

「労働条件の確保・改善を図る」 について

平成24年7月13日
厚生労働省労働基準局

労使に対する労働契約法等の周知徹底

労働契約法等の周知

背景

- 「非正規労働者の解雇・雇止め」や「正規労働者の労働条件の変更」「内定取消し」「入社直後の悪質な退職勧奨」等に係る労使間のトラブルが多発。
- 民事上の個別労働紛争に関する相談件数が高水準で推移
平成23年度 約25.6万件(前年度比3.8%増)
- 非正規労働者の増加と雇用の不安定化
平成12年 1273万人 → 平成22年 1756万人

業務の内容

近年、産業構造の変化が進む中で、ホワイトカラー労働者の増加、就業形態・就業意識の多様化、少子化の進展など、雇用・労働関係を取り巻く状況が変化し、労働条件の小グループ化や労働条件の変更の増加がみられ、労働条件の引下げ等に係る不満や紛争が増加している。

このような状況の下、個別労働紛争が防止され、労働者の保護が図られるよう、労働契約法等の周知、啓発を図ることとし、入社前後におけるトラブルに対処するためにも、これから労働者になろうとする者も含め、広く労働関係法令の教育、情報提供等を実施する。

(平成23年度労働契約法等活用支援事業)

○ 一般労働者向けセミナーの開催

労働者等に対して、労働契約法や労働基準法等の労働関係法令、判例等について、研修テキストに基づき解説するセミナーを開催する。

○ 就職内定者など就職前の学生向けセミナーの開催

就職内定者など就職前の学生を対象として、入社前後の「内定取消し」「試用期間」「自宅待機」等労働契約法等に明文がないルールについても周知を行う。

最低賃金制度及び最低賃金額の周知徹底

最低賃金制度等の周知

背景

○最低賃金制度は、国が法的強制力をもって賃金の最低額を定め、使用者にその金額以上の賃金を支払わせようとする制度であり、就業形態の多様化等が進展する中で、賃金の低廉な労働者の労働条件を下支えし、その改善を図るセーフティネットとして重要な役割を果たしている(最低賃金法第1条など)。

○また、近年、最低賃金額の水準に係る法改正や枠組みがなされている。

・最低賃金法改正法の施行(平成20年7月1日)

最低賃金について、生活保護との整合性も考慮するよう決定基準を明確化

・雇用戦略対話における最低賃金引上げ目標(※)に関する合意(平成22年6月3日)

2020年までの「できる限り早期に全国最低800円を確保し、景気状況に配慮しつつ、全国平均1000円を目指すこと」を、政労使の間で合意

※新成長戦略で掲げている「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長」が前提

・新成長戦略の閣議決定(平成22年6月18日)

上記の合意を受けて、最低賃金の引上げについて、2020年までの目標として「全国最低800円、全国平均1000円」が掲げられた。

○ 近年の最低賃金の引上げの状況

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
時間額	687	703	713	730	737
前年比	+14	+16	+10	+17	+7

施策の概要

○最低賃金制度がセーフティネットとして有効に機能するためには、最低賃金制度及び改定された最低賃金額を、労使をはじめ国民全般に広く周知徹底を図ることが重要。

(具体的施策)

○最低賃金制度及び最低賃金額の周知を目的として、以下の取組みを実施

・地方公共団体を通じた周知

市町村広報誌への最低賃金制度及び最低賃金額の掲載依頼

・マスメディア等を通じた周知

各種広告媒体(ポスター、リーフレット等)の作成、新聞広告、主要駅などへのポスター掲示及びインターネットによる広報等

労働基準監督機関が目指すもの(基本的使命)

- 憲法第27条第2項に基づき労働条件の最低基準を定める労働基準法や労働安全衛生法等の労働基準関係法令(違反に罰則)の実効を確保する。
- この機能を担う国直轄の機関として、労働基準監督機関が労働基準法に規定されている。

【対象】全国の1人でも労働者を使用する事業場

(約400万事業場:「平成18年事業所・企業統計調査」、約5,240万労働者:「平成21年労働力調査」(総務省統計局))

【監督機関の体制】《参考》ILO第81号条約(1953年批准)第4条第1項「労働監督は、加盟国の行政上の慣行と両立しうる限り、中央機関の監督及び管理の下に置かなければならない。」

厚生労働省(本省)

指揮監督(労働基準法
第99条第1項)

- ・労働基準法など労働条件の最低基準の定立
- ・法令の適用に当たって労働局、監督署からの随時の疑義照会に対する回答等
- ・労働基準監督官の権限行使の全国統一的な運用を確保するための労働局への指導(監察)
 - ・都道府県を超える広域事案の指導調整
- ・全国一斉の監督指導(名ばかり管理職問題についての一斉監督など)の指示
- ・労働基準監督官制度(試験、採用、研修など)の運用

都道府県労働局(47局)

指揮監督(労働基準法
第99条第2項)

- ・監督署に対する年間監督計画の作成方針の指示と作成された計画が適切かどうかの審査
- ・監督計画に沿って監督が行われているか、使用停止命令など事業活動への影響の大きい処分が適切に行われているかの確認・指導(監察)
 - ・署の管轄を超える広域事案の指揮
- ・重大・悪質な労働基準関係法令違反の事案の処理方針の指示、地方検察庁との連携

労働基準監督署(325署)

事業場数、労働者数、危険有害業務の状況、利用者の利便性、組織の効率性を考慮し、配置

- ・労働基準監督官が個別事業場に対し監督を行い労働基準関係法令違反を是正指導
- ・労働基準監督官が司法警察員として重大・悪質な労働基準関係法令違反の事案を送検
 - ・労働者からの申告の受付
- ・就業規則、「36協定」など労使協定の受理・指導

(参考)「『2020年までの目標』と達成に向けた施策」(平成22年6月3日雇用政策対話合意)

「労働基準監督法令の履行の確保のため、労働基準行政の強化を図るとともに、増加を続ける個別労働紛争の円滑かつ迅速な解決の促進を図るため、体制の強化及び一層の業務効率化を図る。」

【最近の主要な重点課題】 過重労働、サービス残業の問題化、リーマンショック以降の厳しい経済・雇用情勢を背景に、①長時間労働の抑制、②賃金不払残業の防止、③賃金不払・違法解雇の是正、が重点課題