

雇用形態の多様化に伴う労働安全衛生管理の課題

主任研究者	石川産業保健推進センター 相談員 (産業医学担当)	城戸 照彦
共同研究者	石川産業保健推進センター 所長	小山 善子
	石川産業保健推進センター 相談員 (産業医学担当)	森河 裕子
	石川産業保健推進センター 相談員 (保健指導担当)	亀田 真紀

I. はじめに

2008年5月末の総務省統計局による「労働力調査」によれば、正規労働者3371万人に対して非正規労働者は1737万人と雇用者全体の34.0%を占めている。この5年間でも4%の増加を示し、1990年当時に比べて約14%の増加である。¹⁾ 非正規社員の比率を高めることは一時的には利益率の増加に繋がるが、長期的には、企業収益・生産性や競争力の低下が引き起こされる可能性のあることが指摘されている。²⁾ さらに、企業内においては非熟練労働者の増加や技能の伝承が停滞する危険性をはらんでいる。このことは、製造業においては、単に品質管理上の問題を引き起こすだけでなく、労働安全衛生管理の分野においても支障をきたす恐れがある。

そこで雇用形態の多様化が現状の労働安全衛生管理にどのような影響を及ぼしているかを明らかにする目的で本調査研究を実施した。

II. 対象と方法

1. 調査対象と方法

調査対象事業所は石川県下の従業員数50人以上の全事業所1000社を対象事業所とした。健康管理担当者に、①雇用形態の内訳、②各種健康診断の実施率、③保健指導の実施率、④安全衛生教育の実施率、⑤急性疾患への対応、⑥過重労働や精神保健対策、⑦喫煙対策の実施状況について、選択式質問票による自記式調査を行い、郵送にて回収した。調査期間は2007年12月から2008年1月である。

全体の回収数は498であった(回収率49.8%)。業

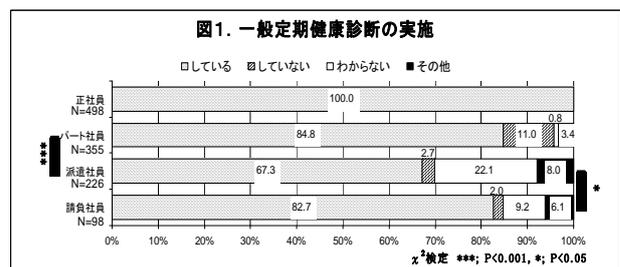
種別では、製造業が最も多く29.6%、ついでサービス業12.7%、卸売・小売業11.9%、建設業8.9%、医療・福祉業8.5%の順であった。労働基準監督署別では、金沢が最も多く62.1%、ついで小松18.8%、七尾13.0%、穴水5.5%であった。規模別では、50人未満の規模が10.8%、50~99人規模31.7%、100~299人規模40.8%、300人以上の規模13.3%であった。回答者の属性では、人事・総務担当者が最も多く37.1%、ついで人事・総務責任者が34.3%、衛生管理者14.5%、安全担当者6.0%、産業看護職3.2%であった。

2. 分析方法

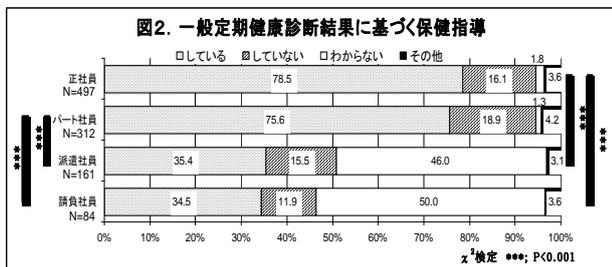
重複回答はその重複分も1回答として計算し、それを分母とした。雇用形態ごとの比較では、「実施している」或いは、「あり」とそれ以外に分けて検定した。検定は χ^2 乗またはFisherの直接確率を用いて行い、繰り返しの数だけBonferroniの多重比較を行った。有意水準は5%未満とした。

III. 結果

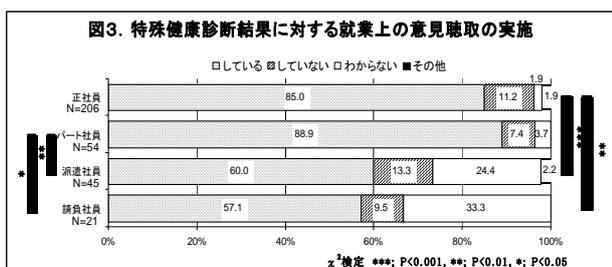
一般定期健康診断の実施について、正社員は実施率が100%であるのに対し、他は9割を切っていた。また雇用形態により有意に差が認められ、正社員やパート社員および請負社員は派遣社員に比べて実施している割合が高かった(図1)。



一般健康診断結果に基づく保健指導の実施について尋ねたところ、正社員およびパート社員（3/4以上）は派遣社員・請負社員（1/3強）に比べて実施している割合が有意に高かった（図2）。

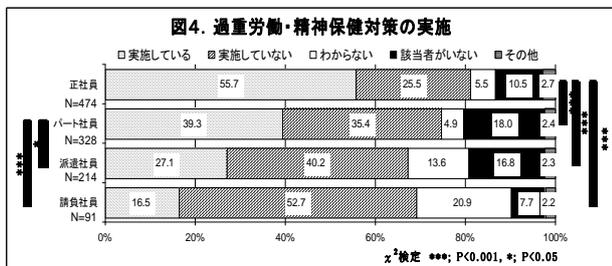


特殊健康診断を実施した対象事業所に対して産業医による就業上の意見聴取の実施について尋ねたところ、正社員およびパート社員（85%以上）は派遣社員・請負社員（60%以下）に比べて実施している割合が有意に高かった（図3）。



急性疾患（ケガ・急病）への対応は雇用形態に関わらず全て約9割が対応していた。

過重労働対策・精神保健対策について、雇用形態により有意に差が認められ、正社員はパート社員・派遣社員・請負社員に比べて実施している割合が高かった。またパート社員は派遣社員・請負社員に比べて実施している割合が高かった（図4）。



IV. 考察

今回の調査研究で明らかになったことも、正社員と比べて、派遣社員や請負社員の労働安全衛生管理状況が著しく劣っていることだ。今回と同様な結果は滋賀

県内の製造業で働く派遣労働者の健康管理の実態調査結果でも派遣労働者や請負労働者の健康管理は不十分である実態が明らかにされており、³⁾ 日本国内の広範囲な地域において同様な実態があることが推定される。

本調査は派遣先企業に質問紙票を郵送し、該当する担当部門で回答していただいております。派遣元企業や請負企業が回答する場合に比べ、派遣社員や請負社員の労働安全衛生管理の状況を表面的にしか捉えられていない場合もありうると思われる。このことが、急性疾患への対応や対応の困難さにおいて、雇用形態による違いが見出されなかったことの一因かもしれない。それを差し引いても上述のごとき結果が出たことは重大な問題と考える。

V. まとめ

雇用形態により個々の具体的な労働安全衛生管理に著しい違いのあることを明らかにした。今後、派遣社員や請負社員の労働安全衛生管理を役割する必要性のあることが明らかになった。現実には、彼らが労働している事業所の果たすべき役割が重大であろう。

VI. 参考文献

- 1) 総務省統計局：労働力調査詳細集計（速報）平成20年1～3月期平均結果の概要，<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/4hanki/dt/pdf/05500.pdf>, 2008年5月30日
- 2) 鹿嶋敬：雇用破壊 非正規社員という生き方，岩波書店，2005年
- 3) 滋賀産業保健推進センター：平成18年度産業保健調査研究報告書，滋賀県内製造業における派遣労働者等の就労状況と健康管理の実態に関する調査研究，2007年