

平成 18 年度  
産業保健調査研究報告書

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

平成 19 年 3 月

独立行政法人 労働者健康福祉機構  
滋賀産業保健推進センター

# 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

研究期間 平成18年8月～平成19年3月

主任研究者 滋賀産業保健推進センター相談員（産業医学） 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（産業医学） 木村 隆

滋賀産業保健推進センター相談員（産業医学） 寺澤 嘉之

滋賀産業保健推進センター相談員（産業医学） 中西 一郎

滋賀産業保健推進センター所長 杉本 寛治

# 目次

I. はじめに	1頁
II. 対象と方法	1頁
III. 結果	2頁
1. 基本情報	2頁
2. 安全衛生管理体制	3頁
3. 正社員の健康管理	8頁
4. パート労働者の健康管理	14頁
5. 派遣労働者の健康管理	19頁
6. 請負労働者の健康管理	24頁
IV. 考察	28頁
V. まとめ	30頁
資料 調査票用紙	31頁



## I 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。

## II 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（別添1）を8月に実施した。また、非正規雇用労働者の分類が混乱しないように、案内文を添付した（別添2）。

回収率を上げるために、郵送による督促を2ヶ月後に行い、3ヶ月後に文書による督促を行った。

### 1) 安全衛生管理体制

非正規雇用労働者のうち、間接雇用である派遣労働者と請負労働者の雇用主である外部会社との連携が重要であるので、外部会社との連携の状況について質問した。

また、安全衛生管理体制の基本情報として、産業保健専門職である産業医と産業看護職の選任状況と勤務状況について質問した。

### 2) 雇用形態別健康管理状況

正社員と非正規雇用労働者の健康管理状況について質問した。非正規雇用労働者は、直接雇用であるパート労働者と、間接雇用である派遣労働者、業務請負労働者の3種類に分けて質問した。

健康管理状況については、雇入時健康診断、一般定期健康診断の実施と事後措置状況、特殊健康診断の実施と事後措置状況について質問した。

### Ⅲ 結果

#### 1) 基本情報

図1 業種別回答事業場数 (n=349)

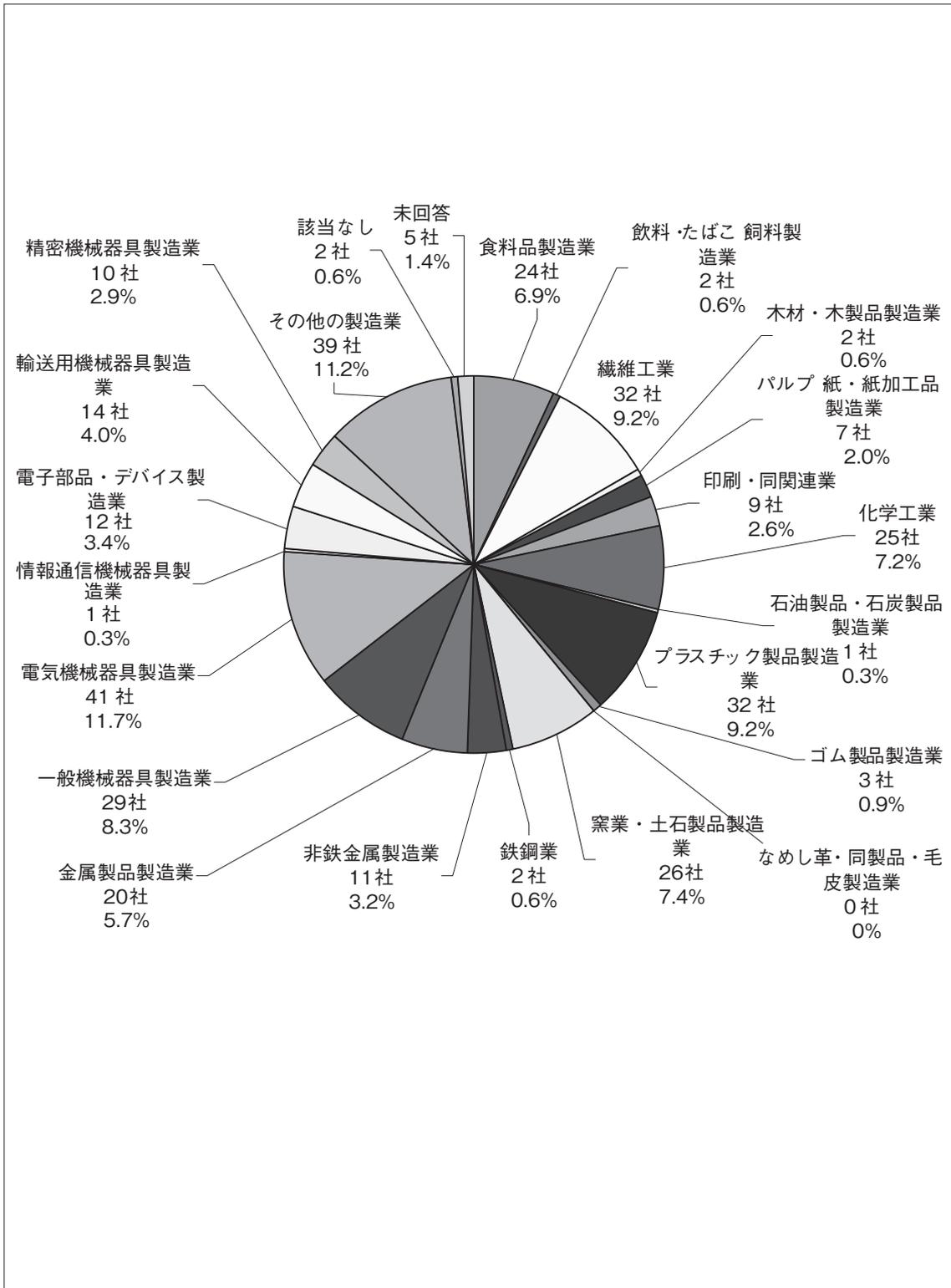
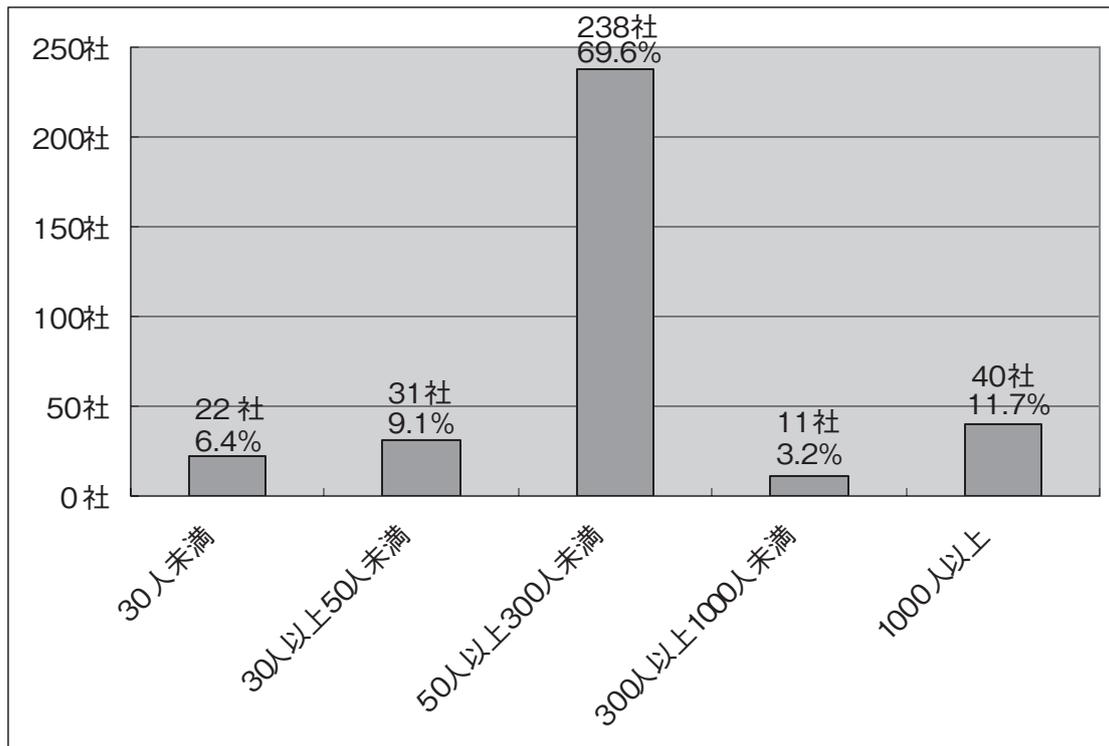


図2 常時雇用労働者数別事業場数 (n=342)



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。人数の分布を図2に示す。50人未満と答えた事業場が342社中53社(15.5%)であった。

## 2) 安全衛生管理体制

図3 自社と外部会社との安全衛生についての連絡の機会 (n=349)

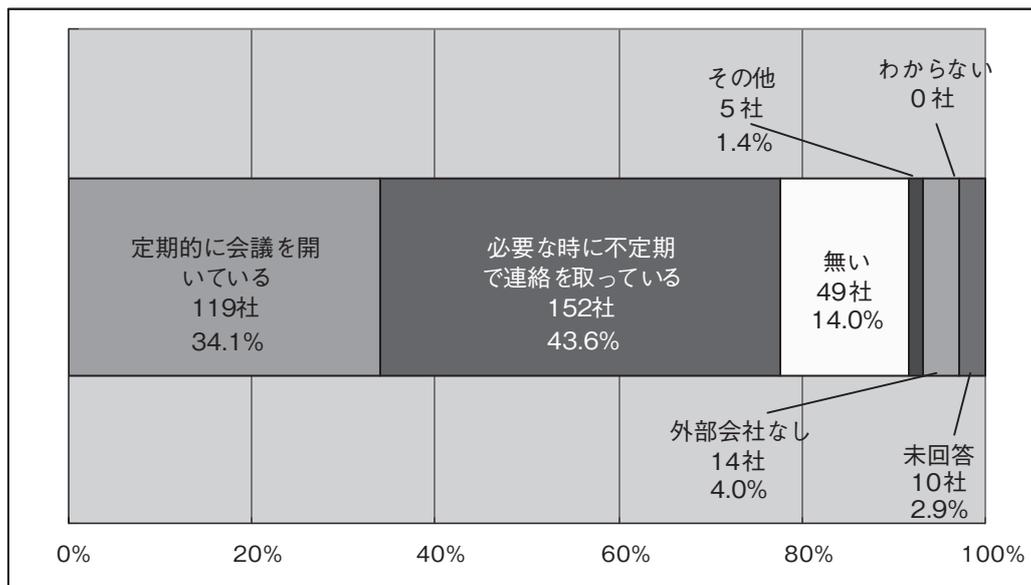


図4 安全衛生委員会への非正規雇用労働者の参加の有無 (n=349)

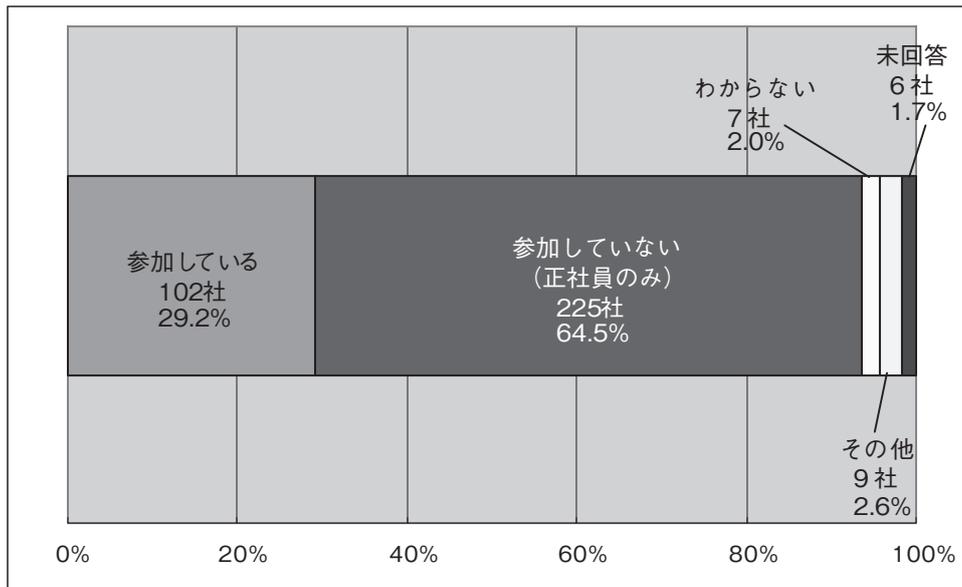


図5 安全衛生委員会に参加している非正規雇用労働者の内訳 (n=102)

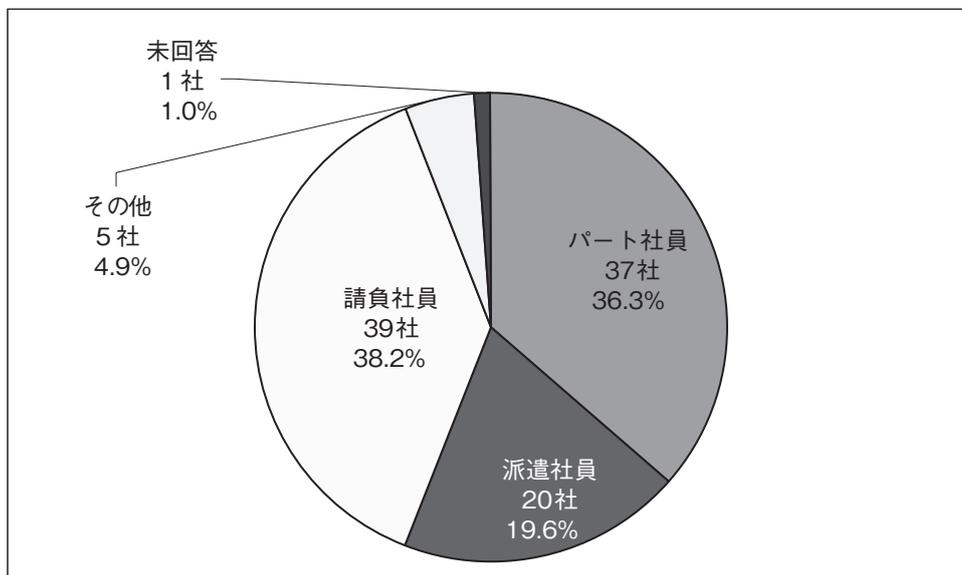


図6 メンタルヘルス対策あるいは過重労働対策についての外部会社との連携 (n=349)

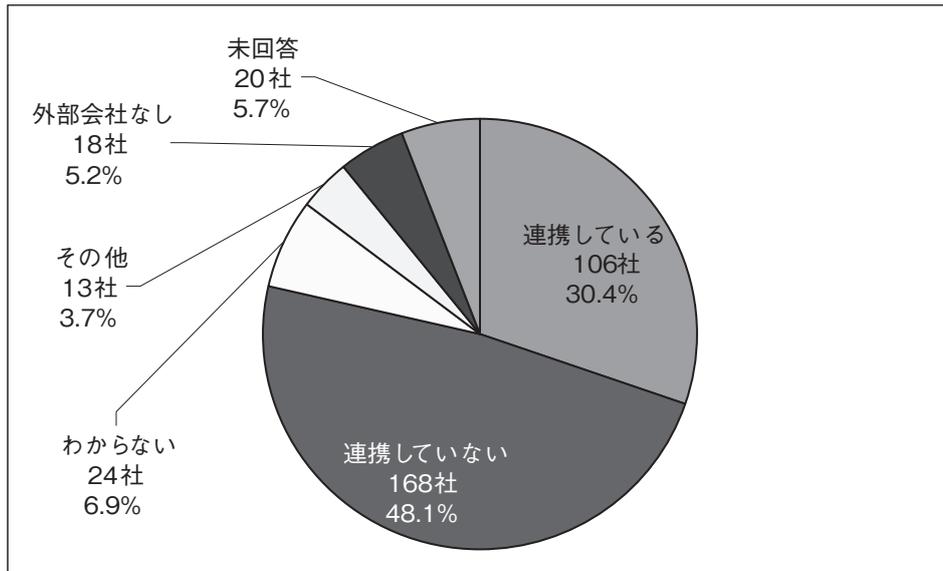


図7 産業医選任の有無 (n=349)

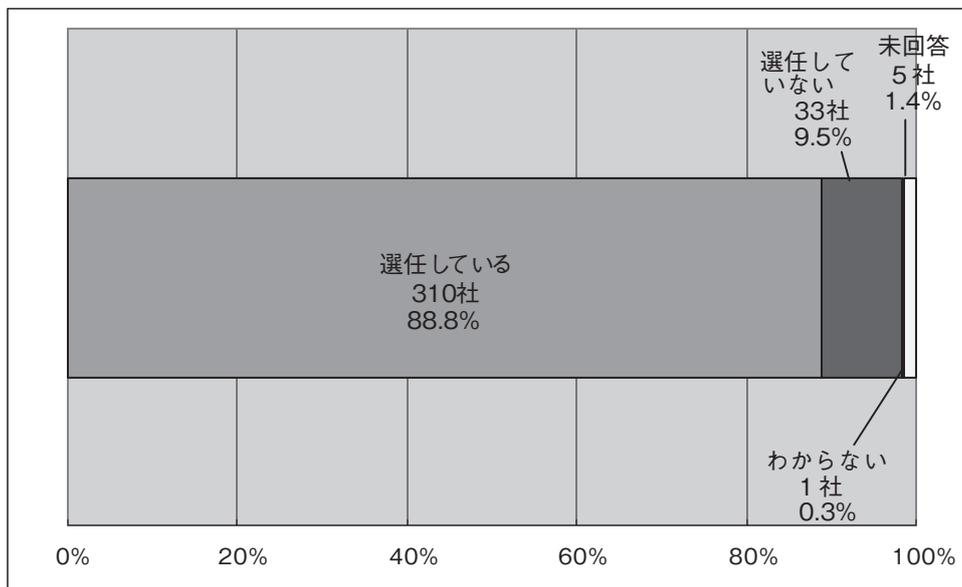


図8 選任している産業医の人数 (n=310)

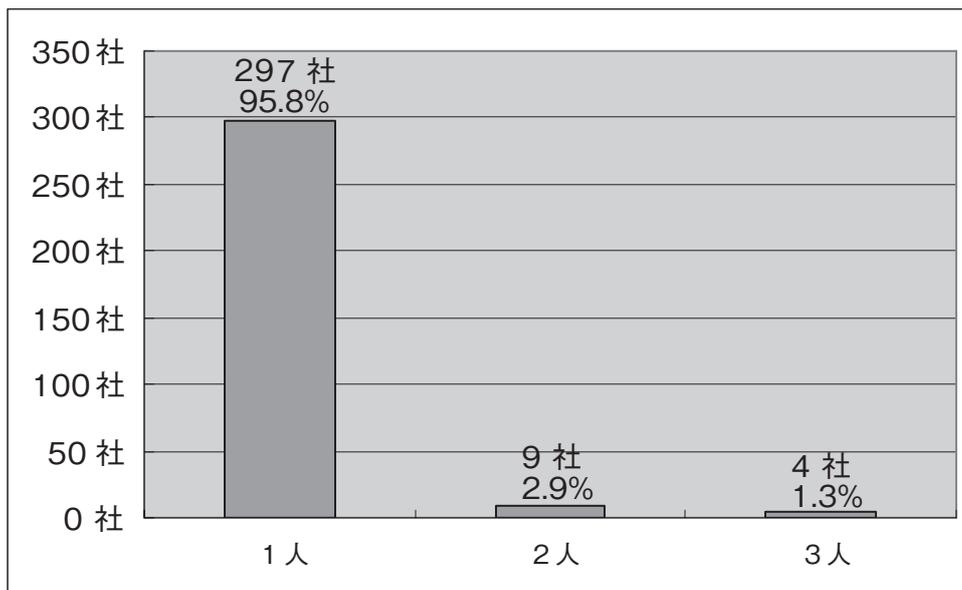


図9 産業医の勤務頻度 (n=310)

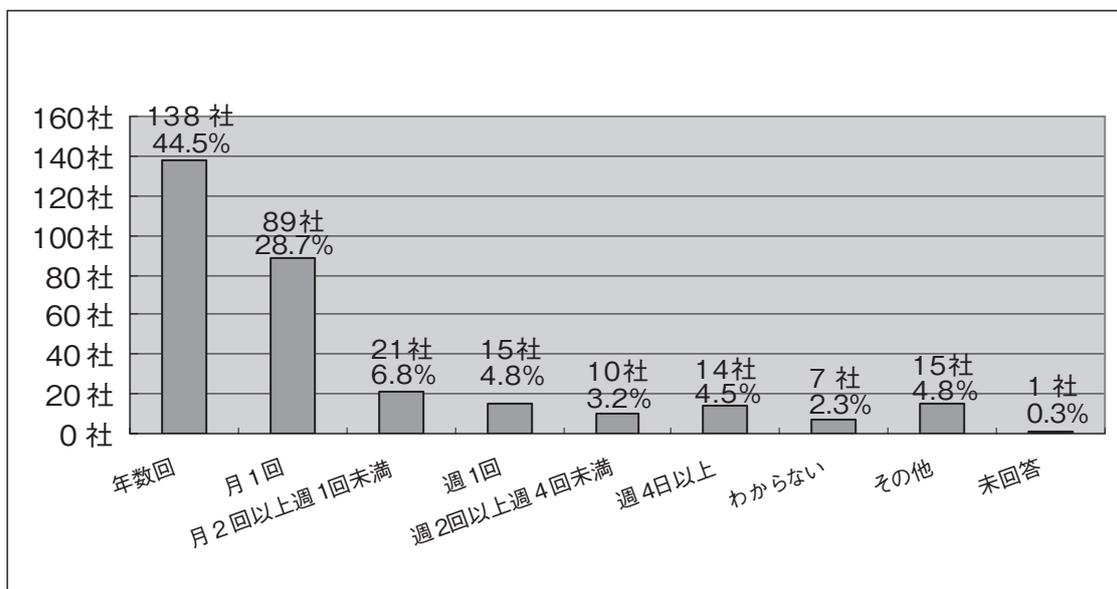


図10 看護職の有無 (n=349)

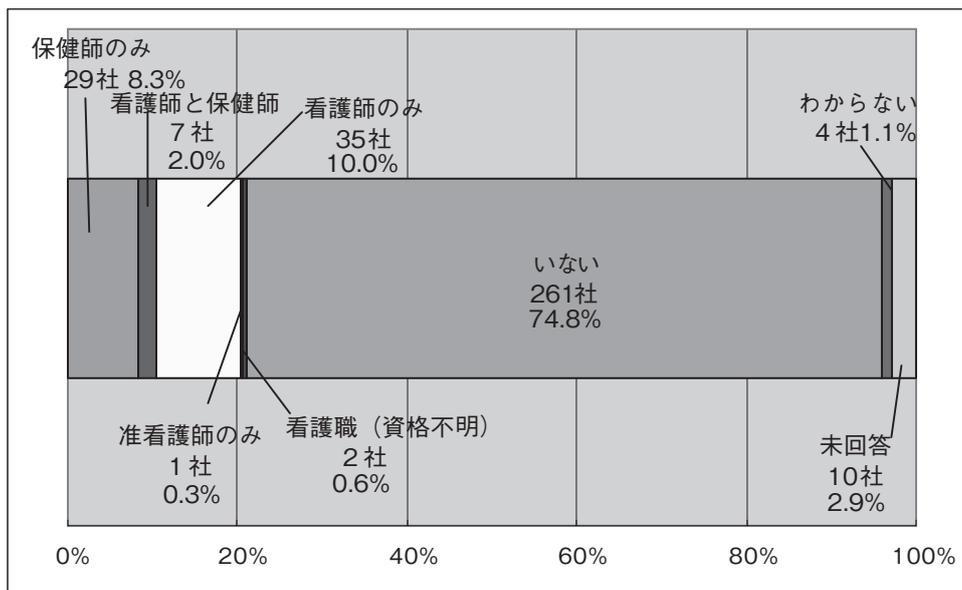
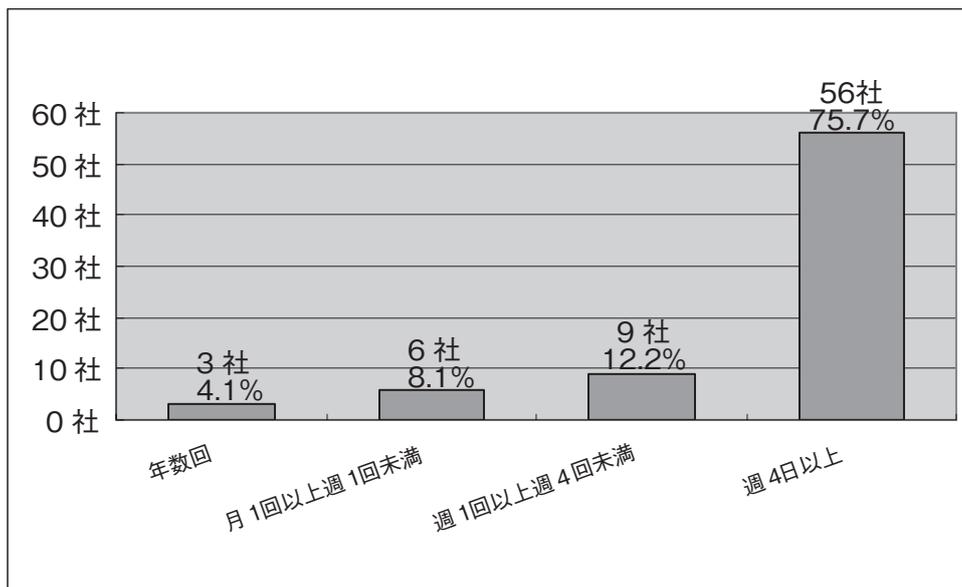


図11 看護職の勤務頻度 (n=74)



何らかの形で外部会社と連絡を取っている事業場が271社と77.7%を占めた(図3)。102社(29.2%)では安全衛生委員会に非正規雇用労働者が参加していた(図4)。この102社について、参加している非正規雇用労働者の内訳を聞いた結果を図5に示す。

また、メンタルヘルス対策あるいは過重労働対策については、外部会社である派遣元企業や請負企業と連携していないところが168社(48.1%)と半数近くを占めた(図6)。

産業医を選任していないと答えた33社のうち（図7）、常用雇用労働者数が50人未満と答えたところが27社（81.8%）であった。選任していると答えた310社について、産業医の人数・勤務頻度を質問した（図8、図9）。産業医の勤務頻度は、法律で規定されている月1回以上を満たす事業場は149社（48.1%）と半数以下であり、年数回と答えたところが138社（44.5%）であった（図9）。

産業看護職を雇用している事業場は74社（21.2%）しかなかった（図10）。しかし、看護職を雇用している74社においては、週4日以上勤務している事業場が56社（75.7%）と最も多くを占めた（図11）。

### 3) 正社員の健康管理

図12 正社員数別事業場数（n=349）

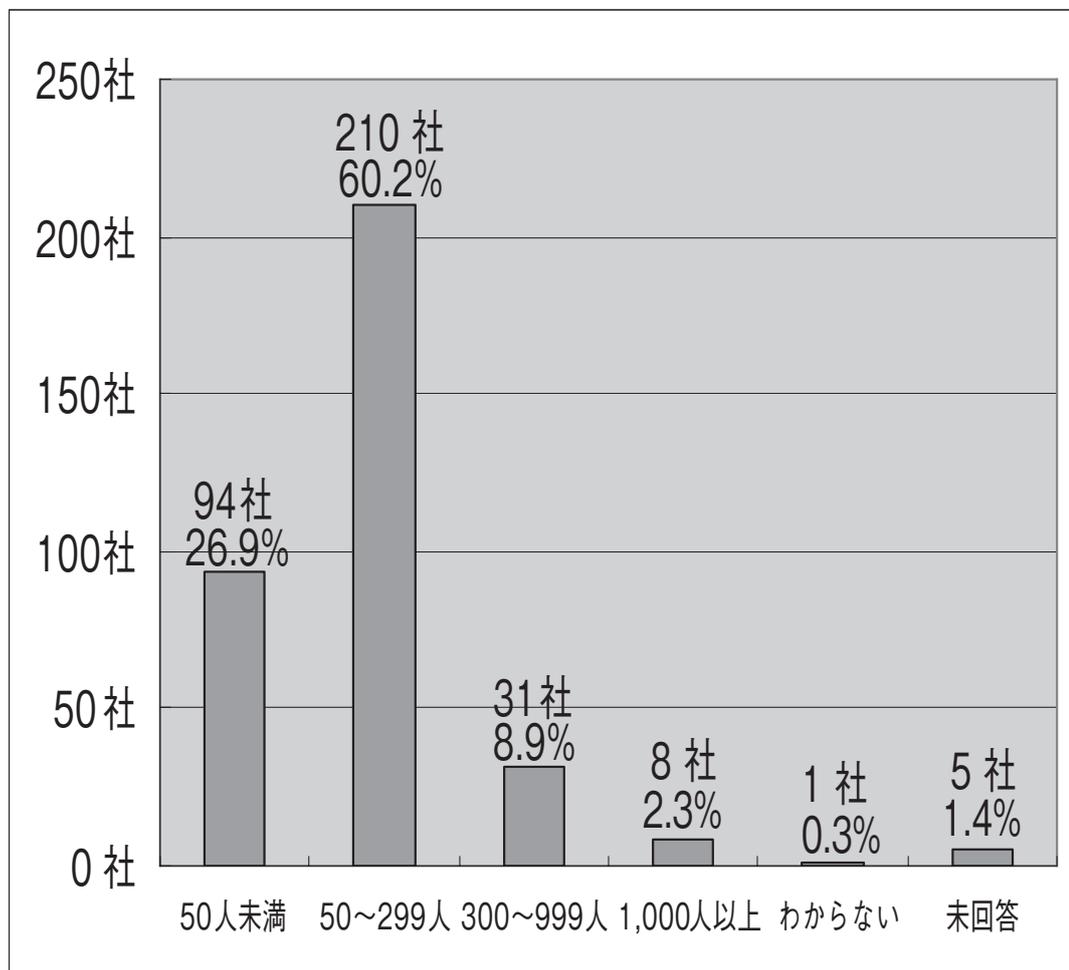


図 13 前年度に対する正社員の人数の増減 (n=349)

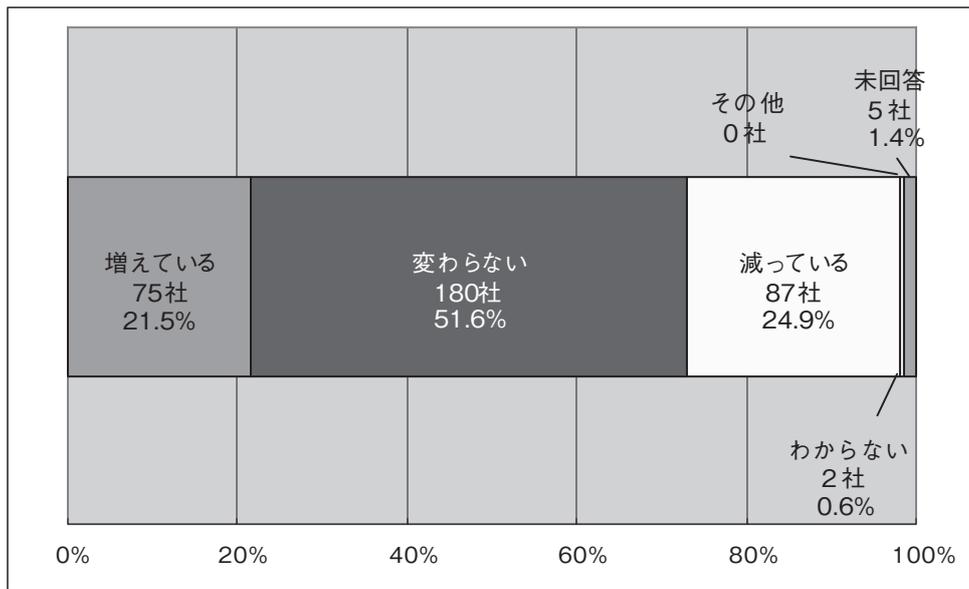


図 14 正社員に対する雇入時健康診断の実施状況 (n=349)

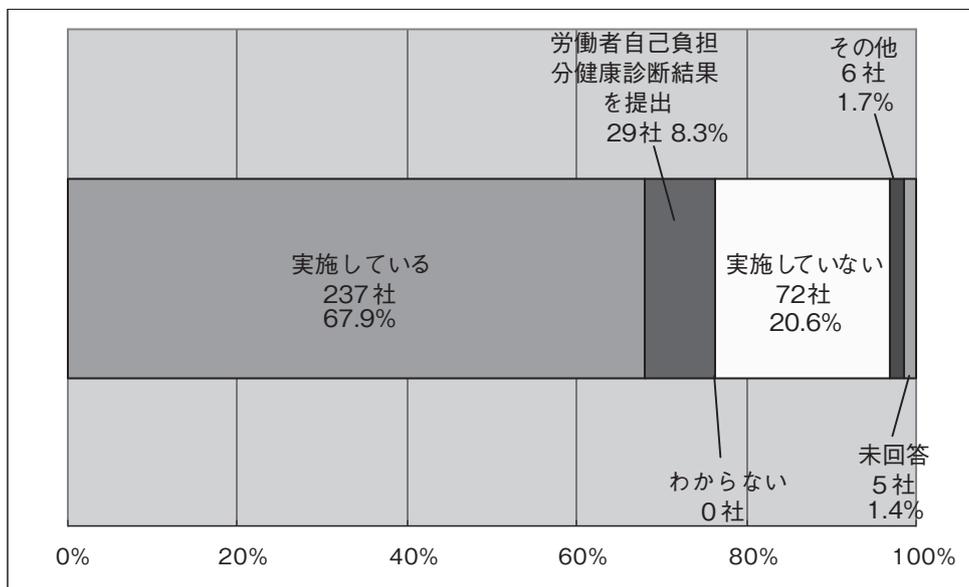


図 15 正社員に対する一般定期健康診断の実施状況 (n=349)

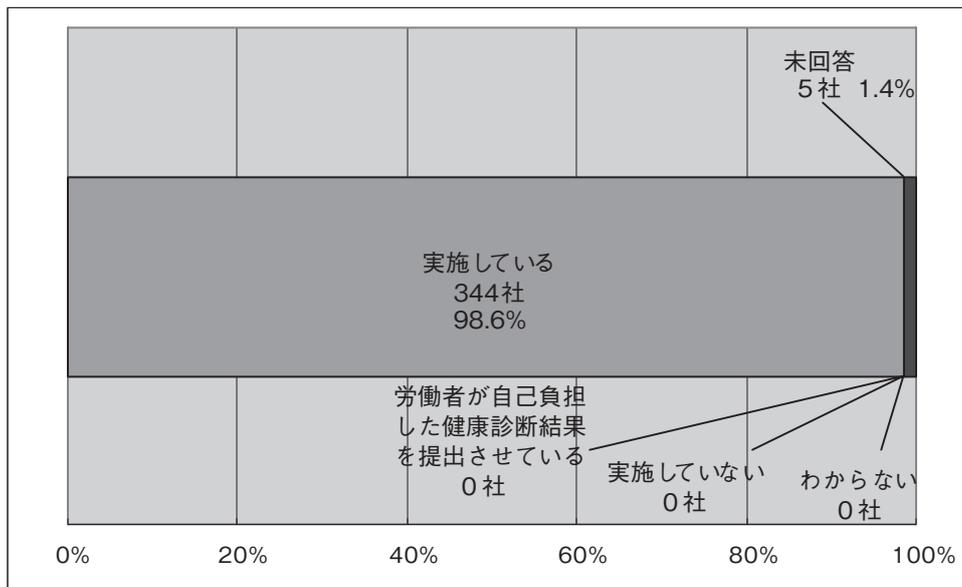


図 16 正社員に対する一般健康診断の産業医からの意見聴取状況 (n=349)

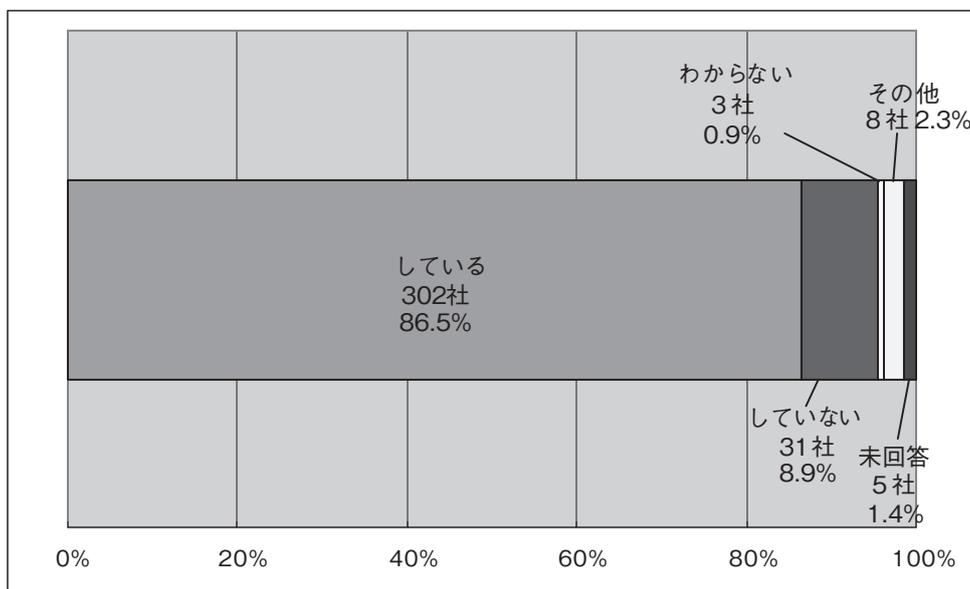


図 17 正社員に対する一般健康診断後の保健指導状況 (n=349)

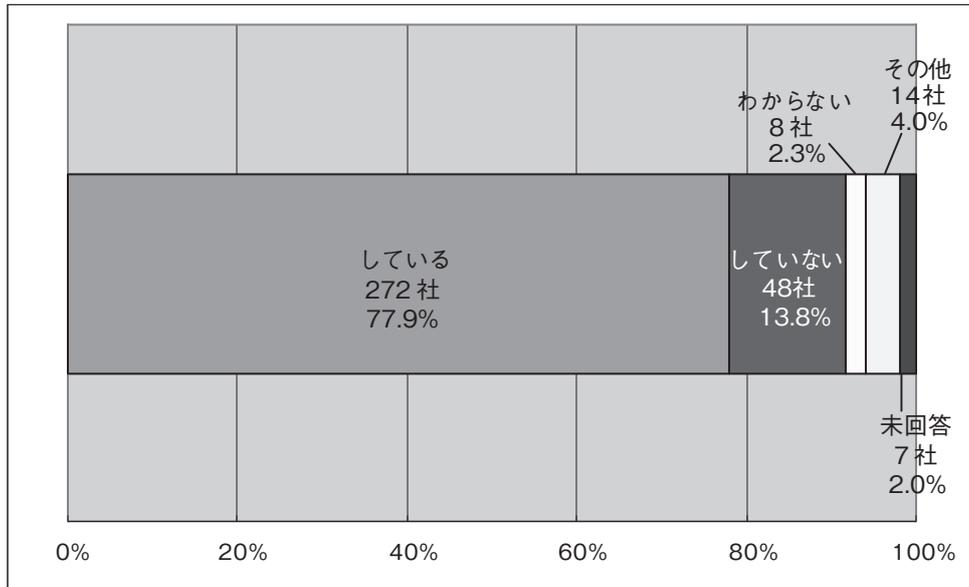


図 18 労災二次健康診断の実施状況 (n=349)

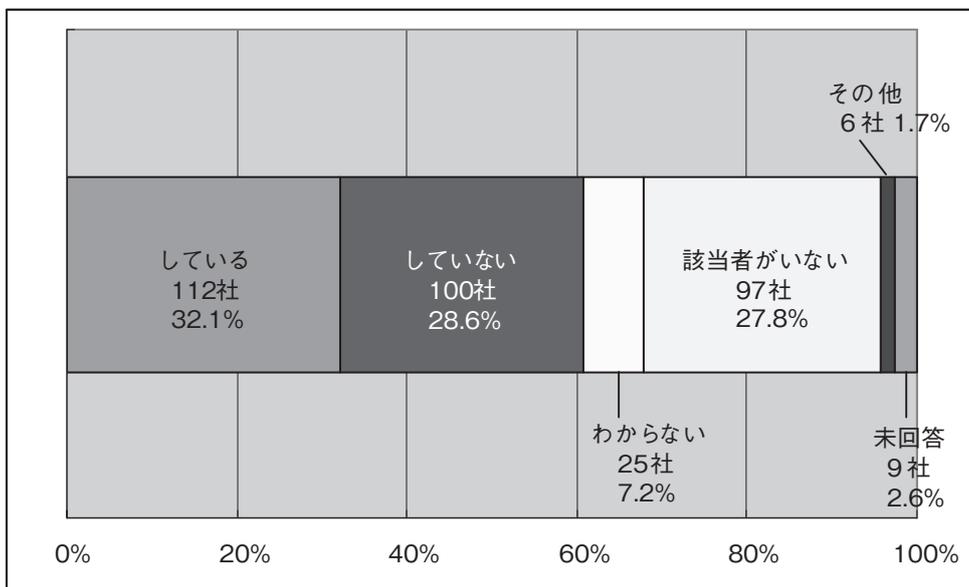


図 19 正社員に対する特殊健康診断の実施状況 (n=349)

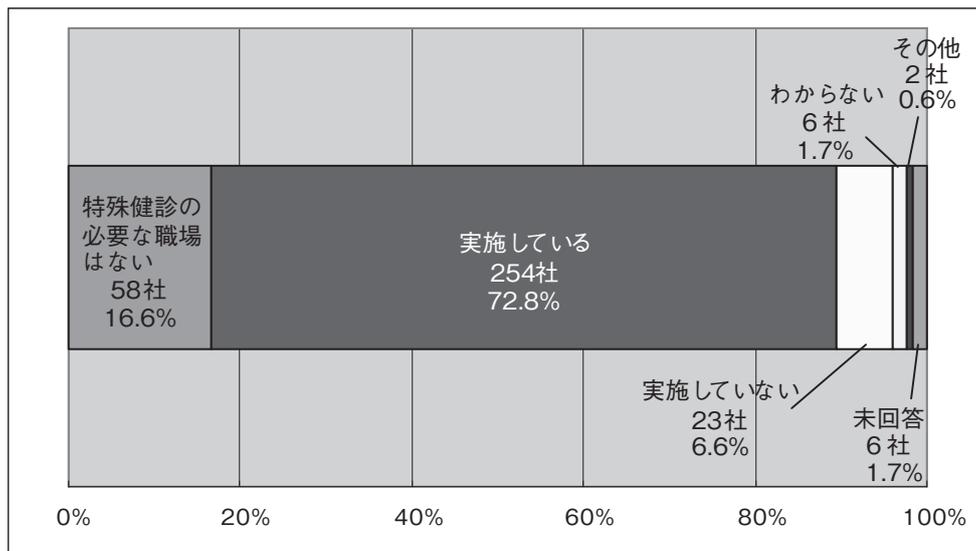


図 20 正社員に対する特殊健康診断結果の本人通知状況 (n=254)

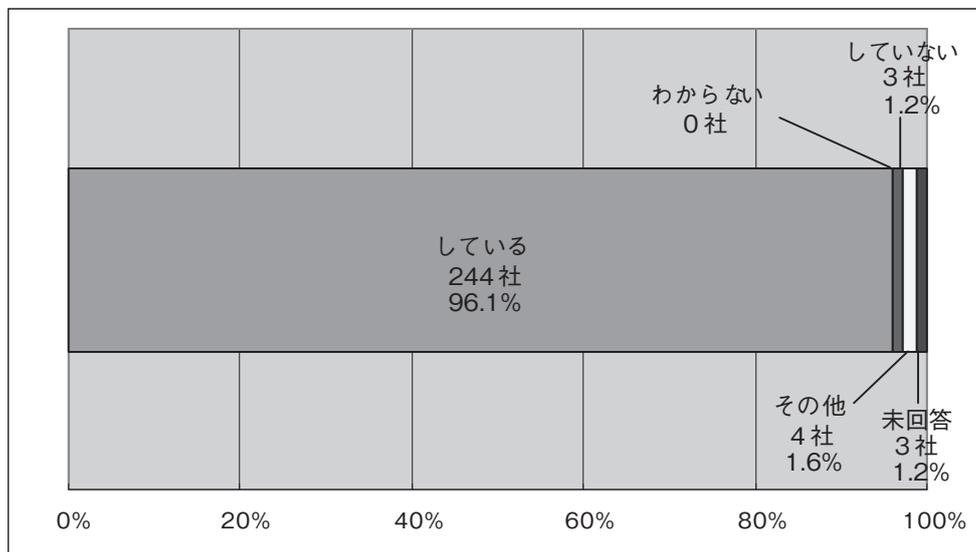
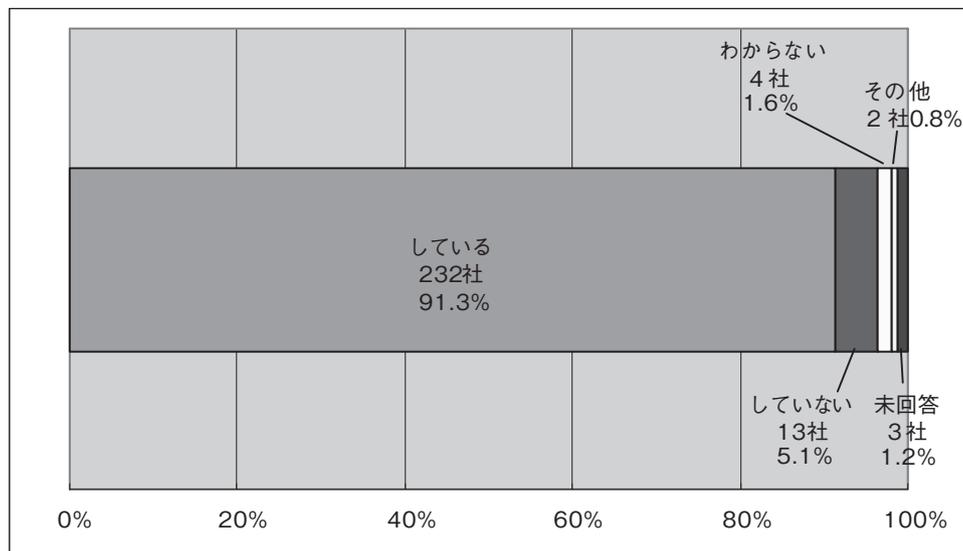


図 21 正社員に対する特殊健康診断後の産業医等による意見聴取状況 (n=254)



雇入時健康診断を実施しているのは 237 社 (67.9%) であったのに対し、一般定期健康診断は 344 社 (98.6%) とほとんどすべての事業場で実施されていた (図 14、15)。

強制義務である産業医による意見聴取も、努力義務である保健指導もほとんどの事業場で実施されていた (図 16、図 17)。

労災二次健康診断については、わからないと答えたのは 25 社 (7.2%) のみであった。しかし、本制度は、事業者・労働者ともに直接的な費用負担はないが、100 事業場 (28.7%) では実施していなかった (図 18)。

特殊健康診断の実施については、254 社 (72.8%) で実施されていた (図 19)。実施している 254 社について、本人通知の有無と産業医等による意見聴取の有無を質問した (図 20、図 21)。特殊健康診断結果の本人通知については、平成 18 年 10 月 1 日より義務化されたが、既にほとんどすべての事業場で実施されていた (図 20)。産業医等の意見聴取についても、ほとんどすべての事業場で実施されていた (図 21)。

#### 4) パート労働者の健康管理

図 22 パート労働者の有無 (n=349)

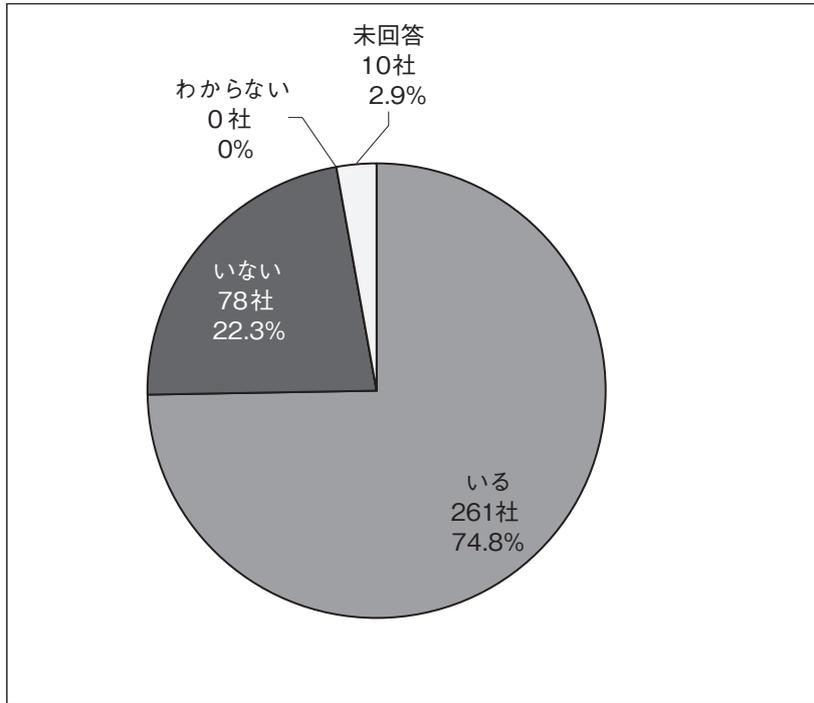


図 23 パート労働者数別事業場数 (n=261)

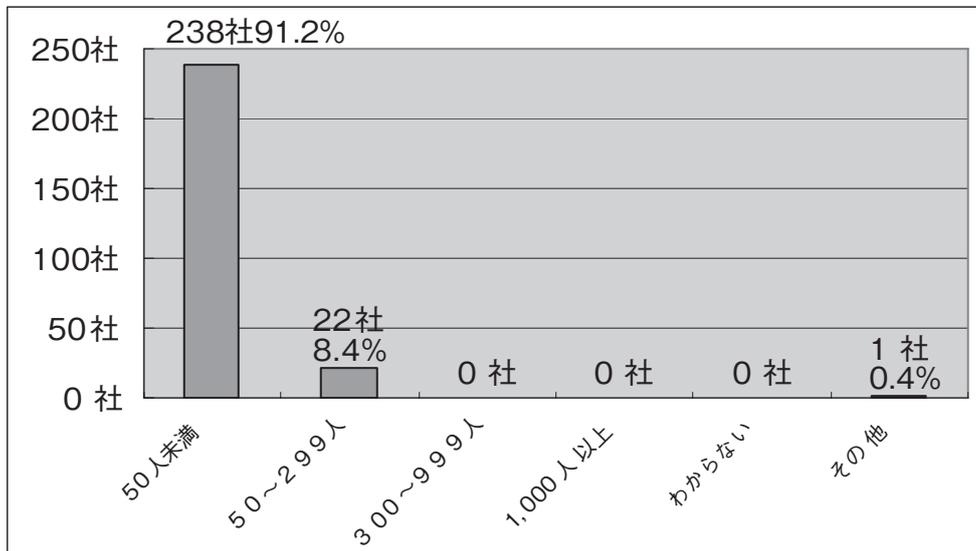


図 24 パート労働者に対する雇入時健康診断の実施状況 (n=261)

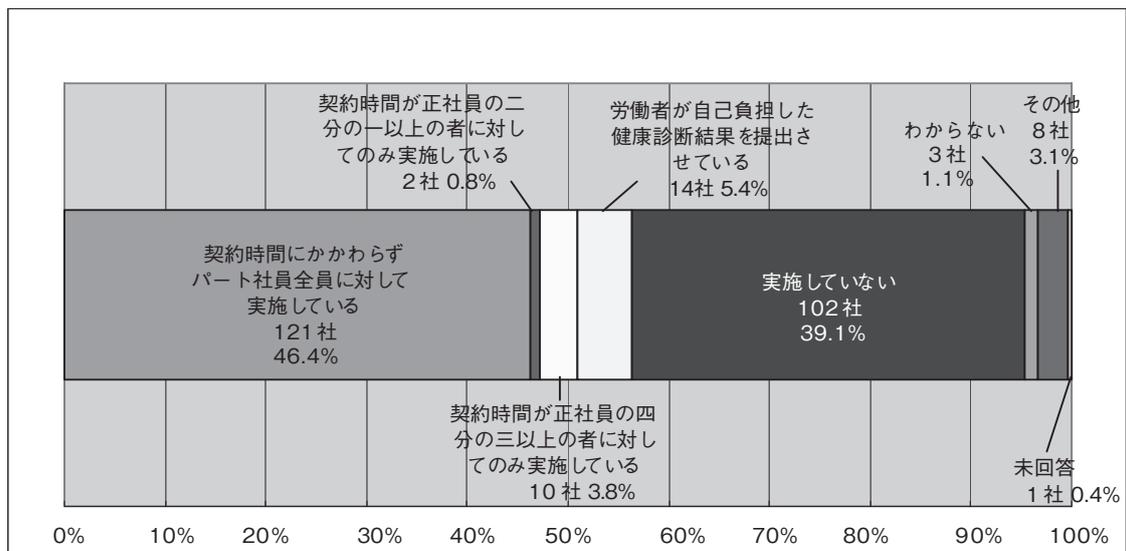


図 25 パート労働者に対する一般定期健康診断の実施状況 (n=261)

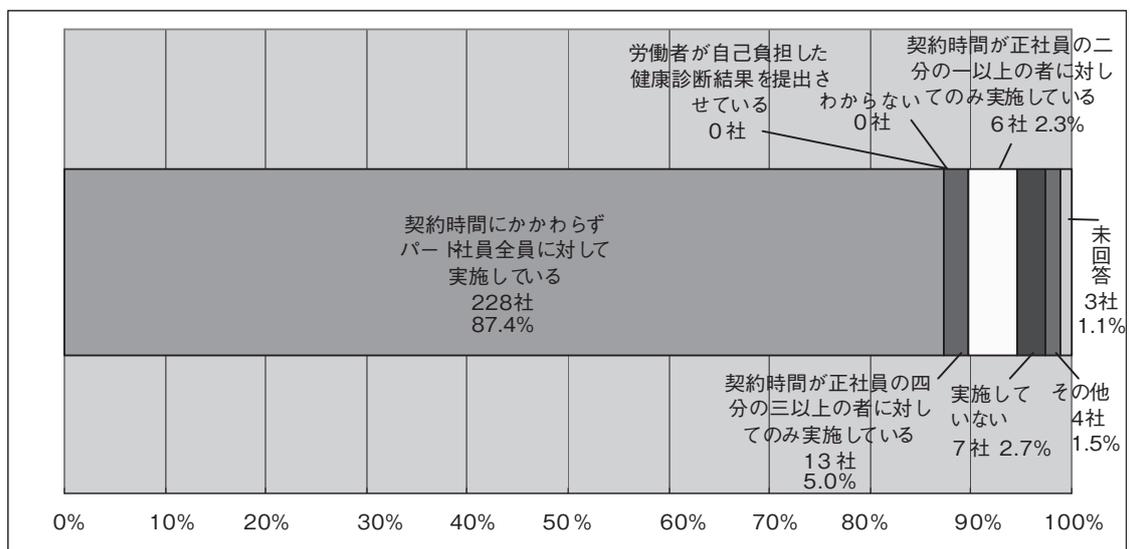


図 26 パート労働者に対する一般健康診断の産業医からの意見聴取状況 (n=261)

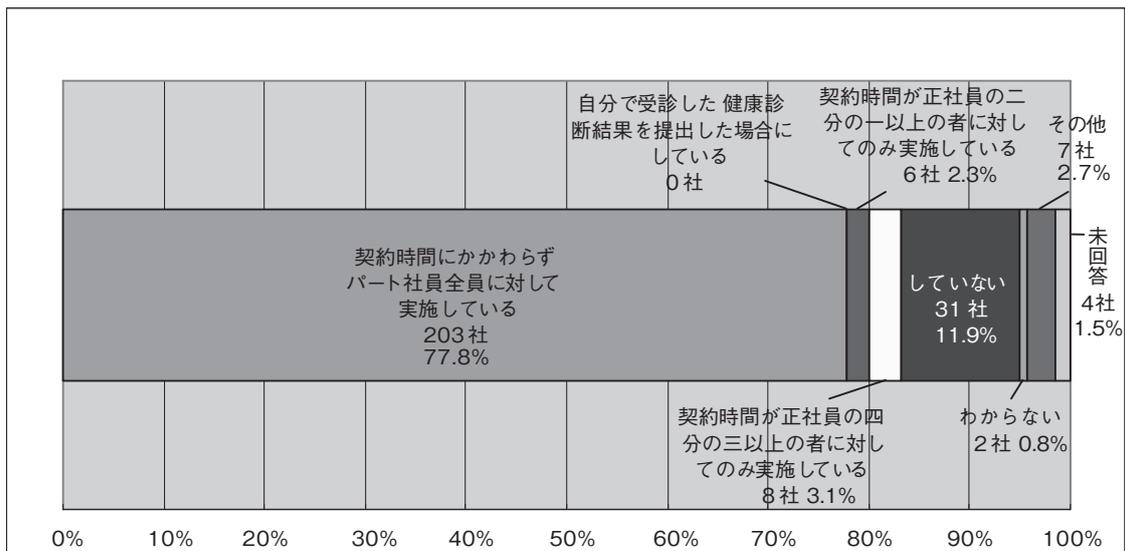


図 27 パート労働者に対する一般健康診断後の保健指導状況 (n=261)

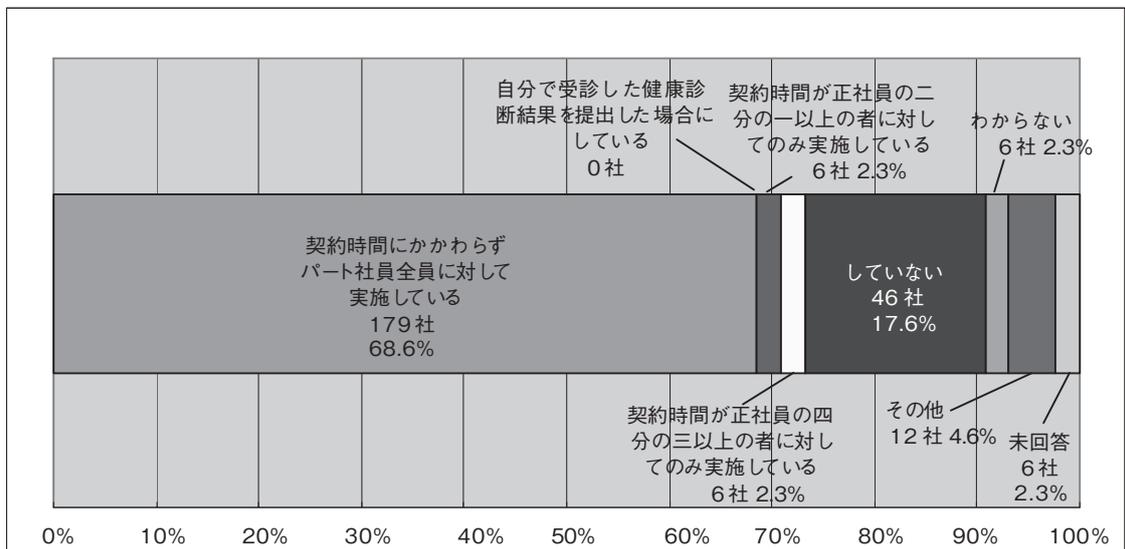


図 28 パート労働者に対する特殊健康診断の実施状況 (n=261)

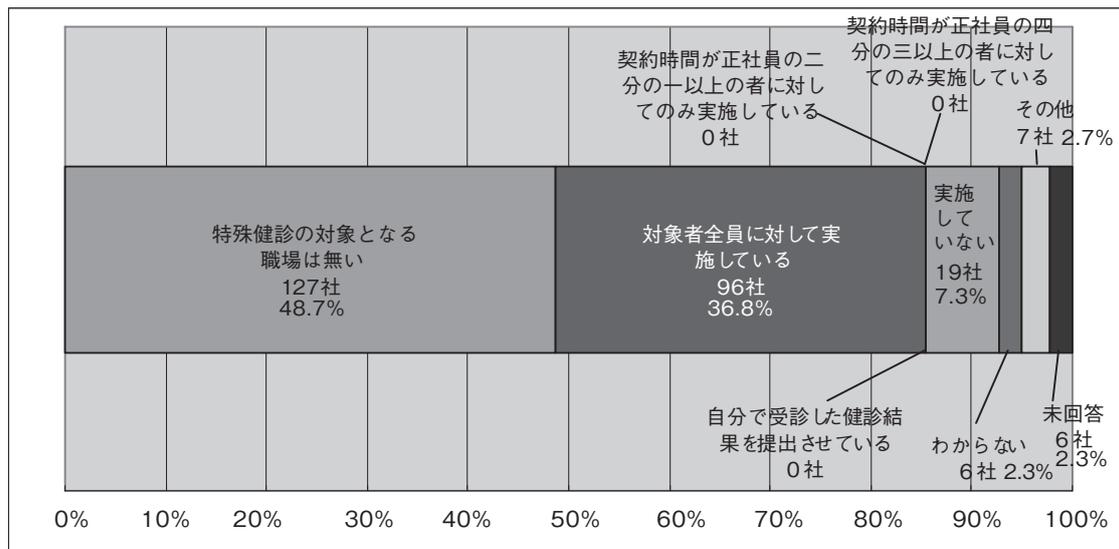


図 29 パート労働者に対する特殊健康診断結果の本人通知状況 (n=96)

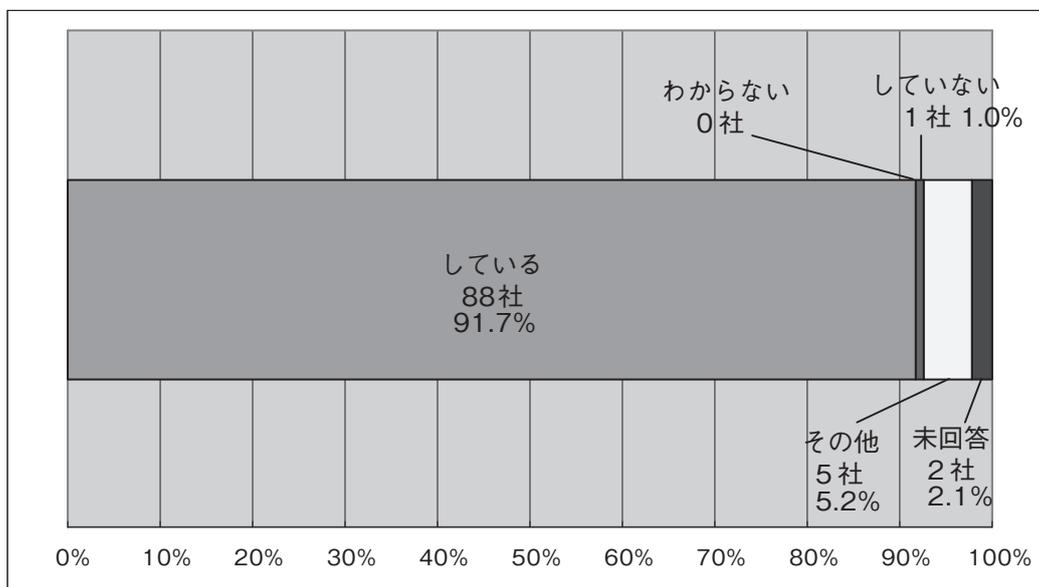
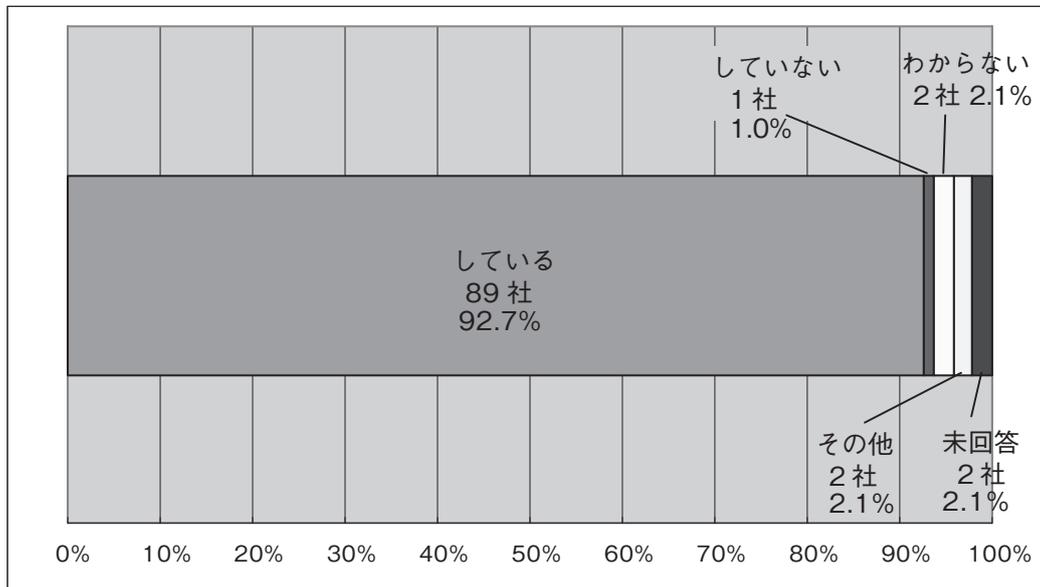


図 30 パート労働者に対する特殊健康診断後の産業医等による意見聴取状況 (n=96)



261社 (74.8%) で、パート労働者を雇用していた (図 22)。

以下、パート労働者を雇用している 261社について集計した。

パート労働者数の分布を図 23 に示す。238社 (91.2%) のパート労働者数は 50人未満であった。

雇入時健康診断については、116社 (44.4%) で適切に実施されていなかった (図 24)。一般定期健康診断については、強制義務である四分の三以上の者や、努力義務である二分の一以上の者で区別している事業場はほとんどなく、契約時間にかかわらず実施しているところが 228社 (87.4%) とほとんどを占めた (図 25)。

事後措置についても、同様に、契約時間によって変えている事業場はほとんどなかった (図 26、図 27)。

特殊健康診断については、パート労働者を特殊健康診断の対象となるような職場に配置していないところが 127社 (48.7%) ともっとも多く、配置している場合には、全員に対して実施している場合がほとんどであった (図 28)。さらに、対象者全員に対して実施していると答えた 96社について、本人通知の有無と産業医等による意見聴取の有無を質問したところ、本人通知 (図 29) や、産業医の意見聴取 (図 30) も、正社員と変わらず、ほとんどすべての事業場で行われていた。

## 5) 派遣労働者の健康管理

図 31 派遣労働者の有無 (n=349)

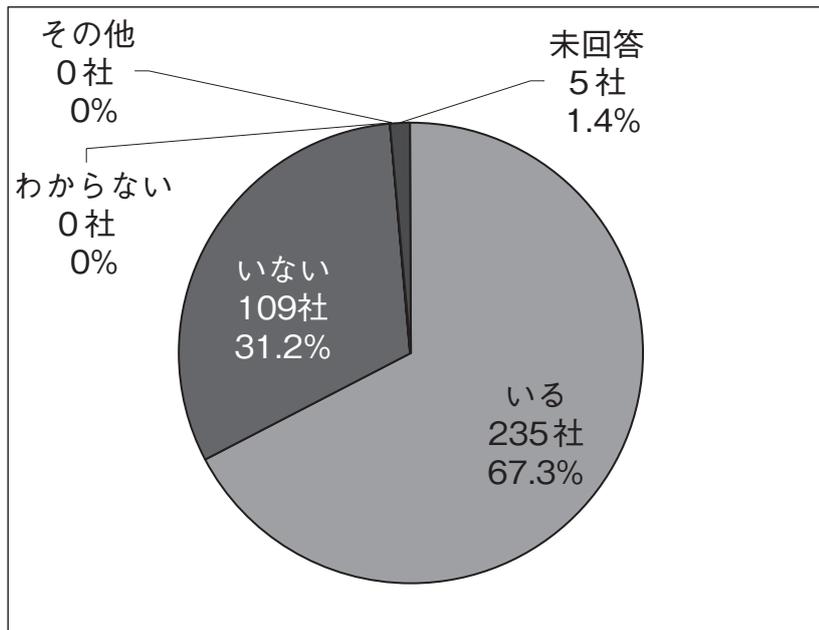


図 32 派遣労働者数別事業場数 (n=235)

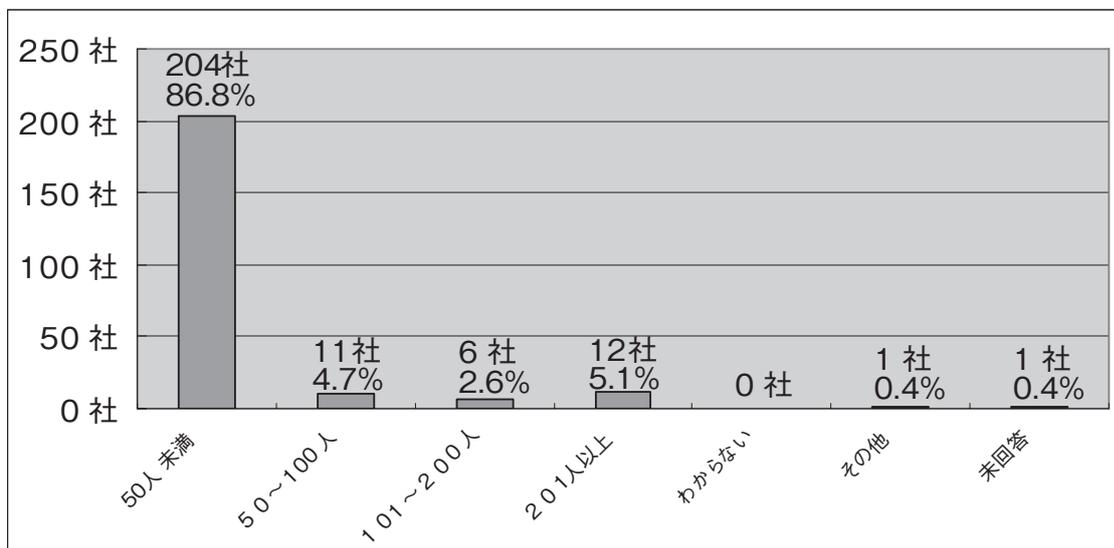


図 33 派遣受け入れ時の派遣労働者の健康状態の確認状況 (n=235)

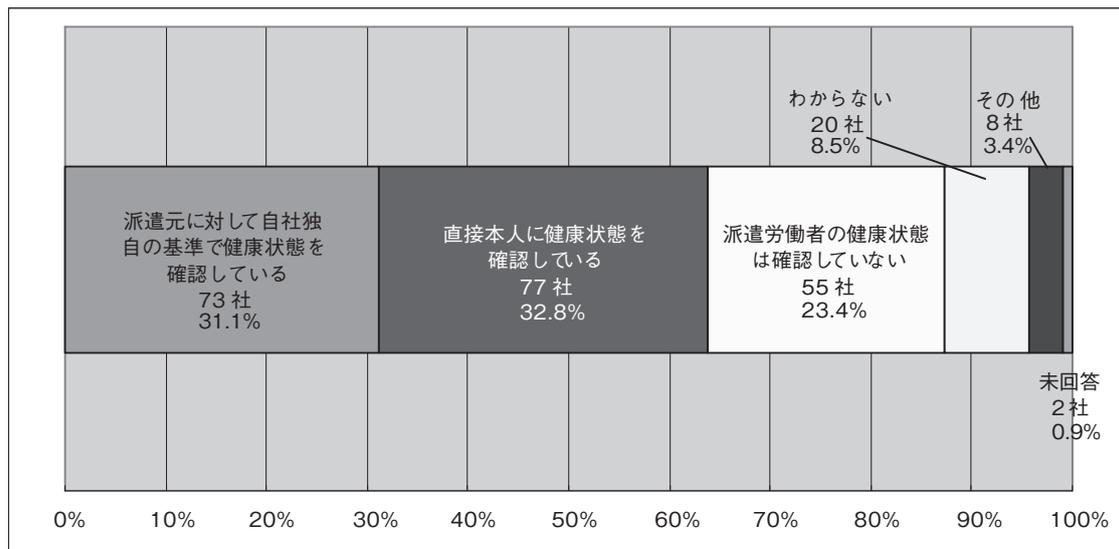


図 34 派遣労働者に対する一般定期健康診断の実施状況 (n=235)

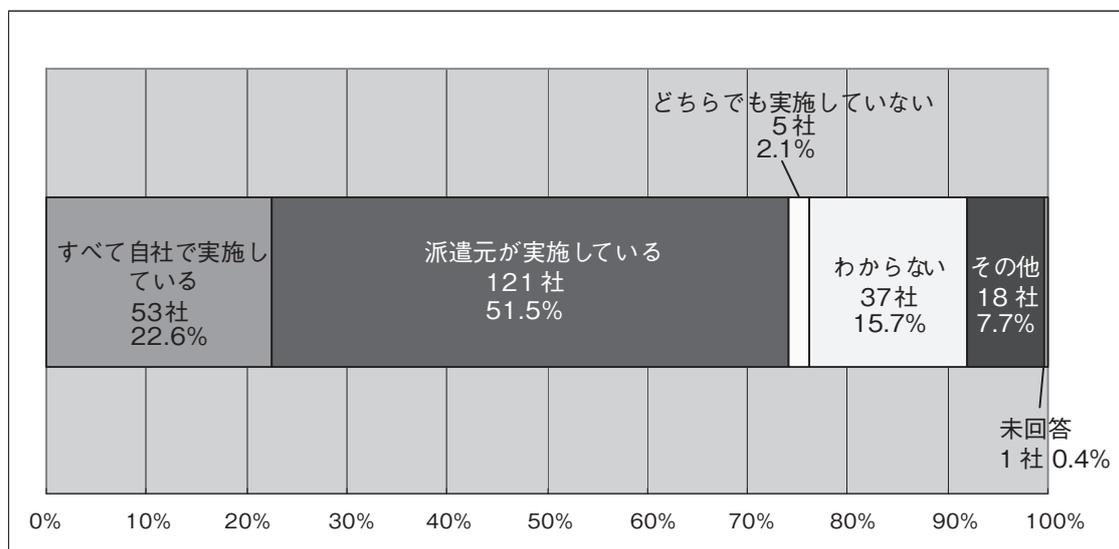


図 35 派遣労働者に対する一般健康診断の産業医からの意見聴取状況 (n=235)

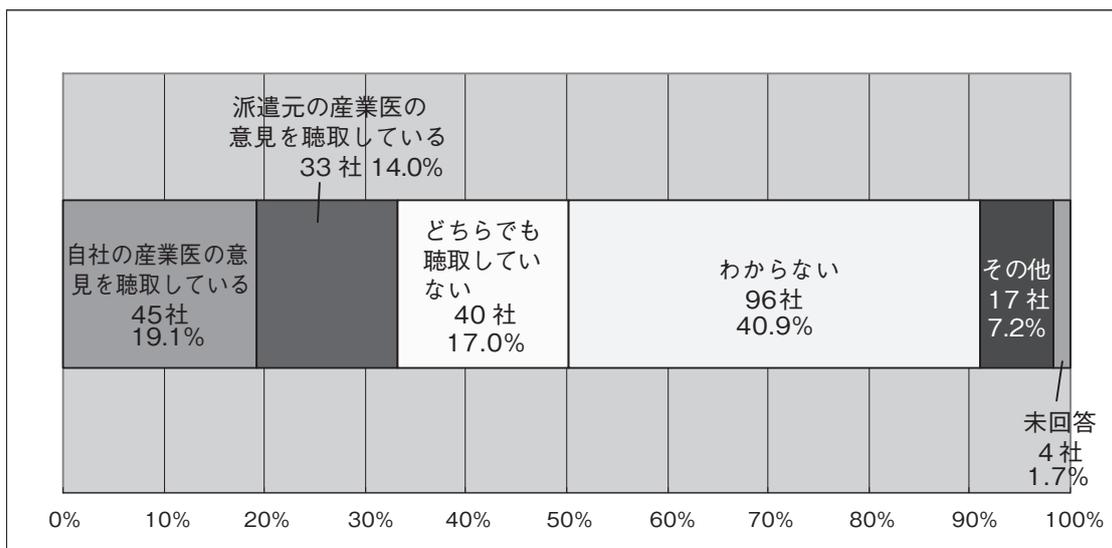


図 36 派遣労働者に対する一般健康診断後の保健指導状況 (n=235)

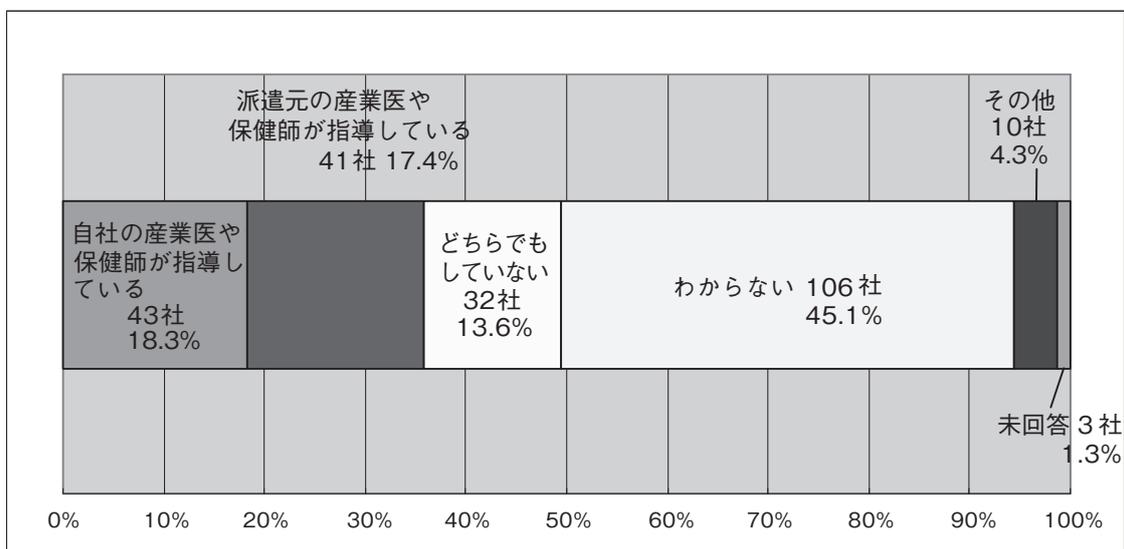


図 37 派遣労働者に対する特殊健康診断の実施状況 (n=235)

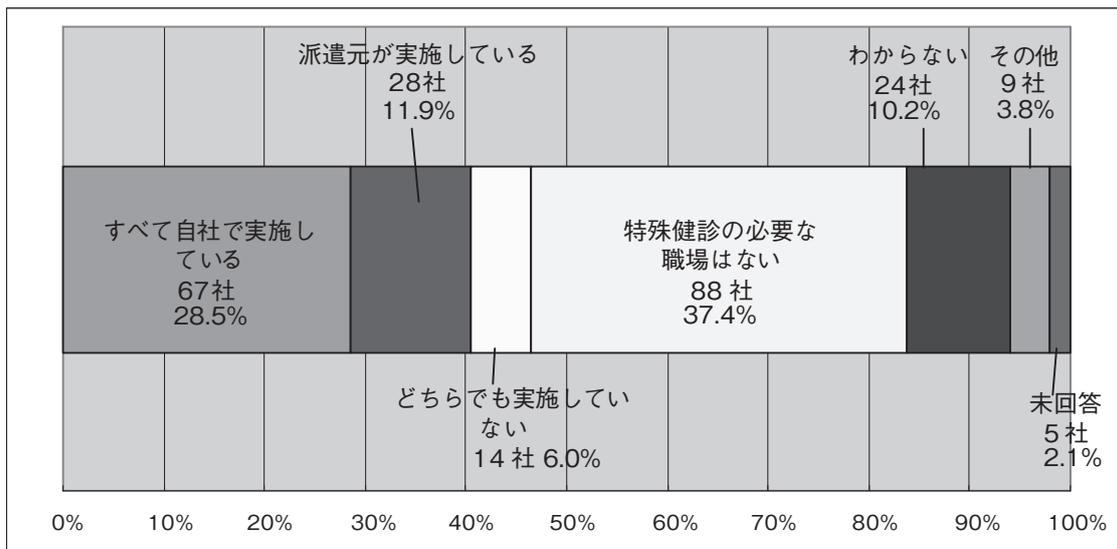


図 38 派遣労働者に対する特殊健康診断結果の本人通知状況 (n=95)

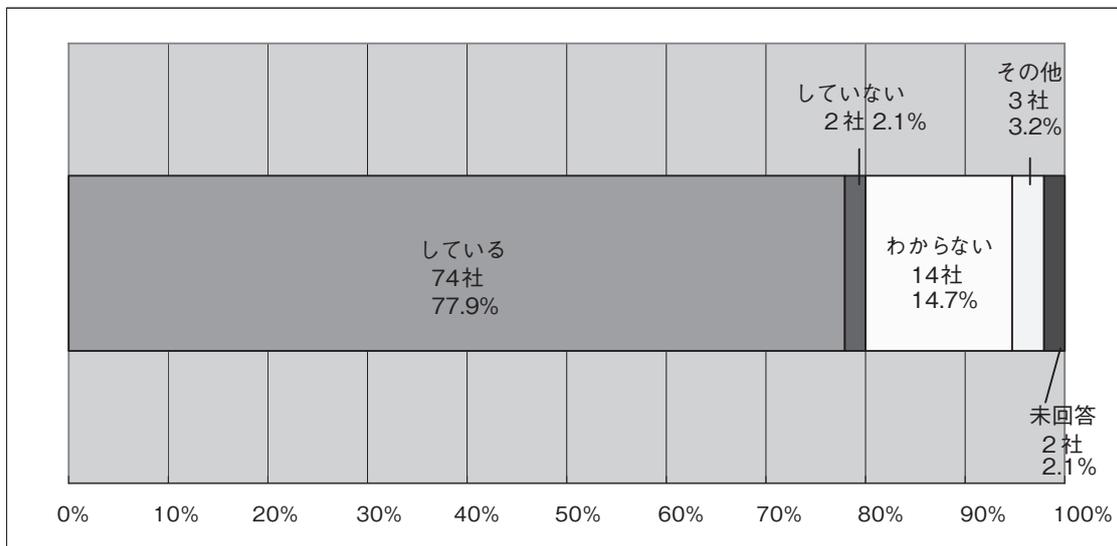
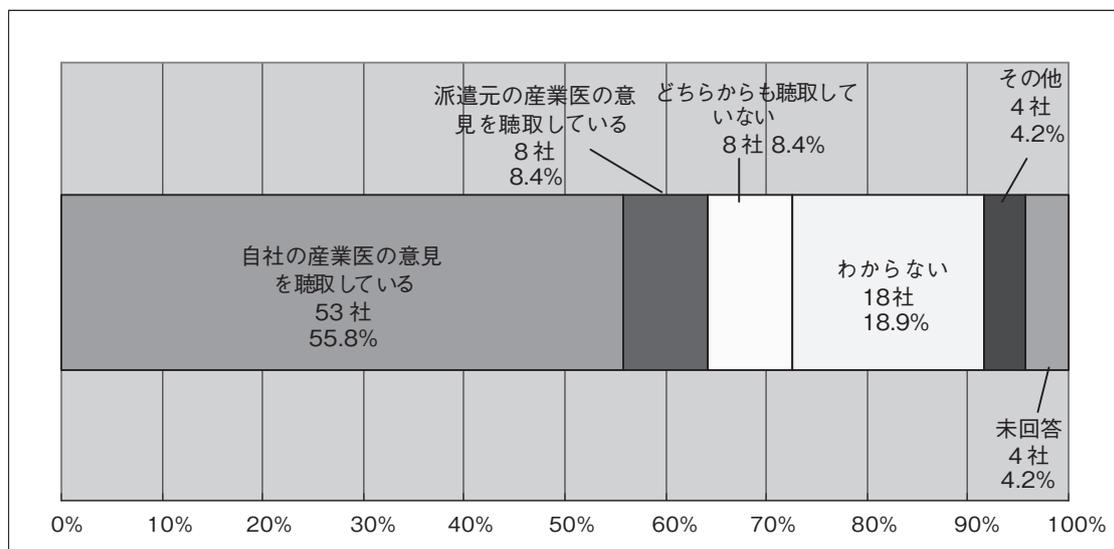


図 39 派遣労働者に対する特殊健康診断後の産業医等による意見聴取状況 (n=95)



235社 (67.3%) で、派遣労働者と契約していた (図 31)。派遣労働者数別事業所数の分布を図 32 に示す。派遣労働者と契約している 235 社について、以下のとおり集計した。

派遣元に対して派遣先独自の基準で健康状態を確認している企業が 73 社 (31.1%) 見られた (図 33)。

派遣労働者に対する一般定期健康診断について、健康診断の実施、産業医等からの意見聴取および保健指導のすべてを派遣先企業が実施しているところが、それぞれ、53 社 (22.6%)、45 社 (19.1%)、43 社 (18.3%) 見られた (図 34、図 35、図 36)。

特殊健康診断は、正社員やパート社員に比べると、実施している事業場が少なかった (図 37)。さらに、派遣先・派遣元を問わず、特殊健康診断を実施している 95 社について、本人通知の有無と産業医等による意見聴取の有無を質問したところ、結果の本人通知は 74 社 (77.9%) で行われていたが (図 38)、産業医への意見聴取は、自社の産業医からは 53 社 (55.8%) でしか行われておらず、派遣元の産業医から聴取している 8 社 (8.4%) を加えても、正社員・パート労働者に比べると実施している事業場は少なかった (図 39)。

## 6) 請負労働者の健康管理

図 40 請負労働者の有無 (n=349)

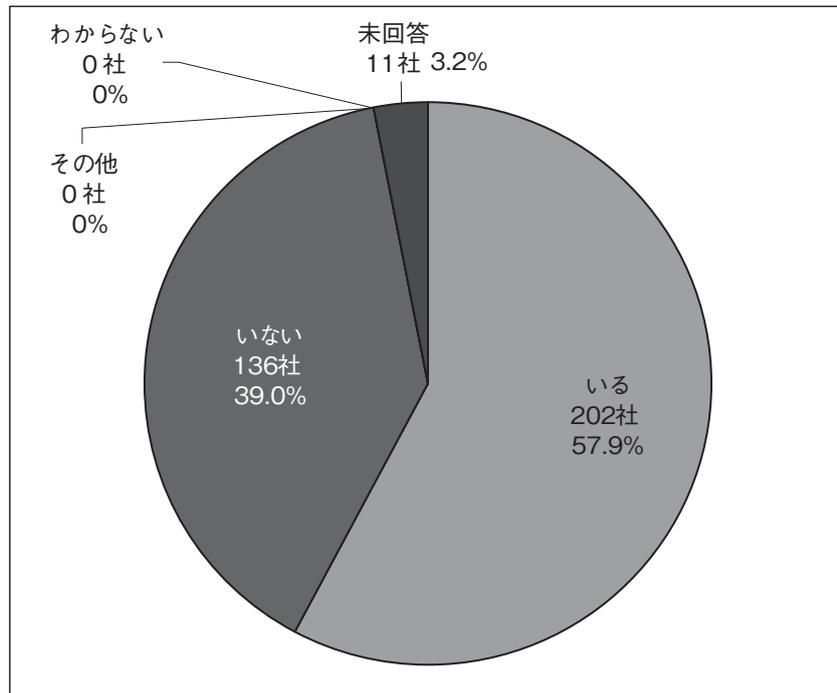


図 41 請負労働者数別事業場数 (n=202)

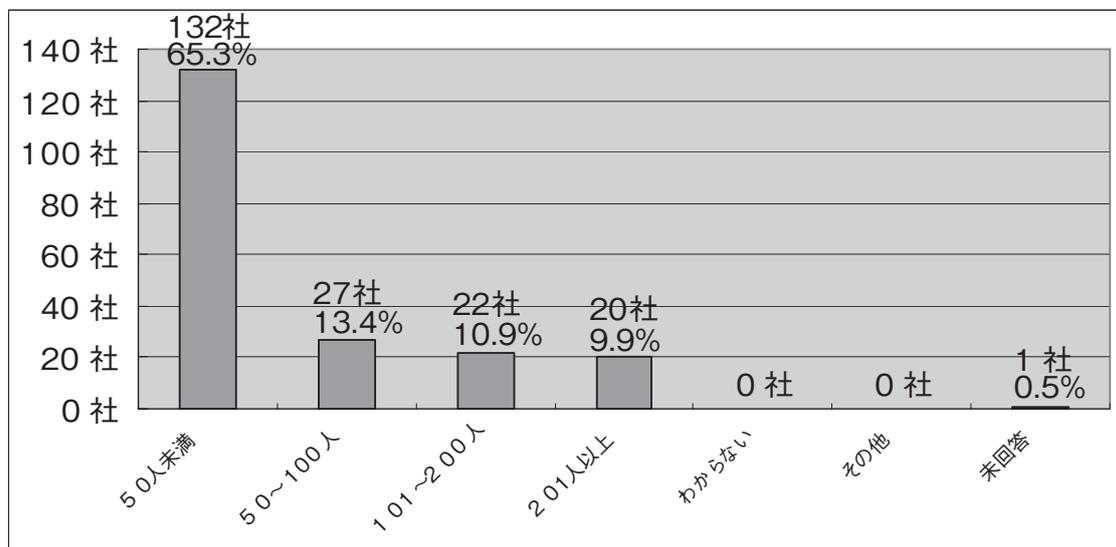


図 42 請負労働者に対する一般定期健康診断の実施状況 (n=202)

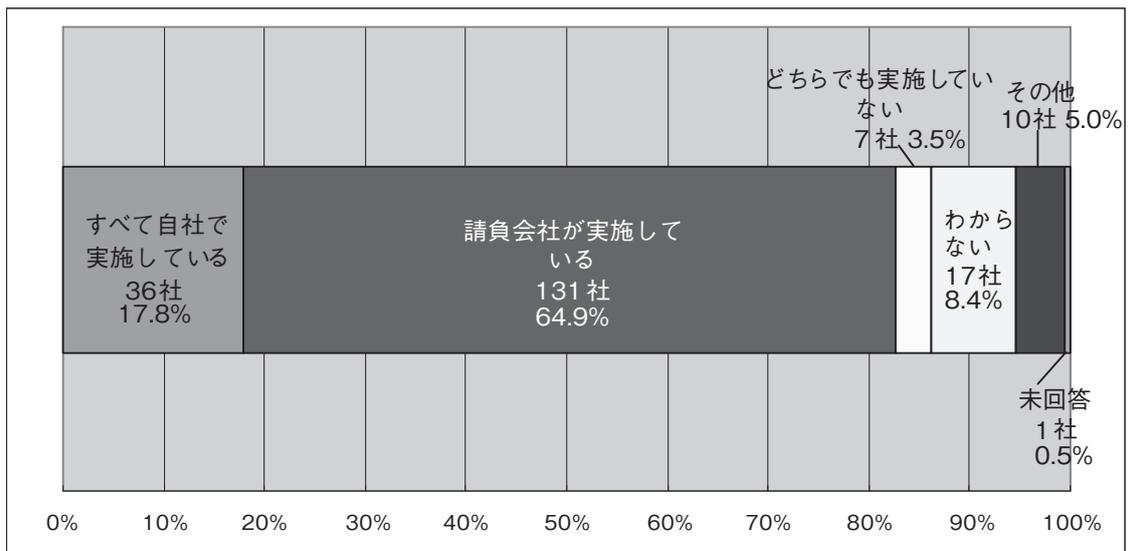


図 43 請負労働者に対する一般健康診断の産業医からの意見聴取状況 (n=202)

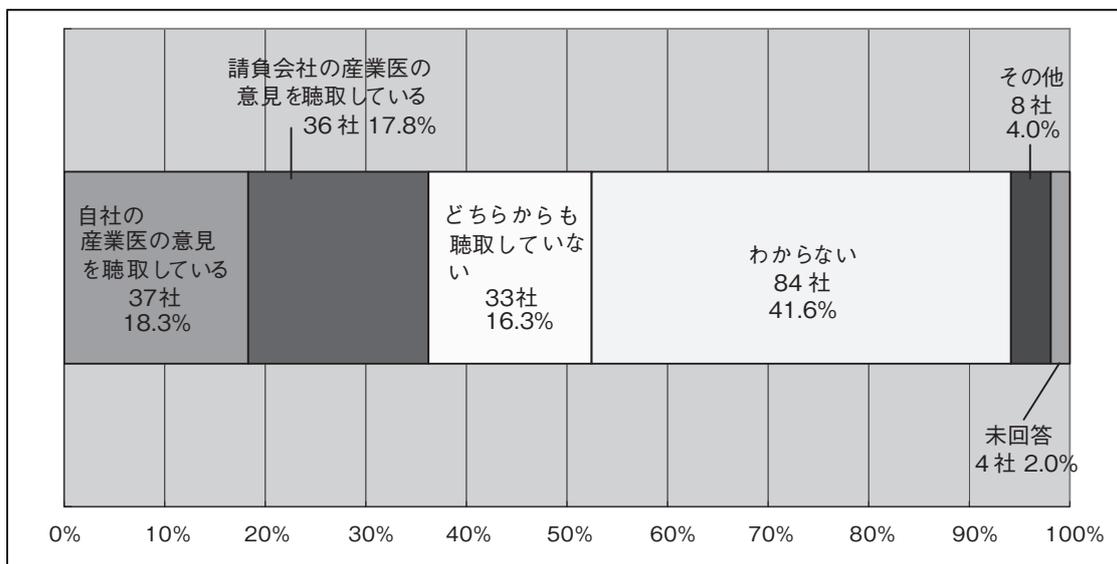


図 44 労働者に対する一般健康診断後の保健指導状況 (n=202)

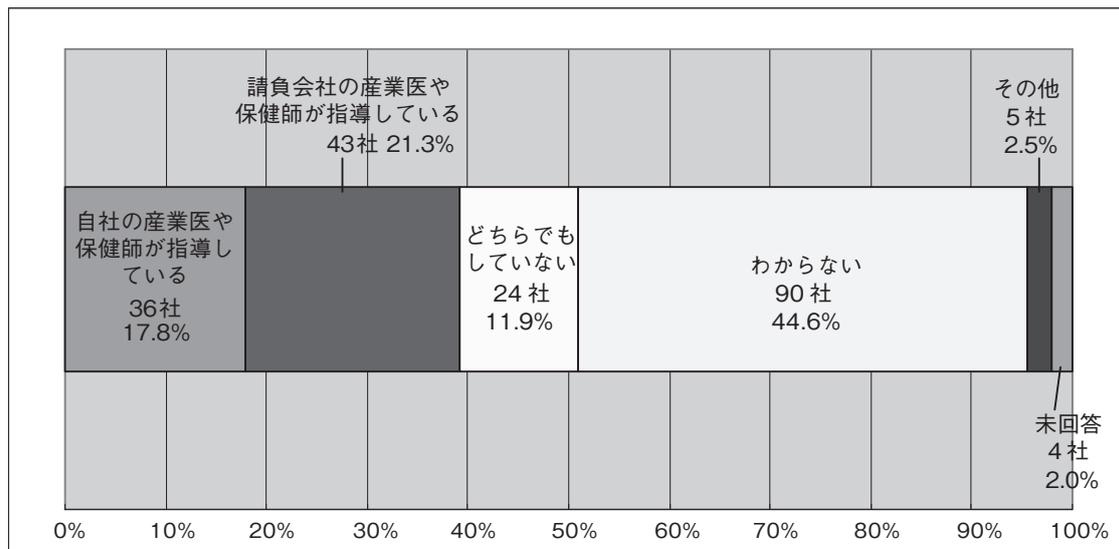


図 45 請負労働者に対する特殊健康診断の実施状況 (n=202)

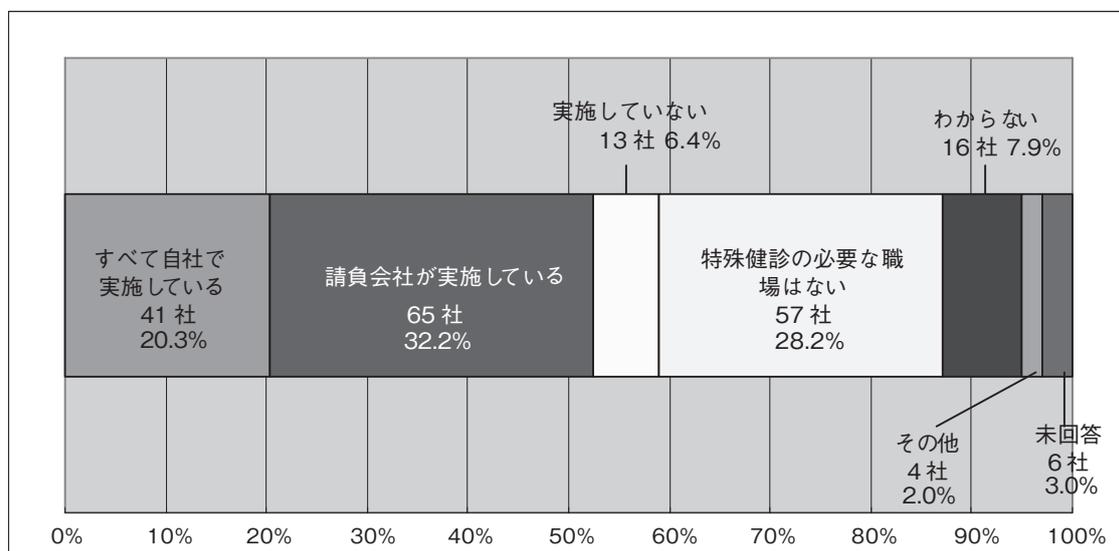


図 46 請負労働者に対する特殊健康診断結果の本人通知状況 (n=106)

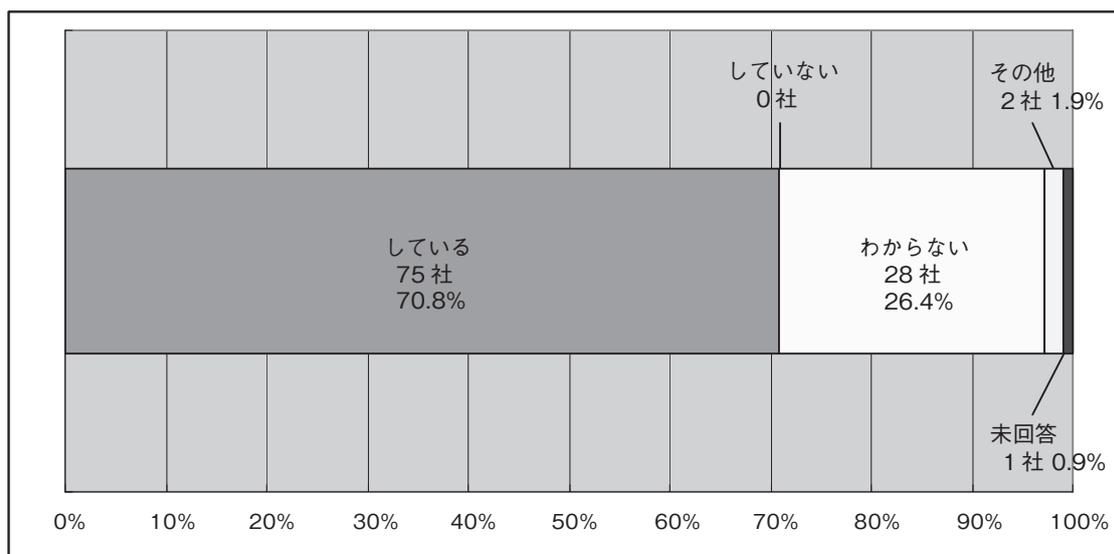
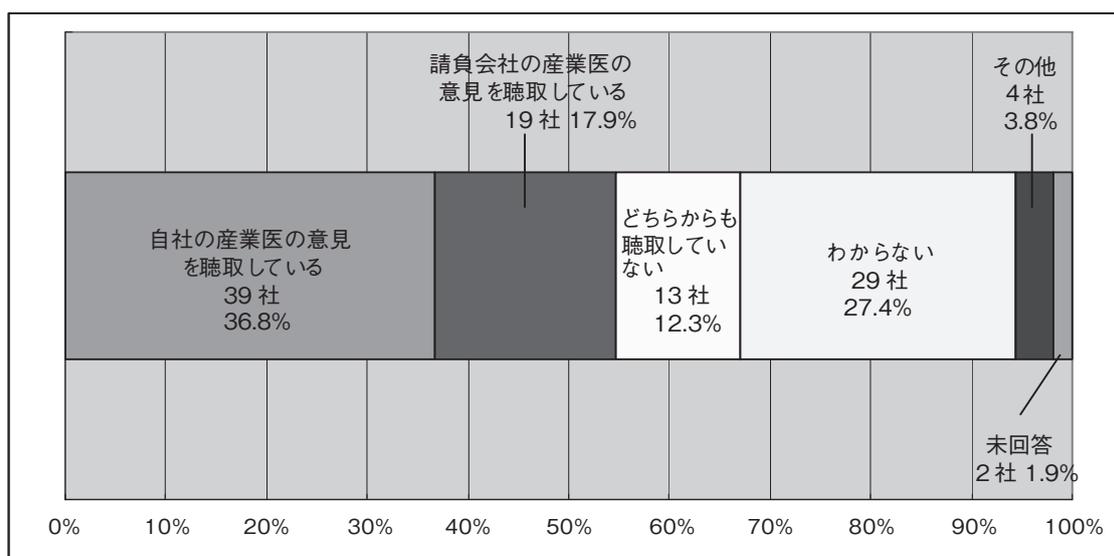


図 47 請負労働者に対する特殊健康診断後の産業医等による意見聴取状況 (n=106)



202社 (57.9%) で請負労働者が働いていた (図 40)。請負労働者数の分布を図 41 に示す。請負労働者の人数が50人未満であるところが132社 (65.3%) であった (図 41)。

請負先・請負元にかかわらず、特殊健康診断を実施していると答えた106社 (図 45) について以下のとおり集計を行った。

特殊健康診断結果を請負労働者本人に通知しているところが75社 (70.8%) であった (図 46)。また、「わからない」と答えた28社 (26.4%) のうち、健康診断を請負会社が実施していたところが27社であった。

## IV 考察

### (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。

当調査への質問として、当センターに対して「医療機関でもないのに看護職を会社で雇えるのか。それならぜひ雇用したい」と電話してきた事業場もあるように、労働安全衛生法に規定がない産業看護職の認知度は低い。しかし、年数回しか勤務しない産業医が満足な産業保健サービスを提供しているとは考えにくいので、既に看護職を雇用している事業場では、実務を行う専門職として産業看護職の役割を重要視していると考えられる。

### (3) 健康診断について

図15に示したように、一般定期健康診断は100%近い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。

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。

労災二次健康診断について、制度そのものは周知されていると考えられる。しかしながら、本制度は事業者・労働者ともに直接的な費用負担がないにもかかわらず、実施事業場が少なかった理由としては、事務が非常に煩雑であることや、事業者・労働者ともに「死の四重奏」の予防に関心がないことなどが考えられる。

#### (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、事業者が労働者の安全（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。

## V まとめ

滋賀県下の製造業における非正規雇用労働者に対する健康管理の状況を明らかにするため、平成17年度に当センターが把握している県内の社員数50人以上の製造業の事業場664社に対して、郵送法による質問紙調査を実施したところ、349社（52.6%）から回答を得た。非正規雇用労働者については、直接雇用のパート労働者と、間接雇用の派遣労働者、請負労働者のそれぞれについての健康管理状況を質問し、正社員と比較検討した。正社員については、一般健康診断、特殊健康診断、事後措置等について、ほとんどの企業において適切に実施されていた。パート労働者については、半数が雇入時健康診断を実施されていないが、一般健康診断と特殊健康診断等については、ほとんどの企業において、適切に実施されていた。間接雇用である派遣労働者、請負労働者では、一般健康診断の事後措置に関しては、わからないという回答が最も多かった。特殊健康診断については、派遣先に実施義務がある派遣労働者については、特殊健康診断の必要な職種に就かせていない企業が54.3%と最も多く、次いですべて派遣先で実施している企業が28.5%であったが、11.9%の企業では派遣元が実施していると答え、わからないと答えた企業も10.2%あった。請負企業に特殊健康診断の実施義務がある請負労働者については、請負会社が実施していると答えた企業が32.2%と最も多く、義務がないがすべて派遣先で実施していると答えた企業が20.3%あった。非正規雇用労働者の中でも、直接雇用であるパート労働者については、雇用している企業が健康管理をしっかりと実施しているが、間接雇用である派遣労働者や請負労働者については、責任体制があいまいであるためか、健康管理の状況を把握すらしていない企業が多いということが明らかになった。

## 滋賀県内製造業における非正規雇用労働者の健康管理に関するアンケート

このアンケートは、滋賀産業保健推進センターが非正規雇用労働者の健康管理の状況調査をするために行うものです。個別の結果を、研究発表以外に使用することはありません。

なお、アンケート内容は正社員及び非正規雇用労働者、主にパート労働者・派遣労働者・業務請負労働者に対する安全衛生管理体制・健康管理状況であり、各言葉の定義等を別添としていますので参照の上ご記入ください。

以下、各質問に必要な事項をご記入頂くとともに、右欄枠に番号等もご記入ください。

Q1 貴社の主たる業種は何ですか？

1 食料品製造業、 2 飲料・たばこ・飼料製造業、 3 繊維工業、 4 木材・木製品製造業、 5 パルプ・紙・紙加工品製造業、 6 印刷・同関連業、 7 化学工業、 8 石油製品・石炭製品製造業、 9 プラスチック製品製造業、 10 ゴム製品製造業、 11 なめし革・同製品・毛皮製造業、 12 窯業・土石製品製造業、 13 鉄鋼業、 14 非鉄金属製造業、 15 金属製品製造業、 16 一般機械器具製造業、 17 電気機械器具製造業、 18 情報通信機械器具製造業、 19 電子部品・デバイス製造業、 20 輸送用機械器具製造業、 21 精密機械器具製造業、 22 その他の製造業

回答欄

Q1:

Q2 貴社の常時雇用労働者数は、およそ何人ですか？

Q2:約

人

### I 安全衛生管理体制についてお伺いします。

Q3 自社と外部会社(派遣会社、請負会社など)とで、安全衛生について連絡する機会はありますか？

1 定期的に会議を開いている(各種協議会など)、 2 必要な時に不定期で連絡を取っている、  
3 無い、 4 わからない、 5 その他( )

Q3:

Q4 自社の安全委員会又は衛生委員会あるいは安全衛生委員会に、非正規雇用労働者は参加していますか？

1 参加している、 2 参加していない(正社員のみ)、 3 わからない  
4 その他( )

Q4:

Q4で1 参加している を選んだ場合、Q4-1 をお答えください。それ以外の方は、Q5にお進みください。

Q4-1 参加している非正規雇用労働者はどのような方ですか？(当てはまるものをすべて記入してください。複数回答可)

1 パート社員、 2 派遣社員、 3 請負社員、 4 その他( )

Q4-1:

Q5 メンタルヘルス対策あるいは過重労働対策について、外部会社(派遣会社、請負会社など)と連携していますか？

1 連携している、 2 連携していない(それぞれの会社が独自に対策している)、 3 わからない、  
4 その他( )

Q5:

Q6 産業医を選任していますか？

1 選任している( )人、 2 選任していない、 3 わからない

Q6: (1の場合 人)

Q6で1選任している場合は、Q6-1をお答えください。それ以外の方は、Q7へお進みください。

Q6-1 産業医の勤務頻度はどれくらいですか？

1 常勤している(週4日以上)、 2 毎週勤務している(週 回程度)、  
3 毎月勤務している(月 回程度)、 4 年に数回もしくは不定期、  
5 わからない、 6 その他( )

Q6-1:  
-----  
(2の場合 週 回)  
(3の場合 月 回)

Q7 看護職(保健師、看護師、准看護師など)はいますか？

1 いる(保健師 \_\_\_\_\_人、看護師 \_\_\_\_\_人、准看護師 \_\_\_\_\_人)、  
2 いない、 3 わからない

Q7:  
-----  
(1の場合 ⇒保健師 人、  
看護師 人、准看護師 人)

Q7で1いる場合は、Q7-1をお答えください。それ以外の方は、Q8へお進みください。

Q7-1 看護職の勤務頻度はどの程度ですか？

1 常勤している(週4日以上)、 2 毎週勤務している(週 回程度)、  
3 毎月勤務している(月 回程度)、 4 年に数回もしくは不定期、 5 わからない、  
6 その他( )

Q7-1:  
-----  
(2の場合 週 回)  
(3の場合 月 回)

## II 正社員の健康管理についてお伺いします。

Q8 正社員の人数はどれくらいですか？

1 50人未満、 2 50人～299人、 3 300人～999人、 4 1,000人以上、 5 わからない、  
6 その他( )

Q8:

Q9 正社員の人数は、前年に比べて増減していますか？

1 増えている、 2 減っている、 3 ほとんど変わらない、 4 わからない、  
5 その他( )

Q9:

Q10 雇入れ時健康診断は実施していますか？

1 実施している、 2 労働者が自己負担した健康診断結果を提出させている、 3 実施していない、  
4 わからない、 5 その他( )

Q10:

Q11 一般定期健康診断は実施していますか？

1 実施している、 2 労働者が自己負担した健康診断結果を提出させている、 3 実施していない、  
4 わからない、 5 その他( )

Q11:

Q12 一般定期健康診断の結果を産業医等に提示して、就業上の意見(就業可、要就業制限、就業不可など)を聴取していますか？

1 している、 2 していない、 3 わからない、 4 その他( )

Q12:

Q13 健康診断の結果に基づいて、医師または保健師による保健指導をしていますか？

- 1 している、 2 していない、 3 わからない、 4 その他( )

Q13:

Q14 労災二次健康診断を実施していますか？

- 1 している、 2 していない、 3 わからない、 4 該当者がいない、  
5 その他( )

Q14:

Q15 特殊健康診断を実施していますか？

- 1 特殊健診の必要な職場はない、 2 実施している、 3 実施していない、 4 わからない、  
5 その他( )

Q15:

Q15で2 実施している 場合、以下のQ15-1、Q15-2をお答えください。それ以外の場合はQ16へお進み下さい。

Q15-1 特殊健康診断結果を本人に通知していますか？

- 1 している、 2 していない、 3 わからない、 4 その他( )

Q15-1:

Q15-2 特殊健康診断の結果を産業医等に提示して、就業上の意見(就業可、要就業制限、就業不可など)を聴取していますか？

- 1 している、 2 していない、 3 わからない、 4 その他( )

Q15-2:

### Ⅲ パート労働者の健康管理についてお伺いします。

Q16 パート労働者はいますか？

- 1 いる、 2 いない、 3 わからない

Q16:

Q16で1 いる 場合はQ16-1からQ16-6までの質問にお答えください。それ以外の場合は、Q17へお進みください。

Q16-1 パート労働者の人数は、平均するとどれくらいですか？

- 1 50人未満、 2 50人～299人、 3 300人～999人、 4 1,000人以上、 5 わからない、  
6 その他( )

Q16-1:

Q16-2 雇入れ時健康診断は実施していますか？

- 1 契約時間にかかわらずパート社員全員に対して実施している、 2 契約時間が正社員の二分の一以上の者に対してのみ実施している、 3 契約時間が正社員の四分の三以上の者に対してのみ実施している、  
4 労働者が自己負担した健康診断結果を提出させている、 5 実施していない、 6 わからない、  
7 その他( )

Q16-2:

Q16-3 一般定期健康診断は実施していますか？

- 1 契約時間にかかわらずパート社員全員に対して実施している、 2 契約時間が正社員の二分の一以上の者のみに対して実施している、 3 契約時間が正社員の四分の三以上の者のみに対して実施している、 4 労働者が自己負担した健康診断結果を提出させている、 5 実施していない、 6 わからない、 7 その他( )

Q16-3:

Q16-4 一般定期健康診断の結果を産業医等に提示して、就業上の意見(就業可、要就業制限、就業不可など)を聴取していますか？

- 1 契約時間にかかわらずパート社員全員に対してしている、 2 契約時間が正社員の二分の一以上の者のみに対してしている、 3 契約時間が正社員の四分の三以上の者のみに対してしている、 4 自分で受診した健診結果を提出した場合にしている、 5 していない、 6 わからない、 7 その他( )

Q16-4:

Q16-5 一般定期健康診断の結果に基づいて、医師または保健師による保健指導をしていますか？

- 1 契約時間にかかわらずパート社員全員に対してしている、 2 契約時間が正社員の二分の一以上の者のみに対してしている、 3 契約時間が正社員の四分の三以上の者のみに対してしている、 4 自分で受診した健診結果を提出した場合にしている、 5 していない、 6 わからない、 7 その他( )

Q16-5:

Q16-6 特殊健康診断を実施していますか？

- 1 特殊健診の対象となる職場は無い、 2 対象者全員に対して実施している、 3 契約時間が正社員の二分の一以上の者のみに対して実施している、 4 契約時間が正社員の四分の三以上の者のみに対して実施している、 5 自分で受診した健診結果を提出させている、 6 実施していない、 7 わからない、 8 その他( )

Q16-6:

Q16-6 で 2, 3, 4 を選んだ場合、Q16-6-1、Q16-6-2 の質問にお答えください。それ以外の方は、Q17 へお進みください。

Q16-6-1 特殊健康診断結果をパート社員本人に通知していますか？

- 1 している、 2 していない、 3 わからない、 4 その他( )

Q16-6-1:

Q16-6-2 特殊健康診断の結果を産業医等に提示して、就業上の意見(就業可、要就業制限、就業不可など)を聴取していますか？

- 1 している、 2 していない、 3 わからない、 4 その他( )

Q16-6-2:

#### IV 派遣労働者の健康管理についてお伺いします。

Q17 派遣労働者はいますか？

- 1 いる、 2 いない、 3 わからない、 4 その他( )

Q17:

Q17 で 1 いる場合は Q17-1 から Q17-6 までの質問にお答えください。それ以外の場合は、Q18 へお進みください。

Q17-1 派遣労働者の人数は平均するとどれくらいですか？

1. 50 人未満、 2. 50 人～100 人、 3. 101 人～200 人、 4. 201 人以上、 5. わからない、  
6. その他( )

Q17-1:

Q17-2 派遣受入時に派遣労働者の健康状態を確認していますか？

- 1 派遣労働者の健康状態は確認していない、 2 直接本人に健康状態を確認している、 3 派遣元に対して自社独自の基準で健康状態を確認している、 4 わからない、  
5 その他( )

Q17-2:

Q17-3 派遣労働者について一般定期健康診断を実施していますか？

- 1 すべて自社で実施している、 2 派遣元が実施している、 3 どちらでも実施していない、 4 わからない、 5 その他( )

Q17-3:

Q17-4 派遣労働者の一般定期健康診断の結果を産業医等に提示して、就業上の意見(就業可、要就業制限、就業不可など)を聴取していますか？

- 1 自社の産業医の意見を聴取している、 2 派遣元の産業医の意見を聴取している、 3 どちらでも聴取していない、 4 わからない、 5 その他( )

Q17-4:

Q17-5 派遣労働者の健康診断の結果に基づいて、医師または保健師による保健指導をしていますか？

- 1 自社の産業医(医師)や保健師が指導している、 2 派遣元の産業医(医師)や保健師が指導している、 3 どちらでもしていない、 4 わからない、  
5 その他( )

Q17-5:

Q17-6 特殊健康診断を実施していますか？

- 1 すべて自社で実施している、 2 派遣元が実施している、 3 どちらでも実施していない、 4 特殊健診の必要な職場はない、 5 わからない、 6 その他( )

Q17-6:

Q17-6 で 1, 2 を選んだ場合、Q17-6-1、Q17-6-2 の質問にお答えください。それ以外の場合は、Q18 へお進みください。

Q17-6-1 特殊健康診断結果を派遣労働者本人に通知していますか？

- 1 している、 2 していない、 3 わからない、 4 その他( )

Q17-6-1:

Q17-6-2 特殊健康診断の結果を産業医等に提示して、就業上の意見(就業可、要就業制限、就業不可など)を聴取していますか？

- 1 自社の産業医の意見を聴取している、 2 派遣元の産業医の意見を聴取している、 3 どちらからも聴取していない、 4 わからない、 5 その他( )

Q17-6-2:

## V 業務請負労働者の健康管理についてお伺いします。

Q18 請負労働者はいますか？

1 いる、 2 いない、 3 わからない、 4 その他( )

Q18:

Q18 で 1 いる 場合は Q18-1 から Q18-5 までの質問にお答えください。それ以外の方はこれで終了です。ありがとうございました。

Q18-1 請負労働者の人数はどれくらいですか？

1. 50 人未満、 2. 50 人～100 人、 3. 101 人～200 人、 4. 201 人以上、 5. わからない、  
6. その他( )

Q18-1:

Q18-2 請負労働者について一般定期健康診断を実施していますか？

1 すべて自社で実施している、 2 請負会社が実施している、 3 どちらでも実施していない、  
4 わからない、 5 その他( )

Q18-2:

Q18-3 請負労働者の一般定期健康診断の結果を産業医等に提示して、就業上の意見(就業可、要就業制限、就業不可など)を聴取していますか？

1 自社の産業医の意見を聴取している、 2 請負会社の産業医の意見を聴取している、 3 どちらからも聴取していない、 4 わからない、 5 その他( )

Q18-3:

Q18-4 健康診断の結果に基づいて、医師または保健師による保健指導をしていますか？

1 自社の産業医(医師)や保健師が指導している、 2 請負会社の産業医(医師)や保健師が指導している、  
3 どちらでもしていない、 4 わからない、 5 その他( )

Q18-4:

Q18-5 特殊健康診断を実施していますか？

1 すべて自社で実施している、 2 請負会社が実施している、 3 実施していない、 4 特殊健診  
の必要な職場はない、 5 わからない、 6 その他( )

Q18-5:

Q18-5 で 1, 2 を選んだ場合、Q18-5-1、Q18-5-2 の質問にお答えください。それ以外の場合は終了です。ありがとうございました。

Q18-5-1 特殊健康診断結果を請負労働者本人に通知していますか？

1 している、 2 していない、 3 わからない、 4 その他( )

Q18-5-1:

Q18-5-2 特殊健康診断の結果を産業医等に提示して、就業上の意見(就業可、要就業制限、就業不可など)を聴取していますか？

1 自社の産業医の意見を聴取している、 2 請負会社の産業医の意見を聴取している、  
3 どちらからも聴取していない、 4 わからない、 5 その他( )

Q18-5-2:

これで、終了です。ご協力ありがとうございました。

「滋賀県内製造業における非正規雇用労働者の健康管理に関するアンケート」の記入に関する留意事項について

標記アンケートの記入に際して、各言葉の定義等を次に示しますのでご参考としてください。

- 1 アンケートで使用している各言葉の定義は、次表に概略を示します。

正 規 雇 用 労 働 者			
使用言葉関係	雇用関係	指揮命令関係	その他
正社員	直接雇用、常用雇用	雇い主	フルタイム就労
非 正 規 雇 用 労 働 者			
使用言葉関係	雇用関係	指揮命令関係	その他
パート労働者 (パート社員)	直接雇用、期限付き雇用	雇い主	短時間労働
派遣労働者 (派遣社員)	派遣元雇用(派遣会社)	派遣先	★別添リーフレット参照
業務請負労働者 (請負社員)	請負会社雇用(請負会社)	請負会社	★同上・請負契約業務の外部委託

- 2 「労災二次健康診断」とは、平成 13 年 4 月 1 日から実施されています。

趣旨は、「過労死」等の発生予防を目的としたもので、労働安全衛生法による定期健康診断又は雇入れ時健康診断等のうち直近のもの(「一次健康診断」という。)で、

- (1) ①血圧、②血中脂質、③血糖の各検査と④肥満度の 4 つすべてに異常所見があり、  
(2) 脳・心臓疾患を発症していない

労働者に対して、その請求により、脳血管及び心臓の状態を把握するために必要な負荷心電図検査や頸部超音波検査などの「二次健康診断」を 1 年に 1 回無料で受診することができる制度です。

- 3 アンケートの「パート労働者の健康診断」関係

ここでは、パート労働者を「短時間労働者」と位置付け、健康診断の質問としています。

つまり、短時間労働者の雇用要件が、次の者をいいます。

- (1) 有期労働者又は無期労働者で、契約更新により 1 年以上使用予定者又は現に 1 年以上継続使用されている者で正社員の 1 週間の労働時間(契約時間)の 3/4 以上の者  
(2) 上記(1)と同様の者で、正社員の 1 週間の労働時間(契約時間)の 1/2 以上の者

(注：問合せ先は、滋賀産業保健推進センター事務局 ☎077-510-0770)



平成 18 年度 産業保健調査研究報告書  
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

発行年月 平成 19 年 3 月  
発行 独立行政法人 労働者健康福祉機構  
滋賀産業保健推進センター

〒 520 - 0047

大津市浜大津 1 - 2 - 22

大津商中日生ビル 8 階

Tel 077 - 510 - 0770 Fax 077 - 510 - 0775

