

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の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他に、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日までを行った。

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

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	<あんぐる>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] <u>パートの皆様</u> 、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
労災保険扱いすべき事故が健康保険で処理される「 <u>労災隠し</u> 」の問題で、 <u>パートやアルバイト</u> 、 <u>派遣</u>	

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</p> <p><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。</p> <p>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られないというジレンマ。派遣社員は子供を産むなどなのか……。

「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んですよ」

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ところである。

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、現実には生じ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、ある程度の具体的な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。ただで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、正社員ですら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

表 1 労働者に関わる法律一覧

基本的法律	準拠した法律	対象となる労働者
① 労働基準法	<ul style="list-style-type: none"> ・最低賃金法 ・労働安全衛生法 ・労働者災害補償保険法 ・男女雇用機会均等法 	全労働者
(特別法)	<ul style="list-style-type: none"> ・パート労働法 ・育児介護休業法 	短時間労働者 全労働者
(雇用保障)	<ul style="list-style-type: none"> ・職業安定法 ・雇用保険法 ・健康保険法 ・厚生年金保険法 	全労働者
(政策的立法)	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用安定法 	高齢の労働者
② 労働組合法		全労働者
③ 労働関係調整法		全労働者
④ 労働者派遣法		派遣労働者

表2 雇用形態(横軸)と労働条件(縦軸)における法的規定と労働条件ごとに取り上げられた新聞記事のID番号

労働条件	法律上の雇用形態の枠組み				通称も含めた雇用形態全体の枠組み					
	非正社員	パートタイム労働者(短時間労働者)	パート労働法における記載なし	パート労働法における記載なし	正社員	派遣社員(派遣労働者)	パートタイム労働者(短時間労働者)	契約社員	臨時社員	法的に規定されていない雇用形態
1 労働契約	労働法13条-23条	労働者派遣法26条		パート労働法	1, 2, 29, 68, 107, 134, 82, 121, 129, 131, 142, 130, 161	29, 68, 107	1, 2, 29, 66, 68, 107, 153, 9, 17, 21, 24, 36, 67, 121, 123, 77, 121, 129, 131, 142, 130, 161	107, 134, 133	29	2, 29, 76, 107
2 解雇	労働法37条	労働者派遣法26条八		パート労働法	9, 17, 21, 24, 36, 67, 121, 123, 77, 121, 129, 131, 142, 130, 161	29, 68, 107	1, 2, 29, 66, 68, 107, 153, 9, 17, 21, 24, 36, 67, 121, 123, 77, 121, 129, 131, 142, 130, 161	107, 134, 133	29	2, 29, 76, 107
3 賃金	労働法24条-28条	労働者派遣法26条八		パート労働法	10, 16, 23, 32, 33, 37, 40, 55, 79, 85, 86, 101, 110, 113, 114, 115, 118, 119, 122, 123, 124, 128, 130, 133, 135, 145, 155, 163, 166, 167, 170, 172	10, 16, 23, 32, 33, 37, 40, 55, 79, 85, 86, 101, 110, 113, 114, 115, 118, 119, 122, 123, 124, 128, 130, 133, 135, 145, 155, 163, 166, 167, 170, 172	16, 23, 32, 33, 37, 40, 55, 79, 85, 86, 101, 110, 113, 114, 115, 118, 119, 122, 123, 124, 128, 130, 133, 135, 145, 155, 163, 166, 167, 170, 172	16, 23, 32, 33, 37, 40, 55, 79, 85, 86, 101, 110, 113, 114, 115, 118, 119, 122, 123, 124, 128, 130, 133, 135, 145, 155, 163, 166, 167, 170, 172	55, 145, 172	18, 23, 32, 33, 37, 55, 101, 118, 119, 133, 135, 163
4 労働時間	労働法32条-33条	労働者派遣法26条		パート労働法	12, 47, 73, 87, 111, 116, 126, 153, 154	12	12, 47, 73, 87, 111, 116, 126, 153, 154	12		12
5 休養	労働法34条	労働者派遣法26条五		パート労働法						
6 法定休日	労働法35条	労働者派遣法26条五		パート労働法						
7 時間外労働	労働法36条, 37条	労働者派遣法26条五		パート労働法	41, 179	41				179
8 年次有給休暇	労働法39条	労働者派遣法26条五		パート労働法						
9 安全及び衛生	労働法42条	労働安全衛生法26条六, 35条五		パート労働法	112, G-1, G-2, G-3, G-5, G-6, G-7, G-8, G-10, G-11, G-12, G-13, G-14, G-15	19, 45, 188, 180, G-3, G-4, G-7, G-8, G-9, G-12, G-13, G-14	112, G-2, G-3, G-5, G-6, G-7, G-8, G-10, G-11, G-13, G-14, G-15	19, 45, 188, 180, G-3, G-4, G-7, G-8, G-9, G-12, G-13, G-14	G-5, G-13	19, 30, 94, 100, 169, 181, G-4, G-5, G-12
10 女性	労働法64条-67条	労働者派遣法26条六, 35条五		パート労働法	24, 39, 94, 96, 138	24, 39, 96, 103, 138	24, 39, 94, 96		94	94
11 社会保険(主に年金)	厚生年金保険法	労働者派遣法35条2		パート労働法	8, 20, 46, 49, 61, 80, 95	81, 95	8, 46, 49, 61, 95		95	8
12 健康保険	健康保険法	労働者派遣法35条2		パート労働法	34	34	34		34	34
13 技能者の養成	労働法69条-74条	労働者派遣法30条		パート労働法	372, 75	75	72			72
14 雇用保険	雇用保険法	労働者派遣法30条		パート労働法	78, 89, 90, 97, 102, 105, 144, 160, 165	78, 97	5, 78, 89, 90, 97, 99, 105, 160, 167		97	
15 災害補償	労働法75条-88条	労働者派遣法16条18条		パート労働法	74, 157	74	74		157	74
16 就業規則の提示	労働法89条-93条	労働者派遣法44条2		パート労働法	23, 148, 178					148, 178
17 寄宿舎	労働法94条-96条	労働者派遣法30条		パート労働法						
18 監督権限	労働法97条-108条	労働者派遣法27条		パート労働法	62	62				
19 その他	労働組合法 労働関係調整法	労働者派遣法26条八		パート労働法	4, 11, 14, 15, 25, 27, 31, 36, 42, 48, 50, 51, 54, 58, 63, 69, 84, 88, 91, 93, 104, 106, 117, 122, 136, 137, 139, 140, 146, 151, 156, 159, 162, 164, 170, 171, 173, 174, 175, 177, 182	11, 13, 14, 31, 36, 42, 50, 59, 69, 84, 88, 93, 136, 137, 140, 149, 170, 175	4, 11, 13, 14, 15, 36, 42, 50, 59, 44, 50, 52, 57, 62, 64, 69, 106, 108, 117, 140, 143, 147, 149, 156, 164, 170, 174, 175	11, 14, 38, 53, 140	136, 141, 182	11, 13, 15, 42, 53, 59, 62, 65, 69, 104, 109, 120, 147, 149, 156

注: 記事番号G-1~G-16はG-Searchの検索結果表、その他は全てASAHI.COMにおける検索結果

表3 各労働条件において問題とされた新聞記事一覧

記事番号	記事	出典	労働の分類	その他関連している事項
1	雇用条件			
1	社員給与、4年ぶり増 パート1000万人超す 昨年の勤労統計	2005年2月1日	1総合 1p	資金 雇用 労働時間
2	若者に希望はあるか、松浦元男氏（未来を語る：7）	2005年1月8日	1経済 11p	資金 就業 雇用
29	労働と統計：4 臨時雇用、女性には5割に（茶の間の経済学）／坂本	2004年6月1日	特集2 028p	資金 就業 雇用
66	調査の全20事業所で速反 パートの労働条件／愛知	2003年8月2日	特集1 20p	資金 就業 雇用
41	労働契約			
68	労働者派遣法の改正 労働政策審議会会長・樋口崇雄さんに聞く	2003年7月13日	オピニオン1 17p	資金 就業 雇用 派遣 労働時間 社会保障 健康保険 就業規則の提示
76	常務取締役でも…臨時職員、定員割れ、北九州市の常卒雇用者 【西部】	2003年5月7日	2社会 30p	資金 派遣者の養成 監督機関
107	ワークシェアリング：7 (interactive)	2002年5月13日	アエラ 60p	資金 派遣 労働時間 年次有給休暇
134	非正規社員自主労組で闘う 突然送られた「1年契約」（満みの時代に）	2001年10月30日	1社会 15p	派遣 就業規則の提示
153	有期雇用ちよっと待った（私たち「正社員」じゃない…）	2001年2月29日	くらし 19p	資金 就業規則の提示
7	外国人講師、解雇に「NO」 「抱い捨てにしないで」	2004年12月2日	生活1 30p	資金 労働時間 年次有給休暇 就業規則の提示
9	失業率「改善」のまやかし、非正規社員を切り捨てる	2004年11月15日	アエラ 34p	資金 雇用保険
17	非正規社員3割超す 厚労省調査、人件費削減背景に	2004年7月22日	2総合 2p	資金 社会保障
21	若者雇用（無関心でいられますか 04登壇選：8）	2004年6月29日	1経済 8p	資金 社会保障 派遣者の養成
26	結婚率高い正社員 子育てでも派遣より有利	2004年6月7日	生活1 25p	女性
43	不当解雇・セクハラ…労働問題で電話相談 適合者減らすから／青森	2004年2月8日	青森1 33p	就業規則
56	好業績でもリストラ 雇用改善策（につばん力 03総選挙）	2003年10月23日	1総合 1p	資金
67	調整多難、相次ぐ不慮 利用増える個別労働紛争解決制度	2003年7月15日	くらし 19p	資金 就業規則の提示
70	「理屈欠く解雇は無効」 改正労基法成立、乱用に歯止め	2003年6月27日	2総合 2p	労働契約 就業規則の提示
71	多様化進む雇用形態 企業の人件費圧縮の表れ／秋田	2003年5月19日	秋田2 25p	資金 社会保障
77	なぜ私がクビになるの（お金の悩み 彼女の場合）	2003年2月3日	おとこ5 55p	資金 就業規則の提示
82	解雇ルール法制化を答申 3月上旬にも国会提出 厚労省等	2003年2月19日	3総合 3p	労働契約
121	真っ先に削減対象（速い等 問われるパート労働：上）	2002年9月8日	3社会 37p	資金 就業規則の提示
125	失業 私がなぜ 労組「法整備が必要」（満みの時代に） 【西部】	2002年2月15日	1社会 33p	資金 就業規則の提示
127	3000人削減、音切りでない 関西電力・藤社長に聞く 【大阪】	2002年1月31日	2経済 11p	資金 就業規則の提示
129	「浮めてくれ」と解雇予告 怒りの声、リストラ110番に／岐阜	2001年12月2日	2社会 11p	資金 就業規則の提示
131	10月の失業率、最悪5.4% 男性正社員が大増減	2001年11月30日	1総合 1p	資金 就業規則の提示
142	ルポライターの・鎌田潔氏（！高失業時代がやってきた：上）	2001年9月3日	オピニオン1 13p	資金 就業規則の提示
150	「労働市場の多様化を」 解雇緩和など相増 失業問題で調査報告書	2001年7月15日	1経済 6p	資金
161	件数、昨年の2倍超 不況背景に急増 適合広島労働相談／広島	2001年2月19日	広島1 21p	資金 年次有給休暇 就業規則の提示
10	労働関係 労組に代わり交渉役（NPO）が変える 企業社会：4）	2004年11月3日	政治 4p	派遣労働者
16	「非正規社員」の待遇の改善を（声）	2004年8月3日	オピニオン2 10p	派遣労働者 派遣社員 契約社員
18	家賃削減1300人の資金未払い 派遣業者「フアイト」 【名古屋】	2004年7月21日	1社会 9p	派遣労働者 派遣社員 契約社員 アルバイト

23	未婚の若者、なぜ多い？ 出生率過去最低	2004年6月24日	朝刊	オビニオン1 17p	正社員 アルバイト	パート労働者 契約社員 アルバイト	社会保険
32	派遣の「幸せ」、正社員の「不幸せ」 413人の本音調査	2004年5月17日	週刊	アエラ 16p	正社員 アルバイト	派遣社員 契約社員	社会保険
33	契約社員のブライド 人気企業の最新情報	2004年4月26日	週刊	アエラ 12p	正社員 アルバイト	派遣社員 契約社員	労働契約
35	昨半年の月平均給与、3年ぶり下げ止まる 男女格差は拡大	2004年4月15日	朝刊	山形 1 31p	パート労働者	派遣社員	労働時間
37	変わる「会社」社会 (三者三論)	2004年4月2日	朝刊	オビニオン1 15p	正社員 派遣社員 アルバイト社員	パート社員	女性
40	福井の女性、労働力率は全国1位だが地位や賃金は低迷 /福井	2004年3月11日	朝刊	福井 1 28p	正社員		
55	雇用 パート増え変わる形態 (選採院院選 政策の課題：上)	2003年11月6日	朝刊	大分 1 27p	正社員 雇用者	パート労働者 アルバイト 臨時的	労働時間
79	正社員のパート転換加速 雇用の「ズレ」顕著 近畿 【大阪】	2003年3月29日	朝刊	2 経済 13p	正社員	派遣社員 契約社員	解雇 労働時間
85	中小企業、ワークシェアアどころでない (03号 資金・雇用)	2003年2月4日	朝刊	2 経済 12p	正社員	パート労働者	
86	求職意欲、配属をSSKが上申書 国の助成金不正受給問題/長崎	2003年1月25日	朝刊	長崎 1 27p	正社員 出向社員		
98	失業手当の上限、7310円に一本化 厚労省案	2002年10月10日	夕刊	1 総合 1p	パート労働者		雇用保険 課税
101	パートは「宝の山」 厚労省提言、先取り企業の成功例	2002年7月23日	朝刊	くらし 18p	正社員 アルバイト	パート労働者 契約社員	
110	ワークシェアリング：6 (interactive)	2002年4月29日	週刊	アエラ 70p	正社員	パート労働者 派遣社員	
113	ワークシェアリング「賛成」63% 朝日新聞社世論調査	2002年4月9日	朝刊	くらし 21p	正社員	パート労働者	
114	欧労使、「阿呆異議」の合意 (焦点！ワークシェア：下)	2002年4月2日	朝刊	オビニオン1 13p	正社員	パート労働者	
115	政府、財政支器も検討 「緊急型」ワークシェアリング導入企業に	2002年3月30日	朝刊	1 総合 1p	正社員	パート労働者	社会保険
118	日立製作所 (動き出すワークシェアリング：上) /群馬	2002年3月19日	朝刊	群馬 1 35p	正社員	パート労働者 アルバイト	労働時間
119	家計負担いかりけもち (遠い春 問われるパート労働：下)	2002年2月26日	朝刊	2 総合 2p	正社員	パート労働者	
122	公正な処遇への道は パート労働 (社説)	2002年2月23日	朝刊	3 経済 13p	正社員	パート労働者	
123	ワークシェア、効果に疑問 (ビジネス東海UPDADJ E) 【名古屋】	2002年2月22日	朝刊	オビニオン1 13p	正社員	パート労働者 契約社員 アルバイト	社会保険
124	処遇の改善を打ち出す 厚労省のパート研究会中間報告	2001年12月27日	朝刊	オビニオン1 11p	正社員	パート労働者	労働時間
128	一からわかるワークシェアリング	2001年12月1日	週刊	アエラ 30p	正社員	パート労働者	年次有給休暇
130	失業率予測「7%超」の現実性	2001年10月30日	朝刊	神奈川 1 36p	正社員 アルバイト		労働時間 社会保険
133	定職あっても半数「転職も」 果が2.3~2.5歳調査 /神奈川	2001年10月30日	朝刊	1 経済 9p	正社員	パート労働者 アルバイト	
135	歳しき増す「構造的失業」 失業率もさらに上昇へ	2001年8月24日	朝刊	くらし 19p	正社員 嘱託社員 臨時的雇用者		
145	学童相導員の7割が臨時や非常勤、平均年収は188万円 全国調査	2001年5月2日	朝刊	基知 1 25p	正社員	嘱託社員 臨時的雇用者	就業規則の提示
155	適合と異労働、それぞれ議会 県内のメーター /高知	2001年1月17日	朝刊	静岡 1 31p	正社員	パート労働者	
163	家計の足しに シルバー人材センター大人気、登録理由が変化/静岡	2000年11月22日	朝刊	3 総合 3p	正社員	パート労働者	
166	雇用助成金、20種削減 歳出規模2.5%減に 労働者方針	2000年10月21日	朝刊	オビニオン1 15p	正社員 契約社員	パート労働者	雇用保険
167	変換期のなか制度残る 荏弱済さんに聞く (!定年は必要か：下)	2000年7月8日	夕刊	夕刊経済特集 4	正社員	パート労働者 派遣社員	
170	2極化する国内雇用情勢 山田久 (ぜみナー)	2000年6月27日	朝刊	2 社会 38p	正社員 出向社員 臨時雇用者	派遣社員 契約社員	労働時間
172	非正社員増加、全体の約3割 平均年収は14万8000円	2004年10月23日	朝刊	so選抜3 53p	正社員 アルバイト	派遣社員 契約社員	
12	なぜ景気回復しても自給が減らないか (be Report)	2004年1月27日	朝刊	くらし 21p	正社員	パート労働者	賞金
47	進まぬワークシェア (仕事はどこに 雇用対策総点検)						

記事番号	記事内容	発行日	発行元	掲載日	掲載誌	掲載頁	掲載時間	掲載種別	掲載内容
9-12	働く意味を問い直す／全国センターなど7団体が共催 長時間労働の実態報告	2002年4月24日	しんぶん新聞	2002年4月24日	5P	朝刊	正社員 派遣社員 アルバイト	労働時間	
9-13	V/D 作業で新指針／労働者の要求反映 事業者の責任明確化／厚労省発表	2002年4月16日	しんぶん新聞	2002年4月16日	5P	朝刊	正社員 パート労働者 派遣社員 契約社員 臨時雇用者	労働時間 健康保険 災害補償	
9-14	【野音の目】まかり通る労災隠しニ大島秀利(大阪・特別報道部)	2001年2月27日	毎日新聞	2001年2月27日	4P	朝刊	正社員 パート労働者 派遣社員	労働時間 健康保険 災害補償	
9-15	阪本麻衣／程=待遇差別、企業間の認識不足 パート労働環境改善を 阪本労働組合が21日ゼミナール 滋徳の風知目指す／まもろWIDE	2004年11月9日	西日本新聞	2004年11月9日	27P	朝刊	正社員 パート労働者	労働時間	
24	非正社員の逆襲 したたかに会社を破壊する	2004年6月21日	週刊アエラ	2004年6月21日	23p	朝刊	正社員 派遣社員	労働時間 雇用保険	
39	育児 制度見直し、実態は？	2004年3月23日	朝刊	2004年3月23日	23p	朝刊	正社員 パート労働者 派遣社員	労働時間 育児有給休暇 社会保険	
83	利用1件 働く女性の「妊娠・出産電話相談」始めたもの…／群馬	2003年2月18日	朝刊	2003年2月18日	30p	朝刊	パート労働者		
94	パート・派遣にも育児を 女性ら、権利求める動き	2002年10月29日	朝刊	2002年10月29日	27p	朝刊	正社員 パート労働者 アルバイト 嘱託社員		
96	子どもを運んで職場復帰するために 相談機関を味方につけて	2002年10月18日	朝刊	2002年10月18日	21p	朝刊	正社員 パート労働者 派遣労働者		
103	育児後に減給は「違法」 派遣社員の女性が提訴へ さいたま地裁	2002年7月12日	朝刊	2002年7月12日	33p	朝刊	派遣社員		
138	育児とれない、とらない 成立から10年、目立つ時代遅れ	2001年9月21日	朝刊	2001年9月21日	23p	朝刊	正社員 派遣社員		
8	パート労働も厚生年金制に (声)	2004年11月24日	朝刊	2004年11月24日	32p	朝刊	正社員 パート労働者 アルバイト		
20	厚生年金空回り、最大で90万人に 日本総研試算	2004年7月8日	朝刊	2004年7月8日	2p	朝刊	正社員		
46	パートの年金「5年後に再検討」 与党	2004年1月29日	朝刊	2004年1月29日	2p	朝刊	正社員 パート労働者	健康保険	
49	パート加入拡大見送り 厚生年金、自民・公明党が方針	2004年1月22日	夕刊	2004年1月22日	1p	朝刊	正社員 パート労働者	労働時間 女性	
61	「年金ゼロ」にしない得する働き方 「団塊世代」の年金・第3弾	2003年9月5日	週刊朝日	2003年9月5日	22p	朝刊	正社員 パート労働者 派遣社員	労働時間 就業規則の提示	
80	給付と負担、公平性どこに 厚生省の保険料固定方式 (年金変わる)	2003年3月19日	朝刊	2003年3月19日	24p	朝刊	正社員	賃金	
95	現役世代額 「支え手」重視へ大幅減 (どうなる私の年金：上)	2002年10月23日	朝刊	2002年10月23日	23p	朝刊	正社員 パート労働者 派遣社員 契約社員	賃金 健康保険	
34	年金制度、未来につなぐために 都村敦子【名古屋】	2004年4月21日	夕刊	2004年4月21日	7p	朝刊	正社員	賃金	
3	技の離れに本腰 (団塊700万人の定年：1) 【西報】	2005年1月4日	朝刊	2005年1月4日	5p	朝刊	正社員	賃金	
72	働く意欲を引き出そう フリーター (社説)	2003年6月19日	朝刊	2003年6月19日	2p	朝刊	正社員 パート労働者 アルバイト	賃金	
75	就職 第2回 「おかし派遣」で正社員になる	2003年5月19日	週刊アエラ	2003年5月19日	21p	朝刊	正社員 派遣社員	賃金	
5	雇用保険、私大に強制加入措置 厚生省、来年5月以降に	2004年12月5日	朝刊	2004年12月5日	1p	朝刊	パート労働者	賃金	
78	改正雇用保険法が成立 失業手当、大幅カット 来月施行	2003年4月25日	夕刊	2003年4月25日	2p	朝刊	正社員 パート労働者 派遣社員	雇用 賃金	
89	雇用保険、給付上乗2割超カット 料率据え置き 厚生省の最終報告	2002年12月18日	夕刊	2002年12月18日	1p	朝刊	正社員 パート労働者	賃金	
90	雇用保険料上げの最終案、据え置きで調整か 厚労相も容認発言	2002年11月22日	夕刊	2002年11月22日	2p	朝刊	正社員 パート労働者	賃金	
97	失業手当どう変わる 厚生省案をコミュニケーション	2002年10月11日	朝刊	2002年10月11日	2p	朝刊	正社員 パート労働者 派遣社員 契約社員	雇用 賃金	
99	雇用保険給付の主な改正案	2002年10月10日	夕刊	2002年10月10日	2p	朝刊	パート労働者	賃金	
102	雇用保険料率、1.0月に0.2%上げ 給付抑制の骨格も 厚生省	2002年7月20日	朝刊	2002年7月20日	1p	朝刊	正社員	賃金 社会保険	
105	雇用保険給付カットへ照準 再就職促進に移行	2002年6月1日	朝刊	2002年6月1日	12p	朝刊	正社員 パート労働者	賃金 社会保険	
144	大失業者時代に雇用保険減額寸前 失業手当が貰えなくなる	2001年8月27日	週刊アエラ	2001年8月27日	22p	朝刊	正社員	雇用 賃金	
160	失業手当「やむを得ぬ退職」で上積み 改正雇用保険法4月から施行	2001年2月27日	朝刊	2001年2月27日	22p	朝刊	正社員	雇用 賃金	
165	雇用保険に50人未加入 昨年度の堺市学童保育指導員 /大阪	2003年11月22日	朝刊	2003年11月22日	35p	朝刊	正社員 パート労働者	雇用 労働時間 就業規則の提示	
74	もう2度と…思いふつけ、「命の犠牲」益廷で開く (通労社会)	2003年5月20日	朝刊	2003年5月20日	19p	朝刊	正社員 パート労働者 派遣社員 アルバイト	安全衛生	

