

雇用形態の多様化に伴う 労働安全衛生管理の課題

石川産業保健推進センター

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。

- 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。
- 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。

目 的

- 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。

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。
- 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。主な質問項目は、
 - 雇用形態の内訳、
 - 各種健康診断の実施率、
 - 保健指導の実施率、
 - 安全衛生教育の実施率、
 - 急性疾患への対応、
 - 過重労働や精神保健対策、
 - 喫煙対策の実施状況、
- 調査期間は2007年12月から2008年1月。

結 果

- 全体の回収数は498(回収率49.8%)であった。
- 業種別では、製造業が最も多く29.6%、ついでサービス業が12.7%、卸売・小売業が11.9%、建設業が8.9%、医療・福祉業が8.5%の順であった。
- 規模別では、50人未満の規模が10.8%、50~99人規模が31.7%、100~299人規模が40.8%、300人以上の規模が13.3%であった。

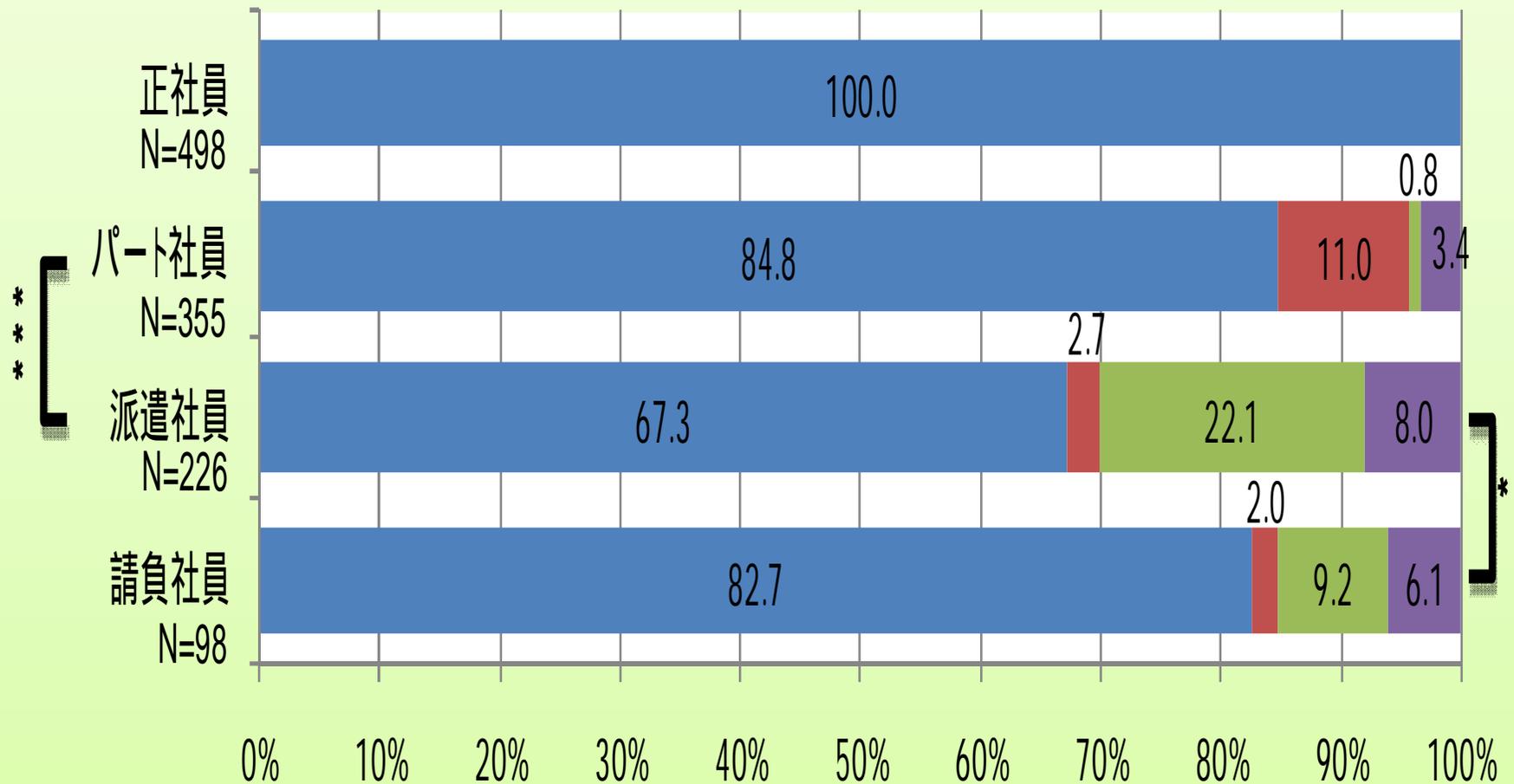
雇入れ時健康診断の実施

■ している ■ 自己負担で ■ していない ■ わからない ■ その他



一般定期健康診断の実施

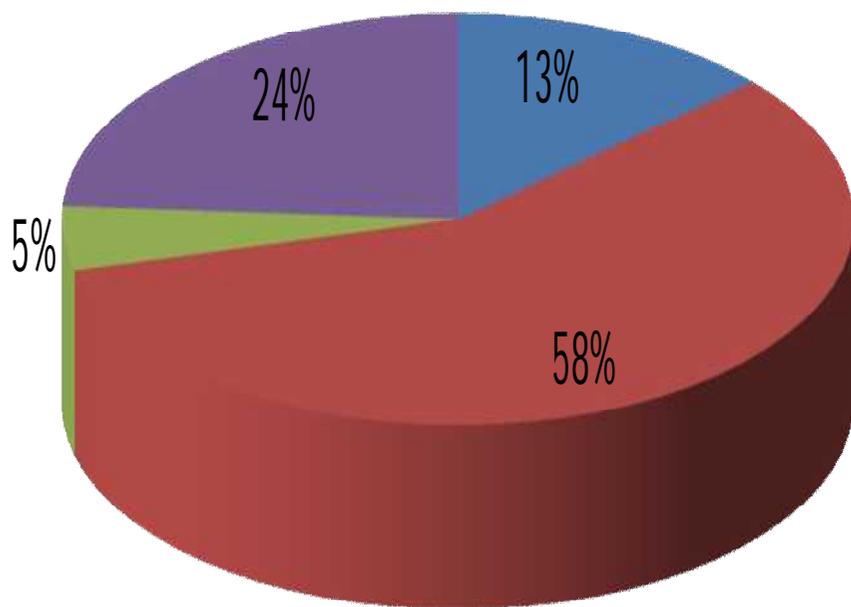
■ している ■ していない ■ わからない ■ その他



一般定期健康診断の実施主体

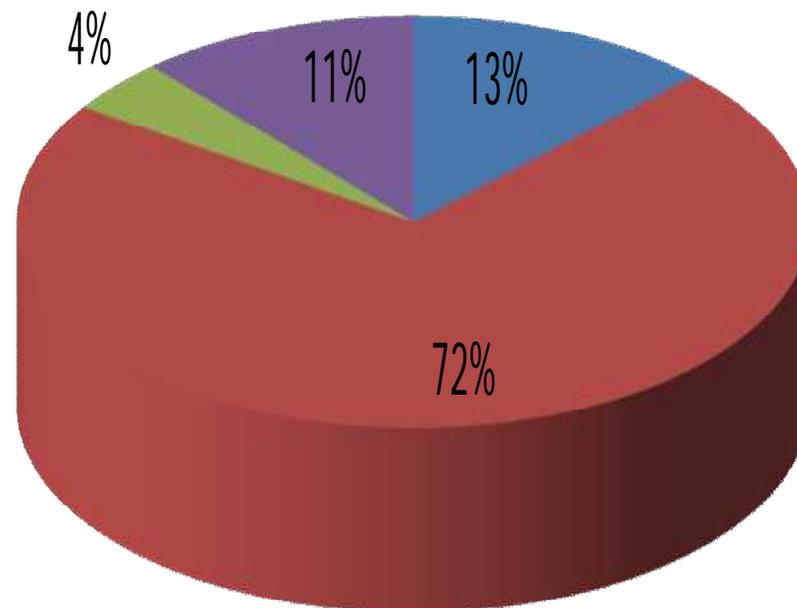
派遣社員

■ 派遣先 ■ 派遣元 ■ その他 ■ わからない

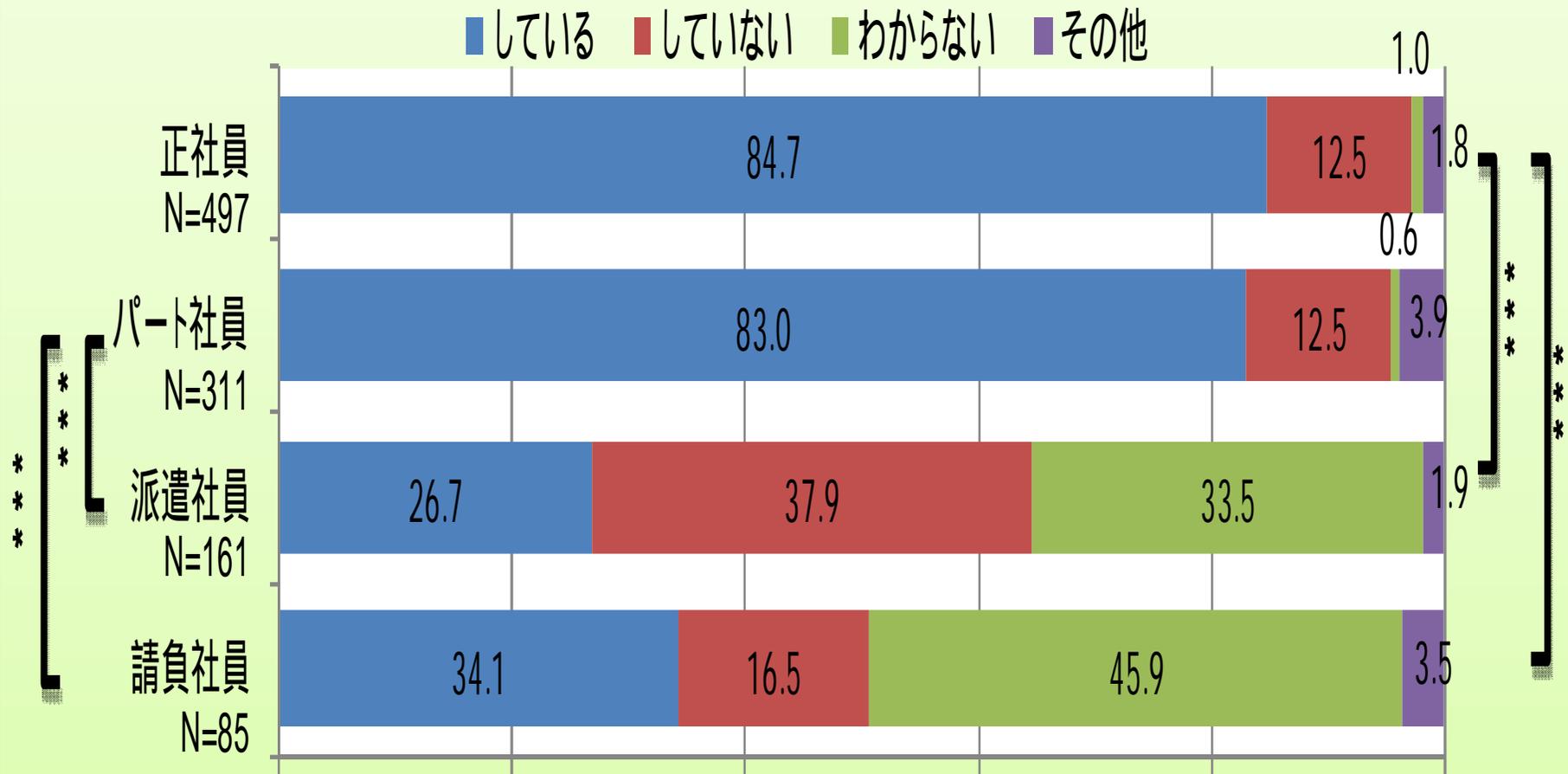


請負社員

■ 自社 ■ 請負会社 ■ その他 ■ わからない

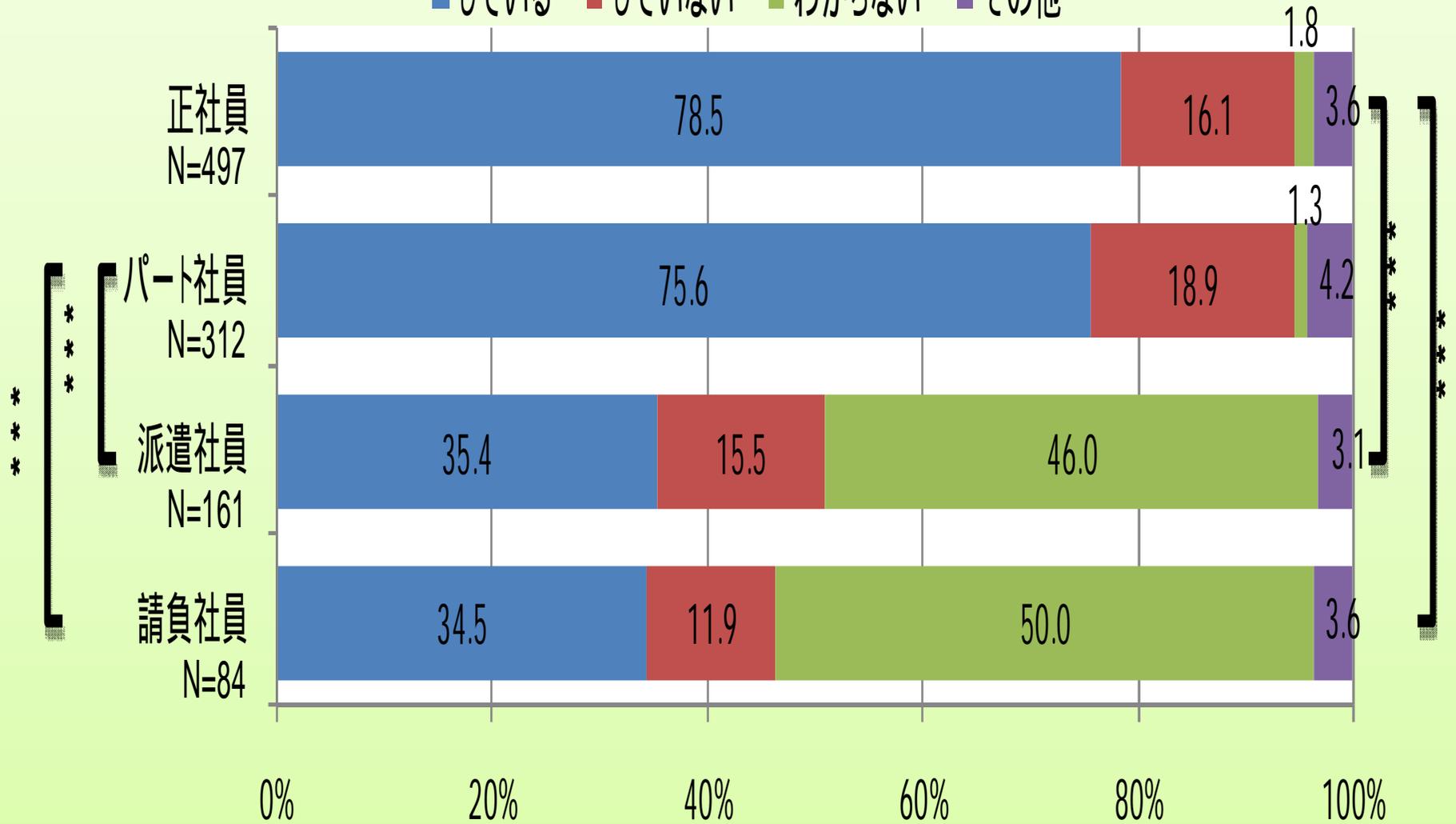


一般定期健康診断結果に対する就業上の意見聴取の実施



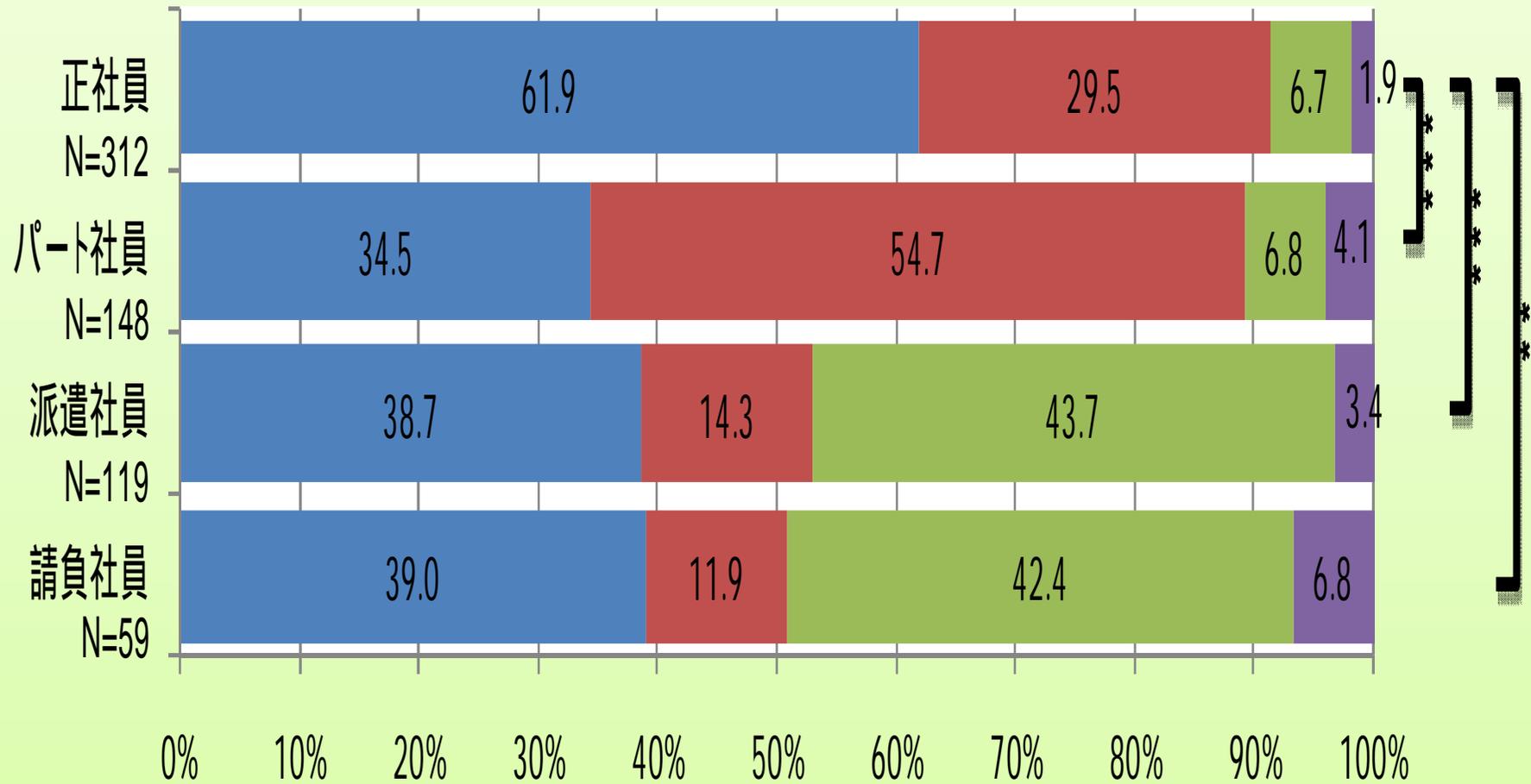
一般定期健康診断結果に基づく保健指導

■ している ■ していない ■ わからない ■ その他



特殊健康診断の実施

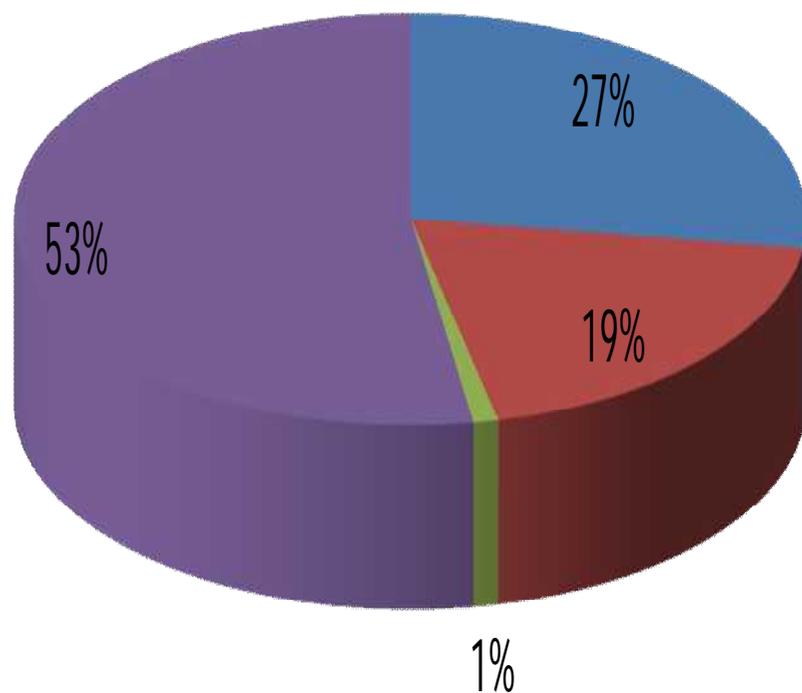
■ している ■ していない ■ わからない ■ その他



特殊健康診断の実施主体

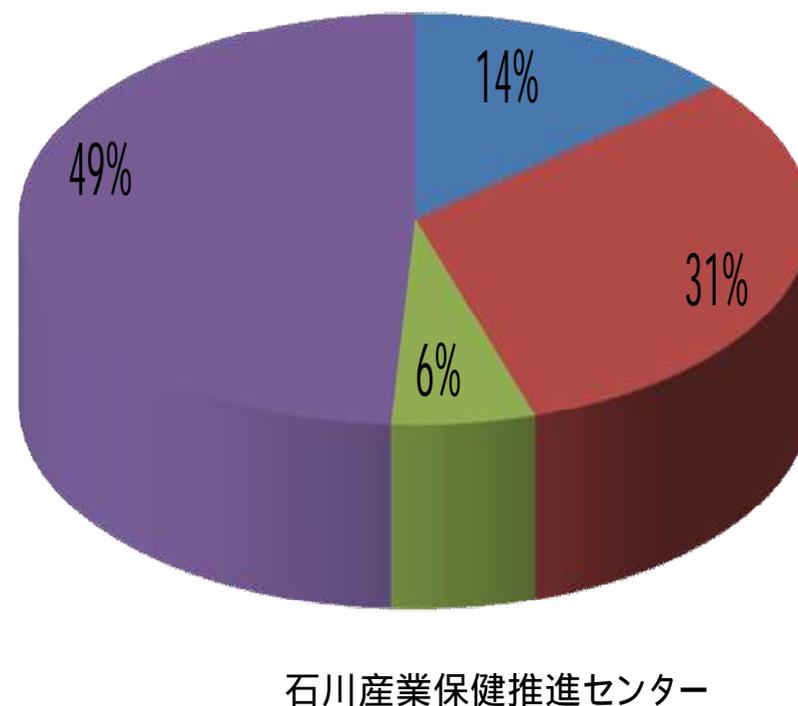
派遣社員

■ 派遣先 ■ 派遣元 ■ その他 ■ わからない



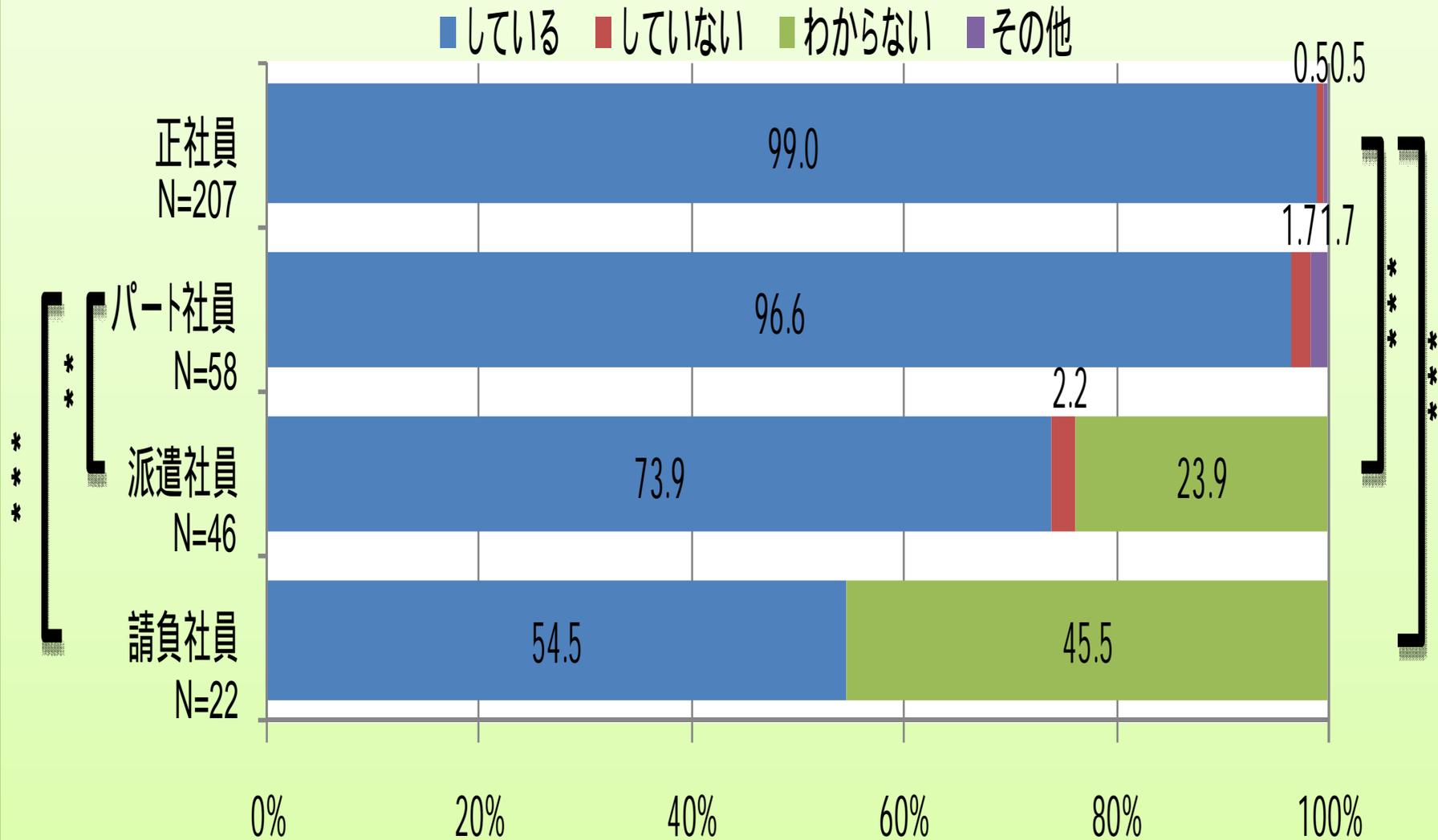
請負社員

■ 自社 ■ 請負会社 ■ その他 ■ わからない



石川産業保健推進センター

特殊健康診断結果の本人通知



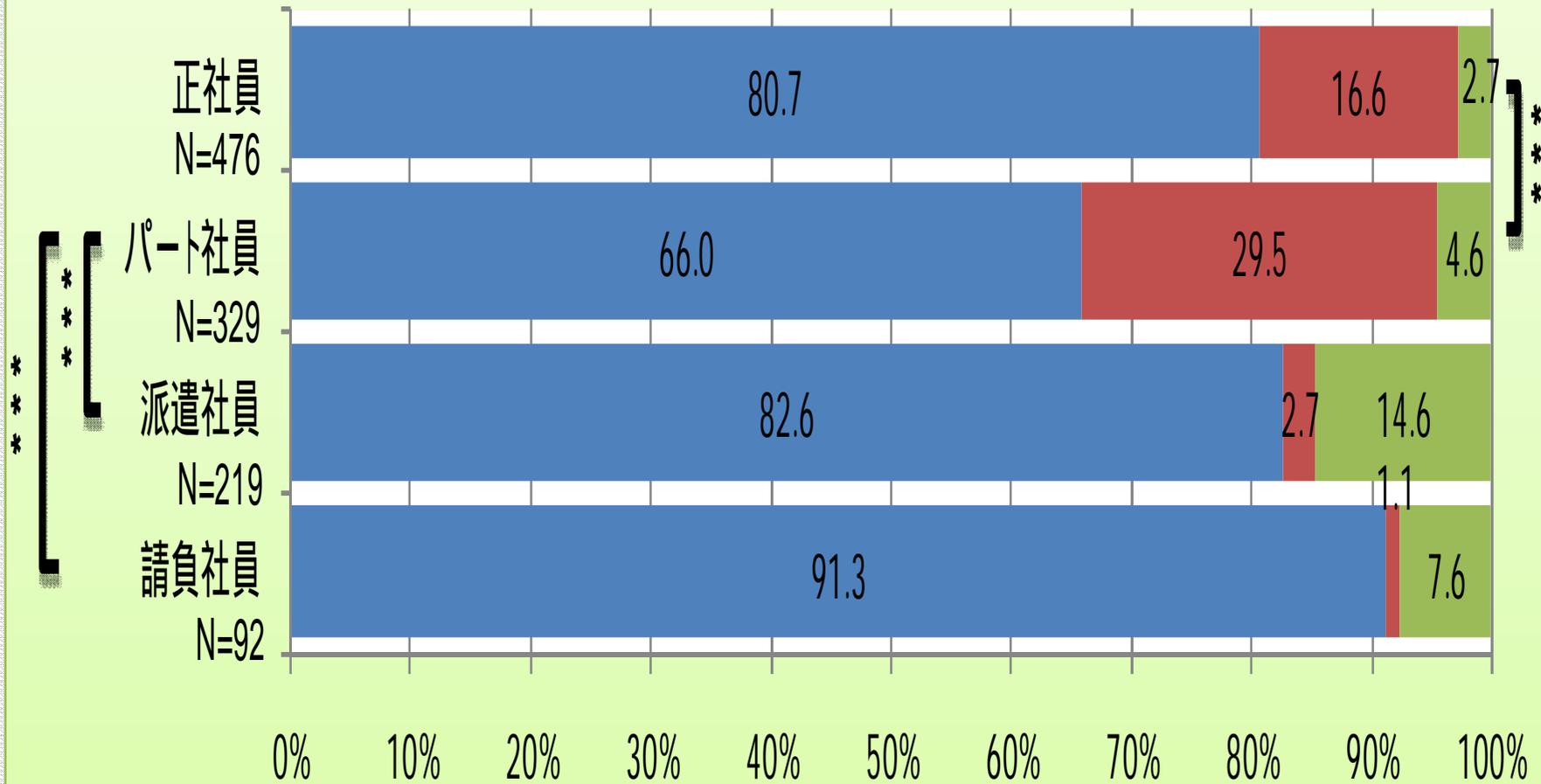
特殊健康診断結果に対する就業上の意見聴取の実施

■ している ■ していない ■ わからない ■ その他



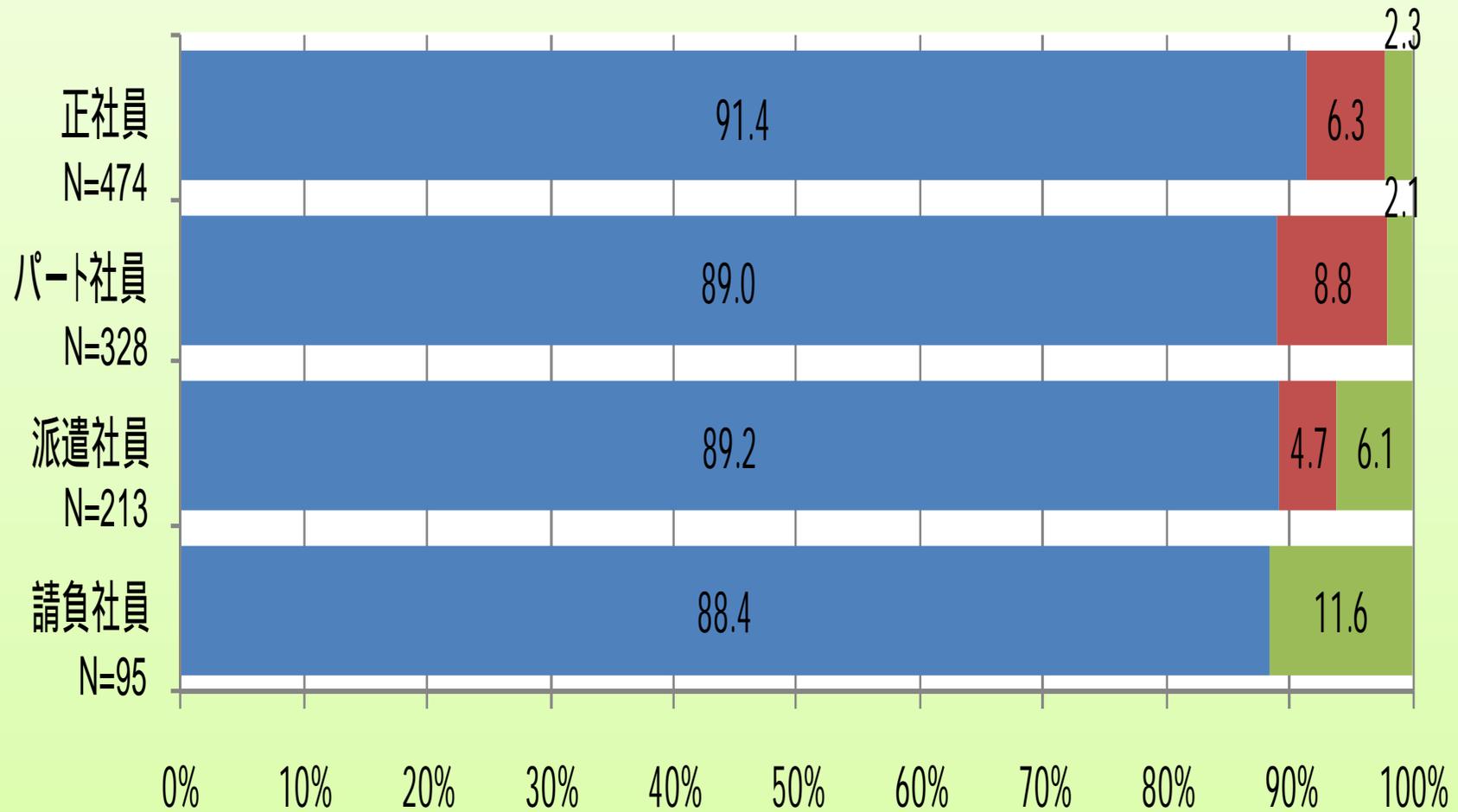
安全衛生教育の実施

■ している ■ していない ■ わからない



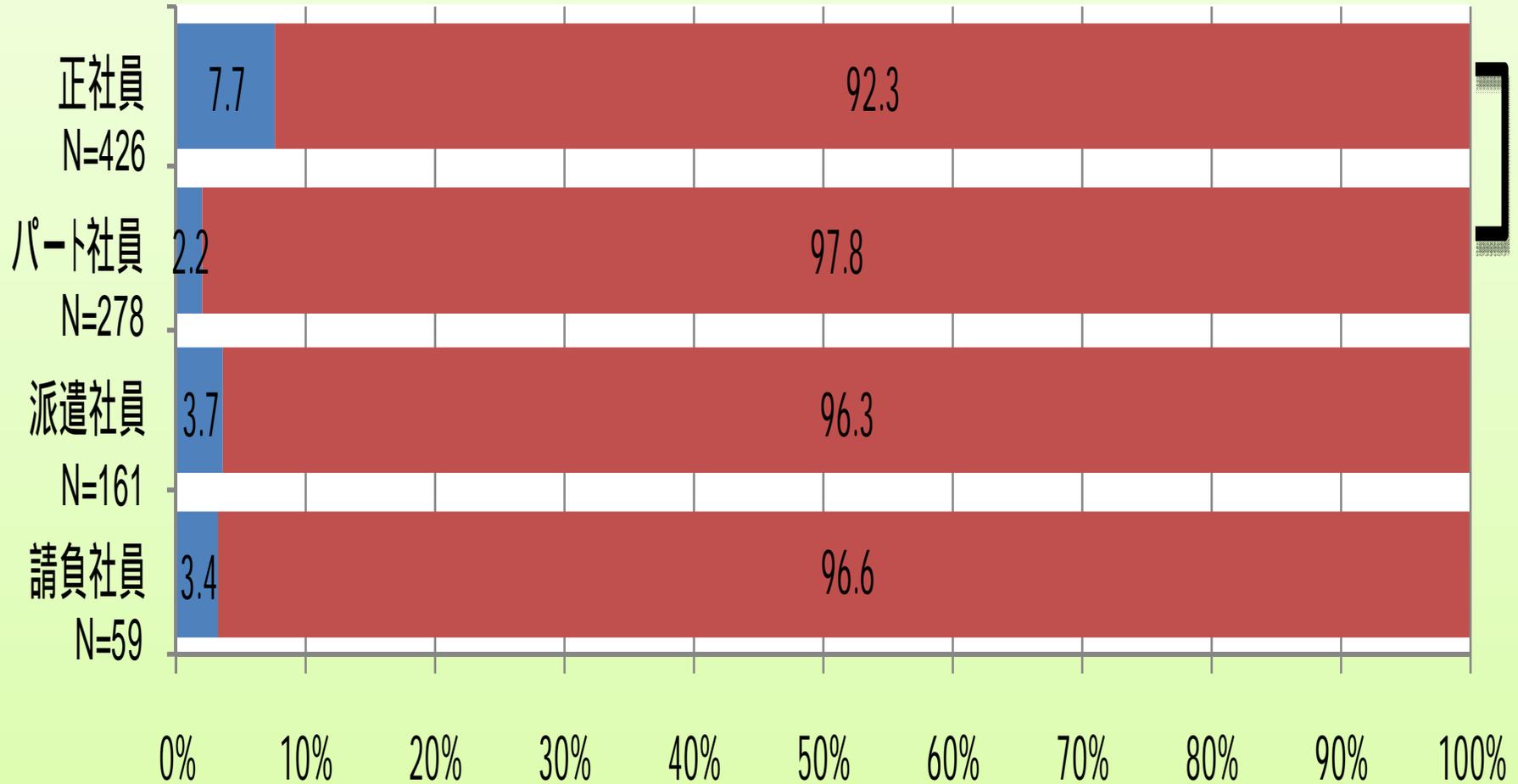
急性疾患(ケガ・急病)への対応

■ 対応している ■ 対応していない ■ わからない



急性疾患(ケガ・急病)の対応困難感

■ 困難感有り ■ 困難感無し



χ²検定 **: P<0.01

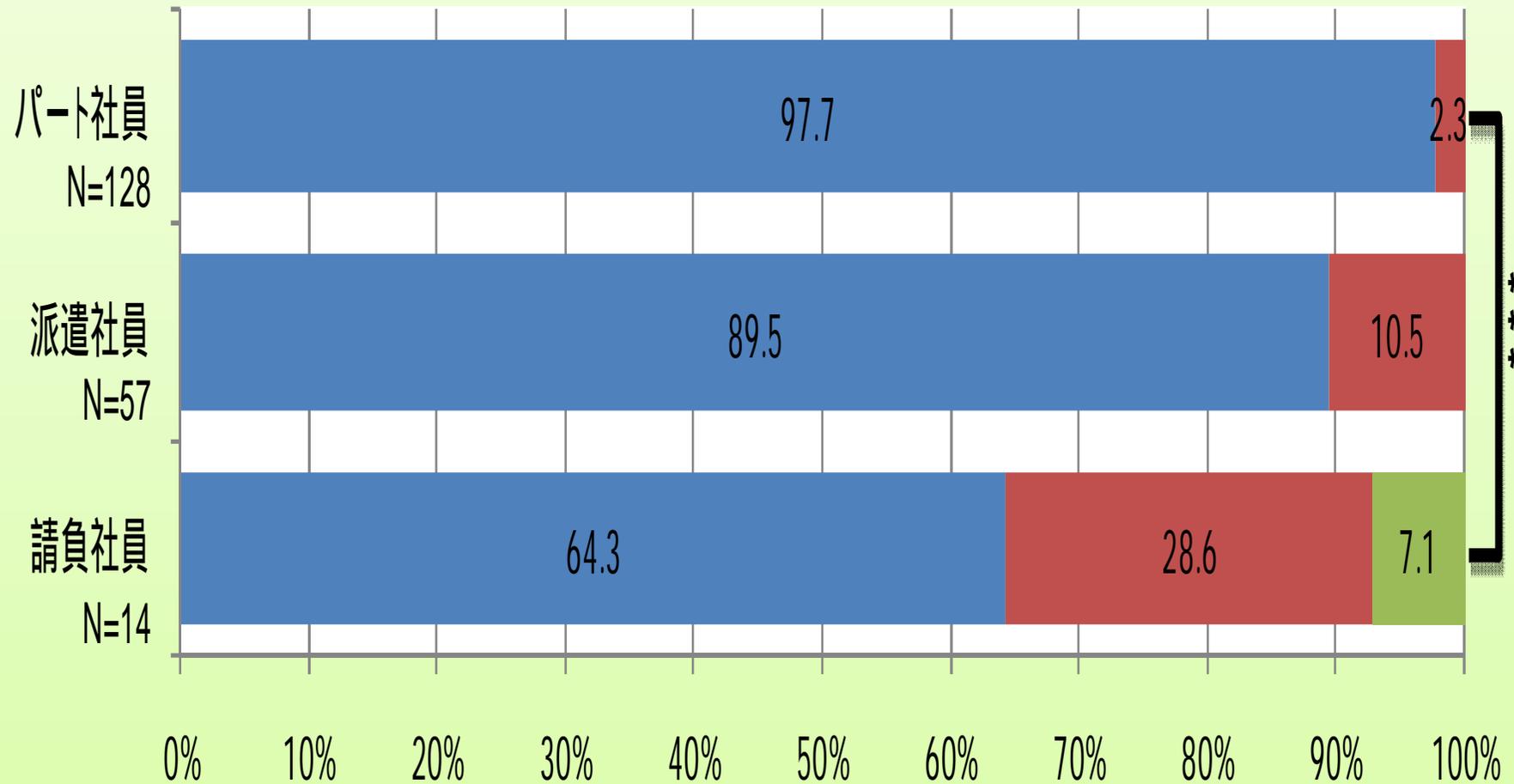
過重労働・精神保健対策の実施

■ 実施している ■ 実施していない ■ わからない ■ 該当者がいない ■ その他



過重労働・精神保健対策の実施方法

■ 正社員と同じ ■ 正社員とは別に ■ その他



派遣・請負会社の産業医療職との連携

■ ある ■ ない ■ わからない ■ その他



要 約 (1)

- 一般定期健康診断は正社員の実施率が100%であるのに対し、他は9割を切っていた。
- 一般健康診断結果に基づく産業医による就業上の意見聴取や保健指導の実施、特殊健康診断結果の本人通知や産業医による就業上の意見聴取の実施は、いずれも正社員およびパート社員が派遣社員・請負社員に比べて実施率が有意に高かった。

要 約 (2)

- 過重労働・精神保健対策の実施率は正社員が最も高く、パート社員も派遣社員・請負社員に比べて有意に高かった。
- 急性疾患への対応やその困難感は、4群間に顕著な違いは見られなかった。
- 調査対象事業所と派遣企業や請負企業の産業医療職との連携は、いずれも10%以下で、連携がない割合が7割を超えていた。

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が明らかになった。
- 今後、派遣社員や請負社員の労働安全衛生管理を重視すべきことが明らかになった。
- 現実的な対応策としては、彼らが実際に労働している事業所の果たすべき役割が重大であろう。