

厚生労働科学研究費補助金  
労働安全衛生総合研究事業

働く人すべてに過重労働対策を含む産業保健サービスを  
提供するための諸条件の整備に関する研究

(H 17 - 労働 - 22)

平成 18 年度 総括研究報告書

主任研究者

産業医科大学産業生態科学研究所

東 敏 昭

平成 19 (2007) 年 3 月

# 目 次

I. 総合研究報告	
「働く人すべてに過重労働対策を含む産業保健サービスを提供するための諸条件の整備に関する研究」の概要	1
東 敏昭	
II. 分担研究報告	
1.1 労働者を巡る社会経済情勢に関する調査 －多様化する就業構造とその課題－	6
浜 民夫	
1.2 中小企業における外国人労働者に対する労働衛生管理の現状と課題	23
武藤 孝司、武藤 繁貴、内野 明日香	
2.1 EU における専門産業医研修プログラム開発の動向	34
武藤 孝司	
2.2 わが国における働く人すべてに産業保健サービスを提供するために必要な 高次専門家育成のあり方 カナダの大学院教育	65
東 敏昭、和田 耕治	
3.1 小規模事業場へのメンタルヘルス対策としての EAP の現状と課題	78
武藤 孝司	
3.2 独立系産業保健専門家（医師）の萌芽と課題	90
日野 義之	
4. IT を利用した保健指導サービスの試みと労働衛生機関における 産業医育成	97
武田 和夫、森口 次郎、櫻木 園子	
5. オランダにおける産業保健サービスについての訪問調査研究に基づく 日本の小規模事業場向け産業保健の新たな戦略についての検討	103
森口 次郎	

## 【資料】

- (1) 東敏昭「メンタルヘルス対策の担い手と実効ある対策の評価」産業精神保健 14 (4) 267-271 2006
- (2) Higashi, T., "Study on a Model for Future Occupational Health: - Proposals for an Occupational Health Service Model in Japan -", *Industrial Health in printing*
- (3) 東敏昭「これからの産業保健、産業医に期待される職務」日本医事新報 No.4275 (2006年4月1日)
- (4) 森口次郎「Effects of Web-System and Diet-Supporting Foods on Body Weight Reduction」／The 26th UOEH and the 7th IIES international Symposium／平成18年10月5-7日

平成 18 年度厚生労働科学研究費補助金  
(労働安全衛生総合研究事業) 研究概要

研究課題名 (課題番号) :

働く人すべてに過重労働対策を含む産業保健サービスを提供するための諸条件の労働に関する研究 (H18 -労働- 22)

国庫補助金 (円) : 4,000,000  
精算所要額

研究期間 (西暦) : 2006 - 2007

研究年度 (西暦) : 2006 年度

主任研究者 = 東 敏昭 産業医科大学 産業生態科学研究所 作業病態学 教授

分担研究者 = 武田 和夫 京都工場保健会 診療所 所長  
浜 民夫 長崎大学環境科学部 教授  
武藤 孝司 獨協医科大学 医学部 教授

顧問 = 梶川 清 全国労働衛生団体連合会

研究協力者 = 内野明日香 聖隷健康診断センター 医師  
櫻木 園子 京都工場保健会 産業保健部 医長  
日野 義之 ひの労働衛生コンサルタント事務所 代表・医師  
武藤 繁貴 聖隷健康診断センター 所長  
森口 次郎 京都工場保健会 産業保健部 部長  
和田 耕治 McGill 大学産業保健学 Postdoctoral Fellow

## I. 総合研究報告

# 「働く人すべてに過重労働対策を含む産業保健サービスを 提供するための諸条件の整備に関する研究」の概要

### 1. 本研究の背景と目的

産業形態の変化、国際競争下に於ける就労態様の変化の一方で、新しいEAP的機能、コンサルタント的機能など産業保健サービス側も多様性が増している状況にある。産業保健サービスの提供方法（提供組織、提供内容、提供時間）、コスト、人材、サービス効果（ビジネス性）からの実効性について、特に中小企業、小規模事業場に働く人に対して有効な補助金などの特別の措置によらずに「持続可能」で良質な産業保健サービスの実現性を検証する。このため、現在、健康診断、健康指導などの業務に合わせて、中小企業の産業保健サービスに本格的に取り組んでいる3つの機関を中心に、提供サービスの内容、サービスを実施する人材（職能）、コスト、依頼者からの契約動機についての解析を行う。具体的には、産業医だけでなく労働衛生コンサルタント、産業看護職、心理士を含めた産業保健スタッフにおけるサービスの提供形態・内容、サービスの受け手側のニーズについての検討を行う。

本研究は、自律的に対応できる産業保健サービスを主眼として、コスト分析、適正な企業負担、労働者一人当たりのコスト、健康診断など他のサービスへの対価との相殺の意義、持続可能性についての検討を行うものである。最終的には具体的サービスパッケージ（持続可能で有用な提供サービスメニュー）の提示を目指す。この一環として、本研究では、参考事例として産業保健サービスカバー率の高い欧州諸国の実態、経営的基盤ならびに課題について調査する。具体的には、健康診断、提供されるサービスの内容、提供方法・機関、健康情報の管理（個人の健康情報の取り扱い）、財政的基盤・根拠について各国の識者および機関を対象に調査を併わせて実施する。

総じて、本研究の目的は、(1) 中小企業における産業保健サービスのありかた（モデル）の提示を、調査結果、国内外の専門職・関係団体に対するヒアリングなどの調査結果に基づき作成し、(2) 産業保健サービス提供機関で必要な人材育成の方法、労働安全衛生マネジメントシステムを土台とした質の高いサービス実施マニュアルの枠組み提示し、(3) 中小企業・小規模事業場におけるコアとなるべき産業保健サービスのコアとなるべき内容と、合理的な提供方法、必要となる具体的な経済的根拠について検討を行い、具体案を提示するものである。

### 2. 平成18年度の研究の方法と経過

本研究は、自律的に対応できる産業保健サービスを主眼として、コスト分析、適正な企業負担、労働者一人当たりのコスト、健康診断など他のサービスへの対価との相殺の意義、持続可能性についての検討を行うものである。最終的には具体的サービスパッケージ（持続可能で有用な提供サービスメニュー）の提示を目指す。この一環として、本研究では、参考事例として産業保健サービスカバー率の高い欧州諸国の実態、経営的基盤ならびに課題について調査する。具体的には、健康診断、提供されるサービスの内容、提供方法・機関、健康情報の管理（個人の健康情報の取り扱い）、財政的基盤・根拠について各国の識者および機関を対象に調査を併わせて実施する。

総じて、本研究の目的は、(1) 中小企業における産業保健サービスのありかた（モデル）の提示を、調査結果、国内外の専門職・関係団体に対するヒアリングなどの調査結果に基づき作成し、(2) 産業保健サービス提供機関で必要な人材育成の方法、労働安全衛生マネジメントシステムを土台とした質の高いサービス実施マニュアルの枠組み提示し、(3) 中小企業・小規模事業場におけるコアとなるべき産業保

健サービスのコアとなるべき内容と、合理的な提供方法、必要となる具体的な経済的根拠について検討を行い、具体案を提示するものである。

調査研究の実施にあたっては、企業外労働衛生機関よりの分担研究者（武田）、産業保健サービスの経済性分析の専門家（武藤）、地域（長崎など）の特に中小企業における産業衛生についての豊富な研究実績を持つ浜協力者 全国労働衛生団体連合会（事務局長梶川清氏）、産業医大卒業生でこの分野に関する産業医の協力を得る。実践的な内容を検討し、実現可能でかつ将来性のある提案に結びつけることを試みた。

### 3. 本研究に関連する背景と意義

技術発展、国際化という社会変化に伴い、少子高齢化に伴う労働者の高齢化、より一層の女性労働力の職場への拡張、海外からの労働力移入、裁量労働制の拡大とともに、小規模分散事業所の増加、SOHO、テレワークなど新たな労働形態が発生している。こうした動向は、小規模事業場、中小企業、自営業など従来の労働衛生法規の枠組みでは規制のかかりにくいセクターに働く人口を増加させるとともに、必要な産業保健サービスの提供も困難となる傾向にある。また、特定の人間に作業負荷が集中する、人員削減に伴う労働者一人当たりの作業量の増加は、過労死という発現系のみならず社会の健全性にも影響を与えているとする報告もある。仕事や職場生活に関する強い不安やストレスを感じている労働者の割合や自殺する労働者数が増加し、求められる産業保健サービスもEAP的機能、コンサルタント的機能などこれまでの産業保健の範囲を超える機能が求められる状況にある。

わが国の直面する課題としては、企業規模、業種間格差、就労形態の多様化に伴う有効なサービスの内容、提供方法が残っている。特に、労働安全衛生法上の産業医選任の義務がない小規模事業場、経済的な規模のメリットや、財政上の基盤の弱い中小企業の労働者に対する産業保健サービスをいかに有効に実施するかについての課題は大きい。過重労働・メンタルストレスは高齢化するわが国の人口構成とあいまって、対策実施が急務となるものであるが、多くの労働人口を抱える当該事業場での対策に遅れがある。ヨーロッパや北米においても同様の課題があるが、国による違いは大きく、有効な労働衛生サービスが多く労働者に行われているヨーロッパの国々もある。こうした国々との比較からサービスの有効性と経済的裏づけ、さらに必要な人材と持続可能なサービス提供機関のモデルに関する研究を行うものである。過重労働、メンタルストレスなど新たな健康リスクへの対応を主点に置いた、具体的な持続可能な提供のあり方に関する当該研究は現状では少ない。また、一連の研究基盤に基づき、またわが国のサービス提供機関の経営的実態を含めた分析研究は、本研究の特色であり独創的な点といえる。

変化する労働態様への企業外労働衛生機関による具体的な対策サービスの運営上のバランスシートを踏まえた研究はこれまで例がなく、労働の場ならびに社会のリスクマネジメントの観点からも必要な研究といえる。

一方、適切な産業保健サービスにはこうした健康障害や事故への抑止効果があり、また、社会の安全と安心につながる効果が期待できる。こうした観点から、働く人の多くが属する小規模事業場、中小企業に対する産業保健サービスの有効化を合理的な提供方法、ビジネスモデルの提示は必要かつ、大きな成果が期待できるものとする。既存の機関や新たな産業保健サービス提供ファーム（グループ）といった形態が、経済的にも十分機能するものかの検証と、存続にあたっての問題点、解決に当たって必要な事項を、法規制との関連をも視野に入れて検討し、具体的かつ建設的な提言を行う意義は大きいと考える。

### 4. 平成 18 年度の研究内容の概要

変容する社会の中での、中小企業における産業保健サービスのありかた（モデル）の提示に関する、調査

結果、国内外の専門職・関係団体に対するヒアリングなどの調査を行った。また、産業保健サービス提供機関に必要な人材育成の方法、労働安全衛生マネジメントシステムを土台とした質の高いサービス実施マニュアルの枠組みを検討した。このため、中小企業を含む産業保健サービスの実態ならびに人材育成について、オランダを対象国として比較研究を行った。

#### 1) 労働者を巡る社会経済情勢に関する調査研究

企業規模、業態による産業保健サービスの実情格差、新しい勤務形態である裁量労働制を含む様々な労働形態下、労働人口の高年齢化に伴うサービス需要、外国人労働者の状況を長崎、静岡県の実態、ならびに統計資料から整理し、求められる産業保健サービスを検証する基礎資料とした。（浜班）

#### 2) 産業保健サービスの基本内容と対応しうる専門家育成の状況

本研究ならびに現在までの関連研究成果を整理し、各国比較を通じて、日本が立ち遅れている高次専門家教育の他の国における現状を整理。（武藤（孝）班、東班：和田）

#### 3) 企業外産業保健サービス提供機関（EAP、独立産業医）に関わる実態調査

中小企業において必要とされるサービスの時間的、経済的負担の状況、需要状況、サービス提供機関の経営の実情、課題をアンケート調査を実施し、実態を整理した、企業外労働衛生機関ならびに地域産業保健センターに求められる事項についても整理した。（武藤（孝）班：日野、武藤（貴）、内野）

#### 4) 企業外労働衛生機関による中小企業・中小規模事業場を対象とした産業保健サービスの実態

具体的なサービスの提供方法と人的ならびに経営的要因、業務上の課題を企業外労働衛生機関を対象としたアンケート調査に基づき整理した。また、多様化する就労形態に対応した新たなサービス提供の試みについて開発事例をあげて検討した。（武田班：桜木、森口）

#### 5) わが国とモデル国（オランダ）の産業保健サービス機関の比較研究

わが国ならびに海外先進国の中小企業特に小規模事業場に対する産業保健・労働衛生サービスの内容、人材、財政的基盤について、労働負荷・メンタルストレスへの対応などの実態を中心に研究協力者をオランダに派遣し、サービスの内容、実際の有効性についての当地の機関へのアンケート及び訪問ヒアリング調査を実施した。（総括班、武藤班、森口）

### 5. 平成 18 年度の研究結果の概要

平成 18 年度の成果は以下のようなものである。

- 1) 労働者を巡る社会経済情勢に関する調査研究：「少子高齢化」、「二極化社会：格差社会」の現状と産業保健の問題点；①高年齢者の就業を支援する仕組みの不足、②働く出産年齢女性の支援、③外国人労働者の増加、雇用形態の多様化への対応、④健康格差社会防止に必要なサービスの課題を整理した。
- 2) 産業保健サービスの内容・提供方法の提案：過重労働・メンタルヘルス対策では、健康指標の開発、健康情報の活用による効果の評価、ICTの活用によるテ일러メイドのメニュー提供を可能とする企業内外の資源整備などが期待される。中小規模の事業場へのサービス提供では、企業規模から個人単位（一人年間 20 - 25 分）の必要サービス必要量を基準とした方法への転換を提示。
- 3) 労働衛生機関における産業保健業務に関わる実態調査：中小企業において必要とされるサービスの時

間的、経済的負担の状況を把握し、コアとなるサービスの内容について提示した。細目については、今後のヒアリング調査の結果に負うが、企業外労働衛生機関が中小企業の産業保健の担い手として大きな存在であること、今現在は法的な制約もあるが、業種によるメリハリをつけた具体的なサービスの効果を提示する方法を整理。

- 4) 中小企業・中小規模事業場を対象とした産業保健サービスの実態：企業外労働衛生機関、EAP、独立産業医を対象とした調査を実施し、①産業保健サービスのアウトソーシングの進行状況、②サービス提供方法では、企業を対象から個人へのサービスへシフトする兆候、③サービス内容では、法定内容にとられず、エビデンスに依拠して提供されるべきサービス、顧客が求めるものを提供する必要性、④過重労働、メンタルヘルスに関するサービスには、多くの機関の関与とコストに対する手当てが必要。
- 5) わが国とモデル国（オランダ）の企業外労働衛生機関の比較研究：オランダと日本の産業保健サービス機関を対象としたアンケート調査を実施し、①両国のサービスの提供内容の相違（一般健康診断は原則として実施されない）、②対象労働者の範囲（オランダで高いカバー率、ただし産業保健サービス自体はテイラーメイドで義務ではない）、③職業との関連において、疾病評価、管理を実施（種の職業関連疾患あるいは業態別の対応ガイドラインの開発に注力）、④産業保健サービス機関の規模（オランダで大規模）、⑤高次専門家教育の格差（日本における当該機関、システムの遅れ、専門職の認証、特に看護職が不十分）という結果を得た。

## 6. 研究により得られた成果の今後の活用・提供

わが国の直面する課題としては、就労形態の多様化に伴う有効なサービスの内容の変化、産業保健サービスの企業規模・業種間の格差、これらに対応したサービス提供方法の改善がある。特に、労働安全衛生法上の産業医選任の義務がない小規模事業場、財政基盤の弱い中小企業の労働者に対する産業保健サービスの提供の充実が重要である。本研究の成果である、事業所規模に依拠する基本概念から労働者個人の必要時間を基礎とした考え方への転換、過重労働・メンタルストレス対策、高年齢化、外国人労働者の増加対策、現在の状況からみての実効あるサービスのモデルの提案による、サービス格差の是正は、合理的なサービスへの変化を促す事例提示として価値は大きい。変化する労働態様への企業外労働衛生機関による具体的対策サービスの運営上のバランスシートを踏まえた研究はこれまで例がなく、労働の場ならびに社会のリスクマネジメントの観点からも検証が必要である。

成果は学術誌への発表の他、成果のHPへの掲載、実際のサービスへの応用による実証を通じて、企業外労働衛生機関における中小企業へのサービスに反映されると考える。

また、重要な成果である高次専門家育成の重要性については、海外との連携を含めて、専門大学院の設立などを働きかけるべき、その教育支援機関の整備を含めて、積極的に提言していく。

## 7. 研究結果の公開経過

提言内容については、以下の内容で平成19年2月3日（土）に本研究の公開シンポジウムを「女性と仕事の未来館」にて以下のような項目として発表し、参加者との質疑を行った。①「オランダにおける産業保健活動についての訪問調査研究報告」（森口次郎：京都工場保健会）、②「サービス提供機関の現状と将来」（武田和夫・櫻木園子：京都工場保健会）、③「EAP（Employee Assistance Program）機関」（武藤孝司：獨協医科大学教授）、④「独立系産業保健専門家（医師）の萌芽と課題」（日野義之：ひの労働衛生コンサルタント事務所代表）、⑤「多様化する就業構造とその課題」（浜民夫：長崎大学環境科学部教授）、⑥「中小企業における外国人労働者の雇用状況と健康管理について」（武藤繁貴・内野明日香：聖隷健康診断センター）、⑦「産業保健サービスの提供チャンネルと人材育成教育」（東敏昭：産業医科大学教授）、

⑨「EUにおける専門産業医研修プログラムの動向（ATOM Project Plan）」（武藤孝司：獨協医科大学教授）

【資料】

- (1) 東敏昭「メンタルヘルス対策の担い手と実効ある対策の評価」  
産業精神保健 14 (4) 267 - 271 2006
- (2) Higashi, T., “Study on a Model for Future Occupational Health: - Proposals for an Occupational Health Service Model in Japan -”, *Industrial Health in printing*
- (3) 東敏昭「これからの産業保健、産業医に期待される職務」  
日本医事新報 No.4275 (2006年4月1日)



## II. 分担研究報告

# 労働者を巡る社会経済情勢に関する調査 －多様化する就業構造とその課題－

分担研究者 浜 民 夫（長崎大学環境科学研究科環境科学部 教授）

### 研究要旨

我が国の経済社会は、派遣労働、請負労働、パート労働、契約労働などの非正規労働者の増加が進み、加えて海外からの労働力移入も勢いを増している。一方で、正規労働者についても労働時間に自由度を持たせた、「働いた時間」に直接関係なく賃金収入が決まる、裁量労働制や年俸制などが拡大している。小規模分散事業所の増加、SOHO、テレワークなど新たな労働形態も発生している。従来、労働法規なかならず労働基準法や労働安全衛生法においては、「労働契約」が締結された労働者が法の保護対象となり、事業主にその履行の義務が課されている。すなわち、事業主の義務も賃金を直接支払っている労働者のみに課されているものである。

勿論、派遣労働者も請負労働者も外国人労働者も実際はどうかであれ、法的には、雇っている事業主や使用者が確定しており、その者に法の履行義務があるのは、言うまでもないことであり、法制度としては問題はない。事業主がその雇用している労働者に対して、法が求めている労働条件や労働環境を整備するのは当然の義務であり、事業を行う者としての責務と考えられる。

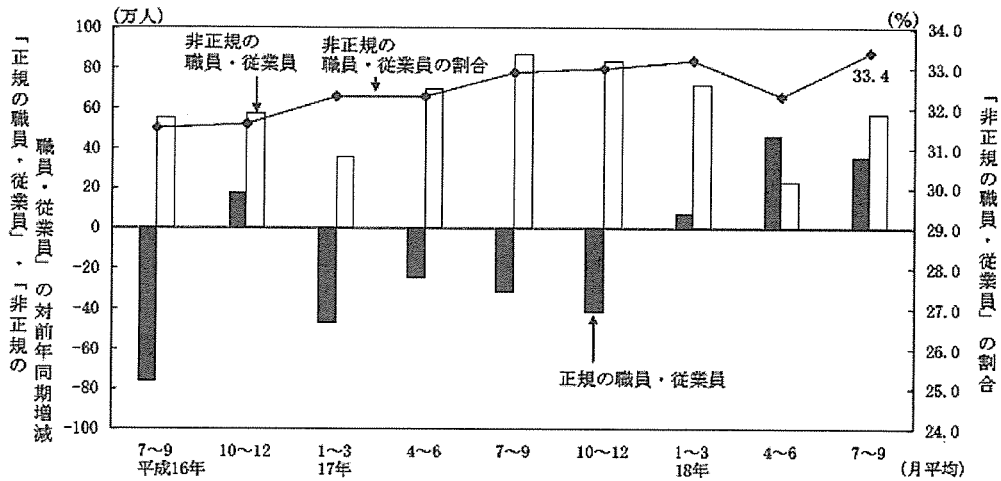
しかし、事業場を通じて法や制度の履行を求める、という方法は、かつての製造業の生産労働者が保護の対象であった時代は機能していたが、現代のような複雑な就業状態、就業環境の場合には、現行の労働法規や制度の枠内で対応するのは不十分であり、これらを超えた新たな対応が必要と考えられる。

### 多様化する就業構造とその課題 ～総括報告及び2006年報告～

#### 1 非正規雇用の増加

総務省の平成18年7-9月期平均の労働力調査結果によると、役員を除く雇用者は5115万人と、前年同期に比べ94万人の増加となった。このうち、正規の職員・従業員（以下「正規雇用」という。）は3408万人と、前年同期に比べ36万人の増加となった。また、パート・アルバイト、派遣社員、契約社員等の非正規の職員・従業員（以下「非正規雇用」という。）は1707万人と、57万人の増加となった、としている。すなわち94万人の雇用増のうち非正規社員を依然として多く増やしている。第1図及び第1表をみると、依然として、非正規雇用で対応する傾向が顕著に現れている。

役員を除く雇用者に占める非正規雇用の割合は33.4%と、前年同期に比べ0.5ポイントの上昇となった。これを男女別にみると、男性は18.5%、女性は52.9%と、前年同期に比べ男性は0.8ポイントの上昇、女性は同率となった、としている。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」

第1図. 「正規の職員・従業員」・「非正規の職員・従業員」の対前年同期増減及び「非正規の職員・従業員」の割合

第2表. 雇用形態別就業者

	平成16年				平成17年				平成18年			
	1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	1～3月	4～6月	7～9月	
実数 (万人)	就業者	6224	6360	6367	6314	6236	6389	6405	6344	6270	6405	6413
	雇用者	5333	5381	5387	5387	5324	5433	5431	5442	5393	5507	5504
	役員を除く雇用者	4934	4986	4967	5010	4923	5032	5021	5053	5002	5101	5115
	正規の職員・従業員	3380	3433	3404	3425	3333	3408	3372	3384	3340	3454	3408
	非正規の職員・従業員	1555	1564	1563	1585	1591	1624	1650	1669	1663	1647	1707
非正規の職員・従業員の割合 (%)												
男女計	31.5	31.2	31.5	31.6	32.3	32.3	32.9	33.0	33.2	32.3	33.4	
男	16.0	16.2	16.3	16.9	17.8	17.5	17.7	17.8	18.5	16.9	18.5	
女	52.6	51.1	51.6	51.5	51.8	52.0	52.9	53.4	52.9	52.5	52.9	

(注) 割合は、内訳の合計に対するものである。

非正規の職員・従業員は、パート・アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員・嘱託、その他の合計

資料出所 第1図に同じ

## 2 どの年齢階級でも非正規雇用が増加

第3表によれば、どの年齢階級においても、非正規雇用者の割合が増加している。特に若年層において、顕著になっている。

例えば、15～19歳層では1982年には非正規雇用者の割合は7.1%にすぎなかったのが、20年後の2002年では28.7%にまで増加している。20～24歳層でも6.6%から26.6%に増加している。

第3-1表 非正規従業員の数（対人口比）

（単位：%）

年	年齢階級計	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳
82	6.9	7.1	6.6	6.6	7.9	9.7
87	8.9	11.4	8.7	8.1	8.7	10.9
92	8.6	12.1	8.9	8.4	8.3	10.2
97	11.1	18.8	14.8	11.1	10.8	10.9
2002	16.1	28.7	26.6	19.5	17.7	17.0

資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計  
厚生労働省「労働経済白書」から転載。  
第3-2図、第6-1表、第6-2表、第6-3表も同じ。

第3-2表 年齢階級別非正規従業員数及びその各年齢人口に対する比率

（単位：万人、%）

年齢階級	2002年		2003年		2004年		2005年	
	対人口比	対人口比	対人口比	対人口比	対人口比	対人口比	対人口比	
15～34歳計	286	15.2	301	16.1	326	17.7	329	18.3
15～24歳	133	22.4	139	24.0	144	25.7	140	26.1
25～34歳	153	11.9	162	12.6	182	14.3	189	15.0
(参考) 35～44歳	51	5.8	54	6.0	67	7.3	69	7.3

資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細結果）」  
（注）男性は卒業生、女性は卒業生で未婚の者。

### 3 失業者は正規雇用を探している

平成18年7-9月期平均の完全失業者数は273万人であるが、探している仕事の形態で最も多いのは「正規雇用」の148万人である。若年層で

特にその傾向が強い。次いで「パート・アルバイト」が80万人、派遣社員は10万人と少ない。

第4表 探している仕事の形態別完全失業者

平成18年7～9月 男女計

総数

（万人）

年齢階級	総数	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上
雇われてする仕事	245	49	70	42	34	41	10
正規の職員・従業員	148	34	48	28	21	17	1
パート・アルバイト	80	13	16	12	10	21	7
労働者派遣事業所の派遣社員	10	1	4	1	1	1	1
その他	7	1	2	1	1	2	1
自営業主	9	0	2	2	2	2	—
内職	1	—	0	0	0	0	0
その他	16	2	5	4	2	2	1

資料出所 総務省統計局「労働力調査」

### 4 非労働力人口で就業を希望する者は非正規雇用希望が多い

平成18年7-9月期平均の15歳以上人口10,999万人のうち、労働力人口は6,687万人で、非労働力人口は4,312万人である。非労働力人口のうち就業希望者は478万人で、うち正規雇用を希望している者は113万人で、非正規雇用を希望している者は270万人である。このうち若年者に

ついてみると、15～29歳層で在学中でない者では正規雇用希望が8万人で非正規雇用希望が11万人である。25～34歳層では前者の30万人に対して後者は62万人と非正規雇用希望者が多くなっている。

労働市場から撤退して非労働力となった者の就業意識の変化が見受けられる。

第5表 非労働力人口の総数

平成18年7～9月

(万人)

	総数	就業希望者								
		希望している仕事の形態								その他
		雇われてする仕事				自営業主	内職	その他		
正規の職員・従業員	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	その他							
男女計	4312	478	383	113	246	9	15	11	25	41
15～24歳	750	124	97	51	43	1	3	2	1	14
うち在学中	687	100	79	43	34	0	2	2	0	11
うち在学中でないもの	63	24	18	8	9	1	1	0	1	3
25～34歳	312	110	94	30	59	3	2	1	7	6
35～44歳	297	104	90	17	68	3	2	2	5	5
45～54歳	256	56	42	8	31	0	2	3	5	5
55～64歳	584	48	36	5	28	0	3	2	2	6
65歳以上	2113	34	22	2	16	1	3	2	5	4

資料出所 総務省統計局「労働力調査」

5 減少しない若年無業者やフリーター

労働経済白書の分析資料によると、若年無業者数やフリーター数は、減少に転じているとはいえ

ず、対人口比で見ると若年無業者率は現状維持で、フリーター率は増加している。

第6-1表 年齢階級別若年無業者数及びその各年齢人口に対する比率

(単位 万人、%)

年齢階級	2002年		2003年		2004年		2005年	
	対人口比	対人口比	対人口比	対人口比	対人口比	対人口比	対人口比	
15～34歳計	64	1.9	64	1.9	64	1.9	64	2.0
15～19歳	12	1.7	11	1.6	10	1.5	9	1.4
20～24歳	17	2.1	16	2.0	18	2.3	16	2.1
25～29歳	18	1.9	18	2.0	19	2.1	20	2.3
30～34歳	17	1.8	18	1.9	18	1.8	19	1.9
(参考) 35～39歳	15	1.8	15	1.8	17	2.0	17	1.9
40～44歳	13	1.7	13	1.7	14	1.8	15	1.9

資料出所 総務省統計局「労働力調査」

(注) 若年無業者は、年齢を15～34歳に限定し、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者として集計。

第6-2表 「フリーター」属性を持つ者の数（対人口比）

(単位 %)

年	年齢階級計	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳
82	5.2	6.7	5.0	4.7	5.4	6.9
87	7.5	12.3	7.3	6.1	6.5	8.5
92	7.3	13.0	7.7	6.2	5.9	7.8
97	9.6	20.9	13.3	8.6	8.3	8.5
2002	12.2	31.2	20.6	12.3	11.3	11.2

資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計

第6-3表 年齢階級別フリーター数及びその各年齢人口に対する比率

(単位 万人、%)

年齢階級	2002年		2003年		2004年		2005年	
	対人口比	対人口比	対人口比	対人口比	対人口比	対人口比	対人口比	
15～34歳計	208	11.1	217	11.6	214	11.6	201	11.2
15～24歳	117	19.7	119	20.5	115	20.5	104	19.4
25～34歳	91	7.1	98	7.6	99	7.8	97	7.7
(参考) 35～44歳	25	2.8	29	3.2	28	3.0	30	3.2

資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細結果）」

- (注) 1) フリーターとは、15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者とし、①雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」であるもの、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」のもの、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で、家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者である。  
2) 男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者。

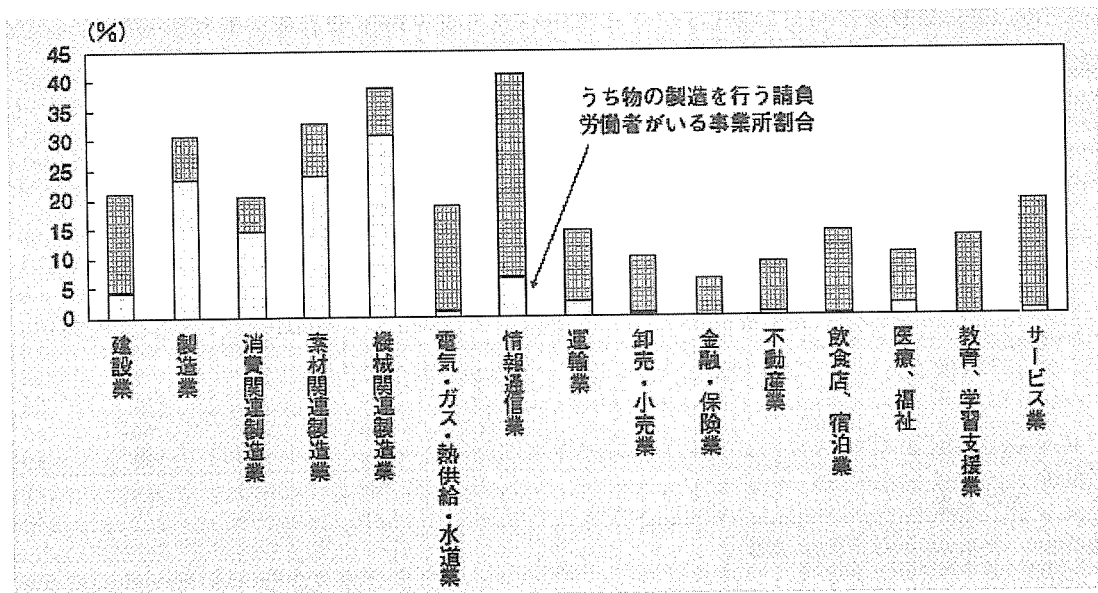
## 6 請負労働者の全体的動向

近年、請負労働者を活用する事業所は増加している。

事業所規模別には「500人以上」で55%、「100人～499人」で31%、「30人～99人」で15%と規模の大きい事業所での活用が目立っている。

産業別には、「建設業」で21%、「電気・ガス・熱供給・水道業」で19%、「情報通信業」で41%、「運輸業」で15%、「サービス業」で19%、「製造業」で31%となっている。

製造業のみならず、全産業で幅広く請負労働者に対する需要が多い実態がみられる。



資料出所 厚生労働省「派遣労働者実態調査」(2004年)

- (注) 1) 物の製造を行う派遣労働者の有無に関して不明の回答を除いている。  
2) 複合サービス事業を除く。  
3) 労働経済白書から転載した。以下、第16図まで同じ。

第7図 請負労働者が就業している割合

## 7 製造業における請負労働者の状況

製造業における物の製造を行う請負労働者数の総数は86.5万人にのぼる。性別には、男性が60万人、69%、女性が26.6万人、31%となっている。

分野別で見ると、最も多いのは、機械関連が51.4万人、次いで素材関連の24.5万人、消費関連の10.6万人の順となっている。

規模別には500人以上規模に28.4万人、100人～499人規模に43.9万人、30～99人規模に

第8表 製造業における物の製造を行う請負労働者数

(単位 %)

産業（製造業）・事業所規模	物の製造を行う請負労働者計	男性	女性
製造業	86.56	59.99	26.57
500人以上	28.36	22.26	6.10
100～499人	43.89	28.00	15.89
30～99人	14.31	9.70	4.61
消費関連製造業	10.64	5.29	5.35
500人以上	0.65	0.38	0.27
100～499人	7.96	4.07	3.89
30～99人	2.03	0.84	1.19
素材関連製造業	24.52	18.12	6.40
500人以上	9.31	7.45	1.86
100～499人	10.37	6.65	3.72
30～99人	4.84	4.02	0.82
機械関連製造業	51.40	36.55	14.85
500人以上	18.39	14.44	3.95
100～499人	25.56	17.28	8.28
30～99人	7.44	4.84	2.60

資料出所 厚生労働省「派遣労働者実態調査」（2004年）

(注) 請負労働者とは、請負業者と雇用関係があり、指揮命令を受ける関係にあるが、注文主から指揮命令を受ける関係にない労働者をいう。請負業者と注文主は請負契約を結ぶ。

14.3万人が就労しており、100～499人規模に過半が在籍している。

製造業における請負労働者を活用している製造業の事業所割合は、31%となっている。うち、物の製造を行う請負労働者がいるのは23%で、その他の請負労働者がいるのは8%である。事業所規模別にみると、500人以上規模で79%、100～499人規模で53%、30～99人規模で22%と規模が大きいほど請負労働者がいる事業所の割合が高い。

物の製造を行う請負労働者のいる事業所の割合を規模別にみると500人以上規模で60%、100～499人規模で42%、30～99人規模で16%となっている。

また、機械関連製造業が31%、中でも500人以上規模では62%となっている。

以上から、機械関連製造業においては、請負労働者にかなりの程度依存している実態がみられる。

## 8 外国人労働者の増加

### ① 外国人労働者の入職、離職状況

過去1年間（平成16年6月1日～平成17年5月31日）の入離職の状況は、労働者数が19.8万人に対して、入職者数が12.2万人、離職者数が9.3万人と動きが激しいものであった。このため、入職率（直接雇用されている外国人労働者数に対する過去1年間の雇入れ数の割合）は61.4%、離職率（直接雇用されている外国人労働者数に対する過去1年間の離職者数の割合）は47.0%、入職超過率（直接雇用されている外国人労働者数に対する過去1年間の雇入れ数から離職者数を引いた数の割合）は14.5%となっており、出入りが激しく、かつ、雇用数が大幅に伸びている（14.5%）。しかも、産業別にみても、規模別にみても、いずれも入職超過となっている。

第9表 産業別、事業所規模別・入離職状況（直接雇用）

（単位：人、％）

	外国人労働者	入 職		離 職		入 職 超 過		
	①人 数	②人 数	入 職 率 (②/①)	③人 数	離 職 率 (③/①)	④人 数 (②-③)	入職超過率 (④/①)	
合 計	198,380	121,868	61.4	93,180	47.0	28,688	14.5	
産 業 別	製造業	108,008	67,469	62.5	51,473	47.7	15,996	14.8
	卸売・小売業	16,101	8,800	54.7	7,023	43.6	1,777	11.0
	飲食店、宿泊業	15,942	12,084	75.8	9,486	59.5	2,598	16.3
	教育、学習支援業	16,631	7,986	48.0	6,779	40.8	1,207	7.3
	サービス業（他に分類されないもの）	23,910	16,800	70.3	12,397	51.8	4,403	18.4
事 業 所 規 模 別	0～4人	638	463	72.6	286	44.8	177	27.7
	5～29人	14,030	8,697	62.0	6,002	42.8	2,695	19.2
	30～49人	13,533	7,592	56.1	5,462	40.4	2,130	15.7
	50～99人	30,201	17,201	57.0	12,402	41.1	4,799	15.9
	100～299人	60,163	37,723	62.7	28,589	47.5	9,134	15.2
	300～499人	22,576	14,819	65.6	12,177	53.9	2,642	11.7
	500～999人	24,558	15,572	63.4	12,391	50.5	3,181	13.0
	1,000人以上	32,681	19,801	60.6	15,871	48.6	3,930	12.0

（注1）入職率とは、雇用されている外国人労働者数に対する過去1年間の雇入れ数の割合である。

（注2）離職率とは、雇用されている外国人労働者数に対する過去1年間の離職者数の割合である。

（注3）入職超過率とは、雇用されている外国人労働者数に対する過去1年間における雇入れ数から離職者数を引いた数の割合である。

② 主として労働者派遣・請負事業を行っている事業所

外国人を直接雇用している事業所 25,106 所、外国人労働者数 19.8 万人のうち、主に労働者派遣・請負事業を行っている事業所（以下「派遣・請負事業所」という。）は 2,412 所、外国人労働者数は 5.3 万人で、それぞれ直接雇用事業所全体の 9.6％、26.7％を占めている。なお、一事業所あたりの外国人労働者数は 22.0 人で

あり、派遣・請負事業所以外（6.4 人）に比べて約 3.4 倍となっている。

また、これら派遣・請負事業所に直接雇用されている外国人労働者は、出身地域「中南米」（41,075 人、構成比 77.5％）、在留資格「日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者」（47,340 人、同 89.3％）、職種「生産工程作業員」（45,935 人、同 86.6％）が最も多い。

第10表 主として労働者派遣・請負事業を行っている事業所の外国人労働者数（直接雇用）

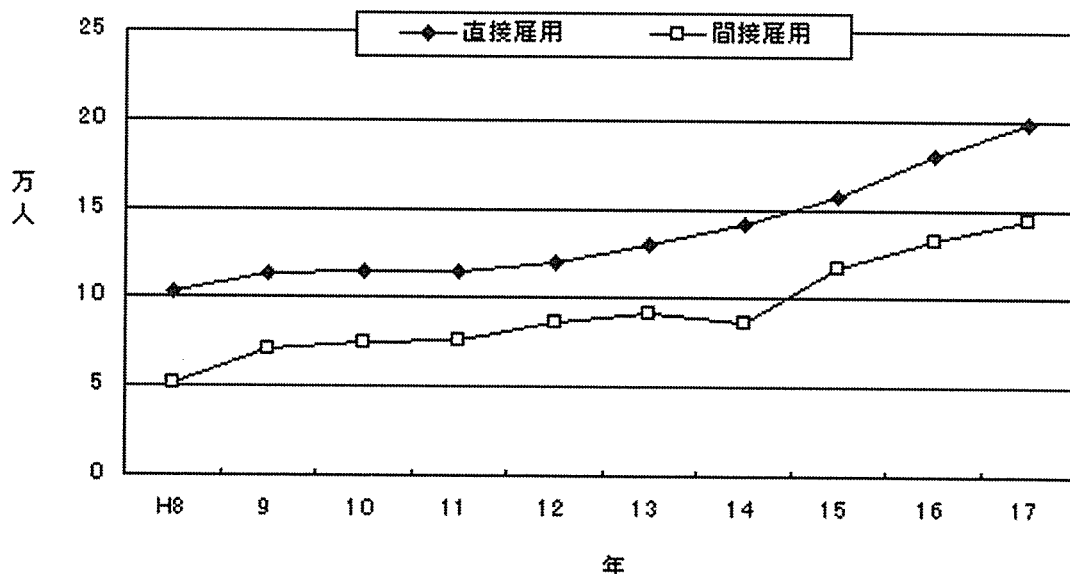
（単位：人、％）

	主として労働者派遣・請負事業を行っている事業所		左記以外の事業所		
	外国人労働者数	構成比 (前年)	外国人労働者数	構成比 (前年)	
合計	53,032	100.0 (100.0)	145,348	100.0 (100.0)	
男	31,593	59.6 (58.1)	76,203	52.4 (54.5)	
女	21,439	40.4 (41.9)	69,145	47.6 (45.5)	
在留資格別	A 専門的、技術的分野の在留資格	2,545	4.8 (4.5)	34,932	24.0 (24.7)
	うち「技術」又は「人文知識・国際業務」	2,081	(81.8) (83.2)	20,938	(59.9) (58.2)
	B 日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者	47,340	89.3 (90.5)	48,297	33.2 (37.8)
	C 留学、就学（アルバイト）	1,732	3.3 (3.6)	28,528	19.6 (18.2)
	D 特定活動（技能実習生）	1,238	2.3 (1.2)	31,504	21.7 (17.9)
	E 特定活動（ワーキング・ホリデー）	23	0.0 (0.1)	478	0.3 (0.3)
	F その他	154	0.3 (0.2)	1,609	1.1 (1.0)

（注）〈 〉内は、「専門的、技術的分野の在留資格」に占める「技術」又は「人文知識・国際業務」の割合である。

③ 直接雇用型も間接雇用型も増加が予想される  
 以上のように、外国人労働者については、入  
 離職が激しく不安定な雇用関係ではあるが、増  
 加の一途をたどっている。

国際化がさらに進展することが予想されるの  
 で、直接雇用型も間接雇用型も今後も引き続き  
 増加するものとみられる。



第11図 外国人労働者数の推移（直接雇用、間接雇用）



9 実施率が低い非正規雇用者に対する安全衛生教育

① 厚生労働省「平成17年労働安全衛生基本調査結果の概況」によれば、過去1年間（平成16年11月1日から平成17年10月31日まで）に、一般定期健康診断を実施した事業所割合は78.5%であるが、うち1,000人以上規模の事業所が100.0%、10～29人規模の事業所が72.7%と小規模での実施率は大規模事業所に比べて低い。

また、安全衛生管理体制に関して「安全管理者」、「衛生管理者」及び「産業医」の選任状況を見ると、80.4%（73.6）、80.4%（76.6）、75.4%（75.8）となっている。※（ ）内は平成12年の調査結果である。

これを規模別にみると、1,000人以上規模の事業所では、順に、90.8%、99.8%、99.8%と

なっているのに対して、50～99人規模の事業所では74.4%、72.0%、63.7%となっており、選任状況についても規模間に差がみられる。

50人未満の小規模事業所に選任が義務づけられている「安全衛生推進者又は衛生推進者」についてみると、30～49人規模で28.8%、10～29人規模では22.1%の選任状況となっており、50人以上規模の事業所との間での安全衛生管理体制に格差がみられる。

② 第12表により、「安全衛生教育の実施の有無」を、まず規模別にみている。

平成17年では54.0%の事業所が実施をしているが、平成12年（54.9%）と比べて改善が見られない。また、規模別には1,000人以上規模で実施率が96.8%なのに対して、10～29人規模が48.3%と、規模間で大きな違いがみられる。

第12表 安全衛生教育の実施の有無及び教育の対象者別事業所割合（複数回答）

（単位：％）

区分	事業所計	安全衛生教育を実施している		教育の対象者（複数回答）										安全衛生教育を実施していない
				常用労働者として新しく雇入れた労働者	臨時・日雇い労働者として新しく雇入れた労働者	作業内容を変えた労働者	新しく就任した職場長、現場監督、主任等	新しく就任した安全管理者、安全衛生推進者	新しく就任した衛生管理者、衛生推進者	関係請負人の労働者	派遣労働者	事業の実施を統括管理する者（事業主、工場長等）	外国人労働者	
平成17年計	100.0	54.0	(100.0)	(88.9)	(26.0)	(45.0)	(32.6)	(16.3)	(13.3)	(13.6)	(10.4)	(13.0)	(5.1)	46.0
(事業所規模)														
1,000人以上	100.0	96.8	(100.0)	(97.1)	(39.2)	(76.2)	(79.4)	(49.4)	(41.1)	(41.3)	(69.1)	(22.6)	(15.3)	3.2
500～999人	100.0	89.6	(100.0)	(96.9)	(39.6)	(69.0)	(66.7)	(46.5)	(43.2)	(40.4)	(53.8)	(25.1)	(17.3)	10.4
300～499人	100.0	84.4	(100.0)	(97.5)	(27.3)	(57.4)	(59.1)	(42.0)	(37.3)	(31.4)	(38.8)	(15.9)	(10.3)	15.6
100～299人	100.0	87.3	(100.0)	(95.7)	(41.0)	(63.1)	(36.4)	(25.0)	(19.7)	(15.4)	(25.5)	(12.9)	(26.0)	12.7
50～99人	100.0	72.8	(100.0)	(93.8)	(26.8)	(53.4)	(33.8)	(19.5)	(19.1)	(12.5)	(20.9)	(17.3)	(3.9)	27.2
30～49人	100.0	55.5	(100.0)	(89.6)	(28.3)	(51.3)	(32.0)	(23.8)	(19.5)	(16.0)	(14.5)	(13.3)	(2.9)	44.5
10～29人	100.0	48.3	(100.0)	(86.7)	(22.9)	(38.7)	(31.1)	(11.8)	(9.1)	(12.4)	(4.4)	(12.0)	(2.5)	51.7
平成12年計	100.0	54.9	(100.0)	(90.1)	(30.3)	(51.1)	(27.6)	(15.3)	(10.8)	・	・	・	(2.2)	45.1

注：「関係請負人の労働者」、「派遣労働者」及び「事業の実施を統括管理する者（事業主、工場長等）」については、平成12年は調査していない。

次に「教育の対象者」別にみても。

1,000以上規模の事業所では、「常用労働者として新しく雇い入れた労働者」については97.1%とほぼ実施しているが、「臨時・日雇い労働者として新しく雇い入れた労働者」が39.2%、「関係請負人の労働者」が41.3%、「派遣労働者」が69.1%、「外国人労働者」が15.3%の実施率となり、非正規雇用労働者に対する安全衛生教育の実施率は正規雇用に比べて大幅に低くなっている。

これを事業所規模別にみると、どの就業形態の労働者についても、規模が小さくなるほど実施率が低くなっている。

## 10 検討課題

- ① わが国の就業構造の多様化が進んでいる。グローバル化した経済社会の中で、正規社員も非正規社員も人件費削減にさらされるなどコスト競争が激化することが十分に想定される。

安全衛生管理体制や安全衛生教育などにその影響が出るようではいけない。

低賃金、低コストの派遣労働者や請負労働者の増加が見込まれる。

そうした動きを増幅しているのは、フリーターなどの若年労働者、日系外国人労働者や研修制度を利用した外国人労働者が、このような需要に吸収され低賃金労働力の供給源になっていると見られる。

低賃金労働者は、生活を維持できる一定レベルの収入を確保するためには、労働時間を増やして対応するしかないのである。

このような中で、低賃金労働者にかかるコストを、なお縮減するために社会保険の適用外になるように、これらの労働者と契約を結ぶケースもある。

パートタイマー契約なら「労働時間を短くする」ことで事業主責任が及ばない各種保険の適用外にしてしまおうとか、直接に雇用契約を結ばなくても良い「派遣」や「請負」契約とし、派

遣会社や請負会社から労働者を出してもらって間接雇用にする。こうすれば当然に元請けの保険の適用外になるし、労務管理や人事管理の手間も省ける。

しかも、社会保険は労災保険を除き労働者も保険料負担を伴うので、当面の収入だけを考えれば、労働者サイドも社会保険に未加入の方が手取りが多い。

また、最近、各地の労働局が事業場などへの臨検調査などを行っているが、これにより、偽装請負労働が行われている実態も明らかになってきている。

これについては、厚生労働省本省労働基準局長及び職業安定局長名で、平成18年9月4日付けの都道府県労働局長宛の通達（基発第0904001号、職発第0904001号）「偽装請負の解消に向けた当面の取組みについて」が発せられている。

「製造業における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針について」も厚生労働省本省労働基準局長名で平成18年8月1日付けの都道府県労働局長宛の通達（基発第0801010号）が発せられている。

さらには、研修制度を悪用して、研修という名目で最低賃金以下の研修手当で、事実上の労働者として労働に従事させている実態も指摘されている。

正規社員においても成果主義や年俸制が導入されるなどして、コスト削減が進む中で過重労働の実態は今後ともに進むことが予想される。

こうした中で、産業保健活動の充実による健康維持の必要性が強く求められるようになる。

- ② 特定の人間に作業負荷が集中する、人員削減に伴う労働者一人あたりの作業量の増加は、過労死と言う発現系のみならず社会の健全性にも

影響を与えているとする報告もある。仕事や職場生活に関する強い不安やストレスを感じている労働者の割合や自殺する労働者数が増加している。

求められる産業保健サービスも EAP 的機能、コンサルタント的機能などこれまでの産業保健の範囲を超える機能が求められる状況にある。

一方、適切な産業保健サービスにはこうした健康障害や事故への抑止効果があり、また、社会の安全と安心につながる効果が期待できる。

こうした観点から、働く人の多くに産業保健サービスを有効かつ、合理的な提供方法、ビジネスモデルの提示をどうするかが重要と考えられる。

- ③ ところで、現行の労働法規においても、労働契約が締結されていない就労者であっても、労働法規の適用を受けている例がある。

一つは、家内労働法に規定されている家内労働者である。

家内労働者が、委託者（事業者）と結んでいるのは、労働契約ではなくて委託契約（請負契約）とされ、労働基準法や労働安全衛生法でいう労働者でないために、これらの法律の適用がない。

しかし、家内労働法第 17 条、第 18 条や同法施行規則第 10 条～第 22 条の規定により、委託者は安全及び衛生に関して必要な措置を講ずることを義務づけられている。そして委託にかかる業務に関して危険を防止することを罰則付きで求められているのである。

家内労働法では「家内労働者」を次のように定義している。

- ①物品の製造、加工等若しくは販売又はこれらの請負を業とする者
- ②その他これらの行為に類似する行為を業とする者

そして、厚生労働省令で定めるものから、主として労働の対償を得るために、その業務の目的物たる物品（物品の半製品、部品、附属品又

は原材料を含む。）について委託を受けて、物品の製造又は加工等に従事する者であつて、その業務について同居の親族以外の者を使用しないことを常態とするものをいう、とされている。

また、「委託」の定義は、次に掲げる行為とされている。

- ①他人に物品を提供して、その物品を部品、附属品若しくは原材料とする物品の製造又はその物品の加工、改造、修理、浄洗、選別、包装若しくは解体（以下「加工等」という。）を委託すること。
- ②他人に物品を売り渡して、その者がその物品を部品、附属品若しくは原材料とする物品を製造した場合又はその物品の加工等をした場合にその製造又は加工等に係る物品を買い受けることを約すること。

さらに、「委託者」の定義は、物品の製造、加工等若しくは販売又はこれらの請負を業とする者その他前項の厚生労働省令で定める者であつて、その業務の目的物たる物品（物品の半製品、部品、附属品又は原材料を含む。）について家内労働者に委託をするものをいう、とされている。

二つは、労働者災害補償保険法による災害補償は、労働基準法や労働安全衛生法と同様に労働契約下にある労働者のみに適用されるものであるが、労働者災害補償保険法の「第四章の二」において、本来、法の適用外である労働契約下に無い者であっても、労災保険への加入を認める、特別加入制度が設けられている。一定の条件の下の小規模事業主、一人親方、農業者、職場適応訓練生、家内労働者たちである。

すなわち、次の①～⑤に掲げる者（②、④及び⑤に掲げる者にあつては、労働者である者を除く。）の業務災害及び通勤災害に関しては、この章に定める規定によるとされ、労災補償が行われている。

- ①厚生労働省令で定める数（常時三百人（金

融業若しくは保険業、不動産業又は小売業を主たる事業とする事業主については五十人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については百人）以下の労働者を使用する事業主とする。）以下の労働者を使用する事業（厚生労働省令で定める事業を除く。）の事業主で労働保険事務組合に労働保険事務の処理を委託するものである者（事業主が法人その他の団体であるときは、代表者）

②前号の事業主が行う事業に従事する者

③次の事業を労働者を使用しないで行うことを常態とする者

ア 自動車を使用して行う旅客又は貨物の運送の事業

イ 土木、建築その他の工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体又はその準備の事業

ウ 漁船による水産動植物の採捕の事業

エ 林業の事業

オ 医薬品の配置販売の事業

カ 再生利用の目的となる廃棄物等の収集、運搬、選別、解体等の事業

④前号の者が行う事業に従事する者

⑤次の作業に従事する者

一 農業（畜産及び養蚕の事業を含む。）における次に掲げる作業

イ 厚生労働大臣が定める規模の事業場における土地の耕作若しくは開墾、植物の栽培若しくは採取又は家畜（家きん及びみつばちを含む。）若しくは蚕の飼育の作業であつて、次のいずれかに該当するもの

(1) 動力により駆動される機械を使用する作業

(2) 高さが二メートル以上の箇所における作業

(3) 労働安全衛生法施行令（昭和四十七年政令第三百十八号）別表第六第七号に掲げる酸素欠乏危険場所における作業

(4) 農薬の散布の作業

(5) 牛、馬又は豚に接触し、又は接触するおそれのある作業

ロ 土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽培若しくは採取の作業であつて、厚生労働大臣が定める種類の機械を使用するもの

二 国又は地方公共団体が実施する訓練として行われる作業のうち次に掲げるもの

イ 求職者を作業環境に適応させるための訓練として行われる作業

ロ 求職者の就職を容易にするために必要な技能を習得させるための職業訓練であつて事業主又は事業主の団体に委託されるもの（厚生労働大臣が定めるものに限る。）として行われる作業

三 家内労働法（昭和四十五年法律第六十号）第二条第二項の家内労働者又は同条第四項の補助者が行う作業のうち次に掲げるもの

イ プレス機械、型付け機、型打ち機、シヤー、旋盤、ボール盤又はフライス盤を使用して行う金属、合成樹脂、皮、ゴム、布又は紙の加工の作業

ロ 研削盤若しくはバフ盤を使用して行う研削若しくは研ま又は溶融した鉛を用いて行う金属の焼入れ若しくは焼きもどしの作業であつて、金属製洋食器、刃物、バルブはコックの製造又は加工に係るもの

④ わが国は、いま、技術発展、国際化という経済社会の変化に伴い、派遣労働、請負労働、パート労働、契約労働などの非正規労働者の増加が進み、加えて海外からの労働力移入も勢いを増している。一方で、正規労働者についても労働時間に自由度を持たせた、「働いた時間」に直接関係なく賃金収入が決まる、裁量労働制や年俸制などが拡大している。小規模分散事業所の増加、SOHO、テレワークなど新たな労働形態も発生している。