

図1 雇用形態別の週所定労働時間（総計）

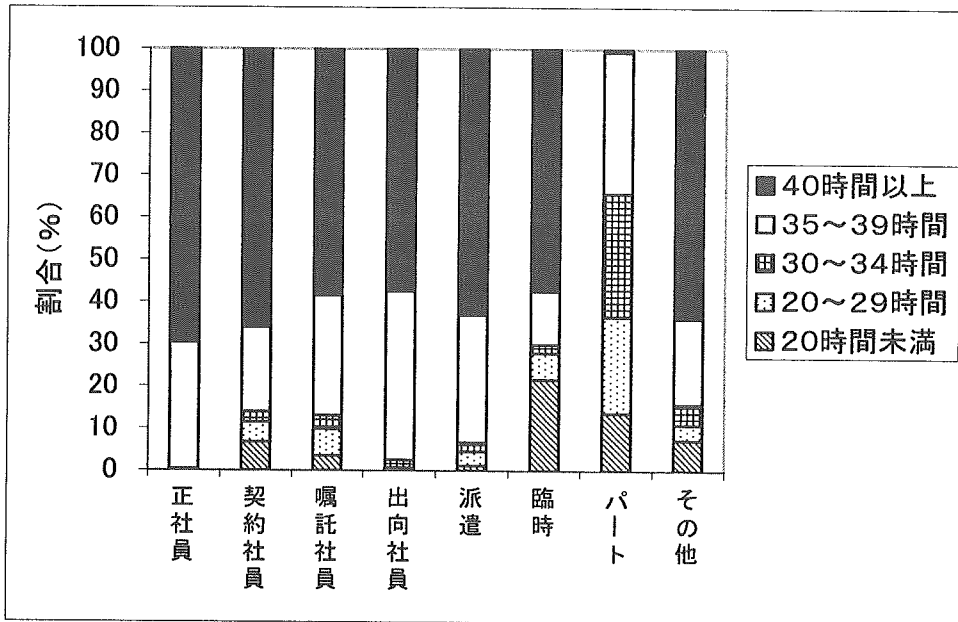


図2 雇用形態別の週所定労働時間（男性）

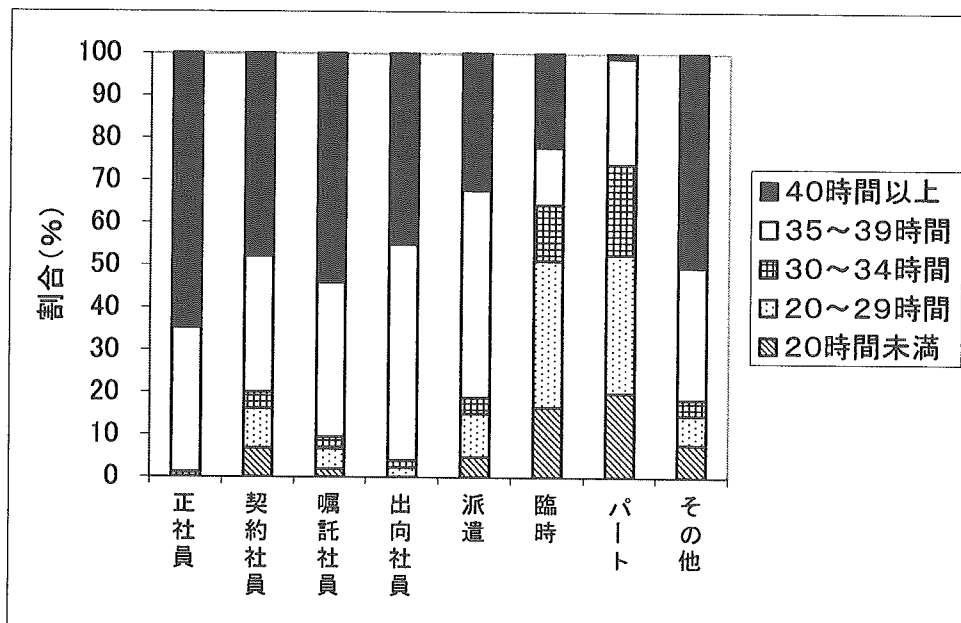


図3 雇用形態別の週所定労働時間（女性）

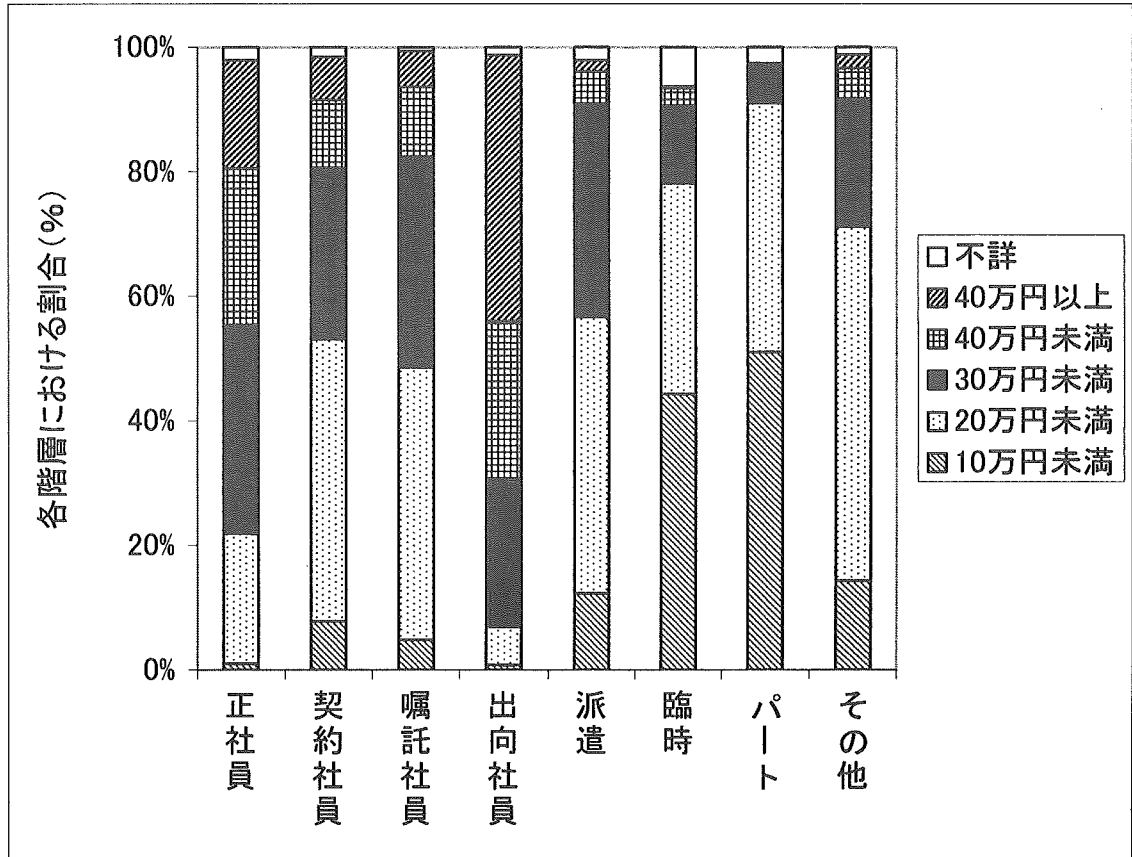


図4 雇用形態別における月収の差異（総計）

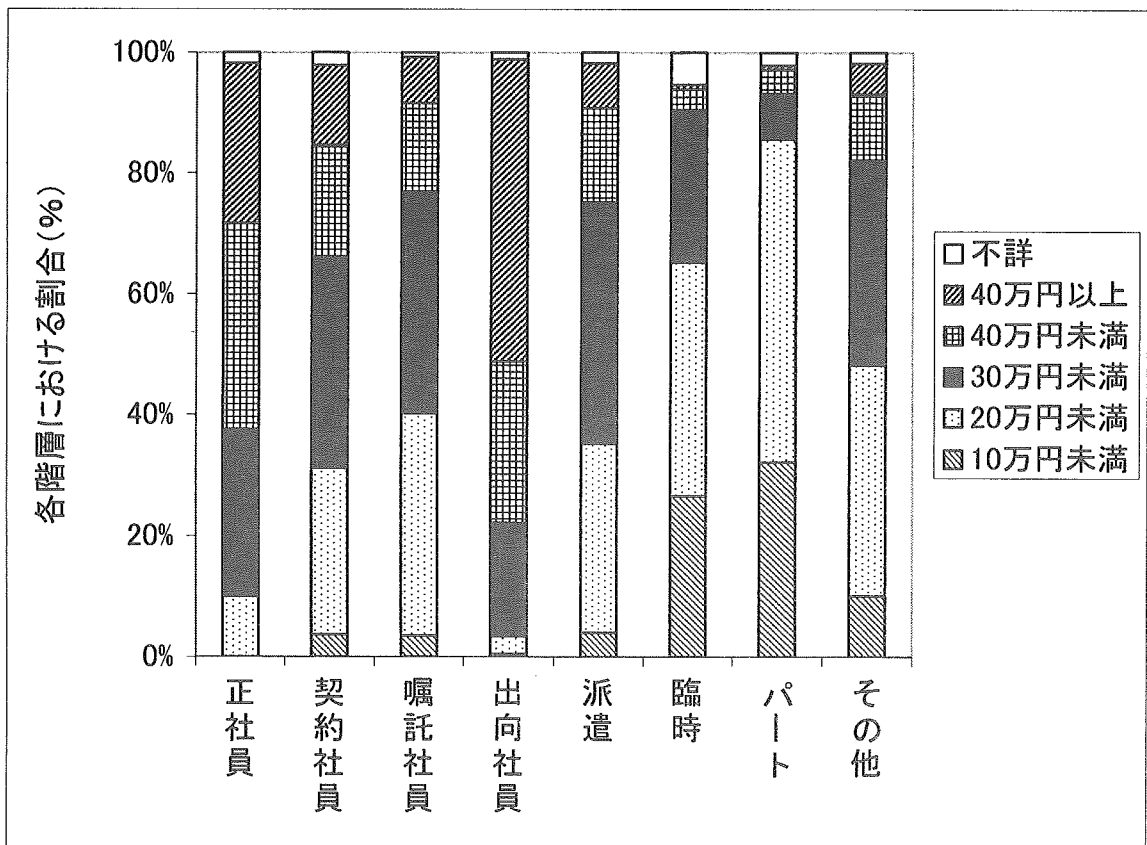


図5 雇用形態別における月収の差異（男）

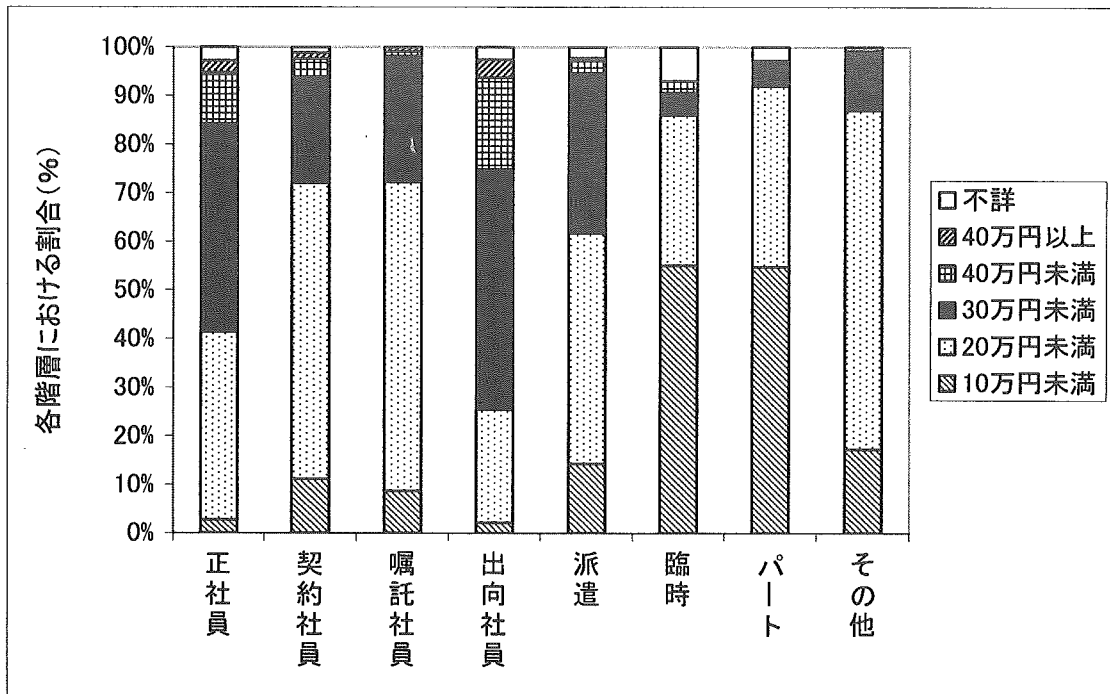


図6 雇用形態別における月収の差異（女）

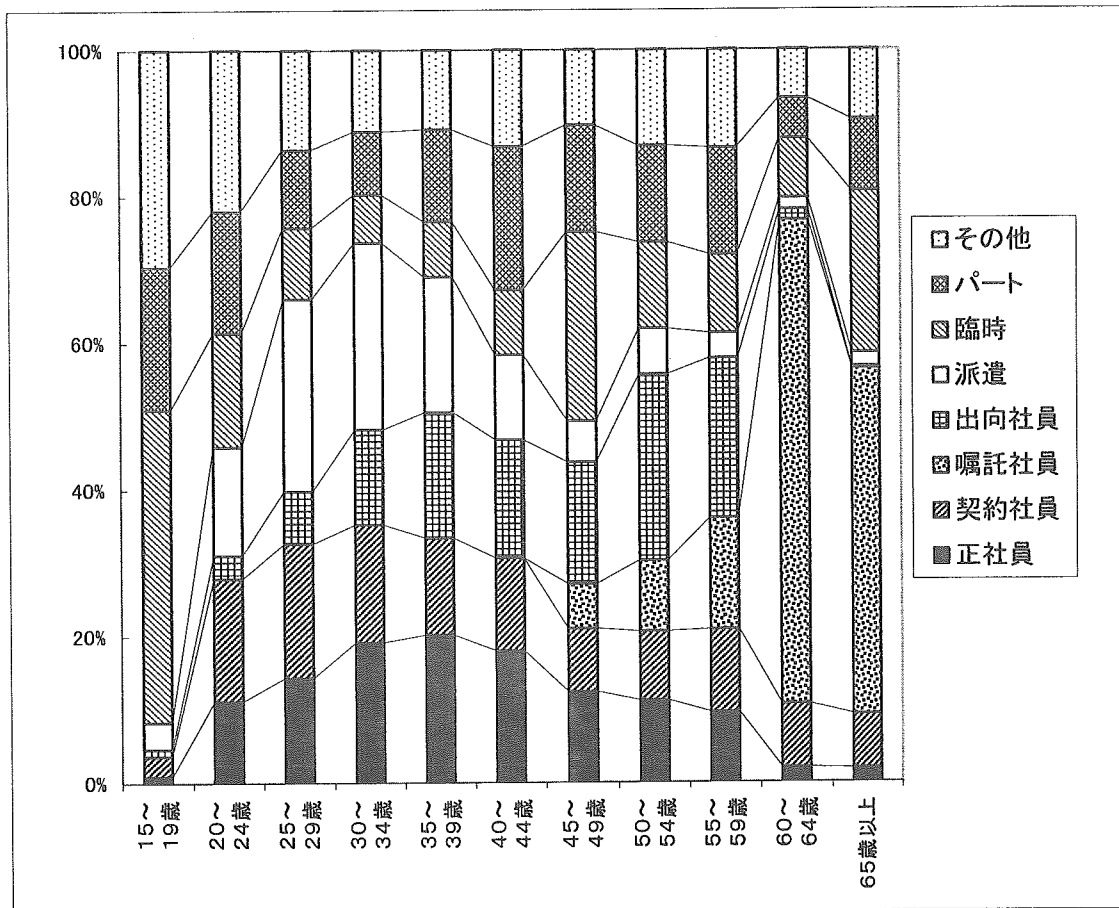


図7 雇用形態の違いにおける年代別構成（総計）

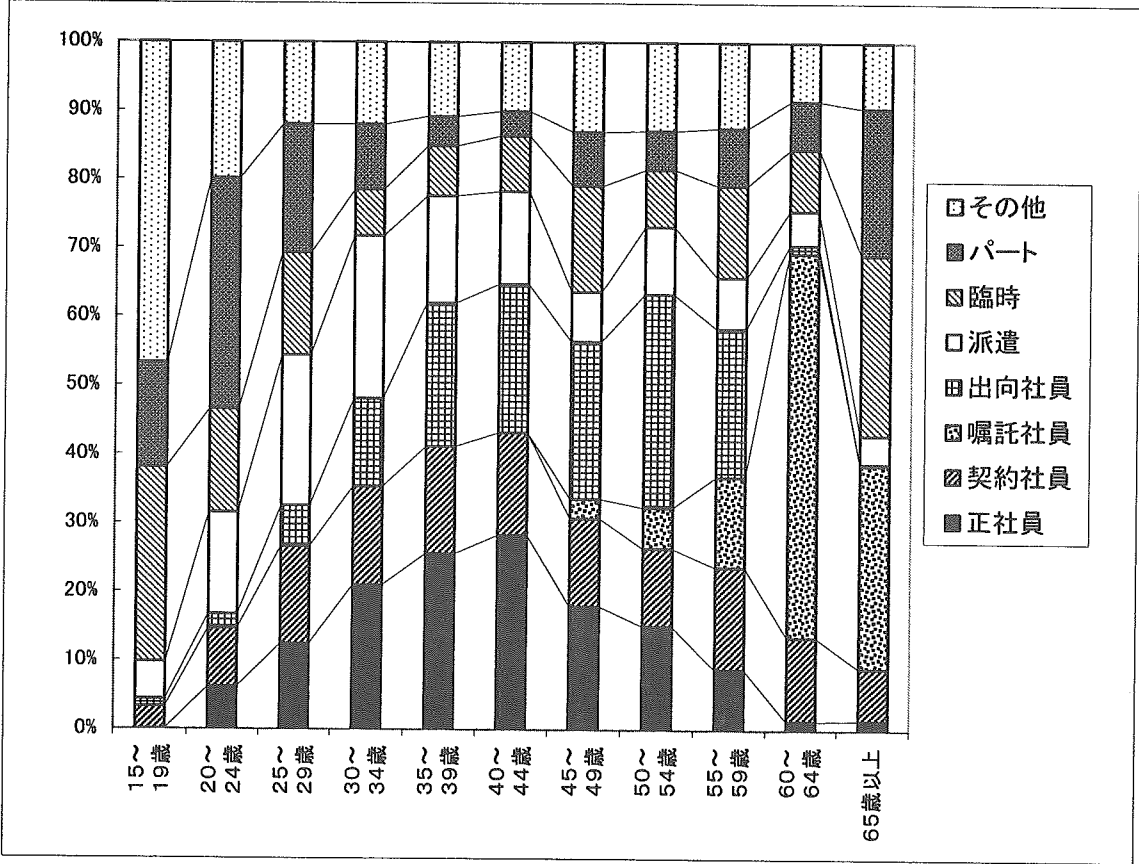


図8 雇用形態の違いにおける年代別構成（男）

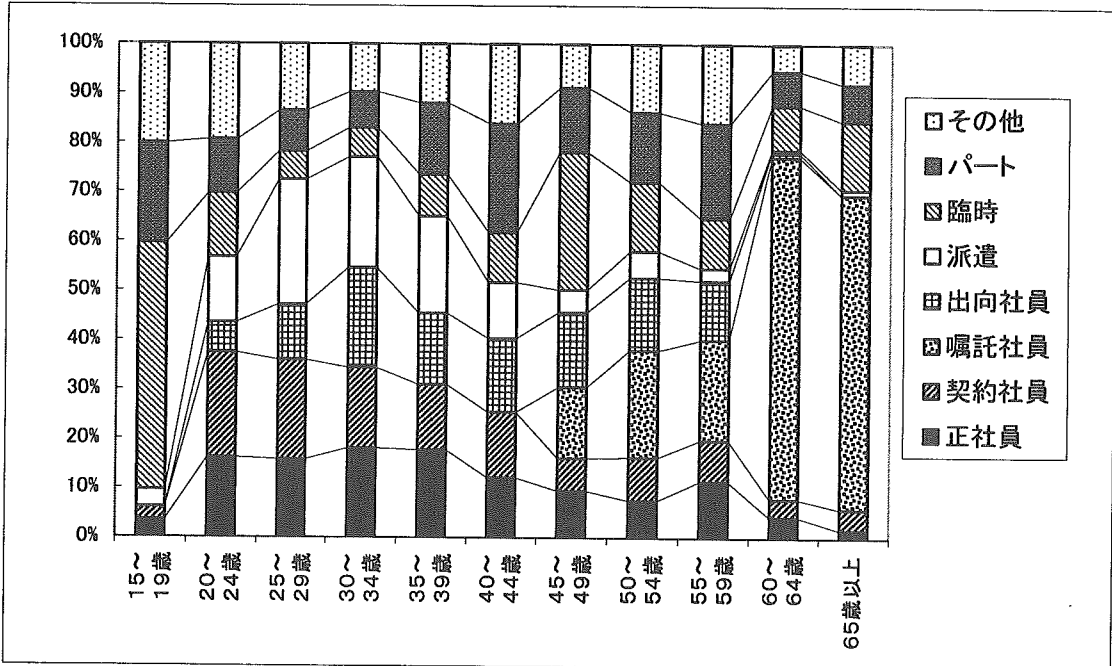


図9 雇用形態の違いにおける年代別構成（女）

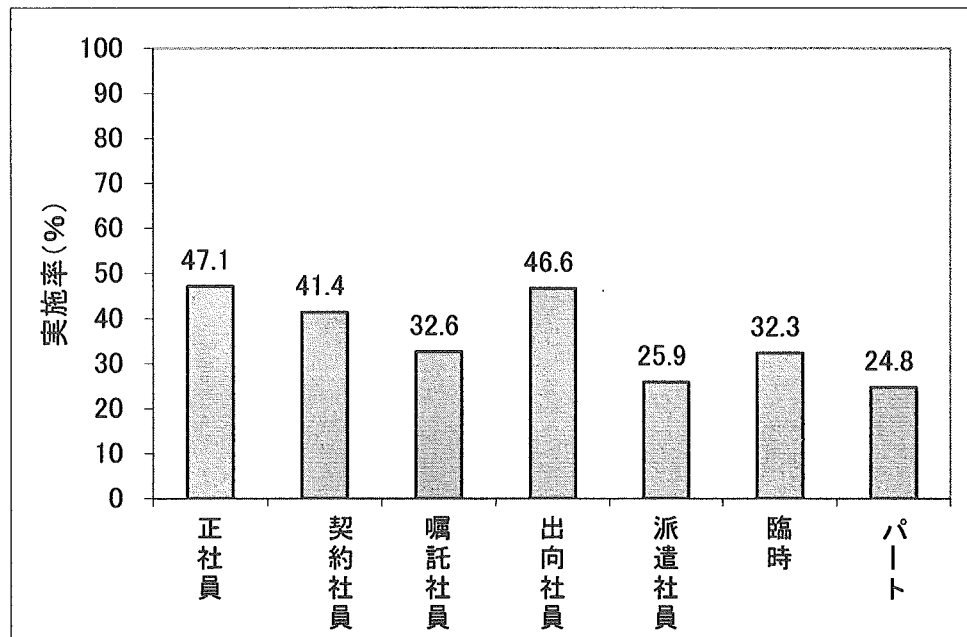


図 10 雇用形態別に見た社内教育訓練の実施状況

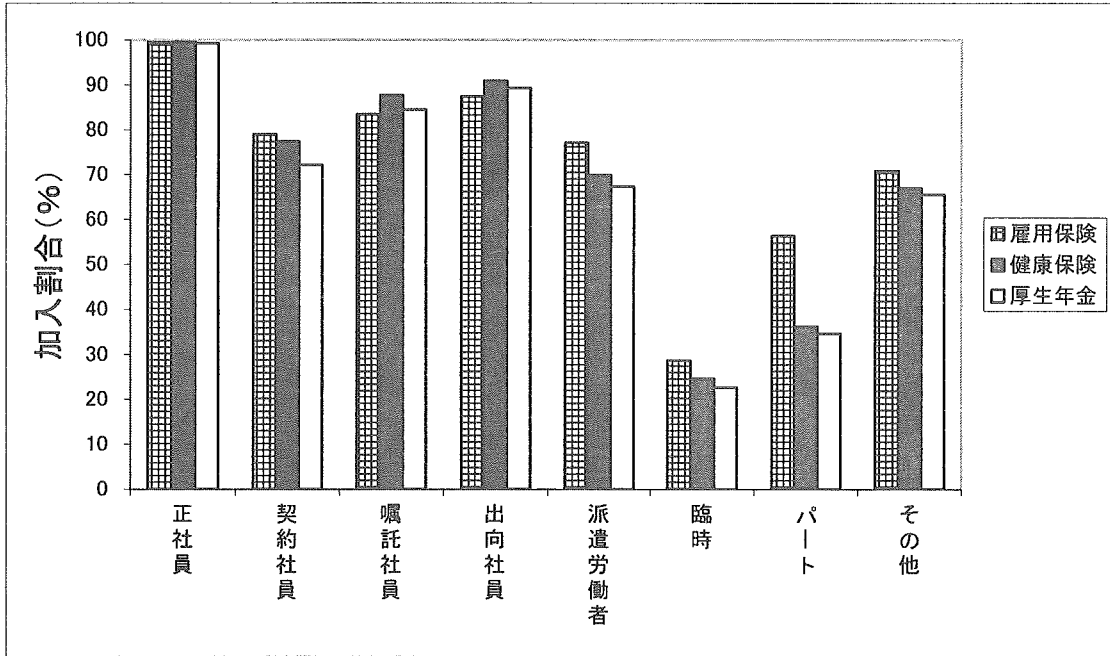


図 11 雇用形態の違いにおける保険・年金の加入率（全体）

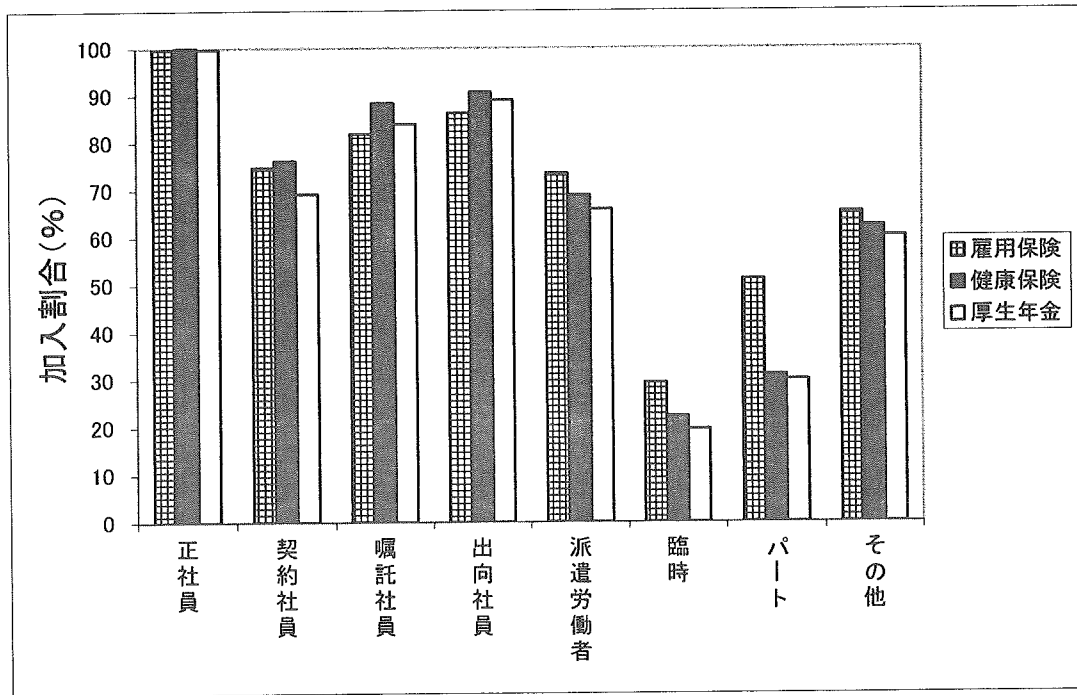


図 12 雇用形態の違いにおける保険加入率（男性）

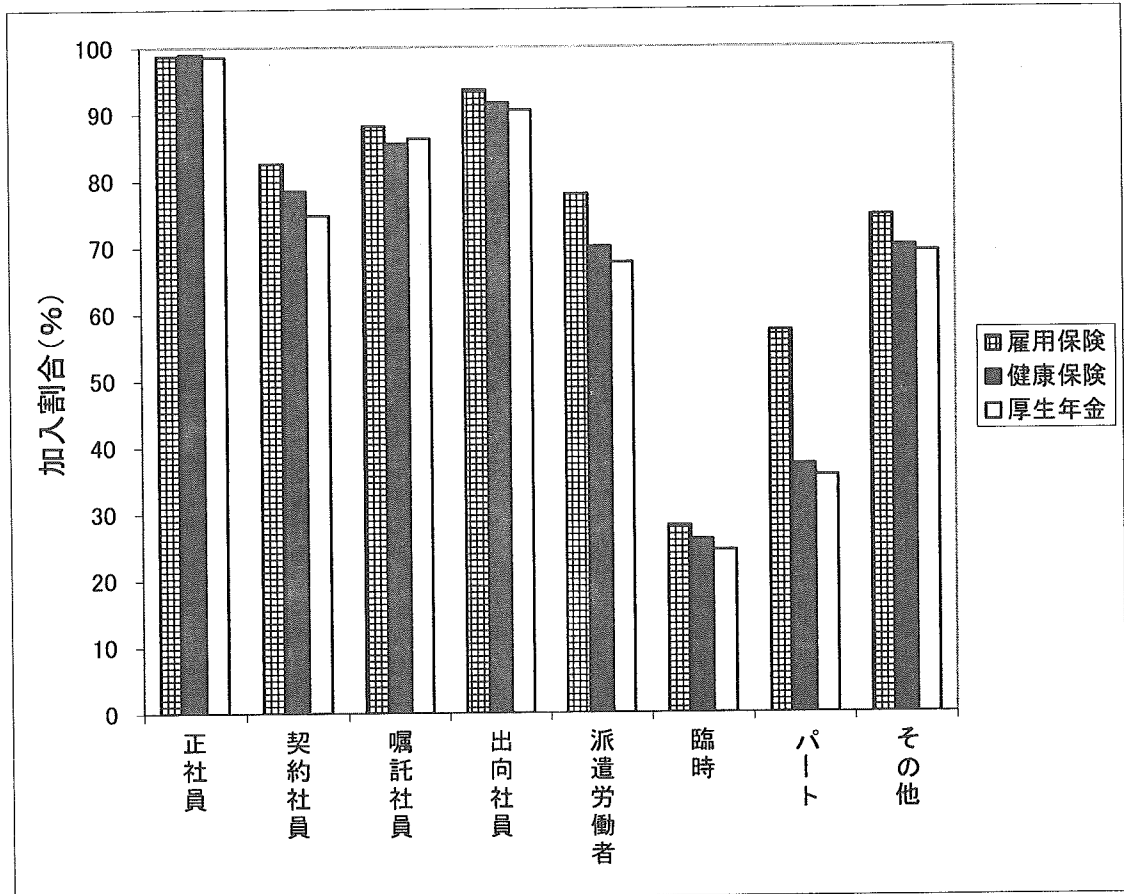


図 13 雇用形態の違いにおける保険加入率（女性）

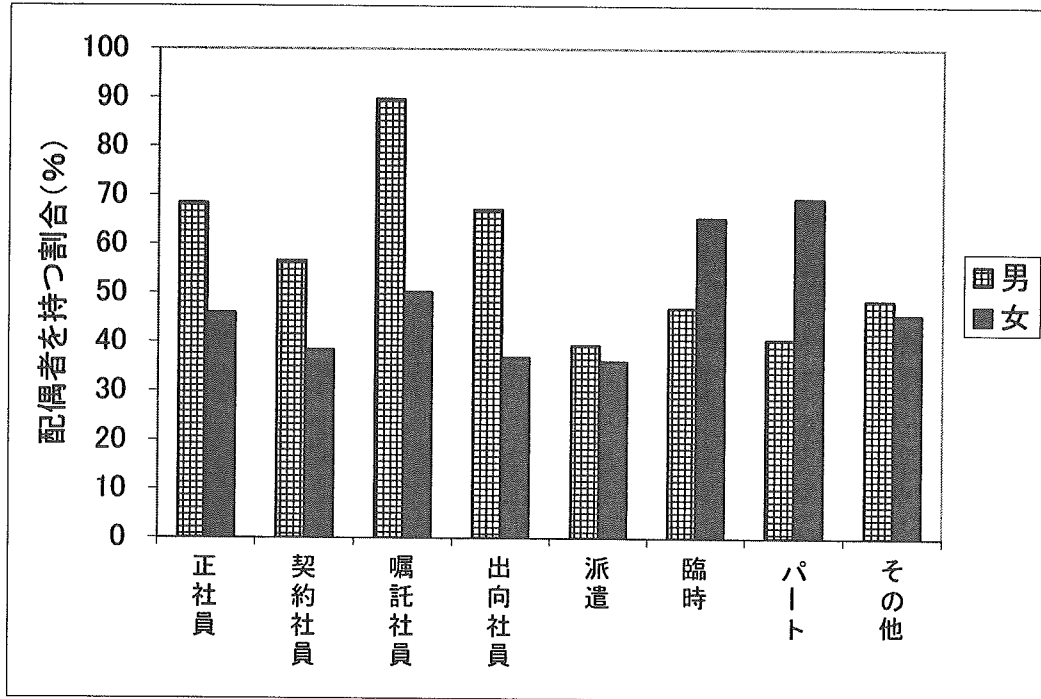


図 14 雇用形態の違いにおける配偶者の有無（男女）

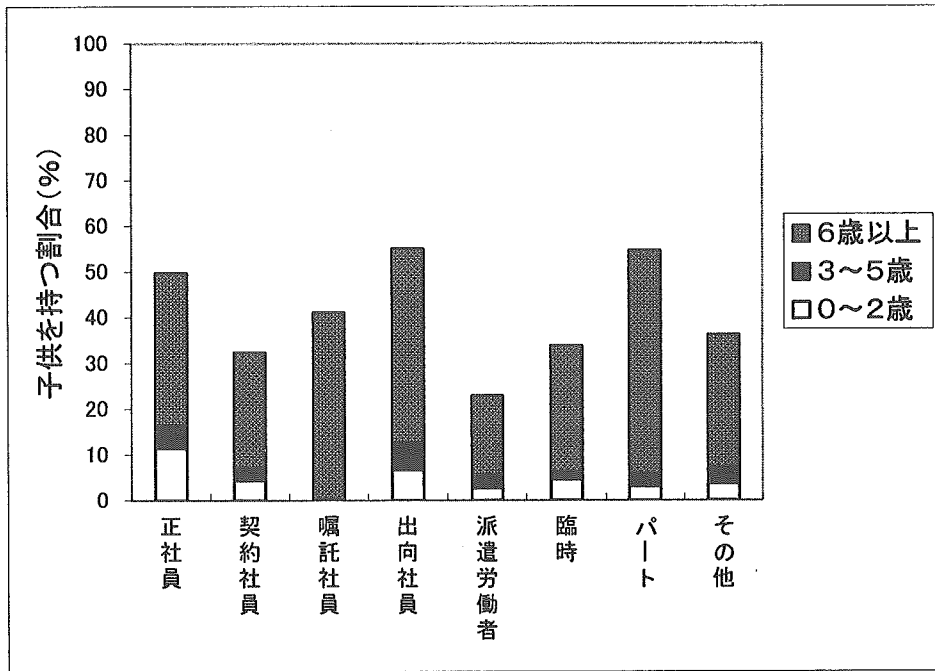


図 15 雇用形態の違いにおける子供の有無と末子の年齢（男女総計）

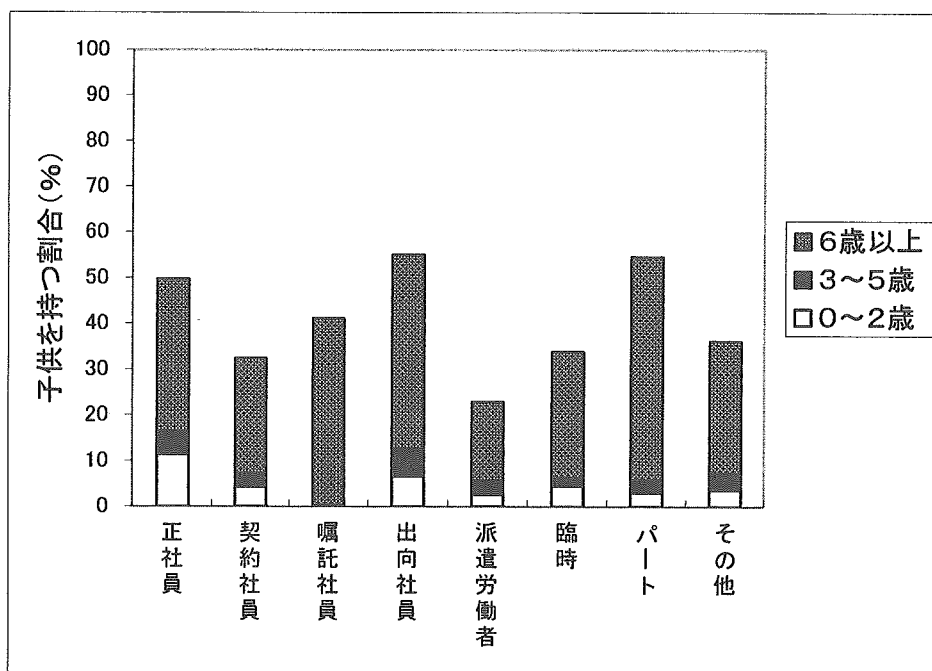


図 16 雇用形態の違いにおける子供の有無と末子の年齢 (男)

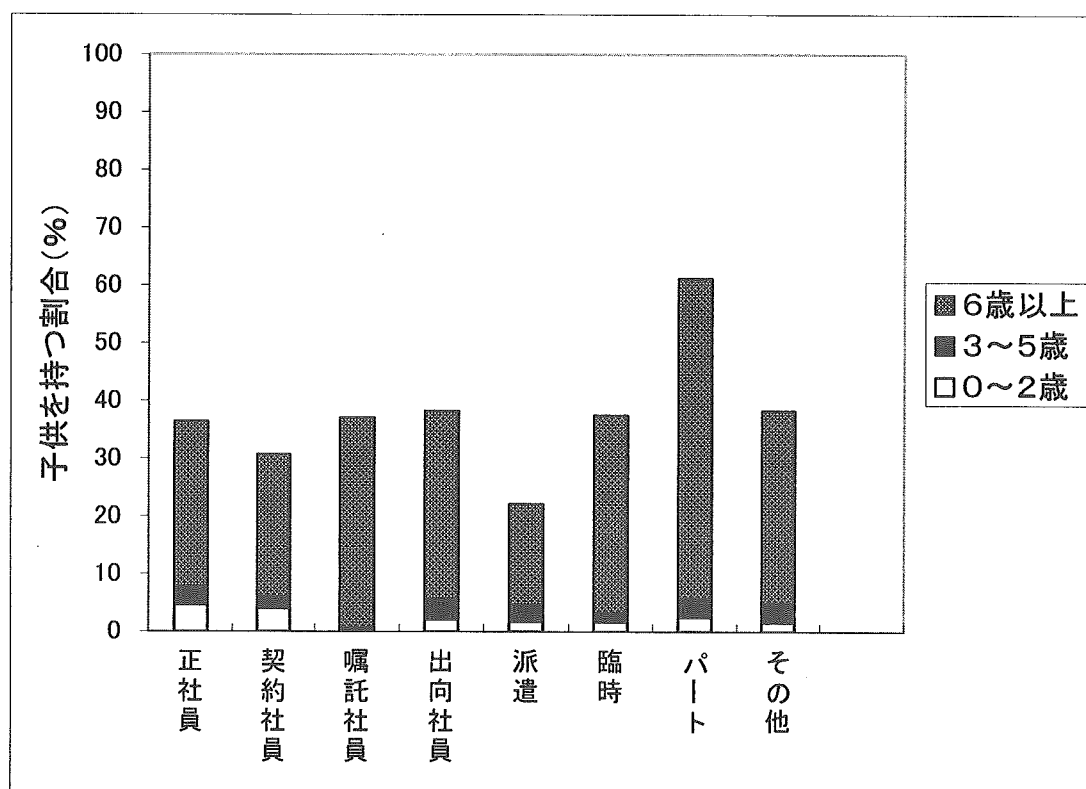


図 17 雇用形態の違いにおける子供の有無と末子の年齢 (女)

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わけ、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総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。

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。

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, 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)、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