

労働者の働き方の多様性と産業歯科保健

大 山 篤

Diversity of workers' employment conditions and industrial dental health

Atsushi Ohyama

キーワード：産業保健、産業歯科保健、非正規雇用労働者、就業形態、雇用条件

要 旨

わが国は少子高齢化により人口減少社会に突入し、生産年齢人口も減少している。各企業が現在の労働力を維持するためには、優れた労働者を確保することが必要になるが、企業の雇用条件は必ずしも良くなっているわけではない。非正規雇用労働者は増加を続けており、働き方も多様になっている。今後も増加が見込まれている非正規労働者の働き方の多様性は、職域における労働者の健康管理にさまざまな影響を与える可能性が高く、非正規雇用労働者にも対応できる産業（歯科）保健対策が必要になると考えられる。

はじめに

わが国は少子高齢化による人口減少社会に突入し、生産年齢人口も減少してきている。みずほ総合研究所のレポートによれば、2016年の労働力人口は6,648万人、労働力率は約60%であるが、2065年の労働力人口は約4,000万人弱と約4割減少し、労働力率は50%程度まで低下すると予測されている¹⁾。外食産業や小売業などの業種では、す

で労働力減少の影響を受けており、十分な労働力の確保が困難になりつつあると言われている²⁾。

労働力の減少に対し、優れた人材を確保したい企業は、雇用条件を良くして人材を囲い込もうとする動きが出て来そうな印象を受けるが、実際にはそう単純に労働市場は動いていない。近年の日本企業の経常利益は上昇しているものの、グローバル化、規制改革のなかで人材費を圧縮し、固定費化を回避していると言われている^{3, 4)}。つまり、日本企業が労働力を確保したい場合には、雇用保障の強い正規雇用労働者より非正規雇用労働者を好んで雇用する傾向にある。

その結果、平成30年（2018年）1～3月期における非正規雇用労働者の割合は、全労働者の38.2%にまで上昇している⁵⁾。以前は家計における主たる生計維持者ではない女性が家計の補助的

【著者連絡先】

〒141-8688 東京都品川区北品川5丁目9-12

㈱神戸製鋼所東京本社健康管理センター

大山 篤

TEL：03-5739-6373 FAX：03-5739-6999

E-mail：aoymemdv@tmd.ac.jp

受付日：2018年7月30日 受理日：2018年8月9日

ためにパートなどの非正規雇用労働者を選ぶとされてきたが、最近では家計における主たる生計維持者が意に沿わない形で非正規雇用労働者になっている場合があることもわかってきた^{6, 7)}。

さらに男性の非正規雇用労働者も若年者を中心に増加し、家族の介護や自らのがん罹患による正規雇用からの離職なども非正規雇用労働者を増やす要因になっているという指摘もあり^{8, 9)}、非正規雇用労働者は今後も増加する可能性が高いと考えられている。

労働者の働き方は多様化していく傾向にある

就業形態の内訳は調査によってさまざまな区分があるが、厚生労働省の平成25年労働安全衛生調査（実態調査）個人票¹⁰⁾では、①正社員、②契約社員、③パートタイム労働者、④派遣労働者、⑤臨時・日雇労働者に分けられている（表1、一部改変）。これらは雇用契約期間や労働時間、直接／間接雇用などの雇用条件により分類されているものである。主に②から⑤までが非正規雇用労働者として扱われるが、企業のニーズに合わせてさまざまな雇用条件があり、それだけ労働者の就業形態も多様化していることが理解できる。

国は現在の労働力を維持するため、一億総活躍社会¹¹⁾の理念のもとに、高齢者、女性、外国人労働者を活用していく方向性（表2）を示したり^{12, 13)}、労働者の置かれた個別の事情に合わせて多様な働き方を可能にする「働き方改革」¹⁴⁾を進めている。これらの国の動向は就業形態をさらに多様化・複雑化させていく可能性があり、特に非正規雇用労働者の健康管理を困難にするかもしれない。

なぜ、非正規雇用労働者の健康管理は困難なのか

現行の産業保健制度は正規雇用労働者を想定しており、労働者の働き方の多様性に対応しにくいことがたびたび指摘されているが¹⁵⁻¹⁷⁾、具体的かつ有効な解決案は示されていない。非正規雇用労働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られることになっている。しかし、事業者が非正規雇用労働者に健康診断を実施する義務が生じるのは、正社員の週所定労働時間の3/4以上働いた場合であり、非正規雇用労働者が職場の健康管理から外されやすいことが指摘されている。

表1 労働者の雇用形態

- | | |
|---|---------------|
| 1 | 正社員（注1） |
| 2 | 契約社員（注2） |
| 3 | パートタイム労働者（注3） |
| 4 | 派遣労働者（注4） |
| 5 | 臨時・日雇労働者（注5） |

- （注1）「正社員」とは、フルタイム勤務で雇用期間の定めのない方をいいます。
- （注2）「契約社員」とは、フルタイム勤務で1か月を超える雇用期間の定めのある方をいいます。
- （注3）「パートタイム労働者」とは、一般社員（フルタイム勤務者で基幹業務を行う社員）より1日の所定労働時間が短い、又は1週の所定労働時間が少ない方で、雇用期間の定めがない、又は1か月を超える期間を定めて雇われている方をいいます。
- （注4）「派遣労働者」とは、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律に基づく労働者派遣事業を行う事業所から派遣された方をいいます。
- （注5）「臨時・日雇労働者」とは、1か月以内の期間を定めて雇われている方をいいます。

表2 高齢、女性、外国人労働者の活用に向けた施策

	活用のための施策
高齢労働者	高年齢者雇用安定法の一部改正が行われ、65歳未満の定年を定めている事業主に対して高年齢者雇用確保措置の導入が義務づけられた。すなわち、65歳までの雇用を確保するために、会社の制度として①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかの措置が導入されることとされているが、現実には非正規労働者としての継続雇用制度が導入されている。
女性労働者	「経済財政運営と改革の基本方針2018～少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現～」(骨太方針)において、女性就業率80%に対応できる「子育て安心プラン」を前倒しで行うとして、待機児童問題解消があげられている。
外国人労働者	開発途上等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的とした技能実習制度がある(最長5年間)。さらに、「経済財政運営と改革の基本方針2018～少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現～」(骨太方針)に人手不足が深刻な建設や農業、介護など5業種を対象とした最長5年間の在留資格が盛り込まれた。これにより、2025年までに50万人超の就業を目指すとしている。

表3 非正規雇用労働者がおかれやすい健康管理上の問題

- 1) 非正規雇用者は相対的に危険・有害な業務に就かされる事が多く、労働災害発生率も高いが、事故や健康障害を予防するための安全衛生教育の機会は少ない。
- 2) 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く、派遣先での特殊健康診断受診率も低率であり、労働者保護の諸制度から非正規雇用者が抜け落ちている場合が多い。
- 3) 労働契約が短期であったり不安定である場合、長期間継続した健康管理が困難である。また、非正規雇用労働者は契約の解除を恐れて疲れても休めず、体に異常を感じても、受診のための休暇を取りにくい場合がある。
- 4) 非正規雇用労働者は正規雇用労働者と比べて収入が低く抑えられやすい。低賃金による絶対的貧困は、栄養や住環境などにも影響しやすく、直接に不健康の原因となる。
- 5) 中小企業や自営業の職場では、パート・アルバイト等の非正規雇用者への健康管理が行き届きにくい。

特に、非正規雇用労働者は、表3のような状況におかれやすい¹⁵⁻¹⁷⁾。また、業務量や業務内容に合わせて適正人数の正規雇用労働者が配置されていないために、非正規雇用労働者の業務に大きな負担が生じ、さらには正規雇用労働者も過重労働に陥ることもあるようである。正規雇用労働者と非正規雇用労働者の適正配置については、職場できちんと業務ができる体制にあるのかを現場を含めてよく検討しないと、業務や生産性に支障が出るだけでなく、職場全体の健康管理も困難にする。

口腔保健を含めた産業保健の必要性

非正規雇用労働者の職域における健康管理については、口腔保健も同時に考えていく必要がある。2014年の第186回国会では、労働安全衛生法の一部改正にかかる附帯決議に「職域での有効な歯科保健対策を検討すること」が盛り込まれた^{18, 19)}。2017年に内閣府が公表した「経済財政運営と改革の基本方針2017」²⁰⁾でも、「企業における健康経営の推進や生涯を通じた歯科健診の充実」が明記されており、国にとっても産業歯科保健対策は早急に解決すべき課題となっている。

今までは、退職前後の年代において口腔内の不

具合を感じる労働者の増加が明らかになっていたが²¹⁻²³⁾、今後の産業（歯科）保健は労働者の定年延長に合わせて、今までよりも高年齢の労働者までもカバーすることになる。また、生産年齢人口における女性労働者の割合が増加すれば、産業（歯科）保健によってカバーされる女性の割合も高まることになる。

今後も増加が見込まれている非正規労働者の働き方の多様性は、職域における労働者の健康管理にさまざまな影響を与える可能性が高く、口腔保健も含めた健康管理体制の検討が必要になると考えられる。

文 献

- 1) 堀江奈保子：少子高齢化で労働力人口は4割減 労働力率引き上げの鍵を握る働き方改革。みずほインサイト 政策。みずほ総合研究所。2017年5月31日。
<https://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/insight/pl170531.pdf>
- 2) 日本政策金融公庫：食品企業の労働力不足が深刻、「求人への応募なし」が8.6%。ニュースリリース 2017年11月30日。
https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/topics_171201b.pdf
- 3) 樋口美雄：日本の労働市場の変質と非正規雇用の増加 同一労働同一賃金をめぐって。日本労働研究雑誌 2018. 691 特別号：39-49。
www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2018/special/pdf/039-049.pdf
- 4) 戸田典子：非正規雇用者の増加と社会保障。レファレンス 2007. 673：21-44。
http://ndl.go.jp/jp/diet/publication/refer/200702_673/067302.pdf
- 5) 総務省統計局：労働力調査（詳細集計）平成30年（2018年）1～3月期平均（速報）結果の概要。
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/4hanki/dt/index.html>
- 6) 永瀬伸子：非正規雇用と正規雇用の格差 女性／若年の人的資本拡充のための施策について。日本労働研究雑誌 2018. 691 特別号：19-38。
<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2018/special/pdf/019-038.pdf>
- 7) 益田 仁：若年非正規雇用労働者と希望：社会学評論 2012. 63：87-105。
https://www.jstage.jst.go.jp/article/jsr/63/1/63_87/_pdf
- 8) NHK データナビ：介護のため仕事を失い、非正規でダブルワークを続けるうちに 静岡県的事件。
http://www.nhk.or.jp/d-navi/link/kaigosatsujin/index_c.html
- 9) 鈴木康平：10万人が「介護離職」に追い込まれる高齢化社会の日本 年取減少からの非正規雇用 その次はニートや生活保護というブラックな現実 介護に疲れて迎えた“限界”を待つ彼らを救う方法は存在するのか？ SOCIALZINE 2017年7月30日。
<https://socialzine.net/articles/b4JPs>
- 10) 厚生労働省：平成25年労働安全衛生調査（実態調査）個人票。
https://www.mhlw.go.jp/toukei/chousahyo/h25_aneichosa_2.pdf
- 11) 首相官邸：一億総活躍社会の実現。
<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/ichiokusoukatsuyaku/index.html>
- 12) 厚生労働省：高齢者雇用安定法Q & A（高齢者雇用確保措置関係）。
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/qa/>
- 13) 内閣府：経済財政運営と改革の基本方針 2018～少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現～（平成30年6月15日閣議決定）。
http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2018/2018_basicpolicies_ja.pdf
- 14) 厚生労働省：「働き方改革」の実現に向けて。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>
- 15) 矢野榮二：非正規雇用と健康。学術の動向 2010, 15（10）：20-23。
https://www.jstage.jst.go.jp/article/tits/15/10/15_10_10_20/_pdf-char/ja
- 16) 井上まり子：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。産衛誌 2015. 57：108-110。
http://johsane.or.jp/pdf/J57/J57_3_01.pdf
- 17) 本吉光隆：特集 非正規労働者の健康管理 1. 非正規労働者の健康管理の実態。産業保健 21 2011. 64：24。
<https://www.johas.go.jp/Portals/0/data0/sanpo/sanpo21/pdf/64.pdf>
- 18) 参議院：第186回国会 労働安全衛生法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成26年4月8日）
http://www.sangiin.go.jp/japanese/gianjoho/ketsugi/186/f069_040801.pdf
- 19) 衆議院：第186回国会 労働安全衛生法の一部を改正する法律案に対する附帯決議

http://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_rchome.nsf/html/rchome/Futai/kourou06B6B0C9AF046CBC49257D0000099612.htm

20) 内閣府：経済財政運営と改革の基本方針2017～人材への投資を通じた生産性向上～（平成29年6月9日閣議決定）

http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2017/2017_basicpolicies_ja.pdf

21) 大山 篤：チームインターアクション Webコラム「定年前後の労働者が後悔しないために。」2016年8月29日公開。

<http://interactiondentaldata.blogspot.jp/2016/08/blog-post.html>

22) PRESIDENT Online：「リタイア前にやるべきだった……」後悔トップ20 【2】健康。

<http://president.jp/articles/-/12332>

23) 大山 篤, 安藤雄一, 澁谷智明, 藤田雄三, 須永昌代, 木下淳博：退職者の口腔保健に対する意識と現在の歯科受診状況. 第25回産業医・産業看護全国協議会抄録集 2015：16.

*URLの記載があるものは、いずれも2018年7月20日最終アクセス

Diversity of workers' employment conditions and industrial dental health

Atsushi Ohyama

(Health Administration Center, Tokyo Head Office, Kobe Steel, Ltd.)

Key Words : occupational health, occupational dental health, non-regular workers, employment formats, employment conditions

In Japan, the labor force is shrinking because of the falling birthrate and the aging population. In order for each company to maintain current workforce, it is necessary to secure adequate human resources. However, the employment conditions of workers are not necessarily good. The proportion of non-regular workers continues to increase, and their employment conditions are diverse. Since the diversity of employment conditions of irregularly employed workers has various influences on health care systems in their workplaces, it is necessary for us to consider occupational health measures including oral health promotion that can be applied to non-regular workers.

Health Science and Health Care 18 (1) : 15 – 19, 2018