフには安全衛生配慮義務への支援が求められている。

人の多様化が進むと、労働者それぞれの労働背景が異なっているため、事業場としての「社是」を維持するために共通のシステムとしてのOSHMS（「安全衛生マネジメントシステム」）が必要となり、OSHMSというシステムの確立とシステムを通しての管理が必要になってきている。

2) 就業時間の多様性

労働基準法の32条に「労働時間」が規定されている。この32条に、32の2、3、4、5の緩和条文が加えられている。このうち、32条の2では1ヶ月以内の時間調整が認められ、32条の3では始業、終業時間を自分で決定できるフレックス制が認められた。32条4では、1年間で総労働時間を調整すればよいという緩和事項になり、いろんな種類の交替制勤務がなされている。とくに多くなっているのが、12時間労働である。日勤と夜勤の二交替勤務である。深夜勤務を含む夜のシフトが多くなると、それだけ疲れが残りやすい。さらに請負業の中には、深夜勤務のみを専門にする作業員もみられる。最近では夜型人間が多くなったとの報告もあるが、深夜勤務専門の作業員ではやはり疲労の度が大きい。作業員自身も自覚している場合も多く、労働による賃金の増加を目的にするために、身体を犠牲にしているような印象を強く受

ける。

3) 事業規模からの多様性

職場で働く人の多様性とともに関場規模や職場環境にも多様性が認められる。基本的には事業場のダウンサイジングが進行している。数多くの営業所や出張所などの分散事業場が増えているが、安全衛生や労務担当者の減少により分散事業場に対する産業保健サービスが、本社・支店や工場などの大規模事業場でのサービスと同等のサービスが行われていない状況も指摘されている。さらに、分散事業場は極端に展開されて、SOHO (Small Office, Home Office) といった個人的なレベルにまで規模が小さくなっており、各種の情報発信もインターネットなどの手段でなされている。さらに、分散事業場で広域に少数の作業者が働いている状況下で産業保健サービスをいかに行うかが大切な課題になっている。一部の企業では定期健康診断も今までのような一定時期に大規模で一斉に行うことから、誕生日に作業者本人が自分の選んだ健診機関で行うといった新しい方式が利用されている。この際には健診機関の精度管理や他の健診機関との相関性等の問題にも対応しなければならない。個人情報の漏洩についても対応が求められる。とくに、メンタルヘルス対策は個別的な対応が一般的であるために、メールを中心とする対応をしなければならず、システムとして管理する必要がある。

多様性の多い職場環境で、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メンタルヘルス対策には必要となっている。産業医や産業保健スタッフがそのシステムを動かす重要な立場にいることを自覚する必要がある。

4) 産業保健サービスの多様性

間接部門の削減が急速に進んでいるなかで、産業保健サービスの外注化（アウトソーシング）が急速に進行し、産業保健スタッフも就業形態の変化の渦に巻き込まれている。産業保健サービスの外注化のなかで我々が生き残るには、我々の専門性を高め、契約企業のニーズあったサービスができるかが重要になってきている。専門性を高めるには、種々の資格制度も有効である。産業医にも法的に「一定の要件」を求められ、産業保健サービスも選ばれる時がやってきている。

事業場の規模縮小にともない、単一事業場の専属産業医から、複数の事業場を担当する産業医になり、多数の分散事業場を担当する嘱託産業医として契約する場合も認められる。産業医や産業保健スタッフの身分も変動する現象も認められる。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』業務へと変化している。とくに、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に対応する組織の一員と

しての産業医の総括管理業務が求められるとともに産業医としても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。

有害業務等危険・有害な環境の多い中小事業場で2社以上が共同で産業医を選任して、産業衛生の向上を図る試みもなされている。産業医の共同選任には補助制度がある。請負業との共生としてもこの制度の充実と活用が望まれる。

5) 労働力の多様化

職場では様々な年齢の労働者が混在するとともにますます高齢化が進んでいる。労働力としての女性への期待も当然のようになってきているが、男女雇用機会均等についての考え方には改善の余地を多く残している。雇用・登用についての配慮、家庭における家事分担、とくに子育て、食事についての負担・分担問題はメンタルヘルス対策の大きな要因の一つである。

E. 結論

製造事業場においては、派遣・請負・パートタイム・アルバイト等社員以外の作業者が事業場のあらゆる部門で作業をしており、その数は増加の一途である。作業部門により社外員の比率は異なるが、設計・開発や装置産業での比率はますます増加すると予想される。そのような混在作業環境では、共生を図るためのあたらしいパートナーシップに基づいた「安全衛生管理体制」の確立が求められる。

F. 健康危険情報

該当せず

G. 研究発表

1. 著書

1) 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

2) 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

2. 論文発表

1) 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.

2) 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.

3) 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.

H. 知的財産権の出害・登録状況
なし

表 1: 部品製造事業場における特殊健診項目別受診件数(社外員)(件、%)

	2001年	2002年	2003年
有機溶剤健診	6(3. 5)	14(8. 9)	10(7. 7)
鉛 健診	18(10. 4)	30(19. 1)	16(12. 3)
特化物健診 (シアン・臭化物・酸)	4(2. 3)	7(4. 5)	4(3. 1)
上肢作業健診	56(32. 4)	52(33. 1)	56(43. 1)
VDT作業健診	75(43. 4)	32(20. 4)	33(25. 4)
有害光線健診	2(1. 1)	2(1. 3)	3(2. 3)
レーザー健診	7(4. 0)	6(3. 8)	4(3. 1)
深夜勤務健診	—	8(5. 1)	—
準有機溶剤	5(2. 9)	6(3. 8)	4(3. 1)
合 計	173	157	136
割 合(%)	8. 7	11. 0	9. 3
会 社 数	7	9	9

表 2:特殊健診項目別受診件数割合(%)

	社外員	社 員
上肢作業健診	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週間を上限に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。

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