人材派遣業における産業医活動

パソナグループ統括産業医 ● 濱本恒男

はまもと つねお●パソナグループ統括産業医、医療法人医王会丸の内トラストタワークリニック院長。パソナグループの医療顧問として、同グループの産業保健活動だけでなく、種々の医療関係の相談役となり活躍。千代田区医師会理事、東京都医師会難病医療相談委員、認定NPO法人スペシャルオリンピックス日本・東京理事なども務める。

1. はじめに

株式会社パソナグループは、国内グループ会社29社、海外グループ会社16社を管理し、拠点数は全部で112拠点あり、2012年11月現在、5,300名超の社員が、人材派遣・紹介、アウトソーシング、再就職支援、ライフソリューションの部門に分かれ従事している。また、人材派遣業として派遣されて就業している派遣労働者は現在、40,000～45,000名である。これらの会社と労働者に対し、労働安全衛生法と労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下、「労働者派遣法」という）に基づき、東京本社と大阪本社の健康管理室の産業医を中心として各地の嘱託産業医と連携し、健康管理を実践している。

社員の健康管理は他業種と特に変わりはないため、ここでは、人材派遣業における派遣労働者の産業医活動について述べる。

2. 派遣労働者における労働安全衛生

労働者派遣事業とは、派遣元企業が自己の雇用する労働者を、派遣先企業の指揮命令を受けて、この派遣先企業のために労働に従事させることを事業として行うことをいう。派遣労働者と正社員を比較したときの一番大きな違いは雇用契約である。正社員の場合は、就業する企業等と雇用契約を結び、それぞれの企業等の決めた就業規則などのルールに基づいて働くことになるが、派遣労働者は雇用契約を派遣元企業と結ぶことになる。したがって派遣労働者は、実際に働く派遣先企業からは仕事の指示を受けるだけで、給料の支払い・社会保険の加入手続き・定期健康診断等は派遣元企業が行うことになる。しかし、労働者派遣法には派遣元企業と派遣先企業が責任を負う事項が明記してあり、派遣元企業と派遣先企業の両方が産業医を選任し、派遣労働者の健康管理業務を行う必要がある。雇入時健診や定期健診は派遣元企業で実施しなければならず、有害業務に関わる健診の実施とその結果についての意見聴取などに関しては、派遣先企業で行い、その結果を派遣元企業に報告することになっている。派遣元企業と派遣先企業がお互いにきちんと派遣労働者の健康管理業務の実施と事後措置の対応をし、しっかり連携して心身ともに健康に働ける環境を提供することが重要である。

3. 派遣労働者の健康管理の現状と問題点

派遣元企業としては、いろいろな派遣先企業でさまざまな仕事をしている派遣労働者の健康管理業務の実践に、日々苦労している現状がある。派遣労働者が100％健康診断を受診し、安心して働けるようにする必要があるが、多くの派遣労働者は複数の派遣元企業に登録しており、派遣元企業に対する帰属意識が低い、健診場所が遠い、時間的に健診を受けることが難しいなど、多種の理由で受診徹底に苦労する。しかし、健康管理の根本である健診の受診徹底は絶対に必要であることから、できるだけ多くの医療機関を利用可能にし、就業後の夜７時まで、あるいは土・日曜日にも健診が受診できるようにするなどの配慮をしている。さらに派遣労働者の健診

受診時の年月日を記録して、必ず年に１回は受診しているかを確認し、未受診の派遣労働者には健診受診のお願いをする。それでも受診しない場合は、直接営業担当者から受診のお願いをしてもらうこともある。この営業担当者からの直接依頼が未受診者の受診促進に一番貢献している。また、派遣労働者が地域での健診受診や、個人的な健診受診、配偶者の会社の健診を受診している際には、その健康診断の結果報告書を提出してもらい、それを産業医が判定するなど、さまざまな方法を駆使して受診徹底を図っている。

また、健診以外の健康管理業務においても、健診後の事後措置、特殊健診、過重労働対策、メンタルヘルス対策などを徹底して実践していくためにいろいろな方策を用いている。営業担当者からの説明、パンフレットの配布、インターネットからの情報公開、産業医の面談、産業医の講演などにより具体的に、実践的に周知徹底できる努力をしているが、まだ多くの問題点が残っている。

健康診断実施後の事後措置において、就業上の配慮が必要なときは、派遣元企業と派遣先企業の緊密な連携が必要で、一般企業の正社員と同じレベルの対応ができ、派遣先企業にも信頼してもらえるようにすることで、派遣労働者の地位向上と人材派遣業の確固たる地位が得られるものと思う。また、パソナグループでは、年２回実施している全国の各拠点の責任者の営業会議にも必ず産業医が出席し、健診受診徹底を含めて派遣労働者の健康管理の重要性について話し、営業部門との相互理解を深めている。派遣労働者の健康管理業務は産業保健スタッフだけで完全に実践するには無理があり、営業部門の深い理解と信頼と協力が重要であり、パソナグループではこのことが大変うまく機能していると思う。

4. 派遣労働者の健康管理業務において今後求められること

派遣労働者の健康管理業務において一番大切なことは、健康で元気に働くために派遣労働者も、一般企業で働く正社員と同じレベルの健康管理体制で健康管理を受けられることである。健診の受診徹底をすることは当然のことだが、健診の内容も充実させることが求められている。パソナグループではピンクリボン運動に協賛して、大きく広報活動を実践して働く女性の乳がんの撲滅に力を入れている。最近ではメンタル的な相談もあり、カウンセリングやメディカルケアサービスにも注力し、その予防対策・早期発見に努めている。また、肺結核などの感染症の発生時には、感染症新法に基づく迅速な対応が要求されている。いずれにしても、派遣労働者のプライバシーの問題もあり、派遣元企業と派遣先企業の産業医の強い連携が求められている。今までにお互いの産業医が直接話し合う機会はほとんどなかったが、産業医同士ならば医師として迅速にいろいろなことに対応できると思う。今後、いかにお互いの産業医の距離を縮めてお互いの連携を重要視して活用していくかが、非常に大切なキーポイントになると考える。派遣労働者を“単なる労働者”と見るのではなく、派遣先企業の正社員と同じように処遇し、健康管理業務を実践していくことが、トラブルを防止するための最重要課題と考える。

5. おわりに

これまで36年間派遣元企業の産業医として活動してきたが、日々さまざまな新しい事案が発生し、その対応に追われて苦労の連続である。しかし、うまく対処ができて派遣労働者から感謝されたり、お礼の言葉を頂けるのが産業医を継続できる源で、まだまだ自分の理想には到達していないが、今後もいろいろと改善して、よりよい健康管理のあり方について模索していきたい。派遣労働者の健康管理の現状に理解を深めていただければ、今後ますます多様化していく産業医活動を実践していく上での一助になると思う。