

連載：健康から考える 非正規雇用の課題と対策

第4回 非正規雇用労働者の健康管理

井上まり子

帝京大学大学院公衆衛生学研究科

非正規雇用労働者（以下、本稿では非正規雇用者とする）は事業所の正規の職員ではないというだけで、職域における健康管理から除かれている可能性がある。特に派遣労働者は派遣元に雇用された後、実際に働くのが派遣先という間接雇用をとることで、派遣先にとっては外の人という印象が強く、制度上も労働安全衛生上の扱いや立場が複雑であることが否めない。

本稿では、特に職域の健康管理と労働災害に関する制度について非正規雇用者への適用範囲を明らかにするとともに、現状と対策について論じる。

結論から述べると、労働者とは労働基準法第9条で「職業の種類を問わず事業又は事業所に使用される者で、賃金を支払われる者」と定義されるため、労働者であれば雇用形態に関わらず労働基準法や労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の適用を受ける。一部、雇用形態や労働時間等により健康管理の適用や責任の所在が変わってくる場合に注意を要する。

1. 健康管理—労働基準法と労働安全衛生法はすべての労働者に—

非正規雇用者は労働基準法で定義される労働者である

ため、すべての労働者を対象とする労働基準法と労働安全衛生法の適用を受ける。したがって、労働安全衛生法に規定されている安全衛生教育（第59条）や産業医による健康管理、該当する場合の健康診断（第66条）は非正規雇用者に対しても適切に行われなくてはならない。しかし、現実には雇用形態別に責任の所在が異なる場合や健康管理の対象者に関する職域での認知度が異なるため、通常健康管理から外れることも見受けられる。健康管理の主たる内容としての健康診断の適用については派遣労働者と短時間労働者に注意を要するため、表1に整理する。

次に、安全衛生管理体制は、非正規雇用—特に間接雇用の派遣労働者—を含む職場で再確認したい事項である。間接雇用であったとしても「派遣労働者を含めて」算出した常時使用する労働者数に応じて総括安全衛生管理者、衛生管理者、産業医等の選出を行い、衛生委員会の設置が必要である。非正規雇用者を含めて常時使用する労働者数を算出し、これらの安全衛生に関する責任者・専門職確保が必要である。このことは事業所に対して注意を促すべきである。

2. 労働災害—労働者災害補償保険法も適用される—

労働災害についてもすべての労働者には労働者災害補償保険法が適用されるため、無論、非正規雇用者も対象である。

ただし、間接雇用になる派遣労働者では手続きが複雑になりやすいため見逃される可能性がある。派遣労働者

表1. 雇用形態別の健康診断実施主体¹⁾

対象者	雇い入れ時・定期健康診断等の一般健康診断実施主体	有害業務等特殊健康診断実施主体
派遣社員	派遣元事業所	派遣先事業所
パート・アルバイト	事業所 対象となる短時間労働者は 1) 雇用期間の定めがない。 2) 雇用期間の定めはあるが、契約の更新により1年以上使用される予定。 3) 雇用期間の定めはあるが、契約の更新により1年以上引き続き使用されている。 1)~3) のいずれかに該当し、かつ1週間所定労働時間が同種の業務の正規雇用者の4分の3以上（2分の1以上であるときは実施するのが望ましい）である場合	事業所 雇用形態や労働時間によらず、特殊健康診断を要する業務に常時従事する場合には、健康診断を実施する義務がある。
契約社員・嘱託	事業所	事業所

の場合には派遣元と派遣先双方が労働者死傷病報告を届け出ることへの相互理解が必要である。手続きとしては、まず派遣先が、労働者死傷病報告を作成し、派遣先の事業場を所轄する労働基準監督署に提出する。そしてその写しを派遣元に提出する。派遣元は、派遣先が所割の労働基準監督署に提出した労働者死傷病報告の写しの送付を求め、その写しの内容を踏まえて労働者死傷病報告を作成する。そのうえで派遣元事業場を所轄する労働基準監督署に提出することとされている²⁾。

3. 健康管理と労働災害に関する現状

(1) 公的統計情報

健康管理のうち一般定期健康診断の実施率を比較する。厚生労働省の統計によれば、実施率は正社員が93.5%、契約社員は90.8%、パート・アルバイト（一般社員の週所定労働時間の4分の3以上働く者）72.8%、臨時・日雇い労働者42.8%、派遣労働者27.0%であった³⁾。パート・アルバイトでは一般社員の週所定労働時間の4分の3以上働く者は事業所の健康診断該当者であるが、実施していない者が3割にのぼっていた。雇用形態による一般定期健康診断受診率に違いがあることが明らかになっている。

労働災害の発生については、労働災害による休業4日以上死傷者数は製造業への派遣が解禁された2004年に667人であったが、2008年には5,631人と8倍に増加した⁴⁾。2009年の情報では、労働災害発生率を年千人率（労働者千人当たりの年間労働災害発生（休業1日以上）率）で示すと、非正規労働者の平均は2.1で、正規労働者の1.3と比べて高かった。雇用形態の細分類による年間の労働災害発生率（千人率）は、臨時的雇用者5.5、パートタイム労働者3.2、期間工・契約社員2.2、嘱託は0.9、出向は0.8であり、同じ非正規雇用の中でも種類によってばらつきがある⁵⁾。日本の全労働者に対する労働災害死傷者の発生率は減少しているにもかかわらず、派遣労働者の労働災害死傷者発生率では増加していたのは特筆すべきことである⁶⁾。特に間接雇用の派遣労働者など非正規雇用の中でも弱い立場にある労働者に注意を促すべきである。

さらに、労災保険支給決定状況についても雇用形態で差がみられる。たとえば平成25年度の労働災害申請決定数に対する支給決定割合は、脳・心臓疾患では正規雇用者が48%であったのに対し、非正規雇用者が22%、同様に精神障害等では正規雇用者が38%、非正規雇用者が31%であった⁷⁾。

(2) 過去の研究

疫学研究では雇用形態による疾病発生比や生活習慣の

違いなどが報告されているが、予防医療へのアクセスともいえる健康管理の実態については研究成果に乏しい。日本国内の状況を対象にした研究としては、次の4つの文献が該当した。その概要を述べる。

日本では正規雇用者と比べて契約・嘱託社員では健康診断受診率に差が見られないものの、派遣労働者とパート労働者では健康診断受診率の低さが著しい。特に40代未満の若年層でその傾向が顕著であった⁸⁾。早期発見早期治療が可能な疾病が見逃される恐れがあり、将来にわたる健康影響が懸念される。さらに、本来特殊健康診断を実施すべき派遣先での実施状況がある県で調べた研究で、該当する事業所の半数以上が未実施であることが明らかとなった。派遣社員に対して同じ質問を行っても特殊健康診断受診率は低率であった。定期健康診断についても派遣元で受けている労働者は男女ともに3割程度にとどまっており⁹⁾、同様の結果は他県でも報告されている¹⁰⁾。

保健指導実施については、1つの研究だけであるが、総じて非正規雇用で実施率が低い傾向（有意差なし）という報告が見られた¹¹⁾。

今後、健康管理の実態報告体制を法令通りに整備して健診等で得られる健康データを多く把握できようになれば、具体的な疫学研究を通じてより詳細な問題点を提起できる可能性がある。

4. 対 策

非正規雇用者の健康管理について、その徹底のためにいくつかの指針が出されている。パートタイム労働者については、平成5年の労働省（現厚生労働省）基発663号により、健康診断も含めた雇用管理の改善が明記された。その条件は表1に示したとおりである。

しかし、実際には非正規雇用者の割合が高い職場においては、その実態把握でさえ困難な場合もある。厚生労働省がとりまとめた「第12次労働災害防止計画」では、「小売業等では、パートやアルバイトなどの非正規労働者の割合が高い傾向があることを踏まえ、現場における非正規労働者に関する安全衛生活動の実態把握を進め、これらの実態を踏まえて、正規・非正規の別を問わず充実した安全衛生活動が現場で着実に取り組まれるよう、指導する」としている¹²⁾。さらに、同計画の中の重点施策のひとつ「労働災害、業務上疾病発生状況の変化に合わせた対策の重点化」として、非正規雇用者対策が明記されている。講ずべき施策として、まず「非正規労働者に関する安全衛生活動や労働災害の実態把握と対策の検討」を挙げ、パートやアルバイトなどの非正規雇用者の雇入れ時教育や健康診断実施などの安全衛生活動の実態や労働災害の発生状況の把握を進め、その結果を踏

まえて必要な対策を検討することが明記されている。次に「就業形態の多様化を踏まえた責任の明確化」では、建設業における一人親方や、製造業における業務請負など、就業形態が多様化・複雑化する中で、労働災害防止の責任の所在があいまいにならないよう、多様な就業形態が混在する労働現場に対しての指導には、労働災害防止の責任の明確化を図ることが求められている。

非正規雇用者が増える中、実態把握や責任の明確化といった基本的な部分は依然として欠如しており、その改善は今後も検討すべき課題である。そもそも非正規雇用者は有期雇用であることが多く、不安定な身分で働き、雇用先を転々としやすい。そのため長期間継続した健康管理が困難である。特に、パート・アルバイトといった短時間で働く労働者、臨時雇用などの労働者については健康管理が適用されない可能性がある。そして、もともと健康管理が行き届きにくい中小企業や自営業の職場にもパート・アルバイト等非正規雇用者は多いことから、目につきにくい職場への配慮が必要である。

このように既存の産業保健の枠組みだけで困難な現状に対し、今後は地域で労働者の健康を受け入れる体制作りといった社会制度そのものの変革が求められる。実際に厚生労働省主導で地域・職域連携推進協議会が設置されているが、これは地域保健法第4条に基づく基本方針(厚生労働省告示第464号,平成24年)と健康増進法第9条に基づく健康増進事業実施者に対する健康診査の実施等に関する指針によって実施されたため、主要な問題意識は健康増進事業に関わるものであった。非正規雇用という新たな社会問題の解決に向けた既存の組織の活用、ならびに地域との新しい連携も含めた労働者の健康に関する制度設計も考えるべきとききている。

5. まとめ

非正規雇用労働は現在常態化しているが、健康管理や労働災害に関する対策は後手になっている。まずは既存の法律や制度の見直しと徹底が何より先決である。しかし、今後、いっそう非正規雇用者が増え、転職を繰り返した場合や、退職した場合の継続的な健康の維持を考えると、職域だけではなく地域との連携は不可欠である。日本において、雇用形態多様化の社会の実情にあわせた労働者を守る社会の仕組みの再検討が必要である。

謝辞: 本連載の原稿は「日本公衆衛生学会モニタリング・レポート委員会報告 非正規雇用と健康:現状分析と今後のモニタリングおよび対策の方向性」のために

ワーキンググループで提出した草稿の一部に基づき執筆しました。同レポートと内容が重なる部分もありますが、筆者が担当した部分について詳細を執筆しております。本連載に導いてくださった日本公衆衛生学会モニタリング・レポート委員会と関係者の皆様、本連載企画にご尽力くださった日本医科大学の可知悠子先生と東京大学の安藤絵美子氏に感謝致します。

文 献

- 1) 井上まり子. 非正規雇用の制度的背景. 矢野栄二・井上まり子編. 非正規雇用と労働者の健康. 川崎:労働科学研究出版社, 2011: 100-32.
- 2) 厚生労働省. 基発第0331010号. 派遣労働者に係る労働条件及び安全衛生の確保について. [Online]. 2009 [cited 2015 Mar 26]; Available from : URL: <https://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-50/hor1-50-9-1-0.html>
- 3) 厚生労働省. 平成24年労働者健康状況調査結果の概要. [Online]. 2012 [cited 2015 Mar 21]; Available from: URL: http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h24-46-50_01.pdf
- 4) 厚生労働省労働基準局安全衛生部. 平成21年における死亡災害・重大災害発生状況等について. [Online]. 2010 [cited 2015 Mar 21]; Available from: URL: <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000006cdg.html>
- 5) 中央労働災害防止協会. 製造業務における非正規労働者に係る安全衛生の実態に関する調査研究. 東京:中央労働災害防止協会, 2010.
- 6) 渡部幹夫, 福田 洋, 田中誠二. 派遣労働者の労働災害発生状況の推移について. 順天堂大学医療看護学部医療看護研究 2011; 7: 1-9.
- 7) 厚生労働省労働基準局. 平成25年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」[Online]. 2014 [cited 2015 Mar 21]; Available from: URL: <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000049293.html>
- 8) Inoue M, Tsurugano S, Nishikitani M, Yano E. Full-time workers with precarious employment face lower protection for receiving annual health check-ups. *Am J Ind Med* 2012; 55: 884-92.
- 9) 巽あさみ. 非正規雇用労働者の健康管理の実態とニーズ. 矢野栄二・井上まり子編. 非正規雇用と労働者の健康. 川崎:労働科学研究出版社, 2011: 168-202.
- 10) 飯島純夫. 非正規雇用と健康管理. 同上書: 152-67.
- 11) 石川拓耶, 飯島純夫. 雇用形態による労働者の健康管理活動の実態. 山梨大学看護学会誌 2012; 10: 19-24.
- 12) 厚生労働省. 第12次労働災害防止計画. [Online]. 2013 [cited 2015 Mar 21]; Available from:URL:<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzenisei21/dl/12-honbun.pdf>