

事業場における就業形態の変遷とそれに伴う産業保健体制の対応に関する調査

主任研究者 新潟産業保健推進センター所長 興相 建郎

共同研究者 同 産業保健相談員 中平 浩人

1 はじめに

第10次労働災害防止5ヵ年計画の基本方針に、「就業形態の多様化、雇用流動化等への対応」が盛り込まれ、すべての就業形態に安全で健康に働ける事業場作りが進められている。近年、これまでの就職形式の基本であった終身雇用制を採用する事業場が減少する一方で、非正社員である非常勤労働者、派遣労働者および請負労働者等が増加し、また正社員の中でも海外派遣労働者、女性労働者や単身赴任者等の就業形態が拡大しており、事業場内に複数の就業形態が存在するようになってきた。

各就業形態が労働者の健康に及ぼす影響は異なるため、それぞれの就業形態に適した産業保健活動の実践とそれらの総括管理が求められている。たとえ非正社員であっても、事業場には適切な安全・健康管理を果たすことが望まれている。

しかし最近では、正社員と非正社員の健康管理に関する格差が明確になってきているといわれ、その中でも派遣労働者および請負労働者の事業場における不十分な健康管理対策が社会問題化している。平成16年3月には労働派遣法が改正され、製造業への労働者派遣が可能となったのを機に、新に派遣元と派遣先の連絡調整を行なう責任者の選任が義務付けられた。

このように、就業形態が変化し、それに伴い産業保健体制も変わる必要性が発生してきているのが現状である。しかし、就業形態の多様化の現状に関する詳細

な報告はなく、特に地方都市においていかなる変化が起きているか、十分に知られていない。また、事業場が就業形態の変化に合うよう産業保健活動を組み立て直しているか否かの情報もない。そこで、新潟県の事業場を対象に、就業形態別労働者雇用の変遷、また、それに伴う事業場の産業保健活動に関する調査を行なうことを目的とした。

2 方法

新潟県新潟労働基準協会、長岡労働基準協会、三条労働基準協会および新発田労働基準協会に登録している全事業場(計4,025事業場)を対象とし、それから登録上の従業員数別(29人未満 30~49人 50~99人 100~199人 200~299人 300~499人 500人以上)に、それぞれ50事業場(計350事業場)を無作為抽出(層別抽出)した。

本調査は、新潟産業保健推進センター情報管理規定により審査承認された。

3 結果

202事業場より回答を得た(回収率57.7%)。従業員数が明記されていない11事業場を除く201事業場(有効回答率99.5%)について分析した。表1に従業員数による調査対象事業場数を示す。

表1. 従業員数別調査対象事業場数

従業員数	事業場数 (%)
29人未満	33 (16.4)
30~49人	28 (13.9)
50~99人	30 (14.9)
100~199人	28 (13.9)
200~299人	21 (10.4)
300~499人	30 (14.9)
500人以上	31 (15.4)
合計	201 (100.0)

1) 就業形態別雇用状況

図1に、平成14年度および18年度における各種就業形態を雇用する事業場数を示す。合計で、請負以外すべて18年度には増加しており、特に派遣労働者を雇用する事業数の増加率が顕著であった。

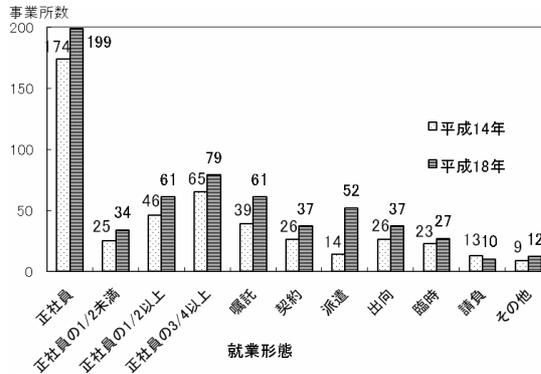


図1. H14および18年度の就業形態別雇用事業場数

表2に、平成14年度及び18年度における外国人労働者、有配偶単身赴任者及び在宅勤務者を雇用する事業場数を示す。外国人労働者、有配偶単身赴任者及び在宅勤務者とも、18年度で雇用事業場数は増加した。特に、有配偶単身赴任者を雇用する事業場が増えた。

表2. H14および18年度のその他の就業形態雇用事業場数

		外国人労働者	有配偶者 単身赴任者	在宅勤務者
H14	男	7	33	7
	女	5	0	7
	総計	9	34	7
H18	男	12	48	8
	女	11	1	8
	総計	14	49	8

2) 就業形態による産業保健活動状況 (図2、3)

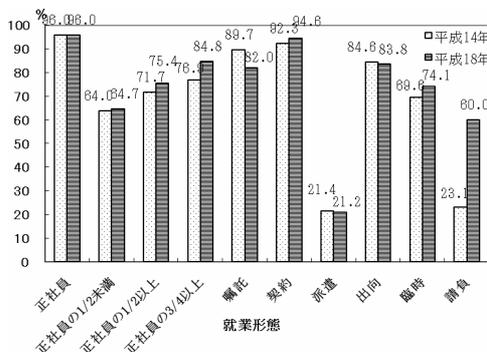


図2. 就業形態別定期健康診断の実施状況

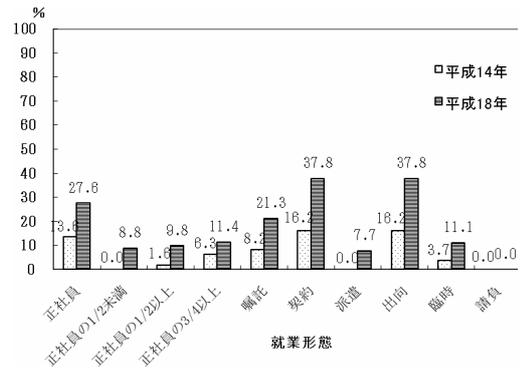


図3. 就業形態別メンタルヘルス対策の実施

3) 就業形態別産業保健活動対象の認識 (図4、5)

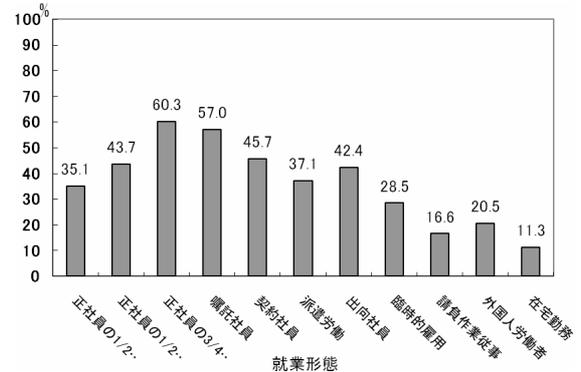


図4. 健康管理義務ありと考える就業形態 (n=151)

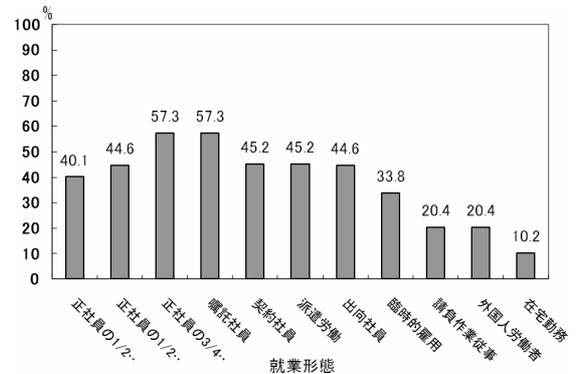


図5. 安全配慮義務ありと考える就業形態 (n=157)

4 まとめ

本調査の結果、平成14年度から18年度にかけて各種就業形態労働者を雇用する事業場が増加したことが判明した。また、各種就業形態労働者に対する産業保健活動も積極的に取り組む傾向が認められたが、その実施率は依然概ね低い。一方、非正社員に対する事業場側の健康管理義務および安全配慮義務対象の認識は同じ傾向を示し、正社員の1/2以上勤務するパートタイマーに対して最も高いが、6割にとどまっている。