

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と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。

一方、テレワーク（情報通信ネットワークを活用して時間と場所に制約されることなく、ホームオフィスやサテライトオフィスで就労する）は、SOHO（スモールオフィス・ホームオフィス）とか在宅勤務のことを総称しているが、SOHOは請負契約か委任契約とされ、在宅勤務は雇用契約に区分されている。

こうした動向に加えて、小零細規模事業場、中小企業で働く労働者や、自営業主などと併せると、現行の労働法規の枠組みでは実際的な対応が難しいセクターに働く労働人口が増加している。

従来、労働法規なかんずく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。

職場を転々と変える労働者（一方の契約当事者である事業主も転々と変わる）については、義務を負うべき事業主を特定するのは実態的にも実務的にも難しい。まして、ある時は請負業

者であったり、委任業務者であったり、転々労働者であったりすると、一層、特定が困難である。これでは法が求めている最低限の労働環境・労働条件の下で働くことは実際上困難であろう。

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、現行の労働法規の枠内で対応するのは不十分であり、新たな対応も必要と考えられる。

参考 1 一般定期健康診断実施の有無及び実施後の措置状況別事業所割合（複数回答）

（単位：％）

区 分	事業所計	実施した		一般定期健康診断の実施後の措置（複数回答）				実施していない
				有所見者に対する健康診断結果についての医師等からの意見聴取	健康診断実施後の就業上の措置	健康診断結果の労働者への通知	保健指導の実施	
平成 17 年 計	100.0	78.5	(100.0)	(39.0)	(26.8)	(96.0)	(34.9)	21.5
(事業所規模)								
1,000 人以上	100.0	100.0	(100.0)	(90.6)	(75.3)	(99.7)	(91.5)	—
500 ～ 999 人	100.0	100.0	(100.0)	(77.7)	(56.6)	(99.6)	(77.4)	—
300 ～ 499 人	100.0	99.9	(100.0)	(73.5)	(44.4)	(97.4)	(71.0)	0.1
100 ～ 299 人	100.0	98.5	(100.0)	(67.7)	(24.8)	(98.7)	(61.5)	1.5
50 ～ 99 人	100.0	95.8	(100.0)	(48.3)	(30.3)	(98.6)	(42.4)	4.2
30 ～ 49 人	100.0	86.8	(100.0)	(37.4)	(25.6)	(96.5)	(36.8)	13.2
10 ～ 29 人	100.0	72.7	(100.0)	(34.1)	(26.3)	(95.1)	(29.5)	27.3
平成 12 年 計	100.0	85.4	(100.0)	(28.0)	(12.3)	(94.8)	(27.0)	14.6

参考2 総括安全衛生管理者等の選任等をしている事業所割合

(単位：%)

区 分	総括安全衛生管理者	安全管理者	衛生管理者	産業医	安全衛生委員会等
平成17年計	90.5	80.4	80.4	75.4	76.2
(事業所規模)					
1,000人以上	99.1	90.8	99.8	99.8	99.8
500～999人	91.8	87.2	98.5	99.1	98.3
300～499人	88.4	90.8	95.8	94.9	94.8
100～299人	・	87.5	89.7	88.6	86.8
50～99人	・	74.4	72.0	63.7	66.4
(産業)					
建設業	97.2	93.8	89.5	85.8	95.5
製造業	96.9	88.1	83.2	85.5	82.5
電気・ガス・熱供給・水道業	96.9	99.8	98.8	98.9	100.0
情報通信業	96.7	61.7	70.2	71.7	49.9
運輸業	96.0	86.9	79.7	78.9	75.1
卸売・小売業	83.8	76.3	82.0	70.5	76.6
飲食店、宿泊業	83.6	68.4	81.2	41.4	39.2
サービス業	68.6	60.2	64.3	60.9	62.2
平成12年計	87.1	73.6	76.6	75.8	74.2

参考3 安全衛生推進者等の選任等をしている事業所割合

(単位：%)

区 分	安全管理者 又は 衛生管理者	安全衛生推進者 又は 衛生推進者	産業医
平成17年計	35.0	23.3	7.9
(事業所規模)			
30～49人	40.0	28.3	17.9
10～29人	33.9	22.1	5.7
(産業)			
建設業	51.4	33.8	6.4
製造業	38.5	22.3	9.4
電気・ガス・熱供給・水道業	23.3	57.2	33.8
情報通信業	16.5	24.4	17.3
運輸業	39.1	29.3	18.0
卸売・小売業	25.8	21.7	4.4
飲食店、宿泊業	42.1	16.3	10.0
サービス業	30.8	19.4	9.4
平成12年計	37.9	22.4	12.2

参考4 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入れた労働者	臨時・日雇い労働者として新しく入れた労働者	作業内容を変えた労働者	新しく就任した長、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	
				(88.9)	(26.0)	(45.0)	(32.6)	(16.3)	(13.3)	(13.6)	(10.4)	(13.0)	(5.1)	
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。

# 多様化する就業構造と その課題

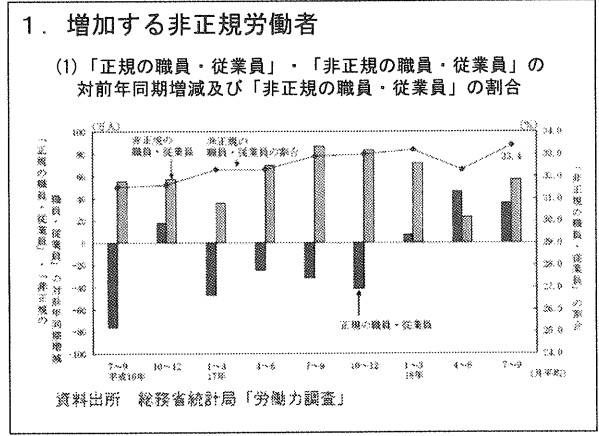
平成19年2月3日  
長崎大学 環境科学部  
教授 浜 民夫

### (2) 非正規従業員の対人口比率の推移

(単位 %) (推定)

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



### 2. 正規労働者を希望する失業者たち

#### 探している仕事の形態別完全失業者数

平成18年7～9月 男女計 総数 (万人)

	年齢階級	総数	年齢別					
			15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上
雇われてる仕事		245	49	70	42	34	41	10
正規の職員・従業員		148	34	49	28	21	17	1
パート・アルバイト		80	13	18	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		18	2	5	4	2	2	1

資料出所 総務省統計局「労働力調査」

### 3. 非労働力化した者は非正規労働者を希望する非労働力人口の総数

平成18年7～9月 (万人)

年齢階級	性別	希望する仕事の形態									
		パート・アルバイト	派遣社員	自営業主	内職	その他					
男女計		4312	478	383	113	248	9	15	11	25	41
15～24歳		750	124	97	51	43	1	3	2	1	14
25～34歳		687	100	79	43	34	0	2	2	0	11
35～44歳		63	24	18	8	9	1	1	0	1	3
45～54歳		312	110	94	30	59	3	2	1	7	6
55～64歳		297	104	90	17	68	3	2	2	5	8
65歳以上		256	56	42	8	31	0	2	3	5	5
65歳以上		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」

### 4. 減少していない若年無業者たち

#### 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	
	数	対人口比	数	対人口比	数	対人口比	数	対人口比
15～24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。

### 5. 増えているフリーターの割合

(1) 「フリーター」属性を持つ者の対人口比率の推移

(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。  
(注) 1) フリーターとは、15～34歳で、男性は卒業生、女性は卒業生で未婚の者とし、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) 男性は卒業生、女性は卒業生で未婚の者。

### (2) 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	
	数	対人口比	数	対人口比	数	対人口比	数	対人口比
15～34歳計	308	11.1	277	11.6	314	11.6	301	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)」

6. 製造業で物の製造を行う請負労働者は86万人超  
製造業における物の製造を行う請負労働者数

(単位: 万人)

産業(製造業)・事業所規模	物の製造を行う請負労働者数	男性	女性
製造業	86.58	50.99	28.57
500人以上	28.36	22.26	8.10
100~499人	43.89	28.60	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	0.85	0.36	0.27
100~499人	7.96	4.67	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	8.31	7.45	1.86
100~499人	13.37	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	18.26	14.44	3.95
100~499人	25.66	17.29	8.28
30~99人	7.44	4.84	2.80

資料出所 厚生労働省「派遣労働者実態調査」(2014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。

7. 入離職が激しい直接雇用の外国人労働者  
産業別、事業所規模別・入離職状況(直接雇用)

単位: 人, %

事業所規模別	外国人労働者		入職		離職		入職超過	
	①人数	②入数	③入率 (②/①)	④人数	⑤離率 (⑤/①)	⑥入数 (②-⑤)	⑦入職超過率 (⑥/①)	
合計	198,780	121,868	61.4	93,180	47.0	28,688	14.5	
5~29人	14,070	8,697	62.0	6,002	42.8	2,695	19.2	
1,000人以上	32,081	19,901	60.6	15,871	48.6	3,930	12.0	

(注1) 入職率は、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。

8. 派遣業や請負業で働く外国人労働者は5万人超

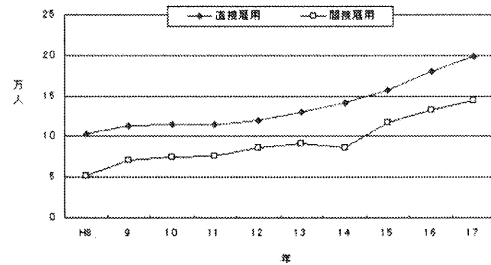
主として労働者派遣・請負事業を行っている事業所の外国人労働者数(直接雇用)

単位: 人, %

区分	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)

9. 増加する外国人労働者数

外国人労働者数の推移(直接雇用、間接雇用)



10. 安全衛生教育の実施率が低い非正規労働者

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	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・日雇労働者	関係者	派遣労働者	外国人労働者	
平成17年計	540 (100.0)	(89.3)	(26.0)	(13.6)	(10.4)	(5.1)	46.0
(事業所規模)							
1,000人以上	96.8 (100.0)	(97.1)	(39.2)	(41.3)	(69.1)	(15.3)	3.2
10~29人	49.3 (100.0)	(96.7)	(22.9)	(12.4)	(4.4)	(2.5)	51.7

(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。

11. 健康・安全の確保

対象者	学生生徒	職業人(正規)				パート・契約労働者	S・D・C・在宅勤務	請負派遣外国人	非正規労働者(パート・契約労働者)	本庁労働者	非正規労働者(パート・契約労働者)
		大企業	中堅企業	小企業(50人未満)	零細企業						
学校	○										
家庭	○										○
本人	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
企業・官庁		○	○	△	△	△	△	△	△	△	
地域・市町村											

\* 就業形態が多様化している今日において、企業・官庁・学校に対して「健康・安全の確保」に関して、法の履行・確保を義務付ける方策だけでは、不十分な時代に入った。

12. 今後の課題

企業や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・主体であった時代は機能していたが、近年のように複雑な就業状態、就業環境の場合には、現行の労働法規の枠内で対応するのは不十分であり、新たな対応も必要と考えられる。



## 労働者を巡る社会経済情勢に関する調査分析 ～ 2005年報告～

技術発展、国際化、規制緩和という社会変化、少子高齢化に伴う若年労働力の減少と労働者の高齢化、より一層の女性労働力の職場への進出、海外からの労働力移入、裁量労働制や成果主義の拡大、パート、アルバイト、契約社員の増加、派遣社員や請負社員の増加など、非正規社員の増加、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、零細小規模事業場や、中小企業、自営業セクターで働く人口を増加させるなど従来の労働衛生法規の枠組みでは規制がかかりにくく、必要な産業保健サービスの提供も困難となる可能性がある。また、特定の人間に作業負荷が集中し、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、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かつ、合理的な提供方法、ビジネスモデルの提示が必要と考えられ

る。本調査分析は、その議論の基礎素材を提供しようとするものである。

### 第1 わが国の社会経済の構造変化と今後の課題

#### 1 産業構造、就業構造の転換により発展

(1) 資源が乏しいわが国の経済社会は、資源を輸入して製造業において、加工・製造をなす国家であり、製造物の輸出で経済を発展させてきた。

今日の繁栄をもたらした基礎は、経済成長政策であった。とくに所得倍増計画を核とする高度経済成長政策により、国民の生活水準は向上し、豊かな国となった。

経済の成長により、日本の経済社会が発展する過程で、我々は公害問題や石油危機による狂乱物価時代、バブル経済時代とその崩壊の時代を経験した。

そして、近年では、インターネットの普及による経済のグローバル化の一層の進展、伴って国内企業、産業を保護する規制の撤廃、あるいは官が行っている様々な規制の改革を行い、官営から民営への移行、IT関連産業の勃興などの一層のサービス経済化の進展、情報化などが進んだ。わが国は産業構造や就業構造を変化させながら、成長を遂げつつ対応している。

第1表 産業構造の変化～三次産業化の進展

(構成比、%)

	産業計	第1次産業	第2次産業（製造業）	第3次産業
1920年	100	53.8	20.5 (16.4)	23.7
1950	100	48.5	21.8 (15.8)	29.6
1970	100	19.3	34.0 (26.1)	46.6
1980	100	10.9	33.6 (23.7)	55.4
1990	100	7.1	33.3 (23.7)	59.0
2000	100	6.0	31.6 (19.4)	61.8

資料：総務省「労働力調査」

(注) 就業者数の割合である。

(2) 第一次産業である農業・林業・漁業における生産物である食料品を海外・輸入に依存度を高めつつ、そこでの就業者を第二次、第三次産業への労働力の供給源としながら、産業の高度化が展開された。

第二次産業は、中核である製造業は、コンピュータ化や高度な製造技術の開発により、製造工程における作業の単純労働化を進め、一方ではアウトソーシング化あるいは海外に生産拠点を移すようになり製造業の空洞化も進んだ。

石炭産業や金属工業などの鉱業は、海外との価格差が主因で輸入が進み、閉山、廃鉱となった。

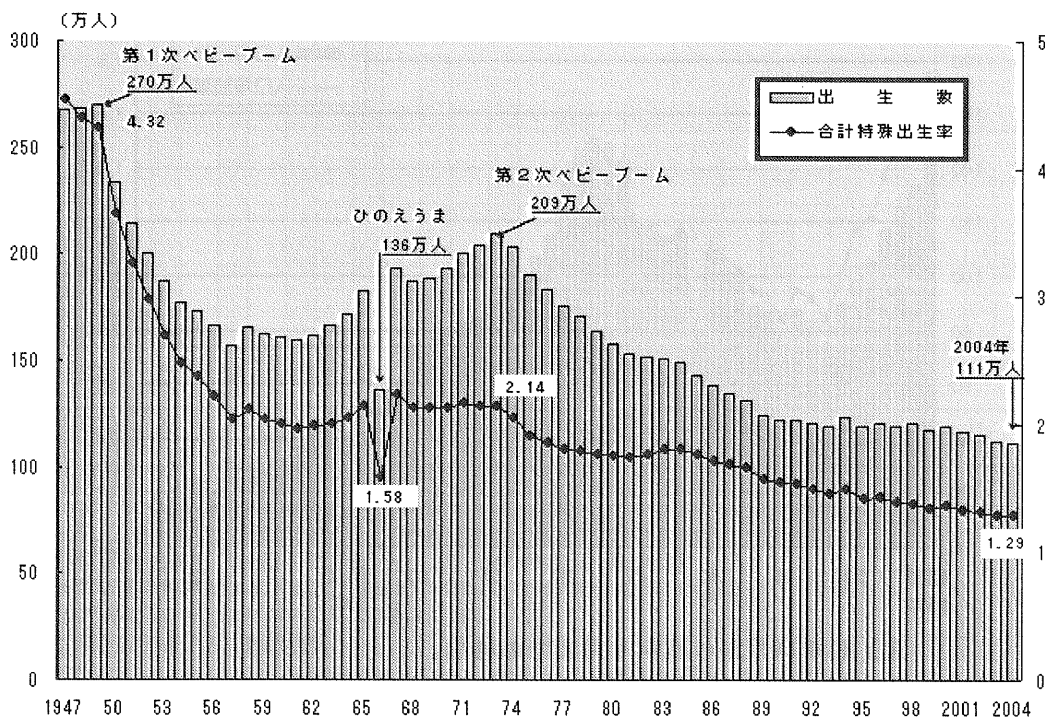
第三次産業は、国民生活が豊かになる中で、大量生産・大量消費による消費需要が国民経済を支える中で発展してきた。

消費需要を支える大型小売店舗の展開、旅行業や交通産業、情報産業、教育産業、健康産業などが発展成長している。

## 2 少子高齢化社会への対応

### (1) 少子高齢化と長寿社会

合計特殊出生率（以下、「出生率」という。）が過去最低の1.29を記録し、人口減少社会に転換することが確実となる中で、平均寿命が伸長するなど、少子・高齢化が急速に進展している。



資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「人口動態統計」

第1図 出生数及び合計特殊出生率の長期的推移

わが国の出生数の長期的推移を出生率で見ると、戦後は1947年をピークに低下傾向にある。第一次ベビーブームといわれた終戦直後の1947年から1949年にかけて260万人を超える出生数となり、1949年には270万人を記録した。出生率

は、1975年に2.00を下回って以来、増加することなく低下を続けている。

この間、出生数が少なくなると言われる、いわゆる丙午（ひのえうま）を1966年に体験し1.58になったが、近年では、それをも下回る状況と

なっている。

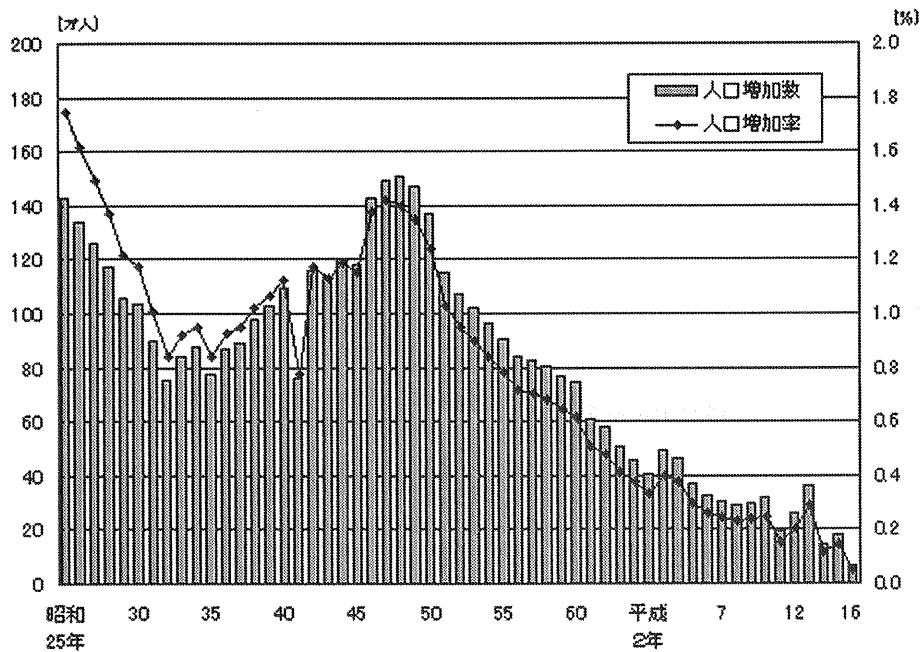
こうして「少子化」は、社会問題として認識されるようになり、2004年（平成16年）にはついに

1.29となり、先進各国の中でも日本が最も低い数値となった。

第2表 総人口の構成（平成16年10月1日現在）

（単位 千人、％）

区 分	人口（構成比）	対前年増減数（率）
総人口	127,687（100.0）	67（0.05）
男	62,295（48.8）	-9（-0.01）
女	65,392（51.2）	76（0.12）
0～14歳	17,734（13.9）	-171（-0.96）
15～64歳	85,077（66.6）	-327（-0.38）
65歳以上	24,876（19.5）	566（2.33）



注）前年10月から当年9月までの増加。

第2図 人口増加数及び人口増加率の推移

第3表 年代別人口及び割合

元 号	人 口 (千人)	総人口に 占める割合 (%)
明治・大正生まれ	8,089	6.3
昭和生まれ	100,942	79.1
平成生まれ	18,655	14.6

2004年の総人口は、男女計では前年比で微増となったが、しかし、平均寿命が女性より短い男性は減少が始まり、0～14歳、15～64歳層ではすでに減少が始まった。一方、65歳以上人口の増加がいまのところ、人口減を押えている。

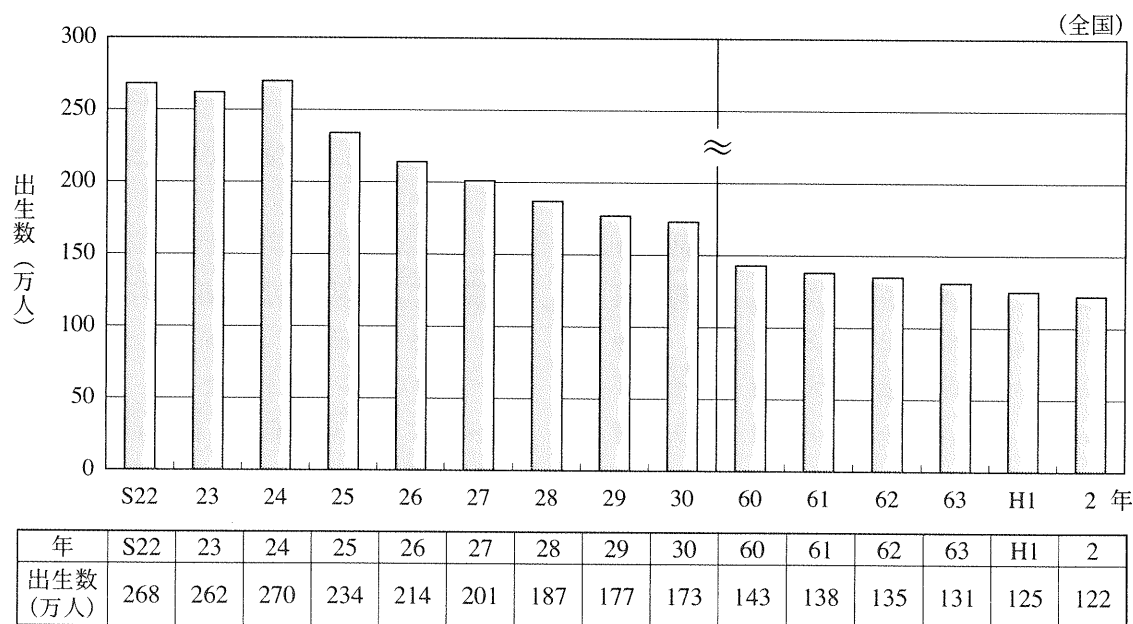
このままでは2006年にも人口の減少が始まることとなる。

急速な少子・高齢化の進行により、労働力の減少、経済成長の鈍化、年金制度の危機、国民負担の増大などが懸念される。

## (2) 団塊世代の大量退職

わが国においては、60歳を区切りとする定年制度が一般的に普及している。このため2007年に団塊世代（第一次ベビーブーム世代）の労働者が60才定年を迎え、大量に退職することになる。いわゆる2007年問題である。

①昭和20年代前半、とくに昭和22年から24年にかけての出生数は毎年260～270万人と260万人を超えるものであった。



- (注) 1. 昭和22年生まれ（1947年生まれ）の人は、2007年に60歳となる。  
 2. 昭和60年生まれ（1985年生まれ）の人は、2007年に22歳となり大学卒業の年齢となる。また、平成元年生まれ（1989年生まれ）の人は、2007年に18歳となり高校卒業の年齢となる。

資料出所：厚生労働省「人口動態総覧」

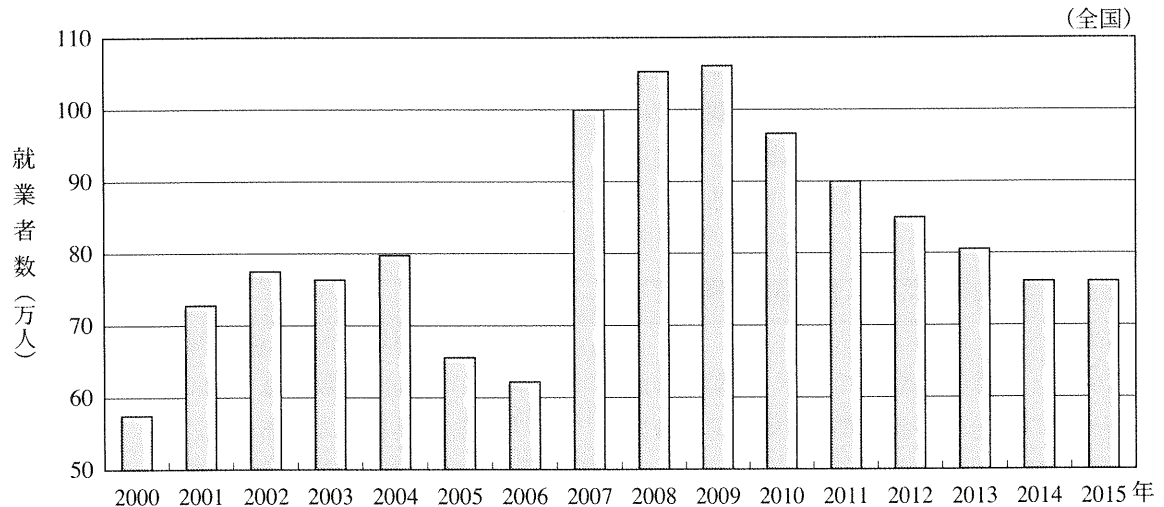
第3図 各年の出生数の変化

②この団塊の世代が2007年から60歳になり始め、定年を迎え、大量の離職者の発生と労働力不足が併存する事態となる。

一方では、若年労働力は確実に減少が進み、わが国の産業、企業に必要な労働力が不足すること

になる。

そうした中で、外国人労働力を移入することが、限定的にしかできないわが国の場合、今後、続々と大量に定年を迎える高齢者の能力の活用をどう図り、雇用延長をどのように進めるかが課題となる。



第4図 各年に60歳になる男性就業者数の変化

### 3 格差拡大社会への変化

バブル経済の崩壊過程において、企業はその生き残りをかけて、採用削減やリストラを進めてきた。その過程で、失業率が高くなり、非正規雇用のウェイトを高め、雇用形態の多様が進み、賃金制度も年功制から成果主義に変えてきた。そして若者たちにはフリーターやニート、そして失業者が増えることとなった。

#### (1) 非正規雇用の増加

企業は正規社員から非正規社員に切り替え、賃金コストの低減を図っており、両者の所得に格差が生じている。

労働力調査によると、2004年の男女計の雇用者数（非農林業、役員を除く）は4,940万人で、うち男性が2,834万人、女性が2,105万人である。

また、正規の職員・従業員の割合は、男女計で約7割、男性で8割強であるが、女性では5割弱になっており、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託等の非正規の職員・従業員が5割強を占めている。

パート、アルバイト労働者が増加している。

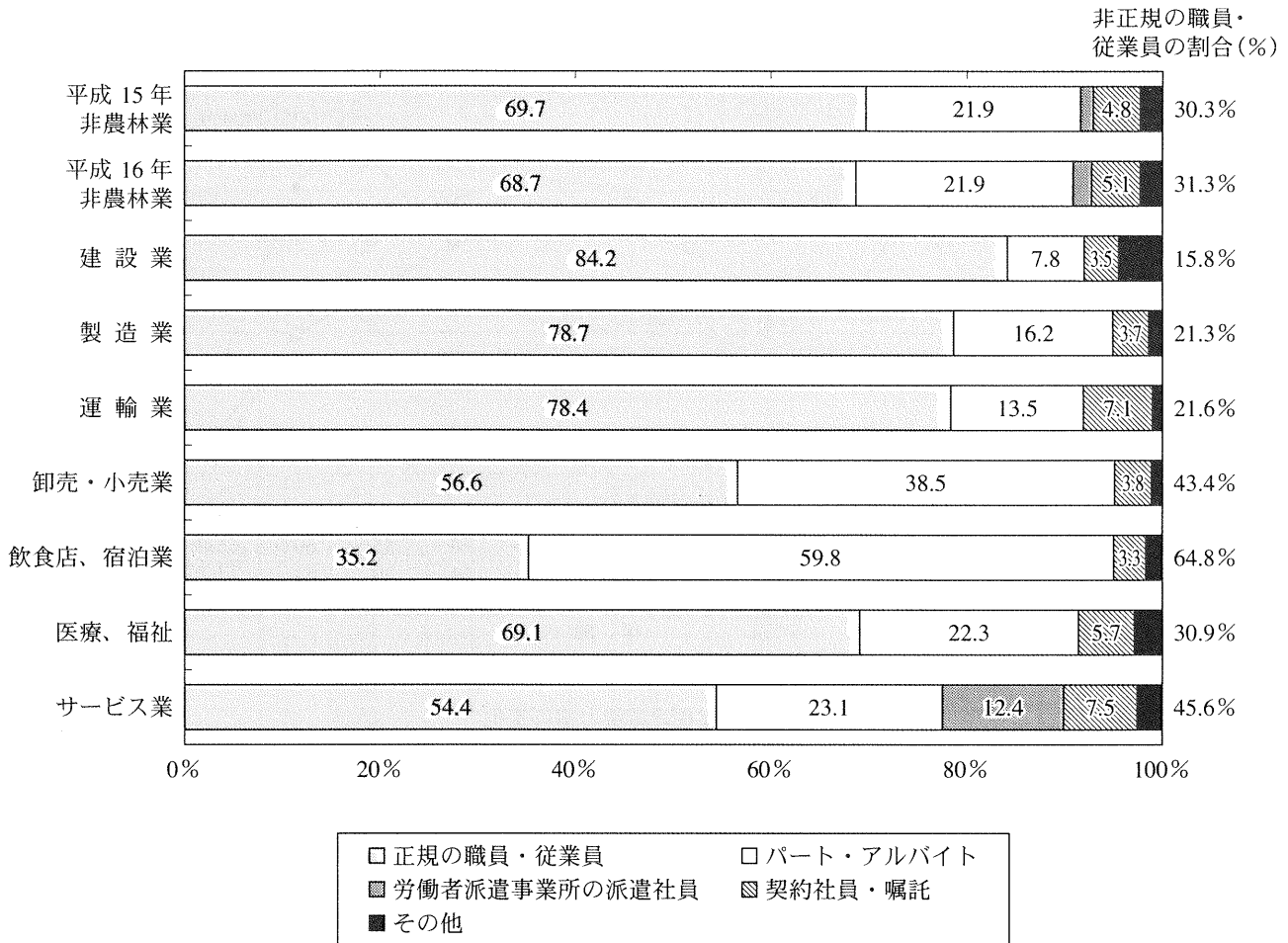
1,084万人と、雇用者数の約4分の1を占めている。

同調査で非農林業の雇用者の非正規の職員・従業員の割合をみると、31.3%となっており、前年と比べ1.0ポイント上昇した。

産業別に非正規の職員・従業員の割合をみると、飲食店、宿泊業が64.8%と最も高くなっている。また、卸売・小売業及びサービス業では4割を超え、他の産業に比べ高い割合となっている。

女性だけでみると、飲食店、宿泊業や卸売・小売業、サービス業で6～8割を占めている。

一方、他の産業に比べ正規の職員・従業員の割合が高いのは、建設業、製造業、運輸業及び医療・福祉で、特に建設業では84.2%となっている。



資料：総務省「労働力調査」

第5図 産業、雇用形態別雇用者の割合

(2) 女性の社会進出

パート労働者などの非正規の雇用形態で働いているのは女性が圧倒的に多い。家事や育児の空いた時間を活用しての労働参加であるが、低賃金労働者、低コスト労働者、社会保険負担が無い労働者としての活用であってはならない。

こうした事態に対応するためにも、労働条件格差を是正し、真の男女共同参画社会を実現することを、社会全体で取り組むことが求められている。これによる女性労働者の「本格的」な社会進出が期待されている。

そのためには、母性の保護や男女の雇用均等に

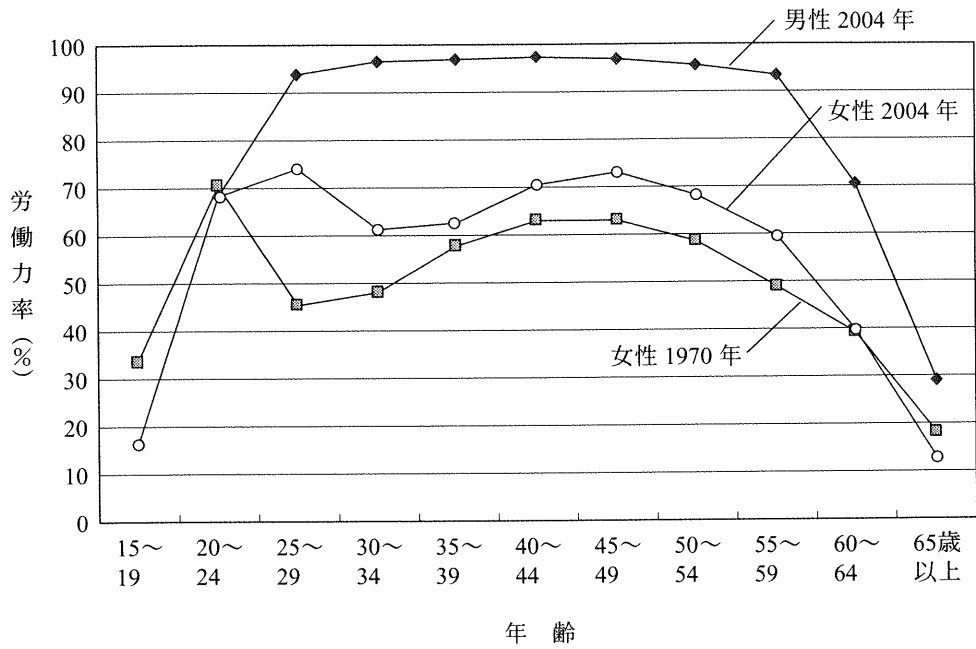
ついでに理解促進、育児介護休業制度の普及・充実が必要になっている。

(3) 厳しい高齢者の雇用状況

高齢労働者（55歳以上）の就業実態を、厚生労働省「平成16年度高齢者就業実態調査」によりみると、次のとおりである。

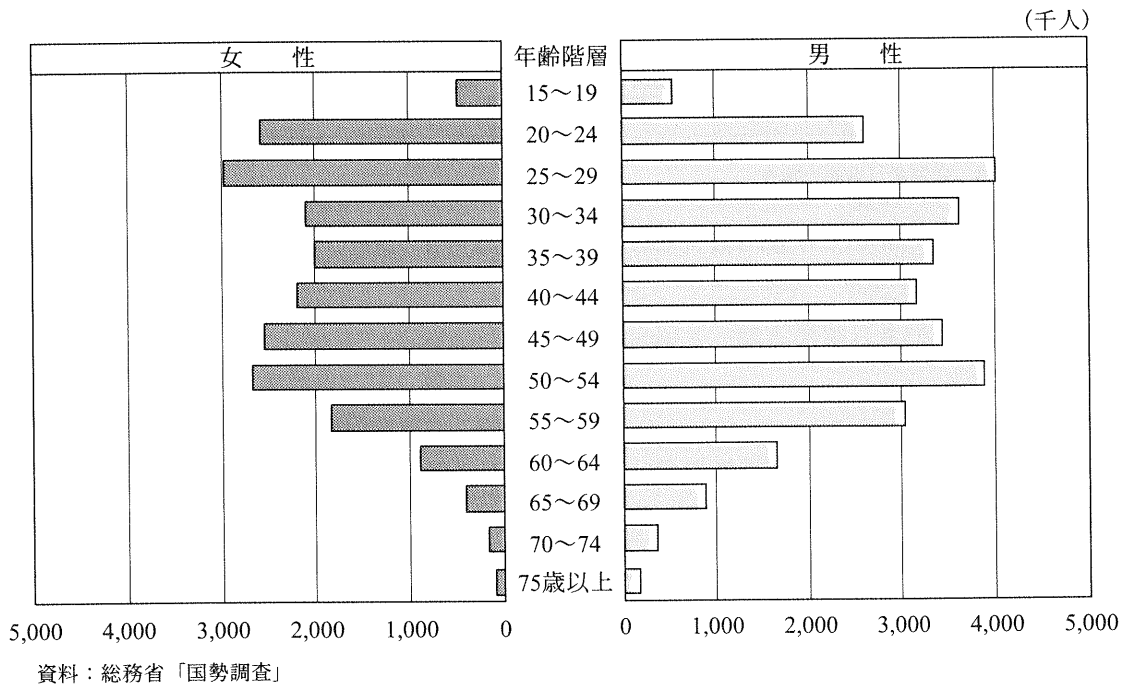
① 高齢労働者を雇用している事業所割合

60歳以上の労働者を雇用している事業所割合は50.5%（前回調査47.8%）で前回調査に比べ2.7ポイント上昇している。そのうち、60～64歳の労働者を雇用している事業所割合は41.3%（同39.0%）、65～69歳の労働者を雇用している



資料：総務省「労働力調査」

第6図 女性の労働力率の変化



資料：総務省「国勢調査」

第7図 2000年の性別・年齢階層別雇用者数

事業所割合は22.5%（同23.3%）、70歳以上の労働者を雇用している事業所割合は13.1%（同11.8%）となっている。また、55～59歳の労働者を雇用している事業所割合は58.4%となっている。

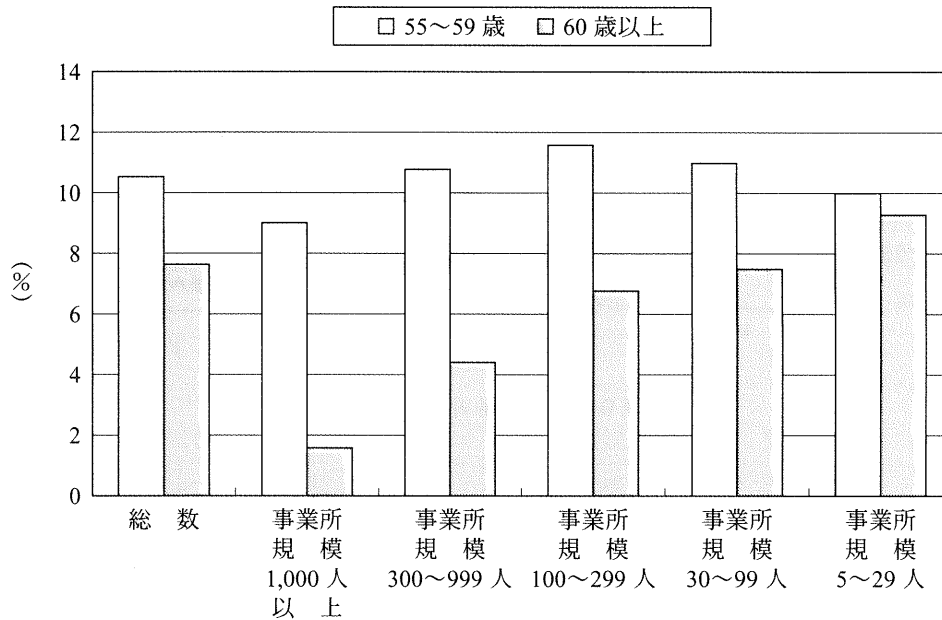
② 増加する高齢労働者の割合

事業所の全常用労働者に占める高齢労働者の割合をみると、60歳以上の労働者割合は7.6%（前回調査6.4%）で前回調査に比べ1.2ポイント上昇している。年齢階級別にみると、60～64歳

の労働者割合は4.9%（同3.9%）で前回調査に比べ1.0ポイント、65～69歳の労働者割合は1.9%（同1.7%）で前回調査に比べ0.2ポイントいずれも上回っている。また、55～59歳の労働

者割合は10.5%となっている。

事業所規模別にみると、60歳以上の労働者割合は規模が小さいほど割合が多く、5～29人規模では9.3%となっている。



第8図 常用労働者に占める高年齢労働者の割合

### ③ 男女とも増加する高年齢者の就業意欲

55歳以上69歳までの高年齢者のうち、平成16年9月中に収入になる仕事をした者（以下「就業者」という。）は、男が71.5%、女が45.6%となっている。年齢階級別に就業者の割合をみると、男の60～64歳は68.8%、65～69歳は49.5%、女の60～64歳は42.3%、65～69歳は28.5%となっている。

一方、平成16年9月中に収入になる仕事をしなかった者（以下「不就業者」という。）を年齢階級別にみると、男の60～64歳は31.2%、65～69歳は50.5%、女の60～64歳は57.7%、65～69歳は71.5%となっている。

また、不就業者で仕事をしたいと思いながら仕事に就けなかった者（以下「就業希望者」という。）は、男が14.2%、女が17.2%で、年齢階級別にみると、男の60～64歳は16.1%、65～69

歳は21.0%、女の60～64歳は19.7%、65～69歳は18.3%となっている。

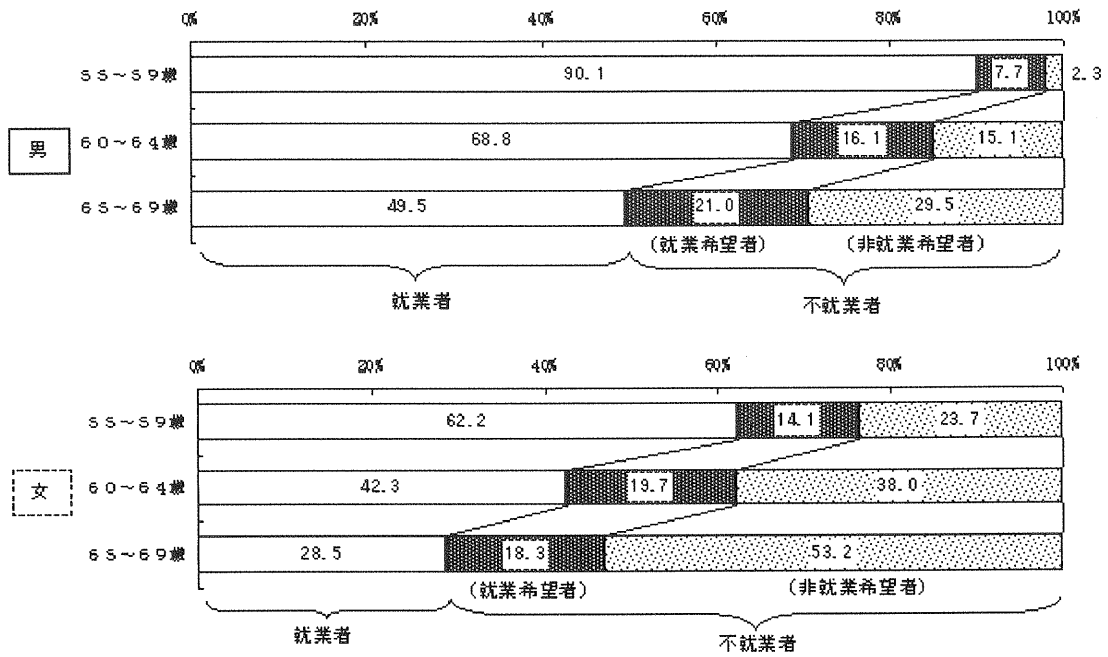
前回調査（平成12年）と比べると、就業者の割合は、男が0.6ポイント、女が1.4ポイントそれぞれ上昇している。就業希望者の割合は、男が0.3ポイント、女が0.8ポイントそれぞれ上昇している。

### ④ 高年齢者の雇用は厳しい

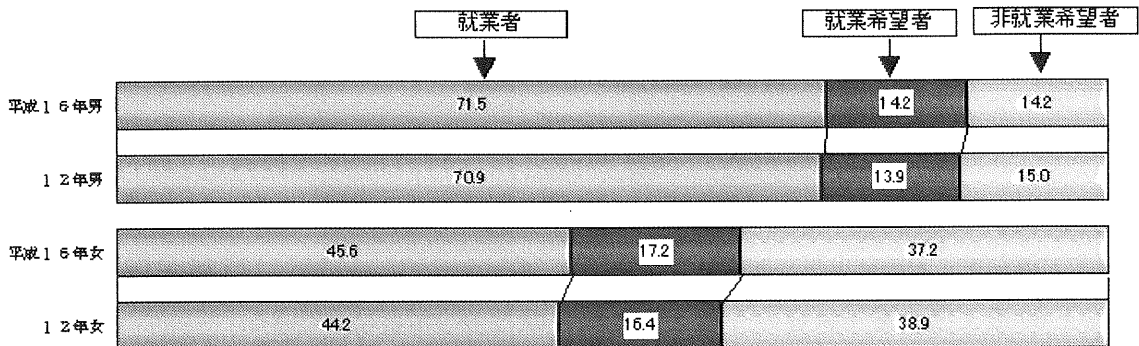
労働力調査により高年齢者の2004年の失業率をみると、60～64歳層が5.7%となっており、若者たち（15～19歳層が11.7%、20～24歳層が9.0%）より低い、切実さは若者たちよりかなり強いものとみられる。

これは主に高年齢者向けの求人が少ないことに原因している。





第9図 高齢者の就業状況



第10図 高齢者の就業状況（前回比較）

平成16年度高齢者就業実態調査によると、高齢者の雇用管理の現状は、一律定年制がある企業は73%で、そのうち60歳定年制を採用している企業が88%、60歳を超える定年制の企業が9%となっている。

また、定年後に勤務延長制度または再雇用制度がある企業は68%であるが、そのうち、原則として希望者全員を対象とする企業は23%となっている。

一方、雇用情勢は、平成17年10月の60～64歳層の有効求人倍率は0.50倍と依然として低水準にとどまっており（19歳以下が4.17倍、20～24歳層が1.15倍）、一旦離職すると再就職が厳しい状況にある。

しかし、定年退職後の高齢労働者の活用は日本経済の発展に欠かせない。とくに団塊世代が大量に退職する2007年以降において国としても対応が必要である。賃金制度や雇用制度を改めてい

くことが必要である。

年金問題との関連も強い。働ける間は働く場を提供し、技術やノウハウの伝承が必要であろう。

#### (4) SOHO によるテレワーク労働者の増加

日本テレワーク協会の推計によれば、2000 年におけるテレワーク雇用人口は、在宅勤務が 113 万人、サテライトオフィス勤務が 11 万人、モバイルワークが 95 万人で、その他も含めた合計は 246 万人となっており、5 年後には 445 万人に増加すると予測している。また、テレワーク雇用を実施している企業は、12.7%で、5 年後にはこれが約 50%になると予測している。

在宅等での労働を類別すると、「テレワーク」（情報通信ネットワークを活用して、時間と場所に制約されることなくいつでもどこでも仕事ができる働き方）があり、テレワークには非雇用の SOHO（small office home office 小規模な事務所や自宅で働く形態）と、雇用形態で行われる企業内のテレワーク（「テレワーク雇用（在宅勤務等）」）とがある。

SOHO のうち、企業形態でなく、他人を雇っていない就業形態を「在宅就業」という。なお、SOHO については、ベンチャー企業等を含めた広い意味で使われる場合も多い。

日本テレワーク協会の調査によれば、テレワーク雇用者の 91%は男性である。実施頻度は、「毎日」、「週に 1、2 回」、「月に 2、3 回」など様々である。テレワーク雇用者の満足度は高く、そのメリットとしては「仕事の生産性が高くなる」等が多い。テレワーク雇用の問題点としては、会社のルールがなく、上司などの裁量で実施している企業が多いことなどがある。

また、在宅就業者のうち、報酬支払いなどのトラブルの経験があるとする人は約 2 割にのぼる。このため、2000 年 6 月に契約条件の文書明示や契約条件の適正化等を内容とする「在宅ワークの

適正な実施のためのガイドライン」が策定されている。

情報通信技術革新はテレワーク雇用（在宅勤務等）や在宅就業等といった自宅等で仕事を行う労働形態を可能とし、高年齢者、障害者及び家庭責任を負っている者の就労を容易にする利点があるが、目がいきとどかないことなどから、労働条件や就労条件に問題が残る。

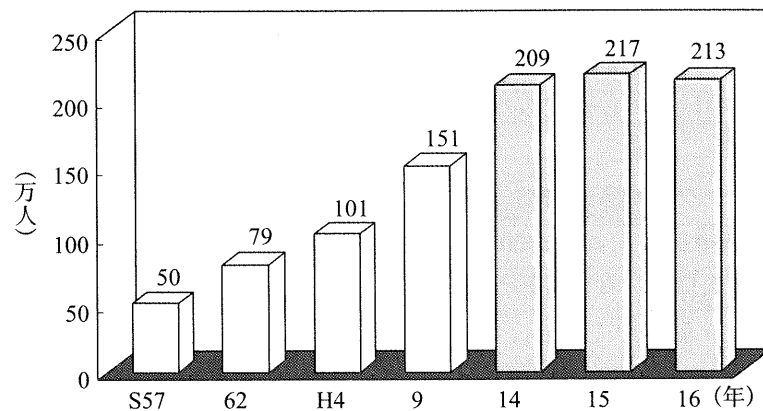
#### (5) フリーター・ニートの増加

わが国の経済社会が大きく変化する中で、働き方も大きく変わった。労働市場においては、非正規労働者の比率がここ数年特に高まっている。

学校卒業と同時に、就職を希望する者のほぼ全員が正規社員として採用される時代は終わった。企業は様々な雇用形態の労働者を採用し、賃金コストを削減し、解雇や契約解除が弾力的に行えるようにしている。このことや企業のコンプライアンスに反する行為を学生、生徒も見ており、若年層を中心に就業意識が多様化している。このことが雇用のミスマッチや失業者の増加、ニートやフリーターの増加などにつながっており、社会問題化している。

若年者の雇用情勢は、「七五三」といわれる高い離職率やフリーターの増加（労働経済白書によると、平成 16 年で 213 万人と推計されている。）など厳しい状況がみられる。また、ニート（同白書によると、非労働力人口のうち 15～34 歳で卒業者かつ未婚であり、通学や家事を行っていない者は平成 16 年で 64 万人と推計されている。）、すなわち「働かず教育も訓練も受けず」という若年者たちの増加である。

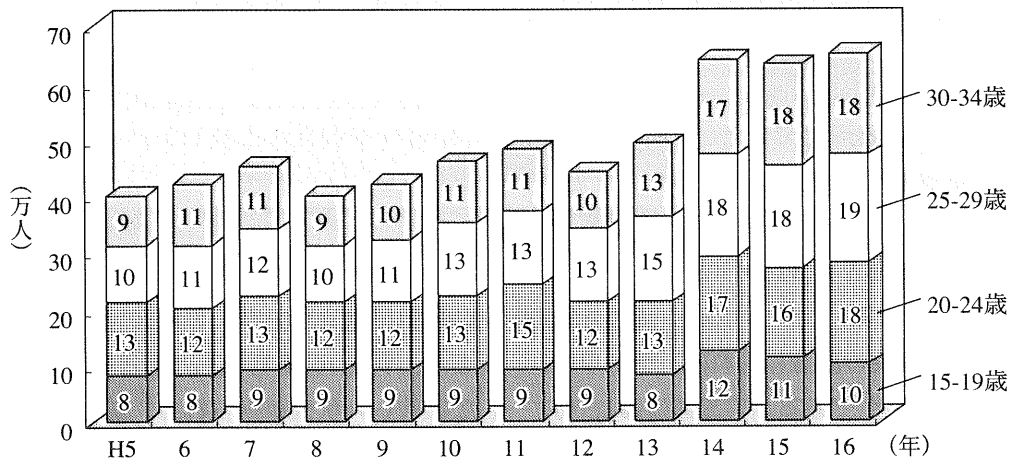
フリーターはかつての日雇い労働者やアルバイトであり、登録型の派遣労働者すなわち非正規雇用の労働者としてビルトインされている実態が垣間みられる。



資料出所 厚生労働省「平成17年版労働経済の分析」より転載。

- (注) 1) 昭和57年、昭和62年、平成4年、平成9年については、フリーターを、年齢は15～34歳と限定し、①現在就業している者については勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である雇用者で、男性については継続就業年数が1～5年未満の者、女性については未婚で仕事を主に行っている者とし、②現在無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事を希望する者と定義し、集計している。
- 2) 平成14年から平成16年については、フリーターを、年齢15～34歳層、卒業者に限定することで在学者を除く点を明確化し、女性については未婚の者とし、さらに、①現在就業している者については勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である雇用者で、②現在無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事を希望する者と定義し、集計している。
- 3) 昭和57年から平成9年までの数値と平成14年から平成16年までの数値とでは、フリーターの定義等が異なることから接続しない点に留意する必要がある。

第11図 フリーター数の推移



資料出所 厚生労働省「平成17年版労働経済の分析」より転載。

(注) ニートとは年齢が15～34歳で、非労働力人口で家事も通学もしていない者と定義されている。

第12図 若年無業者（ニート数）の推移

こうした中で、企業組織や産業社会を中心に制度を発展させてきた、わが国の社会保障制度や福利厚生制度、そして失業保険制度や労災保険制度などの恩恵を享受できない労働者層の増加が懸念される。

(6) 若年者が多い完全失業者数

労働力調査により、完全失業者数の動向をみると若年失業者が多い。

学校卒業直後の年代に当たる20歳から24歳台が48万人、企業の基幹労働力年代に当たる25

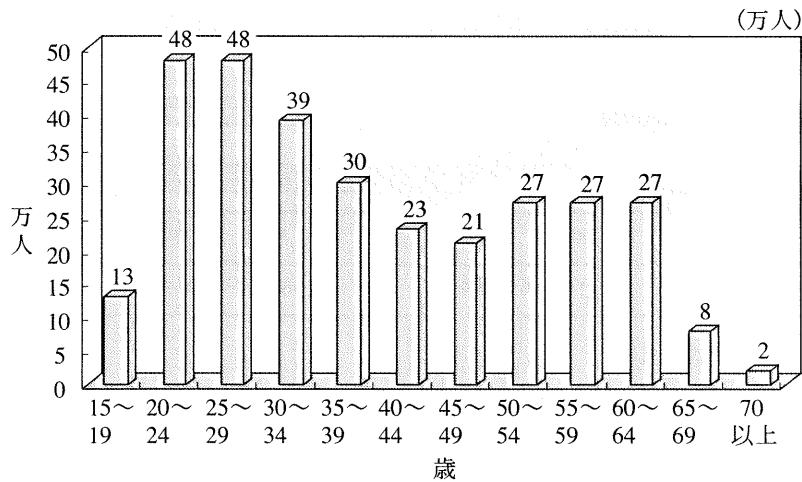
歳から29歳台で48万人、30歳から34歳台で39万人、これに15歳から19歳台の13万人をくわえると148万人となり、働くべき年代が働けていない実態が浮かびあがる。

1990年に134万人であった年平均の完全失業者数は、1995年に200万人の大台を超え210万人となり、1999年に300万人の大台を超え317万人、ピークの2002年には359万人とわずか10年余りでここまで増加した。

2004年平均が313万人と減少し、2005年10月現在では304万人（前年同月比7万人減）と

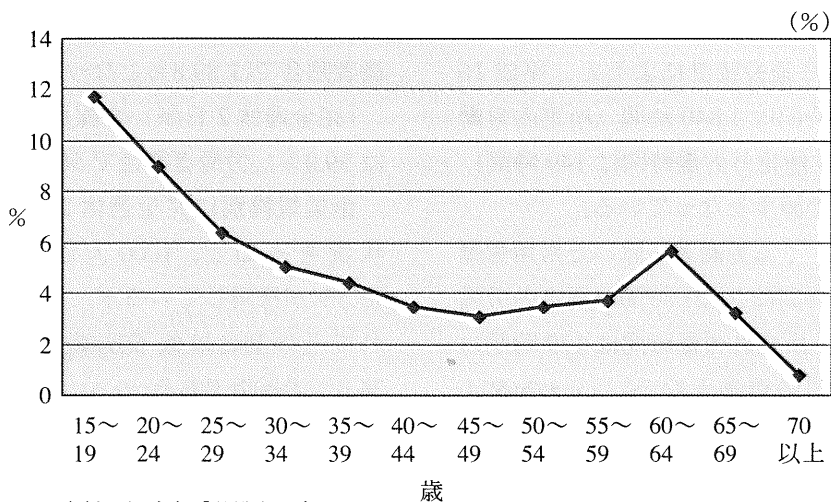
なっているものの、雇用ミスマッチによる失業者や摩擦的失業者も多いことから、景気の回復により雇用が創出されて、増加した失業者が吸収されて200万人台、100万人台に戻るには相当の時間が掛かるものとみられ、むしろ、滞留することが懸念される。

失業期間別に2004年の完全失業者の状況をみると、失業期間が「3か月未満」と「1年以上」の者の割合が34.2%と最も高くなっており、前年に比べ「3か月未満」は1.2ポイント、「1年以上」は0.4ポイントそれぞれ上昇した。



資料：総務省「労働力調査」

第13図 年齢別完全失業者数



資料：総務省「労働力調査」

第14図 年齢別完全失業率