

労働基準局 (安全衛生部、労災補償部)

労働者の生活、安全、健康を守る

労働基準局は、労働者の方々の生活、安全、健康を守り、適正な労働条件の下で、安心して働くことができる労働環境の実現を使命としています。また、東日本大震災の復旧・復興工事や東京電力福島第一原発での事故対応作業、除染作業などに従事する労働者の方々の安全確保や健康管理などにも取り組んでいます。



労働基準監督官による最低労働条件の確保など

全国の労働基準監督署には、労働者やその家族の方々から、長時間残業や賃金不払、解雇などについての相談が多数寄せられています。

我が国では、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法などの法令で、労働時間や賃金、職場での安全衛生などの労働条件の最低基準が定められていますが、こうした法令を企業に守らせる役割を担っているのが「労働基準監督官」です。

監督官は全国 325か所にある労働基準監督署に配置され、事業場を監督し、法令違反が認められた場合には、企業に速やかな改善を指導します。重大・悪質な事案については、捜査して検察庁に送検するなどの厳正な対応を行っています。

また、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方を実現するため、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進に向けた各企業の労使一体となった取組を支援し、推進しています。



『どらコーボク』
作：小路谷 純平、画：石川 サプロウ
小学館 ビッグコミック連載中

労働契約法の周知啓発と有期労働契約ルールの見直し

解雇や労働条件の切下げは、労働者の方々の生活に大きな影響をもたらすものです。労働契約法は、労使間のトラブルを未然に防止するため、労働契約に関する基本的なルールを定めた法律であり、その周知啓発に努めています。

また、全労働者の 3 分の 1 を占めるいわゆる非正規労働者の多くは、契約期間の定めのある労働契約（有期労働契約）で雇用されていますが、その実態をみると、契約の反復更新が常態化している一方、正社員と比べ、①雇用が不安定、②待遇等に格差が存在、③職業能力形成が不十分といった課題があります。

こうした課題に対処し、有期労働契約で働く方々の不安を取り除き、安心して働き続けられるようにするため、平成24年3月に改正労働契約法案を国会に提出しました（平成24年4月現在）。

◆有期労働契約（期間の定めのある労働契約）は、非正規労働者の大半に共通する特徴

役員を除く雇用者（全産業）：5,111万人

| | | | |
|-----------------|--------------------|------------|-------------|
| 正社員：3,355万人 | | | |
| 契約社員・嘱託（330万人） | パート・アルバイト（1,192万人） | 派遣社員（96万人） | 派遣社員（137万人） |
| *有期労働者（1,200万人） | | | |
| 非正規労働者（1,756万人） | | | |

資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）（年平均）」（平成22年）
*有期労働者数は、総務省「労働力調査（基本集計）（年平均）」（平成22年）及び厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査（事業所調査）」をもとに試算

労働災害防止対策の推進や震災からの復旧・復興を目指した取組

労働災害は長期的には減少傾向にありますが、依然として、休業4日以上死傷者数は年間で10万人を超えており、亡くなった方は千人を超えています。

このため、労働災害のない社会を目指して、各労働基準監督署では、企業に対する監督指導を行うとともに、企業が自主的にリスクアセスメント（危険性・有害性等の調査）を行うよう促しています。

また、東日本大震災やそれに伴う津波、原発事故により、未曾有の人的・物的被害が生じましたが、復旧・復興のための工事や東京電力福島第一原子力発電所での事故対応作業、原発から放出された放射性物質を除去する作業などに今も従事されている労働者の方々の安全や健康を確保することも、極めて重要な課題です。時々刻々と変化する課題に即応して安全衛生基準の見直しを行いながら、安全確保や健康管理などの徹底に全力で取り組んでいます。



労働安全衛生法の改正に向けて

近年、業務によるストレスで、うつ病などの精神障害を発病したとする労災請求件数が急増するなど、職場のメンタルヘルス対策が重要な課題となっています。こうした課題に対処し、労働者の方々の健康確保対策を推進するため、昨年12月に改正労働安全衛生法案を国会に提出しました（平成24年4月現在）。

迅速・適正な労災補償の実施

労働災害に被災した方や、不幸にも死亡された場合にはその遺族の方に対して、労災保険による給付を行っています。

労災保険は、原則として、労働者を使用するすべての事業に強制適用され、正規労働者が非正規労働者にかかわらず適用されます。そして、業務が原因で生じたけがや病気については、企業側の責任の有無にかかわらず、保険給付を受けることができます。

近年、精神障害など、業務が原因で生じたかどうかを判断することが難しい事案が増えてきていますので、専門家に検討いただき、精神障害の労災認定の基準を見直すなど、被災した労働者の方々の迅速に保護するための対応に努めています。

Key Word

「パワハラ」(職場でのいじめ・嫌がらせ問題)への対処

職場でのいじめ・嫌がらせ、いわゆる「パワハラ」に関する行政への相談は、増加傾向にあります。「パワハラ」が行われると、労働者の方々の仕事に対する意欲が低下したり、周囲の方々の士気や職場の雰囲気が悪化するなど、企業にとっても様々な損失をもたらされるとも言われています。

パワハラは、上司が部下に対して行うのが典型的ですが、労働者同士で行われる場合もあり、企業がどこまでそうした関係に関与できるのか、また、そもそもどのような行為が「パワハラ」に当たるのかなど、難しい問題もはらんでいました。そこで、労使関係者や有識者を交えた「円卓会議」で、こうした問題への取組の在り方などを提言にまとめ、企業や労働組合などに対する周知活動を始めました。

今後は、各企業での取組などの実態を調べ、さらに検討を続けていきます。

◆民事上の個別労働紛争相談件数のうち、いじめ・嫌がらせの割合は増加傾向

