

派遣労働等多様化する労働者の健康管理の実態とニーズに関する研究

研究代表者 静岡産業保健推進センター 所長 鎌田 隆

主任研究者 静岡産業保健推進センター 相談員 巽 あさみ

共同研究者 静岡産業保健推進センター

相談員 秋山泉、住吉健一、青山京子

1.はじめに

派遣労働者は法規制緩和の流れを受け、2004年には226万人を超え、労働者全体に占める非正規雇用者の割合は32.6%を占めている。派遣労働者の健康管理については労働安全衛生法による規定が示されているが浸透されていない実態が想定され、現場ではさまざまな問題があると言われている。そこで今回派遣元事業所、派遣先事業所、派遣労働者の健康支援状況とニーズを明確にすることを目的に調査研究を実施した。

2.方法

1)対象者

静岡県内の派遣先産業保健スタッフまたは労務管理者 87(社)人、派遣元産業保健スタッフまたは労務管理者 180(社)人、派遣労働者 1,500人とした。

2)調査方法

産業保健推進センターで把握している派遣先事業所により派遣元事業所、派遣労働者数を把握し質問紙調査を実施した。質問紙調査は無記名とし回答については自由意思とし、回答しなくても何ら不利益を被ることはないこと、回答したくない質問に関しては回答しなくてよいこと、回答をもって同意とみなすことなどを説明した依頼文をつけて配布した。随時各自の自由意思のもとに産業保健推進センターへ郵送してもらった。

3.結果及び考察

1)回収率結果

派遣先事業所 52人(59.8%)、派遣元事業所 119人(66.1%)、派遣労働者 854人(56.9%)であった。

2)調査結果

【派遣先事業所の概要】

派遣社員を含まない社員数は100~299人が40.4%、50~99人が34.6%を占めていた。産業医は3.8%が専属、84.6%が嘱託産業医を選任していたが11.5%は選任しておらず看護職がいる事業所は19.2%であった。派遣労働者に係る定期健康診断の結果を派遣元事業所から報告を受けてい

る事業所は25%で受けていないほうが73.1%と多かった。また、65.4%が健診結果を要求していなかった。定期健康診断時に派遣労働者の定期健診も同時に行うなどの配慮をしている事業所は57.7%(よくある46.2%、時々ある11.5%)であった。特殊健康診断が必要な23事業所のうち、3分の1の7社が実施しておらず、実施した16事業所のうち派遣元事業所に報告していない事業所は2社あり、有害業務に配属されやすい派遣労働者の健康管理が不十分であることが推測される。派遣労働者が派遣先の産業医や看護職に相談可能な事業所は73.1%であり、その内容は複数回答で休養室の利用(75.0%)、相談(36.5%)、診療(9.6%)の順であり、派遣先事業所の好意によるものも多く、体制の整備が求められる。

【派遣元事業所の概要】

派遣元事業所の従業員は5~29人が46.2%、5人未満が26.1%で30人未満が7割を占めていた。産業医を選任している事業所は52.9%(専属産業医、7.9%、嘱託産業医92.1%)で約半分の事業所に産業医がいなかった。看護職がいるのは5.9%であった。派遣時に派遣先事業所から健診結果の情報提供を求められることは少ない結果(殆どない57.1%、あまりない31.1%)であった。年1回の定期健康診断は4.2%が実施していなかった。受診率は90%以上が53.9%であったが、70~90%未満が15.9%、70%未満が15.1%であった。未受診の理由として社員が1年以上継続して勤務していないが20.3%と最も多く、受診勧奨しても受けない14.2%、労働者に時間がない10.6%であった。健診後の保健指導は54.8%が実施、32.7%が実施していなかった。定期健康診断結果を派遣先事業所に報告しているのは31.0%で54.9%は報告していなかった。特殊健康診断の結果は93%と多くの派遣元事業所が派遣先事業所から報告を受けていた。派遣労働者が派遣先の産業医や看護職に相談可能な事業所は79.0%であるが17.6%の事業所は受診不可であった。利用できるサービスの内容は複数回

答で相談(57.1%)、休養室の利用(25.2%)、診療(22.7%)、カウンセリング(22.7%)の順であったが、利用不可の事業所が11.8%あり、体調不良時の対応が懸念される。

【派遣労働者の概要】

男女比は男性418人(48.9%：39.3±13.6歳)、女性433人(50.7%：36.1±10.8歳)で女性のほうが若かった(p<.001)。派遣の雇用形態については57.4%が常用型で登録型は20.1%であった。わからないと回答したものが21.2%いた。仕事内容は男女ともに製造業務が多かった(男性の55.3%、女性の55.7%)。男女とも7割以上が正社員の経験があり、男性の2割が早朝深夜勤務者であった。男性の73.7%、女性の67.9%が残業をしており男性は毎日10時間以上勤務するものが42.8%であった。生活習慣は喫煙率は男性45.2%、女性29.1%で平成17年の厚生労働省喫煙率(男：39.3%、女：11.3%)と比較して男女とも高い結果であった。飲酒習慣は男性は56.5%、女性は34.2%と高い傾向を示した。

個人年収は女性の52.9%が200万円未満であり、家庭年収をみても300~500万円がもっとも多く、ワーキングプアといわれる200万円未満が11.1%いた。健康状態はとてよい、よいと回答したものが男性80.3%、女性80.4%であった。定期健診を受けていないものが男性13.4%、女性18%おり、4年以上未受診のものもいた。その理由として自己都合が約5割、短勤務時間で受診資格がないが男女ともに4割いた。また保健指導は73.3%のものが受けたことがなかった。特殊健診については35.7%が未受診であった。健康について困ったことがあるものが28.2%いるが、職場で産業医等に相談できないもの37.0%であった。派遣元の担当者との連絡は月に1回以下が57.6%、月に2~3回が23%で週に1回以上は13.7%であり、十分に連絡がなされていないものが半数いた。

職場のストレスは派遣労働者の67.9%があると回答しており、男性の64.4%、女性の71.3%がとても感じる・感じると回答しており平成14年の厚生労働省の調査よりどちらも高い結果であった。労働者自身のストレスの内容と派遣元・派遣先が受ける労働者からの相談・苦情の内容を比較してみると(図1)、人間関係が最多で、仕事内容や低賃金に関することが共通して多かった。一方、労働者はやりがいや将来性も重視していることがわかり、派遣元や派遣先が共同してサポートできるような体制づ

くりが必要であると考えられる。また仕事ストレス判定図でみると、男性(図2)は量的負荷は少なくコントロールも良いが、上司の支援や同僚の支援が得られていない結果であり、健康リスクは108と全国平均より高かった。女性(図3)は量的負荷、コントロール共に全国平均より悪く、上司、同僚の支援が得られず、リスクは109であり、男女ともメンタルヘルス対策の必要性が示唆された。

4.まとめ

以上の結果より、今後、雇用のあり方を社会全体で模索する中で派遣労働者に対する健康支援対策を派遣元・派遣先と共に実行可能なことから推進していくことが強く求められる。

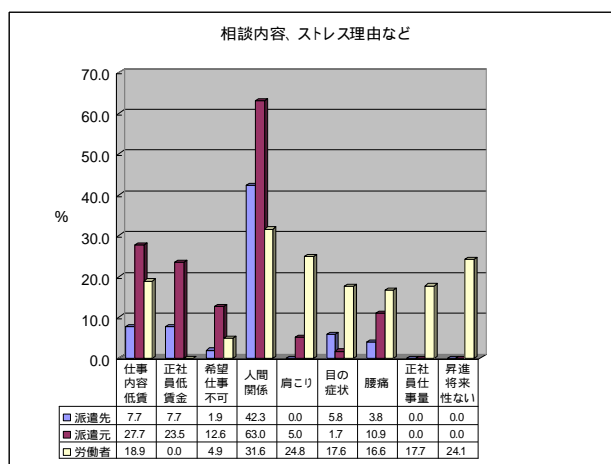


図1 相談内容、ストレス理由の派遣先・派遣元・労働者結果

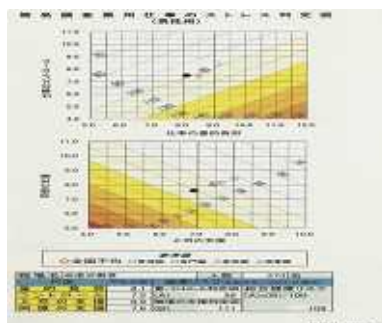


図2 仕事ストレス判定図 (男性)

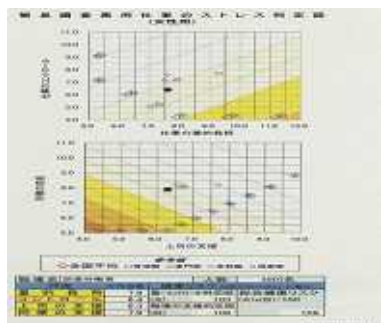


図3 仕事ストレス判定図 (女性)

