

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 (実績のあった事業所数)		7,670 事業所 (5,534)	9,134 事業所 (4,527)
1 事業所当り登録者数		259.1 人	—
派遣者 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 (派遣労働者数の多い順)		事務用機器操作 財務処理 取引文書作成 ファイリング テレマーケティング	ソフトウェア開発 機械設計 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。

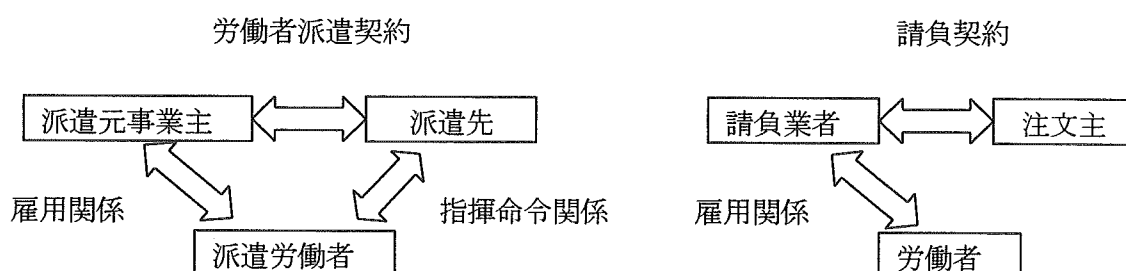
特定労働者派遣は、当該労働者を派遣元事業所が正社員として雇用し、派遣先事業所に派遣するものをいう。したがって、当該労働者は、派遣労働者ではあるが、派遣元の正社員であるため、継続的な雇用の保障がある。

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便利さから、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 (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 (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 (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 (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 (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 (N = 480)	25.8	28.3	13.8	12.9	10.6	3.5	2.5	2.5	—
15年度 (N = 436)	24.8	25.9	14.7	11.9	11.0	5.5	2.5	2.3	1.4
14年度 (N = 334)	17.1	30.5	15.9	13.2	10.5	5.7	3.3	3.0	0.9
13年度 (N = 325)	18.8	27.4	16.3	12.9	11.4	6.8	3.7	2.2	0.6
12年度 (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 O A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 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	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 (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 (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 (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 (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 (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 (N=3,340)	15.5%	64.1%	39.9%
派遣元固定・再契約・派遣先移動型 (N=1,442)	71.8%	39.9%	34.6%
派遣元移動・再契約・派遣先定着型 (N=144)	36.1%	47.2%	29.2%
派遣元移動・再契約・派遣先移動型 (N=1,549)	81.0%	26.1%	22.1%
単契約・期間満了型 (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 (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 (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 (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 (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 (契約1回×元1×先1)		長	12.7%	12ヶ月	1回	3.9%
					短	16.5%	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 (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 (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 (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 (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 (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 満	3 か 月	4～6 か 月未満	6 か 月	7 ～ 12 か月未満	12 か月	1年1か 月～	無回 答
合 計		5,010	9.4	41.8	3.6	21.1	5.4	8.6	7.0	3.2
年 代 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 一 就 労 継 続 期 間 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挙する。

### (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。

先般、健康保険法が改正され、40歳以上の被保険者および被扶養者に対する健診が医療保険者に義務づけられた。労働安全衛生法の遵守はもちろん軽視されるべきではないが、登録型派遣労働者の一般健康診断については、その就労形態を考慮し、業界において健診データを管理する機構の設立等が検討される余地もあると考えられる。例えば、同一業界の医療保険者での健康管理データ管理の一元化を試みることも一つの方策であろう。初めて派遣労働者として医療保険に加入する際に、健診を受診させ、それを雇入れ時の健診に該当させて、その後は派遣元が変わる変わらないに関わらず、派遣労働者として就業している限りは、1

年ごとに受診をさせる。それらのデータはその機構や健保組合が保存する。データは継続して管理され、本人の承諾のもとに、各派遣元事業所の活用を可能とする。

こういったシステムが実現すれば、数年間にわたる未受診者の発生が減少し、派遣先事業所でのより速やかな就労が可能となると期待できる。

なお、現行の社会保険強制加入の対象外となる2ヶ月未満の就労を繰り返す派遣労働者や労働時間が正社員の4分の3未満の派遣労働者についても本人の希望により適用となる余地のある制度であることが望まれる。

#### <参考>

##### ・労働安全衛生規則 第43条

事業者は、常時使用する労働者を雇い入れるときは、当該労働者に対し、次の項目について医師による健康診断をおこなわなければならない。。。。。。。

##### ・労働安全衛生規則 第44条

事業者は、常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期的に、次の項目について医師による健康診断を行わなければならない。。。。。。。

##### ・健康保険法 第150条

保険者は、高齢者の医療に関する法律第20条の既定による特定健康診査および同法第24条の規定による特定保健指導(以下この項及び第154条の2において「特定健康診査等」という。)を行なうものとするほか、特定健康診査等以外の事業であって、健康教育、健康相談、健康診査その他の被保険者及びその被扶養者(医過去の情において「被保険者等」という。)の健康の保持増進のために必要な事業を行なうように努めなければならない。

##### ・高齢者の医療の確保に関する法律 第二十条(特定健康診査)

保険者は、特定健康診査等実施計画に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、40歳以上の加入者に対し、特定健康診査を行なうものとする。ただし、加入者が特定健康診査に相当する健康診査を受け、その結果を証明する書面の提出を受けたとき、又は第26条第2項の規定により特定健康診査に関する記録の送付を受けたときは、この限りでない。

## (2) 特殊健診等

本レポートに掲載した資料の調査対象に、製造ライン等の危険を伴う作業に従事する派遣労働者は含まれていないが、上記と同様の健診受診状況にあると考えられる。彼らにとっては、事務作業従事者等以上に、就業前に派遣元事業所と派遣先事業所の間で必要な健康情報の授受が速やかに行われることが重要となる。また、それとともに、派遣先事業所は作業特性や取扱い物質の心身に与える影響等に留意する事項を公開し、それに見合った健康状況の派遣労働者の派遣を求めるシステムの確立が望まれる。本来当然行われるべき事項であるが、まだ不十分な面が多いようである。菓子工場の派遣先で「そばアレルギー」を起した例があると聞く。

派遣元企業と派遣先事業所には健診実施責任の役割分担があり、一般健診は前者が、特殊健診は後者が実施するように、法的に規定されている。しかし、特殊健診が派遣元で行われていたり、派遣先で実施されてもその経費が派遣元に請求されていたりする例もあり、関係者が正しい知識を得られるようにそれに関連する情報の周知が必要であると思われる。また、(正社員で行われていることがある)特殊健診の一部を一般健診と同時に行うことで効率化を図る取り組みや、得られた結果に対する総合的な評価が困難であるという問題もある。

さらに、派遣労働者に海外赴任の話が持ち上がった場合、赴任前及び帰任後の健診をどうすべきかという議論もあろう。安衛法が指示するところでは、海外赴任時の健診は一般健診であるが、業務に伴う特殊性という意味では、派遣先が実施すべきであるとする意見がある。

## (3) 健康教育

派遣労働者に対する健康教育は、派遣元事業所、派遣先事業所の両者が実施することになっているが、派遣元事業所が就業時間内或いは就業時間直後の集合教育や個人教育の実施は困難である。地域保健と職場保健の連携が強調される時代にあつては、同一敷地内や同一の構内で働く労働者に対しては、雇用形態が異なる場合であっても受講対象として取り扱われることが望ましいと考えられることから、派遣先事業所の取り組みを求める方向で検討されるべきではないかと考えられる。

## (4) 産業医・衛生管理者・衛生委員会等の設置

派遣元事業所では、産業医や衛生管理者の選任、衛生委員会の設置等の基準となる従業員数に契約中の派遣労働者がカウントされることになっている。その結果、正社員が数名の派遣元事業所でも、それらの選任、開催義務が生じている。産業医に至っては、正社員数十名の事業場で専属産業医を確保しなければならない場合もある。実態として、派遣労働者は就業時間中派遣先事業場に散らばっており、派遣元事業場に出向くことはほとんどない。派遣元企業の産業医や衛生管理者が定期的に派遣先事業場に出向き、職場の中に入り込んでそれぞれの活動を行うことは極めて難しい。こうした現実の状況も踏まえた労働衛生管理体制を検討する必要がある。

## (5) 過重労働対策

安衛法の改正によって、長時間残業者に対する医師による面接等が事業者には義務付けられたが、派遣労働者の場合、その実施主体は派遣元事業所になる。しかしながら、長時間労働を発生させる業務の指揮命

令は、主として派遣先事業所においてなされるものである。面接の具体的な実施手順についても、派遣先事業所の産業医に依頼できない場合には、場所や時間の確保、円滑な事後措置の遂行等について、困難な面が多い。

#### (6) その他

障害者雇用や労災保険にも見直されるべき課題がある。

派遣元企業が障害者の法定雇用率を満たすには、派遣先企業の障害者雇用に対する理解を得ることが不可欠である。日本人材派遣協会の調査によると、平成 16 年 6 月 1 日現在の「障害者雇用状況報告」集計結果では、常用雇用障害者の平均実雇用率は 1.36% であるが、派遣労働者に限ってみるとそれは 0.15% と著しく低い。そのため、日本人材派遣協会では次の 3 点を厚生労働省労働政策審議会に要望書として提出して

いる。

①派遣先が障害者である常用雇用派遣労働者を受け入れた場合、派遣元の雇用する労働者として実雇用率にカウントするのみならず、派遣先の雇用労働者として実雇用率にカウントすること

②障害者雇用納付金制度に基づく助成金を、労働者派遣の実態に合わせて、障害者である派遣労働者を使用している派遣先に対しても、その使用にあわせて支給すること

③特例子会社制度の要件を緩和すること

また、派遣労働者に関する労災保険は、雇用関係にある派遣元がかけることになっている。しかし、労働現場の作業環境や作業方法の管理責任は派遣元にはなく、改善策を講じるにしても困難である。これについても、見直しの検討が望まれる。

---

#### 参考文献

<sup>1</sup>人材派遣白書 2005 年版—変貌する人材ビジネスの現状と未来、(社) 日本人材派遣協会編著、東京：東洋経済新報社、2005:

<sup>2</sup> 人材派遣を 10 倍活用する本 人材派遣白書 2006 年版アンケート結果、(社) 日本人材派遣協会編著、東京：東洋経済新報社、2006 年 3 月

<sup>3</sup>登録型派遣労働者の就労実態と労働意識、(社) 日本人材派遣協会、平成 13 年 8 月

<sup>4</sup> 派遣労働動向調査報告書、(株) ニッセイ基礎研究所、2002 年 11 月

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（労働力の多様性）、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、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。社員の削減が図られているが、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。製造現場での社員数の減少による労働力不足は、下請けに請負わせ、間接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、実態の詳細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. 研究方法

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主に調査を行った。

##### 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、間接スタッフなど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の多様性は、今までは建設業などでJV (Joint Venture)として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。電気器具製造業各部門における社員でない構内作業員（社外員）の割合の実態を特殊健康診断（特殊健診）等の業務を通じて調査した。

社員以外の作業者は①営業部門、③保安部門、③輸送・サービス部門、④技術サポートなどに配置され、製造部門での⑤有害業務、⑥交替制勤務・深夜勤務などに従事している。

今回の研究では、社外員の現状を把握するために、次の方法を用いた。

(1) 遣労働者数増加の調査

2 派遣会社における労働者数の5年間の推移を健康保険の被保険者数からまとめ、派遣労働者数の増加の現状を把握した。

(2) 各作業場での社員数と社外員数の推移調査

- ① 営業部門での派遣者の推移を、VDT健診受診者を社員と派遣者に分けて調査した。VDT健診の対象者は、作業区分 A,B に相当する作業者に加えて、VDT作業に4時間以上従事するものである。入力作業や文書作成等の拘束静止作業で自由裁量権の少ない作業者が多く受診していることが予想される。
- ② ③保安業務、輸送・サービス業  
深夜勤務者健診時の問診から傾向をまとめた。
- ④ 技術サポートとしての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、図書などの業務が含まれる。

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ライン作業である。この部門では、社員が多くの派遣者や請負者に命令・指示することが多いが、一部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。

- ⑤ ⑥有害業務、深夜勤務などの特殊健診や特定業務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員（社外員）の有害業務従事者数を、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、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（事業場で使用している化学物質に対して事業場独自で実施を定めた健診）の9種類であった。

社外員の特殊健診は、社員の特殊健診と同時に、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) 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。このうち製造業で行われているのが、第32条の3、第32条の4であり、主に32条の4を中心に交替制勤務について調査した。

## C. 研究結果

### 1) 派遣労働者数の増加

健康保険者数から求めた2つの派遣会社の労働者数の推移を、表1に示す。A社では2001年に2,435名であったものが、毎年、前年度比27%、1

6%、29%、16%と増加を続け、4年後の2005年には5,373名となり、2.2倍に急成長している。B社では、2001年には1,807名であったものが、毎年、前年度比19%、26%、29%、19%増加を続け、4年後には4,163名になり、2.3倍に急成長している。

両社ともに、5年で2倍以上の労働者数になっている。この数字は健康保険の被保険者数から導き出したものであるから、実質的な派遣労働者として働いている数である。派遣労働者として仕事に従事しているにもかかわらず、健康保険には独自で国民健康保険に加入している場合もあるので、実態の労働者数はこの数字より多くなっている。さらに、登録者をいれるとその数はもっと増大する。

### 2) 人的多様性

#### ① 営業部門：

社員2700名、派遣者300名で構成されている営業専門事業場における、VDT健診受診者の社員と派遣者の割合を特殊健診より調査した（表2）。受診対象者は、作業区分A、Bに相当する作業者に加えて、4時間以上の労働時間をVDT作業に従事しているものであった。派遣者では入力作業等の営業アシスタント的なA、B作業に分類される作業が中心になっている。社員では、営業企画や実績報告書、メールの受発信などの作業をVDT作業として行っている。2年間の特殊健診結果では、VDT健診受診者は、総数で322名、933名であり、

このうち派遣者で123名（38%）、280名（30%）であった。VDT健診を受診している者は、営業部門では、3人に1人は派遣者であることが類推された。

## ② 保安部門

保安部門では、昼間の来訪者の対応と夜間の巡回等事業場を熟知している人員が要求された。製造からの異動が多く認められたが、最近では保安等のサービス業を中心とする子会社への出向・転籍が行われている。新しい傾向としては、入退出がカードなどで管理されるようになり、入退出業務による人への対応が簡素化したために、警備会社等の専門会社からの派遣者も加わり、アウトソーシングがかなりの勢いで進行している点である。

## ③ 輸送・サービス業

各会社ごとにロジスティクスとして、社内独自の輸送・サービス会社をもっていた。この結びつきは鉄鋼業界に著明であった。近年、各会社はこの部門を子会社し、物の輸送だけでなく、人の提供サービスも行い多角化するとともに、より専門的な輸送会社との直接契約をおこなって、自社の社員削減を図っている。

## ④ 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、社外員82名、社員352名で、社外員の割合は82/352（23%）であった。基礎研究部門では、社外員60名、社員205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、社外員652名、社員518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、約130%と社外員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・社外員が重点的に配置されていた。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られているが、現在は4ぐらいまでである。

社員と請負業との混在作業を含む共生が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、現在、多くは派遣者として対応している

が、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。

⑤ ⑥電気部品製造事業場における特殊健康診断からのまとめ（表 4、表 5）

2001年から2003年にかけての特殊健診の総数は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（11.0%）、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。各会社によって健診項目に偏りがあり、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。

健診項目別に受診件数の割合を社員と社外員で比較し、社外員での健診の多い順に並べたのが、表5である。社外員では、上肢・腰部健診（35.2%）、VDT健診（30.0%）、鉛健診（13.7%）であった。社員では深夜勤健診（31.1%）、有機溶剤健診（20.6%）、VDT健診（14.5%）であった。

社外員では、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たもので、鉛健診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。深夜勤健診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派遣元や請負業者の責任により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。

### 3) 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、いろいろな種類の新しい交替制勤務がなされている（表6）。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。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（表7）。

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

### 1. 人的多様性とパートナーシップ

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。

このような、現状の中で、平成17年度に労働安全衛生法（安衛法）が改正され、製造業における「元方等を通じた安全衛生管理体制の実現」という課題がクローズアップされた。このなかで、1）一体的な安全衛生管理体制の構築、2）元方事業場における安全衛生対策の調整、3）施設・設備の管理権限に関する安全衛生対策が取り上げられ、元方の責任である統括管理の重要性が強調されている。

統括管理の主要な視点は以下の通りである。

#### 1) 一体的な安全衛生管理体制の構築等

企業グループ内の事業場の安全管理者等が、企業グループ内の他の事業場における安全衛生管理を併せて実施することが可能な仕組みが必要である。

#### 2) 元方事業場による安全衛生対策の調整

事業運営においてアウトソーシングが進

行し、製造業等において、同一の場所において指揮命令系統の異なる労働者が混在して作業することによる危険が増大している。特に作業間の連絡調整が十分でない場合などには、災害の発生率が高くなっている。同一作業場所において元方事業者と請負事業者が作業を行う場合には、同一作業場で作業する労働者について、一元的に連絡調整等の安全衛生管理を行う統括的な管理を行うべきである。その主体は元方・請負の契約関係から元方事業者である。

#### 3) 施設・設備の管理権原に関する安全衛生対策

(1) 注文者による危険有害情報の提供等  
注文者が請負事業者に、当該作業に関する労働災害の発生防止措置をとる上で、必要な危険・有害性に関する情報を提供する仕組み等が必要である。

(2) 請負事業者に使用させる施設・設備に関する危険防止措置の確保  
注文者が請負業者に施設・設備を使用させて作業を行わせる場合、請負業者が使用する施設・設備に関して管理権原がないので、施設・設備等に関する労働災害防止のための措置を行う必要がある場合にも、十分な措置が行われず、関係労働者が作業中に被災することがある。それゆえ使用させる施設・設備の安全性を確保する必要がある。

今回の改正では、重層的請負関係が見られる建設業等に適用されている安衛法を製造業にも適用された。

(1) 元請事業者による統括管理義務（安