

第2部 主な厚生労働行政の動き

第3章 労働者が安心して快適に働くことができる環境整備

第1節 労働条件の確保・改善

1 労働条件の確保・改善対策

経済社会が大きく変化し、企業経営をとりまく環境も依然として厳しい中において、労働条件の引下げ、会社都合による解雇等に関連して解雇予告がなされないなど法定労働条件の履行を確保する上での問題も顕在化しており、今後もこの傾向が続くことが懸念される。

このため、経済・雇用情勢等を注視し、企業倒産、事業場閉鎖等に伴い法定労働条件の履行確保上の問題が懸念される事案に対しては、早期に情報を把握するとともに、賃金・退職金の支払、社内預金の保全等についても早い段階から迅速かつ的確に対応し、賃金不払事案等の発生防止および早期解決に努めている。また、解雇、賃金不払事案等の申告・相談に対しては、申告・相談者が置かれている状況に意を払い、労働基準関係法令上の問題が認められる事案については、その迅速かつ的確な対応を図っている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第3章 労働者が安心して快適に働くことができる環境整備

第1節 労働条件の確保・改善

2 近時の労働時間の監督指導・集団指導について

労働時間に関する法令違反としては、労働基準法第32条(労働時間)および第40条(労働時間及び休憩の特例)に係るものが2000(平成12)年で約3万100件、同法第37条(時間外、休日及び深夜の割増賃金)に係るものが約1万4,600件みられた。これは、1999(平成11)年には、労働基準法第32条および第40条に係る違反が約2万5,700件、同法第37条(時間外、休日及び深夜の割増賃金)に係る法違反が約1万1,500件であったことと比較すると増加傾向にあるといえることができる。

こうした現状を踏まえ、週40時間労働制未実施の事業場に対し、監督指導、集団指導を実施し、その遵守等法定基準の徹底を図っている。

また、常時10人未満の労働者を使用する商業・サービス業等の労働時間の特例措置対象事業場の法定労働時間が、本年4月より週44時間労働制へ短縮されたことから、同様に、法定基準の遵守の徹底を図っている。

さらに、2000年11月30日になされた中央労働基準審議会の建議を受け、使用者が労働者の労働時間を適正に把握する責務があることを改めて明確にし、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を示した基準を策定し、その周知徹底を図るため、集団指導等を行っているところである。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準

労働基準法上、使用者は、割増賃金も含め適正に賃金支払を行う義務がある。その適正な支払のためには、使用者が、始業・終業時刻の把握等労働時間を適正に管理することが前提となる。しかしながら、労働時間管理の現状をみると、使用者による労働時間の把握が適正に行われていないことに起因した過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が見られるところである。

このような背景の下、2000年11月30日になされた中央労働基準審議会の建議を受け、労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化を図ることにより、過重な長時間労働およびサービス残業の防止を図ることを目的として、2001(平成13)年4月6日付けで「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」を策定し、その遵守について使用者に指導を行っているところである。

本基準では、使用者が自ら現認することやタイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を把握することなどを定めているが、この中で、やむを得ず自己深刻制を採用する場合には、対象労働者に適正な自己申告を行うよう十分な説明をすること、必要に応じた実態調査の実施等の措置を講ずることを定めている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第3章 労働者が安心して快適に働くことができる環境整備

第1節 労働条件の確保・改善

3 司法処分

労働基準監督機関が行った監督指導の結果、重大・悪質な法違反が認められた場合には、その刑事責任を追及すべく司法処分を行うが、2000(平成12)年におけるその状況をみると、1,385件と1999(平成11)年に比べ123件増加している。

司法処分については、労働基準監督署に配属された労働基準監督官が処理しているが、複雑かつ大型化する事件を迅速かつ効率的に処理するため「特別司法監督官」を北海道、埼玉、東京、神奈川、新潟、静岡、愛知、京都、大阪、兵庫、広島および福岡労働局に配置し、捜査体制の充実、強化を図っている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第3章 労働者が安心して快適に働くことができる環境整備

第1節 労働条件の確保・改善

4 いわゆる労災かくしの排除について

労災かくしに関しては、従来より労働者死傷病報告の提出を適正に行うよう指導を徹底するとともに、万一労災かくしの存在が明らかになった場合には、再発防止の徹底を図るために厳正な措置を講じている。

また、労働者死傷病報告書、休業補償給付支給請求書等の関係書類に関して突合を行うこととしているほか、行政が実施する建設現場への安全パトロールの際に労災かくし防止に関するリーフレットを配付すること等により、労災かくし防止のための啓発活動を行っている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第3章 労働者が安心して快適に働くことができる環境整備

第1節 労働条件の確保・改善

5 未払賃金立替払事業

賃金は労働契約の基本的要素であり、労働者とその家族の生活の原資であるにもかかわらず、企業が倒産して事業主に賃金支払能力がない場合には、実質的に労働者は賃金支払いを受けることができない実情にある。

このため、「賃金の支払の確保等に関する法律」に基づき、企業の倒産のため事業主から賃金の支払を受けられないまま退職した労働者に対して、未払賃金のうち定期給与(毎月きまって支給される賃金)および退職手当の一定の範囲のものを、国(労働福祉事業団)が事業主に代わって支払を行うという未払賃金立替払事業を実施しているところである。

本事業については、昨今の厳しい経済情勢を反映して、本年度においても6月までの累計では、前年度の同月に比し、企業数、支払者数、立替払支給額のいずれも増加傾向にある。

このような状況を踏まえ、厚生労働省においては、本事業の迅速・適正な業務処理を行っているところである。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第3章 労働者が安心して快適に働くことができる環境整備

第1節 労働条件の確保・改善

6 賃金・労働時間対策

(1) 労働時間短縮

1) 労働時間短縮の目標

労働時間の短縮は、豊かで安心できる経済社会の創造を目指す上での重要課題の一つとなっている。政府は経済計画等において、労働時間短縮の目標として「年間総実労働時間1800時間」を掲げており、厚生労働省としてこの達成・定着に努めているところである。

2) 労使の自主的な取組みの推進

1992(平成4)年、労働時間の短縮の促進に向けた労使の自主的な努力を促進するため、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法(時短促進法)が公布・施行された。その後、1993(平成5)年に施策の拡充のための改正を、1997(平成9)年に廃止期限の延長の改正を行い、労働時間短縮に向けた施策を推進してきた。法施行の1992年度から1999年度までの間、年間総実労働時間は1,958時間から1,848時間まで減少したが、同法の廃止期限であった2001(平成13)年3月までに年間総実労働時間1,800時間を達成することは困難であると考えられたため、さらに同法を2006(平成18)年3月31日まで延長した。なお、2000(平成12)年度の年間総実労働時間は1,854時間であった。

図3-1-1 労働者1人平均年間総実労働時間の推移(年度、確報)

図3-1-1 労働者1人平均年間総実労働時間の推移（年度、確報）



資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1. 事業所規模30人以上。

2. 数値は、年度平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

3. 所定外労働時間は、総実労働時間から所定内労働時間を引いて求めた。

4. 1983年度以前の数値は、各月次の数値を合算して求めた。

労働時間の短縮に向けては、これまで、

- i 年次有給休暇の取得促進
- ii 完全週休2日制の普及促進
- iii 所定外労働の削減

を柱に取り組んできたが、iiについては週40時間制の定着を通じ一定の成果はみられたものの、iについては、労働基準法の改正により付与日数は増えたものの取得率は5割程度で推移しており、iiiについては144時間(1992年度)から134時間(1999年度)とほぼ横ばいで、十分な成果がみられていないことから、i、iiiに重点を置き施策に取り組んでいるところである。

具体的には、中小企業団体の時短のための支援事業、年休の計画的付与制度、フレックスタイム制等労働時間制度の改善のための事業、長期休暇の普及促進に係る事業等を推進しているところである。

3)法定労働時間の遵守

法定労働時間は、1988(昭和63)年より段階的に短縮され、現在、週44時間制をとっている特例措置対象事業場を除き週40時間制が全面的に実施されており、すべての事業場において法定労働時間が遵守されるよう、引き続き、指導等を行い、その徹底を図っていくこととしている。

規格業務型裁量労働制

経済社会の構造変化や労働者の就業意識の変化等が進む中で、活力ある経済社会を実現していくために、事業活動の中核にある労働者が創造的な能力を十分に発揮し得る環境づくりが必要となり、また、労働者の側にも、自らの知識、技術や創造的な能力をいかし、仕事の進め方や時間配分に関し主体性を持って働きたいという意識が高まってきた。

こうした状況に対応した新たな働き方のルールを設定する仕組みとして、事業運営上の重要な決定が行われる企業の本社などにおいて企画、立案、調査および分析を行う労働者を対象とした「企画業務型裁量労働制」が2000(平成12)年4月1日より施行されている。

(2) 最低賃金制度の適正な運営

最低賃金制とは、国が法的強制力をもって賃金の最低限を規制し、使用者は、その金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度である。我が国では、低賃金労働者の生活の安定、労働力の質的向上および事業の公正な競争の確保に資することを主な目的として「最低賃金法」の下で制度の運営が行われている。

現在、最低賃金としては、各都道府県内のすべての使用者および労働者に適用される「地域別最低賃金」と、各都道府県内の特定の産業の使用者および労働者に適用される「産業別最低賃金」が設けられ、2001(平成13)年4月1日現在、全国で300件の最低賃金が決定されており、これらの最低賃金が適用される労働者はおよそ5,100万人に及んでいる。

図3-1-2 2000(平成12)年度地域別最低賃金額の改定状況

図3-1-2 2000（平成12）年度地域別最低賃金額の改定状況

（単位：円）

都道府県名	事項別	日 額	時 間 額	発行予定年月日
北海道		5,060	633	平成 12.10.1
青森		4,795	600	12.10.1
岩手		4,795	600	12.10.1
宮城		4,897	613	12.10.1
秋田		4,795	600	12.9.30
山形		4,797	600	12.10.1
福島		4,833	606	12.10.1
茨城		5,132	642	12.9.30
栃木		5,143	643	12.10.1
群馬		5,111	639	12.10.1
埼玉		5,372	673	12.10.1
千葉		5,372	672	12.10.1
東京		5,559	703	12.10.1
神奈川		5,558	701	12.10.1
新潟		5,089	637	12.9.30
富山		5,116	640	12.10.1
石川		5,123	641	12.10.1
福井		5,095	637	12.10.1
山梨		5,131	643	12.10.1
長野		5,126	641	12.10.1
岐阜		5,302	663	12.10.1
静岡		5,329	667	12.10.1
愛知		5,411	677	12.10.1
三重		5,300	663	12.10.1
滋賀		5,163	647	12.10.1
京都		5,372	673	12.10.1
大阪		5,560	699	12.9.30
兵庫		5,353	671	12.9.30
奈良		5,125	643	12.10.1
和歌山		5,122	641	12.10.1
鳥取		4,831	605	12.10.1
島根		4,818	603	12.10.1
岡山		5,082	636	12.10.1
広島		5,104	638	12.10.1
山口		5,055	632	12.10.1
徳島		4,852	607	12.10.1
香川		4,891	613	12.10.1
愛媛		4,852	607	12.10.1
高知		4,845	606	12.10.1
福岡		5,107	639	12.10.1
佐賀		4,796	600	12.10.1
長崎		4,797	600	12.10.1
熊本		4,799	600	12.10.1
大分		4,797	600	12.10.1
宮崎		4,795	600	12.10.1
鹿児島		4,796	600	12.10.1
沖縄		4,796	600	12.10.1

（注） 時間額は、賃金の大部分が時間によって定められている労働者に適用される。

なお、2001年4月1日現在の最低賃金の全国加重平均日額は、地域別最低賃金5,256円、産業別最低賃金5,989円となっている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第3章 労働者が安心して快適に働くことができる環境整備

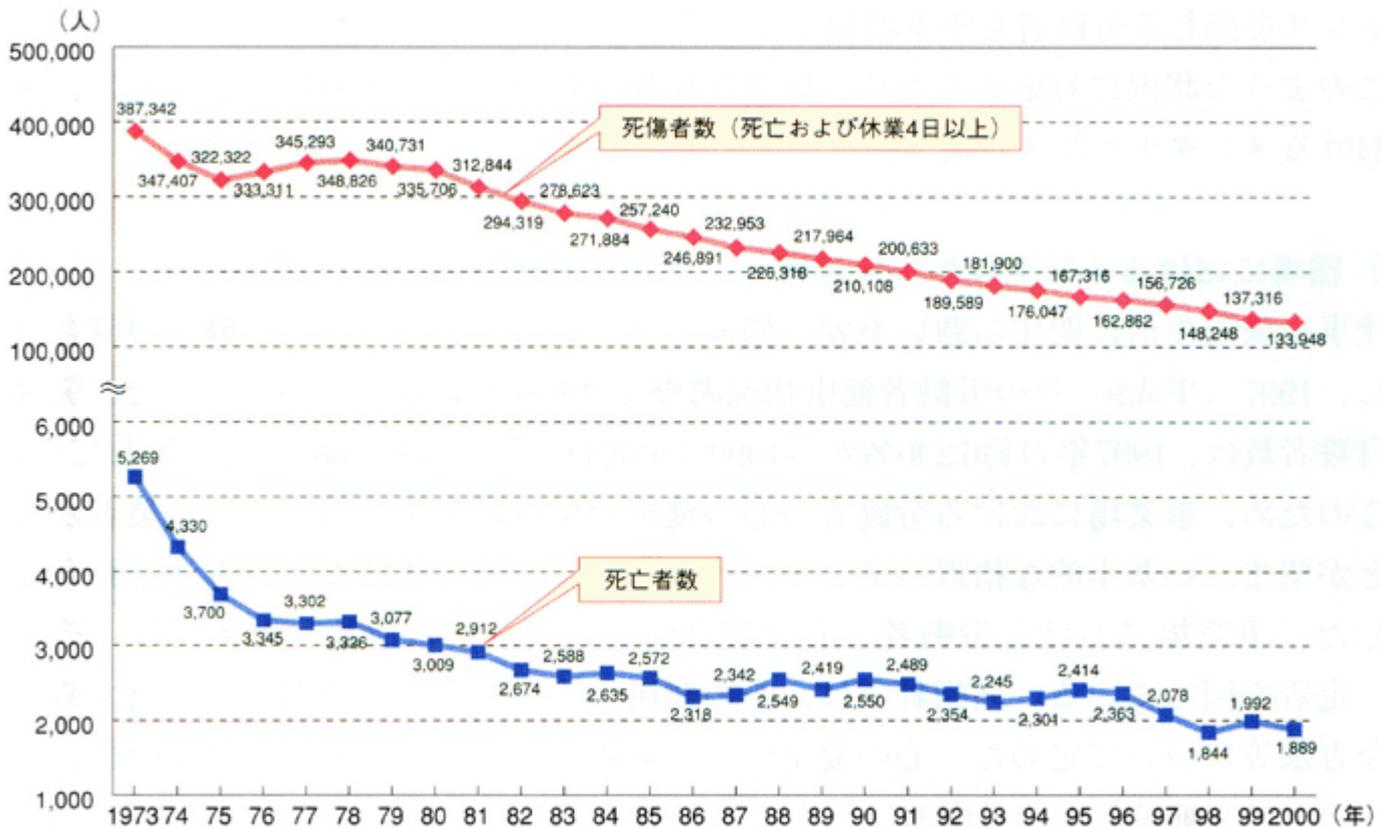
第2節 労働者の安全と健康の確保

1 労働災害の現状とその対策

我が国の労働災害による死傷者数は、長期的には減少しているものの、近年、その減少率に鈍化傾向がみられ、今なお年間約56万人にのぼっている。この内、休業4日以上死傷者数は、2000(平成12)年は13万3,948人と1999(平成11)年と比較して3,368人減少した。業種別にみると、製造業が3万7,670人で最も多く、次いで建設業の3万3,599人となっており、この2業種で全体の5割以上を占めている。

図3-2-1 労働災害発生状況の推移

図3-2-1 労働災害発生状況の推移



資料：厚生労働省労働基準局調べ

死亡災害についてみると、2000年は、1889人と3年連続で2,000人を下回り、1999年と比較して103人減少した。業種別にみると、建設業が731人(全体の38.7%)で最も多く、次いで製造業が323人(同17.1%)、陸上貨物運送事業が271人(同14.3%)となっている。

厚生労働省においては、1998(平成10)年度を初年度とし、2002(平成14)年度を目標年度とする第9次労働

災害防止計画を策定し、死亡災害については年間2,000人台で一進一退を繰り返している現状を打破しその大幅な減少を図ること、計画期間中における労働災害総件数を20%減少させること等の目標を掲げ、建設業における労働災害防止対策、交通労働災害防止対策をはじめとする各種の対策を推進しているところである。これらに加えて新たに、「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」を策定し、「計画-実施-評価-改善」という一連の過程を定めることによって事業場の継続的な安全衛生管理体制を確立できるよう、その普及を図っている。

また、2001(平成13)年6月には、労働災害防止上の重要な課題となっている機械による災害の一層の防止を図るため、すべての機械に適用できる包括的な安全方策等に関する基準として「機械の包括的な安全基準に関する指針」を策定し、その周知を図っているところである。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第3章 労働者が安心して快適に働くことができる環境整備

第2節 労働者の安全と健康の確保

2 労働者の健康確保対策

我が国の労働者の健康をとりまく状況をみると、依然として、じん肺、有機溶剤中毒等の職業性疾病は後を絶たず、今なお、年間8,000人近くの労働者がり患している。また、一般定期健康診断の結果、何らかの所見を有する労働者が年々増加する傾向にあり、有所見率は4割を超えている。このほか、仕事や職場生活に関する不安、悩み、ストレスを感じる労働者も年々増加している。

このような状況に対応するため、職業性疾病予防対策の一層の推進とともに、職場におけるメンタルヘルス対策等、主に次の施策を推進しているところである。

(1) 職場におけるメンタルヘルス対策

仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合は増加し、1997(平成9)年の労働者健康状況調査では約63%に達している。また、労働者の自殺者数は、1997年の約6,200名から1999(平成11)年には約8,600名と急増している。

このため、事業場における労働者の心の健康の保持増進を図るため、事業者が行うことが望ましい基本的な措置(メンタルヘルスケア)の具体的な実施方法を総合的に示した「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」を策定し、その普及・定着を図っている。同指針では、心の健康づくりに関する問題点を解決する具体的な方法等について定めた「心の健康づくり計画」を策定し、同計画に基づき、次の四つのケアを継続的かつ計画的に行うことが重要であるとしているものである。

ア セルフケア(労働者が自ら行うストレスへの気づきと対処)

イ ラインによるケア(管理監督者が行う職場環境等の改善と相談への対応)

ウ 事業場内産業保健スタッフ等によるケア(産業医等による専門的ケア)

エ 事業場外資源によるケア(事業場外の専門機関によるケア)

(2) 産業保険推進センターおよび地域産業保険センター事業

労働者の健康確保に重要な健康診断と、その結果に基づく事後措置が適切に行われるためには、産業医、衛生管理者を中心とした専門家による産業保健サービスを充実する必要がある。

このため、産業医等の機能が十分発揮できるよう支援を行うための中核的組織として、都道府県ごとに産業保健推進センターの整備を図り、事業場内における健康管理体制の充実を図っている(2001(平成13)年度現在42か所)。産業保健推進センターでは、1)地域産業保健センターに対する支援、2)産業保健に関する専門的相談、3)産業保健情報の収集提供等、4)産業医等に対する研修およびその支援、5)産業保健に関する広報啓発等の業務を行っている。

また、小規模事業場にあっては、経営基盤が脆弱であること等の理由により、事業者が独自に医師を確保し、労働者に対する健康指導、健康相談等の産業保健サービスを提供することが困難な状況にある。このため、産業医を選任する義務のない50人未満の小規模事業場の事業者およびそこで働く労働者に対

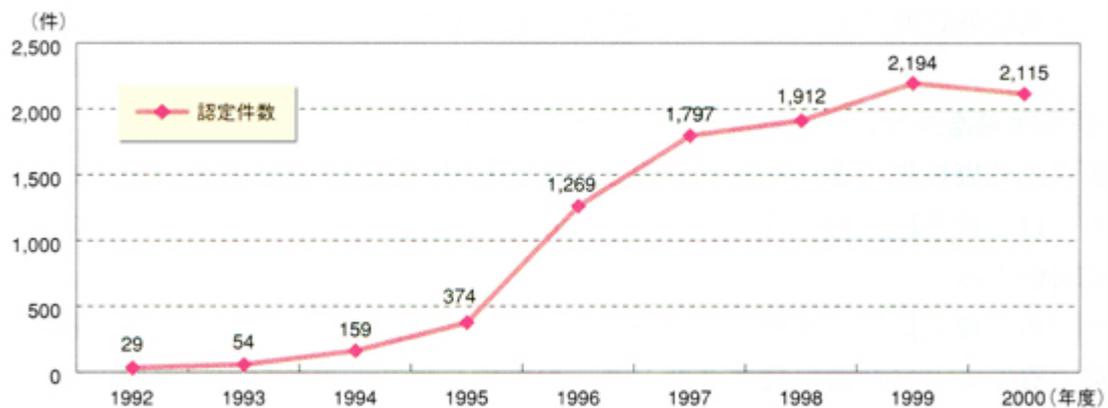
する産業保健サービスを充実させることを目的として、地域産業保健センター事業を郡市区医師会に委託して、全国347か所で、1)健康相談窓口(メンタルヘルス相談窓口を含む)の開催、2)個別訪問による産業保健指導の実施、3)産業保健情報の提供等の業務を行っている。

(3) 快適職場づくりと喫煙対策

快適職場づくりについては「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」の普及・定着に努めるとともに、事業場で作成した快適職場推進計画の認定を行うなどにより、喫煙対策も含め、事業場における安全衛生水準の向上のための快適職場づくりの促進を図ってきたところである。この結果、快適職場推進計画の認定件数は年々増加し、2000(平成12)年度は2,100件となっている。快適職場推進計画の認定を受けた事業場においては、事業場のイメージ、職場の雰囲気、職場の整理整頓等が改善されたとする割合が約7～9割に達している。

図3-2-2 快適職場推進計画認定状況の推移

図3-2-2 快適職場推進計画認定状況の推移

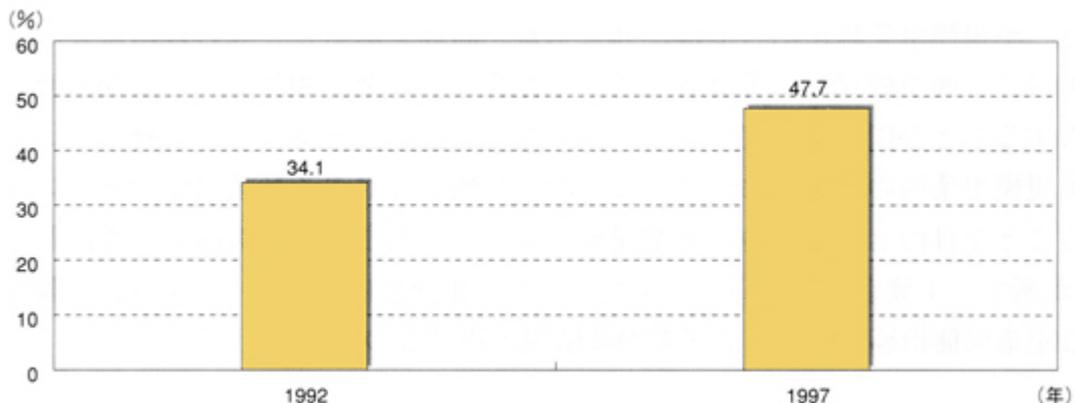


資料：厚生労働省労働基準局調べ

また、快適職場づくりの一環として推進している喫煙対策については、受動喫煙の防止のため「職場における喫煙対策のためのガイドライン」を策定し、事業場における組織的な取組みの促進を図っているところであるが、喫煙対策に取り組んでいる事業場は増加しているもののいまだ約5割であり、職場での喫煙に関して不快感がある労働者の割合も約5割と高い状況である。

図3-2-3 喫煙対策実施事業場割合

図3-2-3 喫煙対策実施事業場割合



資料：厚生労働省「労働者健康状況調査」

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 主な厚生労働行政の動き

第3章 労働者が安心して快適に働くことができる環境整備

第2節 労働者の安全と健康の確保

3 化学物質による労働者の健康障害の防止対策

(1) 事業場における自主的な化学物質管理の促進

労働現場における化学物質対策としては、従来、有害性の高い物質を対象として製造等の禁止や、製造・取扱いにおける管理について規制措置を実施してきた。

しかしながら、現在、我が国の産業界で使用されている化学物質は約5万5,000種類と言われ、さらに毎年600～700種類の化学物質が新たに導入されている。

このため、厚生労働省では、事業場における自主的な化学物質管理を進めていく観点から、事業場における化学物質管理計画の策定、有害性の特定、リスクアセスメントおよび健康障害防止対策の実施、監査の実施、人材の養成等の内容を盛り込んだ「化学物質による健康障害を防止するため必要な措置に関する指針」(化学物質管理指針)を策定し、その普及・定着に努めているところである。

さらに、厚生労働省においては、事業場の自主的な化学物質管理を支援するため、化学物質管理指針、化学物質等安全データシート(MSDS)の周知・啓発、化学物質管理を担当する人材の養成支援などを柱とする、化学物質管理支援事業を2000(平成12)年度から実施している。

(2) ダイオキシン類対策

廃棄物焼却施設における労働者のダイオキシン類ばく露防止対策については、従来から必要な行政指導を行ってきたが、これらの実績を踏まえ、2001(平成13)年4月25日に、労働安全衛生規則および安全衛生特別教育規程を改正し、廃棄物焼却施設における焼却炉の運転、点検等の作業又は解体作業を対象とし、特別教育の実施、空気中のダイオキシン類濃度の測定、発散源の湿潤化、ばく露防止のための保護具の使用等を義務づけた。

また、改正労働安全衛生規則等に規定された事項を含め、事業者が講ずべき基本的な措置を一體的に示し、これらを総合的に講じることにより、労働者のダイオキシン類へのばく露防止の徹底を図ることを目的として、2001年4月25日に「廃棄物焼却施設内作業におけるダイオキシン類ばく露防止対策要綱」を定めた。

厚生労働省においては、法令、要綱に定めた措置の徹底により、労働者のダイオキシン類ばく露防止を図っているところである。

(3) エチレンオキシド対策

滅菌作業等で使用されるエチレンオキシド(別名酸化エチレン)については、人に対する発がん性が認められたことから、エチレンオキシドを製造し、又は取り扱う作業に従事する労働者の健康障害防止を図る観点から、2001(平成13)年3月28日に労働安全衛生法施行令を改正するとともに、同年4月27日に労働安全衛生規則および特定化学物質等障害予防規則を改正し、エチレンオキシドの発散防止、作業環境測定の実施等必要な措置を定めた。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 主な厚生労働行政の動き

第3章 労働者が安心して快適に働くことができる環境整備

第3節 迅速・適正な労災補償の実施

1 労災補償の現状

労災保険制度は、業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害又は死亡等に対し迅速かつ公正な保護を行うために保険給付を行い、あわせて被災労働者の社会復帰の促進等を図るため労働福祉事業を行い、もって労働者の福祉の増進に寄与することを目的とする制度である。

保険給付としては、1)治療を要する場合に支給される療養(補償)給付、2)療養のため賃金を受けない場合に支給される休業(補償)給付、3)療養開始後1年6か月を経過しても治らず一定程度の障害の状態にある場合に支給される傷病(補償)年金、4)治った後に身体に一定の障害が残った場合に支給される障害(補償)給付、5)死亡した場合に支給される遺族(補償)給付および葬祭料(葬祭給付)、6)傷病(補償)年金又は障害(補償)給付を受けており、常時又は随時介護が必要な状態で、現に介護を受けている場合に支給される介護(補償)給付、7)事業主の行う定期健康診断において脳・心臓疾患に関連する項目で異常の所見がみられた場合に支給する二次健康診断等給付がある。

1999(平成11)年度における労災保険給付の受給者数をみると、新たに保険給付の支払を受けた被災労働者数(全国)は、業務災害による者が55万5,452人、通勤災害による者が4万7,401人、全体で60万2,853人となっており、前年度に比べ2万2,574人(3.6%)減となっている

第2部 主な厚生労働行政の動き

第3章 労働者が安心して快適に働くことができる環境整備

第3節 迅速・適正な労災補償の実施

2 「過労死」等の労災補償の実施

近年の厳しい雇用環境を背景として、長時間労働や仕事によるストレスなどを原因とする脳・心臓疾患、精神障害や自殺に関する労災請求事案が増加しているが、これらは「過労死」や「過労自殺」とも呼ばれ、その労災補償の動向を含めて社会的に注目されている。

そのため、「過労死」等の労災補償に当たっては、「脳・心臓疾患の認定基準」や「精神障害の判断指針」を定め、それによりの確な労災認定が行われるよう努めているところであるが、図3-3-1のとおり「過労死」等に係る労災請求件数が大幅に増加してきていることから、これらの迅速・適正な労災補償の実施が行政課題となっている。

図3-3-1 「過労死」および「過労自殺」の労災補償状況(1998(平成10)年度～2000(平成12)年度)

図3-3-1 「過労死」および「過労自殺」の労災補償状況
(1998(平成10)年度～2000(平成12)年度)

		(件)		
		1998年度	1999年度	2000年度
過労死	請求件数	466	493	617
	認定件数	90	81	85
過労自殺	請求件数	42	155	212
	認定件数	4	14	36

資料：厚生労働省労働基準局調べ

- (注) 1. 「過労死」とは、脳・心臓疾患（負傷に起因するものを除く。）を発症し、あるいは発症後死亡したものをいう。
2. 「過労自殺」とは、精神障害を発病し、あるいは発病後自殺したものをいう。
3. 認定件数は当該年度に請求されたものに限るものではない。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第3章 労働者が安心して快適に働くことができる環境整備

第3節 迅速・適正な労災補償の実施

3 労働福祉事業

労災保険では、被災された労働者やその遺族の方などの福祉の増進を図るために労働福祉事業を行っている。労働福祉事業は、主に次の四つに分かれる。

- (1) 被災労働者の円滑な社会復帰を促進するために必要な事業
労災病院等の設置・運営等
- (2) 被災労働者および遺族の援護を図るために必要な事業
 - 1) 保険給付を受けられる方に対する特別支給金の支給
 - 2) 被災労働者の子弟の修学を支援する労災就学等援護費の支給
 - 3) 重度被災労働者の介護を支援する労災特別介護施設(ケアプラザ)の運営等
- (3) 労働者の安全および衛生の確保を図るために必要な事業
- (4) 適正な労働条件の確保を図るために必要な事業

会社の倒産等により未払いとなった賃金の一部を立て替えて支給する未払賃金の立替払事業等

「二次健康診断等給付」の創設

近年、業務によるストレスや過重な負荷による脳・心臓疾患の発注(「過労死」等)が増加していることからこれらの疾患を予防するため、2001(平成13)年4月から労災保険に「二次健康診断等給付」が創設された。

二次健康診断等給付は、直近の定期健康診断等の結果、脳・心臓疾患を発症する危険性が高いと判断された方々に対して、脳血管および心臓の状態を把握するための二次健康診断および脳・心臓疾患の発症の予防を図るための医師等による特定保健指導を、受診者の負担なく受けることができる新しい制度である。



(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 主な厚生労働行政の動き

第3章 労働者が安心して快適に働くことができる環境整備

第4節 勤労者生活の充実

1 勤労者生活をめぐる現状と取組み

我が国の経済が厳しい状況にある一方で、雇用・産業構造の変化や高齢化、働き方の多様化等のさまざまな構造変化が急速に生じている。こうした中で、勤労者が自らの主体性を軸に据えて、職場、家庭、地域における生活が生涯を通じてそれぞれ充実し、かつ相互にバランスを保った、ゆとり、安心、活力ある生活を実現することができるよう、条件整備を図る必要がある。

このため、勤労者財産形成促進制度(財形制度)により勤労者の計画的な財産形成を促進するほか、勤労者がボランティア活動等に参加しやすくなるような環境整備を促進するなど、勤労者が自由時間を充実して過ごせるような対策を講じている。さらに、就業形態の多様化に対応することができる働き方としてテレワークの普及事業を推進している。

(1) 勤労者のボランティア活動への参加促進

勤労者が仕事を離れてボランティア活動に参加することは、在職中の勤労者生活の視野を広げるだけでなく、生きがい対策にもつながるほか、地域社会におけるネットワークの形成にも資するものである。

しかし、勤労者に対する調査によると、ボランティア活動に関心がある人が約7割と多いのに対し、現在ボランティアをしている人は2割に満たず、現在はやっていないが今後やってみたいとする人は6割となっている。このギャップの理由としては、参加する時間がないことのほか、参加するきっかけや機会の不足、活動に必要な知識や情報の不足があると考えられる。

このため、厚生労働省では2000(平成12)年度から「勤労者マルチライフ支援事業」を実施している。この事業は、都道府県の経営者協会と非営利活動団体(Nonprofit Organization:NPO)・ボランティア支援団体に配置されるプロジェクト・マネージャーが中心となり、お互いに連携しつつ、勤労者のボランティア活動への参加意欲の喚起、きっかけづくりをするものである。2000年度は事業の準備段階として、企業および勤労者へのアンケートや情報収集を実施したが、2001(平成13)年度からは11都府県(茨城、群馬、東京、神奈川、長野、愛知、京都、大阪、兵庫、広島、山口)において、事業を本格的に実施することとしている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第3章 労働者が安心して快適に働くことができる環境整備

第4節 勤労者生活の充実

2 中小企業勤労者をめぐる現状と取組み

中小企業は我が国の経済社会において重要な地位を占めているが、中小企業で働く人たちの労働福祉の状況は、大企業で働く人たちに比べると、なお十分なものとはいえない状況にある。

このため、労働福祉における企業規模間格差の是正という観点から、退職金や福利厚生といった分野において中小企業を支援することにより、中小企業で働く人たちの生活がより豊かなものとなるように、中小企業退職金共済制度の普及や、中小企業勤労者福祉サービスセンター事業の推進などの施策を行っている。

中小企業退職金共済制度においては、従来より、事業主が新たに制度に加入する場合や、掛金を増額する場合に、国が一定の助成をしてきたところであるが、限られた財源の中で加入促進等の効率化を図るため、助成率の引上げ、助成期間の短縮、短時間労働者への上乗せ助成等を内容とする見直しを行い、2001(平成13)年度より実施することとした。

具体的には、新たに制度に加入する事業主に対して、加入4か月目から1年間、5,000円を上限として、月額額の2分の1の補助(短時間労働者の場合にはさらに上乗せ助成あり)をすることとしたほか、掛金を増額する事業主については、上限を設け、変更前掛金月額が2万円未満の場合に限って補助を行うこととした。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第3章 労働者が安心して快適に働くことができる環境整備

第5節 安定した労使関係等の形成

1 2000(平成12)年度の労使関係について

(1) 我が国の労働組合の特色

我が国の労働組合は、企業別労働組合を基本に組織されており、政策・制度面をはじめ、企業別組織では対応できない課題に取り組むため、これらが集まって産業別組織を形成し、これらの産業別組織が、全国的中央組織を形成している。

労働組合の組織形態が企業別であるということは、労使関係ひいては労働運動全体にも大きな影響を及ぼし、いわゆる終身雇用、年功賃金とともに日本的労使関係の重要な要素といわれていた。しかしながら、グローバル化などの影響により、そのうち、年功賃金については近年見直す動きもみられる。

現在、「労働組合基礎調査報告」によると、我が国の労働組合員数は約1,154万人と6年連続で減少しており、推定組織率も21.5%と低下傾向にある(2000(平成12)年6月現在)。

そして、我が国の労使関係は、航空関係・港湾関係など一部を除き安定しており、近年においては労働争議の件数も減少している。

(2) 労働組合による政策・制度要請

経済の安定、同民生活の向上の中で、労働運動は現実主義路線が定着している。特に、主要組織である日本労働組合総連合会(連合)は、組織勢力は約731万人と全労働組合員数の約3分の2近くとなっており、「自由にして民主的な労働運動」を理念に、基本目標として「力と政策」を掲げ「ゆとり、豊かさ、社会的公正」を目指し、政策制度要求への取組みを重視し、2000(平成12)年度も8分野36項目にわたる要求を掲げ、政府等への働きかけを行った。

また、このほかにも、主要な労働団体やその傘下産別を中心に、随時、さまざまな政策についての提言、要請が行われた。

(3) 使用者団体の動向

日本経営者団体連盟(日経連)と経済団体連合会(経団連)は、両団体の統合によってこれまで以上に強力な総合経済団体を創設すべく検討を進め、2002(平成14)年5月に政策提言能力と実行力を一層高めること等を理念として、新団体:日本経済団体連合会を発足させることを決定した。

(4) 労政行政の課題

労政行政としては、今後とも労使間の円滑な話し合いを促進するとともに、労使紛争の防止を図るため諸環境の整備を行うなど、労使関係の安定に全力を尽くすことが重要である。また、産業、企業等各種レベルにおける労使および政労使間の「対話」の促進が重要であると考え、産業労働懇話会等を通じてよりよき労使関係づくりに努めている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 主な厚生労働行政の動き

第3章 労働者が安心して快適に働くことができる環境整備

第5節 安定した労使関係等の形成

2 企業組織再編に伴う労働問題への取組み

国際競争の激化等がみられる中で、会社が組織の再編成(企業組織再編)を効率的に行うことを可能とする法整備が行われてきているが、その一環として、会社の営業を他の会社等に承継させる会社分割の制度が2000(平成12)年の商法の改正により創設された。この商法の改正と併せ、労働者保護の観点から、労働者および労働組合への通知手続や労働契約の承継についての商法等の特例等を定めた「会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律」(以下「労働契約承継法」という。)を制定(改正商法の施行日と同日の2001(平成13)年4月1日から施行)するとともに、分割会社等が講ずべき措置に関し、その適切な実施を図るために必要な事項を定めた指針等を制定したところである。こうした中で、改正商法に基づき、会社分割を実施又は実施予定の会社が多数みられるようになってきており、当該労働契約承継法や指針についての周知広報を引き続き積極的に行っているところである。

一方、会社分割以外の企業組織再編の方法である合併、営業譲渡の際の労働契約の承継については、判例等の周知徹底により対処することとされ、特段の立法措置は講じられていないが、この点について、労働契約承継法の国会審議の場において、労働者の保護に欠けるとの意見等も出されたところである。

このため、合併・営業譲渡をはじめ企業組織の再編に伴う労働者の保護に関する諸問題について、学識経験者から成る研究会を本年より開始し、立法上の措置を含め、専門的見地から検討を行っている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第3章 労働者が安心して快適に働くことができる環境整備

第6節 個別労働関係紛争の解決の促進

社会経済情勢の変化に伴い、企業組織の再編や人事労務管理の個別化の進展等を背景として、解雇、労働条件の引下げ、あるいはセクシュアルハラスメントや職場におけるいじめ等の問題についての個々の労働者と事業主の間の紛争が著しく増加している。例えば、現行、労働基準法等法令違反は認められないもののなんらかの解決を求めて労働基準監督署に持ち込まれた労働条件に関する個別労働関係紛争の件数は、2000(平成12)年度において4万8,314件と、1999(平成11)年度の同実績(2万4,246件)を大きく上回っている。

厚生労働省においては、これら個別労働関係紛争を簡易迅速に解決するため、第151回通常国会に「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律案」を提出したところであり、同国会における法案の成立を受け、2001(平成13)年10月より都道府県労働局において以下のような個別労働紛争解決制度の運用を開始することとしている。

- 1) 都道府県労働局の出先機関として全国250か所に総合労働相談コーナーを設け、労働問題に関するあらゆる相談に対応し、情報提供を行うワンストップサービスを実施
 - 2) 現行、労働条件、男女均等取扱いに限られていた労働局長の助言、指導等による紛争解決援助の対象を労働問題に関するあらゆる分野に拡大
 - 3) 学識経験者から構成される紛争調整委員会を各都道府県労働局ごとに設置し、紛争当事者双方の主張の要点を確認しつつ、その合意に向けたあっせんを行うことにより、紛争の解決を図る制度を創設
-