

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

主任研究者	滋賀産業保健推進センター相談員	河津雄一郎
共同研究者	滋賀産業保健推進センター相談員	木村 隆
	滋賀産業保健推進センター相談員	寺澤 嘉之
	滋賀産業保健推進センター相談員	中西 一郎
	滋賀産業保健推進センター所長	杉本 寛治

1. はじめに

近年雇用の流動化がすすみ、役員を除く雇用者の中の非正規雇用労働者の割合は33.4%(平成18年厚生労働省)と、年々増加している。従前は、卸売・小売業やサービス業に非正規雇用労働者が多く就業していたが、製造業においても、年々非正規雇用労働者の割合が増加している。厚生労働省の派遣労働者実態調査においては、製造業の事業場のうち、派遣労働者がいる事業場は38.5%、請負労働者がいる事業場は30.7%に上る(平成17年厚生労働省)。

このように、非正規雇用労働者の存在は、企業活動にとって必要不可欠な存在となっているが、労働安全衛生関連法規は、依然として正規雇用労働者(正社員)を想定しており、非正規雇用労働者の安全衛生管理の責任があいまいになってしまう可能性がある。

そこで、滋賀県内の製造業事業場における、非正規雇用労働者の健康管理の状況を把握するため、質問紙調査を行った。

2. 対象と方法

滋賀産業保健推進センターが把握している滋賀県内の従業員数50人以上の製造業事業場664社に対して、郵送法による質問紙調査を実施した。

3. 結果と考察

平成17年度に産業保健推進センターが50人以上の製造業事業場として把握している664社に質問紙を送付し、342社(51.5%)から回答を得た。

(1)回収率について

今回の質問紙調査を行った時期には、偽装請負に対する業務改善命令について大きく報道されており、回答

することに対して警戒感を持った企業もあったと考えられる。実際に、当センターに対して質問してきた企業もあったが、当調査は非正規雇用労働者の健康管理についての基礎資料としてのみ使用し、摘発等の資料としては絶対に使用しないことを丁寧に説明し、理解いただけるように努めた。したがって、微妙な時期であったにもかかわらず、52.6%もの企業に回答していただくことができた。

(2)安全衛生管理体制について

労働安全衛生法で選任が義務付けられている産業医については、88.8%の事業場で選任されているのに対し、義務付けられていない看護職が勤務している事業場は20.6%に過ぎなかった。しかし、勤務頻度を比較すると、産業医については、法定の月1回未満の事業場が44.5%と一番多いのに対し、看護職は週4日以上勤務しているものが75.7%とほとんどであった。したがって、ほとんどの事業場が産業医の選任義務については法律の要求を満たしているが、実態としては名義だけの産業医が多いのに対し、看護職は実務を担当する専門職としての役割を担っていると考えられる。

(3)健康診断について

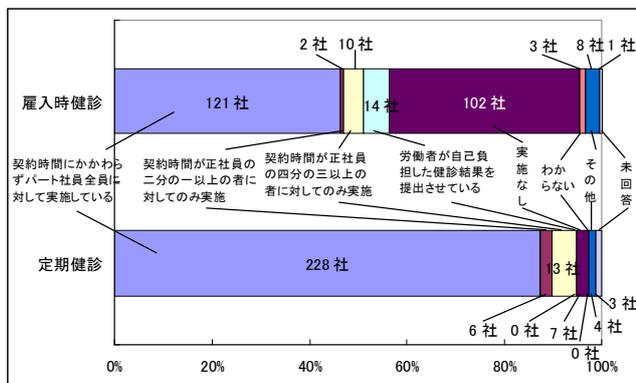
一般定期健康診断は98.6%の事業場で実施されていた。これは、本質問紙を常時雇用50人以上の製造業に送付したため、対象集団が比較的安全衛生体制がしっかりしている事業場に偏っているためであると考えられる。

雇入時健康診断については、正社員に対して実施している事業場がほとんどであったが、パート労働者に対

しては約半数の事業場しか実施していなかった。しかし、一般定期健康診断については、正社員、パート労働者の両方について、ほとんどの企業で実施されていた。

正社員の雇用は年度初めにまとめて行うことが多いので、健康診断の企画は容易であるのに比べて、パート労働者の雇用は通年採用が多く、雇入時健康診断を企画する事務作業が煩雑であるため、一般定期健康診断で代用しているのではないかと考えられる。

図1 パート労働者の健診実施状況



また、パート労働者の健康診断の実施は、法的には勤務時間が正社員の四分の三以上のものについて強制義務で、二分の一以上のものについて努力義務であるが、契約時間で実施の有無を分けている事業場はほとんどなく、一般定期健康診断の実施状況は、正社員とほとんど差がなかった。

(4) 間接雇用労働者の健康管理について

直接雇用である正社員とパート労働者の健康管理について、すべての項目で「わからない」を選んだ事業場はほとんどなかったが、間接雇用である派遣労働者、業務請負労働者については、非常に多くを占めた。直接雇用では、健康管理の責任は、事業主のみで明確であるのに対し、間接雇用では、派遣先と派遣元、請負先と請負元など、責任が分散してしまうため、あいまいになってしまう危険性があることが示唆された。

(5) 特殊健康診断について

特殊健康診断の実施、事後措置、本人通知についても、正社員とパート労働者に関しては、ほとんどの事業場で適切に実施していると答えた。しかし、派遣労働者については、特殊健康診断や事後措置の義務は派遣

先にあるにもかかわらず、派遣元が特殊健康診断を実施していると答えた事業場が 11.9%、どちらでも実施していないと答えた事業場は 8.6%、わからないと答えた事業場が 10.2%と適切に管理されていない事業場が多く見られた。しかし、業務請負労働者に関しては、請負元企業に責任があるが、請負先で特殊健康診断を実施している事業場が 20.3%、請負先の産業医の意見を聴取している事業場も 36.8%みられ、請負元企業が実施していると答えたものを含めると、なんらかの健康管理をされている事業場がほとんどであった。

(6) 派遣労働者の健康管理について

労働安全衛生法は、事業者に対して労働者の安全・健康を保持することが目的であるため、事業者は労働者の安全(健康)配慮義務を課している。派遣労働者については、直接指揮命令をする派遣先と、雇用関係がある派遣元に責任が分散しているが、どちらにしても、健康管理を行う責任がある。

しかし、労働者派遣法においては、労働者派遣事業の適正な運営を確保することが目的であるため、第 26 条第 7 項にあるように、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないことが規定されている。したがって、派遣元に対して、健康状態について派遣先の基準を示して健康状態を確認することは、健康配慮義務の履行には当然の行為であるが、健康なもののみを特定していた場合には、派遣法の趣旨に反する可能性があるため、慎重な運用が望まれる。

図2 派遣受入時の派遣労働者の健康状態確認状況

