

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第7章 安心して働ける環境づくり

#### 第1節 多様な働き方を可能とする労働環境の整備

##### 1 労働条件の確保改善について

---

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7章 安心して働ける環境づくり

#### 第1節 多様な働き方を可能とする労働環境の整備

##### 2 近時の労働時間の監督指導等について

---

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)にかかるものが2001(平成13)年で約2万8,000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1万6,000件みられた。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、2000(平成12)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7章 安心して働ける環境づくり

#### 第1節 多様な働き方を可能とする労働環境の整備

##### 3 司法処分について

---

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、2001(平成13)年における送検件数は1,346件である。

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、千葉、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7章 安心して働ける環境づくり

#### 第1節 多様な働き方を可能とする労働環境の整備

##### 4 未払賃金立替払事業

賃金は労働条件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の支払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、立替払の実績は急増しており、2001(平成13)年度における企業数、支給者数、立替払額は、それぞれ、3,900件、56,895人、約256億円に達している。

このような状況の下、先般、雇用のセーフティーネットの充実という観点から、本事業の対象となる未払賃金総額の限度額について大幅な引上げを行ったところである。

厚生労働省においては、限度額の引上げ措置の趣旨をも踏まえ、セーフティーネットとしての機能を十分に果たし得るよう、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。

#### 図7-1-1 未払賃金の立替払事業の概要

### 図7-1-1 未払賃金の立替払事業の概要

企業倒産により賃金未払のまま退職した労働者に対して、未払賃金の一部を立替払するものである。この事業は労働福祉事業団が実施しており、立替払した場合、労働福祉事業団がその分の賃金債権を代位取得し、求償権を行っているものである。

#### 1 要件

##### (1) 事業主に係る要件

- ① 労災保険の適用事業の事業主、かつ、1年以上事業を実施
- ② 倒産したこと
  - イ 法律上の倒産  
破産宣告、特別清算開始命令、整理開始命令、再生手続開始決定、更生手続開始決定
  - ロ 事実上の倒産（中小企業事業主のみ）  
事業活動停止、再開見込みなし、賃金支払能力なし（労働基準監督署長の認定）

##### (2) 労働者に係る要件

- ① 破産の申立等（事実上の倒産の認定申請）の6か月前から2年間に退職
- ② 未払賃金額等について、法律上の倒産の場合には、破産管財人等が証明（事実上の倒産の場合には、労働基準監督署長が確認）
- ③ 破産宣告等（事実上の倒産の認定）の日から2年以内に立替払請求

#### 2 立替払の対象となる賃金

退職日の6か月前から立替払請求日の前日までに支払期日が到来している未払賃金（定期給与と退職金（ボーナスは含まず）。ただし、総額2万円未満のときは対象外。）

#### 3 立替払の額

未払賃金（上限あり）の8割額

退職日の年齢	未払賃金の上限	立替払の上限
45歳以上	370万円（170万円）	370万円×0.8 296万円
30歳以上45歳未満	220万円（130万円）	220万円×0.8 176万円
30歳未満	110万円（70万円）	110万円×0.8 88万円

(注) ( ) 内は旧限度額（1998（平成10）年4月～2001（平成13）年12月の退職者に適用）

### 3年の有期雇用の対象となる者を定める告示

#### および専門業務型裁量労働制の対象となる業務を定める告示の改正

(1) 労働契約の期間を定める場合、その最長期間は原則として1年であるが、企業の枠を超えて柔軟な働き方を求める労働者がその能力を発揮するための環境整備に資するとともに、企業がこのような労働者を活用して積極的な事業展開を促進することが可能となるよう、労働基準法第14条第1号および第2号に規定する高度の専門的知識等を有するものについては3年とされている。

今般、高度の専門的知識等を有するものの基準(告示)の見直しを行い、2002(平成14)年2月13日付けで、修士課程修了者等の実務経験を短縮し、また、税理士やシステムアナリスト等の有資格者および年収が575万円以上の各種技術者を追加するなどの改正を行った。

(2) 裁量労働制とは、業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務を労使で定め、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度である。このうち、専門業務型裁量労働制においては、これまで新商品、新技術の研究開発の業務等11業務を対象としていたが、1997(平成9)年の対象業務の見直し以降に生じた状況の変化等を踏まえ、2002年2月13日付けで告示改正を行い、システムコンサルタント等の8業務を新たに追加する改正を行った。

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第7章 安心して働ける環境づくり

#### 第1節 多様な働き方を可能とする労働環境の整備

##### 5 労働時間の短縮

---

労働時間の短縮は、豊かでゆとりある勤労者生活を実現するために不可欠な課題であるとともに、高齢者・女性を含めたすべての労働者に働きやすい労働環境を整備する観点からも重要である。政府は労働時間短縮推進計画等において、労働時間の目標として、「年間総実労働時間1,800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。

年間総実労働時間についてはこれまでの取組みにより、事業所規模30人以上についてみると、1992(平成4)年度の1,958時間から着実に減少し、1999(平成11)年度には1,848時間となっていたが、目標としている年間総実労働時間1,800時間は未達成の状況にあり、このため、2001(平成13)年3月に「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」(時短促進法)の廃止期限を2006(平成18)年3月31日まで延長する改正を行った。

そして、同法に基づき、2001年8月に「労働時間短縮推進計画」を改定し、年次有給休暇の取得促進および所定外労働の削減に重点を置いた取組みを進めているところである。

具体的には、年次有給休暇の取得促進のための長期休暇の普及促進に係るシンポジウムの開催や助成金制度の新設等を行っているところである。

また、所定外労働の削減については、2001年10月に「所定外労働削減要綱」を改定し、これに基づき、労使の取組みを推進するための啓発を行っている。併せて、労働基準法第36条第2項に基づき、時間外労働の限度基準を定めており、当該限度基準が遵守されるよう、指導に努めているところである。

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第7章 安心して働ける環境づくり

#### 第1節 多様な働き方を可能とする労働環境の整備

##### 6 最低賃金制度の適正な運営

最低賃金制度とは、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、2002(平成14)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。

なお、2002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5,292円、産業別最低賃金6,022円となっている。

図7-1-2 2001(平成13)年度地域別最低賃金額の改定状況

図7-1-2 2001(平成13)年度地域別最低賃金額の改定状況

都道府県	日額	時間額	都道府県	日額	時間額	都道府県	日額	時間額	都道府県	日額	時間額
北海道	5,095	637	東京	5,597	708	滋賀	5,199	651	香川	4,926	618
青森	4,830	604	神奈川	5,596	706	京都	5,408	677	愛媛	4,885	611
岩手	4,829	604	新潟	5,124	641	大阪	5,598	703	高知	4,878	610
宮城	4,932	617	富山	5,151	644	兵庫	5,389	675	福岡	5,143	643
秋田	4,829	604	石川	5,158	645	奈良	5,160	647	佐賀	4,830	604
山形	4,831	604	福井	5,130	642	和歌山	5,157	645	長崎	4,832	604
福島	4,868	610	山梨	5,166	647	鳥取	4,864	609	熊本	4,833	605
茨城	5,167	646	長野	5,164	646	島根	4,851	608	大分	4,830	605
栃木	5,180	648	岐阜	5,337	668	岡山	5,117	640	宮崎	4,828	604
群馬	5,146	644	静岡	5,365	671	広島	5,142	643	鹿児島	4,830	604
埼玉	5,408	677	愛知	5,447	681	山口	5,090	637	沖縄	4,829	604
千葉	5,408	676	三重	5,335	667	徳島	4,885	611			

(注) 1. 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。

2. 秋田、茨城、新潟、滋賀、大阪、兵庫については平成13年9月30日発効、福岡については平成13年10月17日発効、その他の都道府県は、平成13年10月1日発効

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*



## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第7章 安心して働ける環境づくり

#### 第1節 多様な働き方を可能とする労働環境の整備

##### 7 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、生きがい対策につながるほか、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。

厚生労働省では、2000(平成12)年度から、勤労者のボランティア活動への参加を推進することを目的とする「勤労者マルチライフ支援事業」を実施している。本事業は、都道府県の経営者協会と民間非営利団体(Non-Profit 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。企業および勤労者へのアンケートや情報収集をもとに、2001(平成13)年度から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、本事業を実施している。

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第7章 安心して働ける環境づくり

#### 第1節 多様な働き方を可能とする労働環境の整備

##### 8 テレワーク普及事業の推進

---

情報通信ネットワークを活用して、時間と場所に制約されることなく仕事ができる働き方であるテレワークによる勤務は、職住近接の実現による通勤負担の軽減に加え、就業形態の多様化に対応することができる働き方である。

厚生労働省では、テレワークが適切な雇用管理の下で良好な就業形態として導入されるよう、「テレワーク導入マニュアル」を作成するとともに、在宅勤務の雇用管理上の問題について相談の場を設けている。

併せて、在宅形態での自営的な働き方である在宅就業についても、能力に応じた仕事の確保、適正な就業条件の確保のためには、健全な仲介機関の存在により市場を機能させることが不可欠である。このため、仲介機関に関する情報提供システムを2002(平成14)年度から運用している。

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第7章 安心して働ける環境づくり

#### 第2節 健康で安心して働ける職場づくり

##### 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、今なお年間約55万人にのぼっている。このうち、休業4日以上死傷者数は、2001(平成13)年には、13万3,598人と2000(平成12)年と比較して350人減少した。業種別にみると、製造業が3万6,165人で最も多く、次いで建設業の3万2,608人となっており、この二つの業種で全体の5割以上を占めている。

死亡災害についてみると、2001年は、1,790人と過去最少となった。業種別にみると、建設業が644人(全体の36%)で最も多く、次いで製造業が326人(同18.2%)、陸上貨物運送事業が241人(同13.5%)となっている。

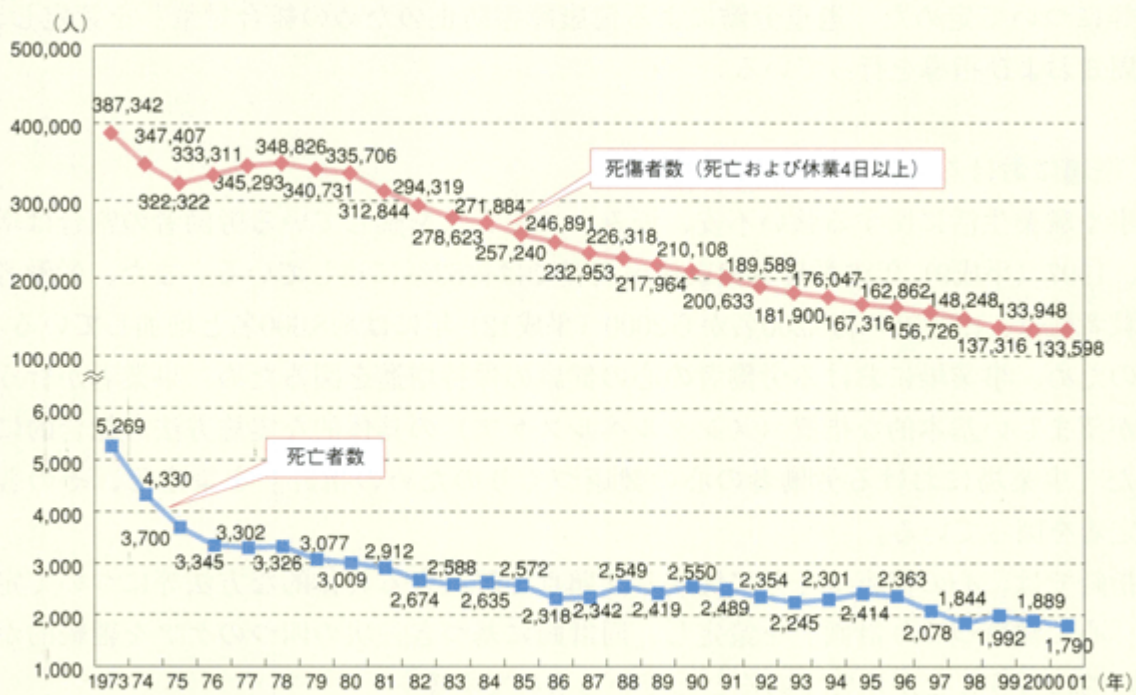
厚生労働省においては、1998(平成10)年度を初年度とし、2002(平成14)年度を目標年度とする第9次労働災害防止計画の中で、死亡災害については、年間2,000人台で一進一退を繰り返している現状を打破しその大幅な減少を図る等の目標を掲げ、各業種に対して労働災害防止対策を推進している。

また、職場における安全衛生水準の一層の向上を図るための施策として、事業場において「計画－実施－評価－改善」という一連のプロセスを明確にし、連続かつ継続的な安全衛生活動を自主的に行う安全衛生管理の仕組みである「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」を1999(平成11)年4月に示し、その普及・定着を図る等の施策を行っている。

さらに、労働災害を防止する上で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、2001年6月に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。

#### 図7-2-1 労働災害発生状況の推移

図7-2-1 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

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第7章 安心して働ける環境づくり

#### 第2節 健康で安心して働ける職場づくり

##### 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、有所見事は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を図るとともに、過重労働による健康障害防止のための総合対策等、以下の施策への取組みも進めている。

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第7章 安心して働ける環境づくり

#### 第2節 健康で安心して働ける職場づくり

##### 2 労働者の健康確保対策

##### (1) 過重労働による健康傷害防止のための総合対策

---

2001(平成13)年12月に発出された「脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く。)の認定基準について」において、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられる労働時間と脳・心臓疾患の発症との関連性が示されたところである。

これを受け、時間外労働の削減と一定以上の時間外労働を行かせた場合の健康管理措置等について定めた「過重労働による健康障害防止のための総合対策」を策定し、その周知および指導を行っている。

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第7章 安心して働ける環境づくり

#### 第2節 健康で安心して働ける職場づくり

##### 2 労働者の健康確保対策

##### (2) 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2000(平成12)年には約8,000名と増加している。

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。

- 1) 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)
  - 2) 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)
  - 3) 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)
  - 4) 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)
-

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第7章 安心して働ける環境づくり

#### 第2節 健康で安心して働ける職場づくり

##### 2 労働者の健康確保対策

##### (3) 産業保健推進センターおよび地域産業保健センター事業

---

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、産業医等産業保健関係者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(2002(平成14)年度現在45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、小規模事業場の事業者および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。

また、2001(平成13)年9月には、「小規模事業場における健康確保方策の在り方に関する検討会」報告書がとりまとめられ、小規模事業場の労働者の健康確保の充実のために必要な事項が提言された。

---



## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第7章 安心して働ける環境づくり

#### 第2節 健康で安心して働ける職場づくり

##### 2 労働者の健康確保対策

##### (4) 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、2001(平成13)年度は2,322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。

また、快適職場づくりの一環として推進してき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。

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第7章 安心して働ける環境づくり

#### 第2節 健康で安心して働ける職場づくり

##### 3 科学物質による労働者の健康障害の防止対策

###### 過重労働による健康障害防止のための総合対策

業務による脳・心臓疾患の発症の防止のためには、疲労回復のための十分な睡眠時間又は休息時間が確保できないような長時間にわたる過重労働を排除するとともに、疲労が蓄積するおそれのある場合の健康管理対策の強化および過重労働による業務上の疾病が発生した場合の再発防止措置の徹底が必要である。

このため、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」を策定し、次の事項を主な内容とする事業者が講ずべき措置を定め、その周知徹底を図っている。

- (1) 時間外労働の削減
- (2) 年次有給休暇の取得促進
- (3) 労働者の健康管理に係る措置の徹底
  - ・健康診断の実施等の徹底
  - ・産業医等による助言指導等

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第7章 安心して働ける環境づくり

#### 第2節 健康で安心して働ける職場づくり

##### 3 科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促進する観点から、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。

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第7章 安心して働ける環境づくり

#### 第2節 健康で安心して働ける職場づくり

##### 3 科学物質による労働者の健康障害の防止対策

###### (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。

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第7章 安心して働ける環境づくり

#### 第2節 健康で安心して働ける職場づくり

##### 3 科学物質による労働者の健康障害の防止対策

##### (3) 職域における屋内空気中のホルムアルデヒド低減対策

---

職域におけるホルムアルデヒドのばく露による労働者の健康リスクの低減を図るため2002(平成14)年3月に屋内空気中のホルムアルデヒド濃度の指針値を定めるとともに、濃度の測定、換気装置の設置、有効な呼吸用保護具の使用等事業者が講ずべき具体的な措置を示した「職域における屋内空気中のホルムアルデヒド濃度低減のためのガイドライン」を策定し、公表したところである。

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第7章 安心して働ける環境づくり

#### 第2節 健康で安心して働ける職場づくり

##### 4 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、死亡等に対して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。

2000(平成12)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は、業務災害による者が55万4,564人、通勤災害による者が4万8,537人、全体で60万3,101人となっており、前年度に比べ248人増となっている。

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第7章 安心して働ける環境づくり

#### 第2節 健康で安心して働ける職場づくり

##### 5 「過労死」等の労災認定

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・自殺に関する労災請求事案が増加している(図7-2-2)。これらは「過労死」や「過労自殺」とも呼ばれ、社会的に注目されているが、その労災補償に当たっては、「脳・心臓疾患の認定基準」および「精神障害の判断指針」を定め、的確な労災認定に努めてきたところである。このような中、2001(平成13)年12月に「脳・心臓疾患の認定基準」を改正した。改正の内容は、従来の「発症日に近接した異常な出来事」や「短期間の業務による負荷」に加えて、新たに「長期間にわたる疲労の蓄積」を業務による明らかな過重負荷として考慮することとしたものであり、これにより認定の範囲が広がることとなったが、今後とも迅速・適正な労災補償の実施に努めることとしている。

図7-2-2 「過労死」および「過労自殺」の労災補償状況(\*注(1999(平成11)年度～2001(平成13)年度)

図7-2-2 「過労死」および「過労自殺」の労災補償状況(\*注  
(1999(平成11)年度～2001(平成13)年度)

		1999年度	2000年度	2001年度
過労死	請求件数	493	617	690
	認定件数	81	85	143
過労自殺	請求件数	155	212	265
	認定件数	14	36	70

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。)を発症して死亡した事案をいうが、本表には生存している事案も含まれている。  
2. 「過労自殺」とは、業務上の事由により精神障害を発病して自殺した事案をいうが、本表には死亡に至らなかった事案も含まれている。  
3. 請求件数は該当年度に請求されたものの合計であるが、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7章 安心して働ける環境づくり

#### 第2節 健康で安心して働ける職場づくり

##### 6 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、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) 被災労働者や遺族に対する特別支給金の支給

2) 被災労働者の子弟の就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国(労働福祉事業団)が事業主に代わって支払を行う未払賃金立替払事業等

---



## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第7章 安心して働ける環境づくり

#### 第2節 健康で安心して働ける職場づくり

##### 7 中小企業で働く人たちのための施策

---

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、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ついては、制度の長期的な安定を図るため、2002(平成14)年に中小企業退職金共済法の一部を改正し、経済および金融の情勢に的確に対応できるよう、退職金額等の政令化等所要の措置を講じたところである。

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第7章 安心して働ける環境づくり

#### 第2節 健康で安心して働ける職場づくり

##### 8 勤労者財産形成促進制度の普及

---

豊かで安定した勤労者生活の実現のためには、労働条件の改善や社会資本、社会保障の充実とともに、勤労者の自主的な努力による財産形成の促進が重要であることから、勤労者財産形成促進制度(財形制度)により、勤労者の自助努力による預貯金や有価証券の購入、持家の取得等の財産形成の支援を行っている。

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第7章 安心して働ける環境づくり

#### 第3節 安定した労使関係の形成

##### 1 2001(平成13)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。

現在、厚生労働省「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1,121万人と7年連続で減少しており、推定組織率も20.7%と低下傾向にある(2001(平成13)年6月現在)。

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第7章 安心して働ける環境づくり

#### 第3節 安定した労使関係の形成

##### 1 2001(平成13)年度の労使関係について

##### (2) 春季賃上闘争(春闘)の情勢

---

我が国の厳しい経済・雇用情勢を受けて2002(平成14)年の春闘は、要求段階からベアを見送る組合も続出していたが、3月13日以降の使用者側からの回答においても多くがベアなし、定期昇給程度の確認に止まった。一部の組合においては、併せて定期昇給の凍結、賃金カットが緊急措置として提案された。また、雇用の維持・安定に関する労使の話合いも行われており、雇用が重視される春闘となった。

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第7章 安心して働ける環境づくり

#### 第3節 安定した労使関係の形成

##### 1 2001(平成13)年度の労使関係について

##### (3) 雇用の維持創出に関する労使相互の取組み

---

日経連と連合は、2001(平成13)年10月18日に「雇用に関する社会合意」推進宣言を公表し、雇用の維持・創出に関して、最大限の努力を傾注することを確認した。これに伴い、12月には政府も加えた「政労使ワークシェアリング検討会議」が発足し、2002(平成14)年3月29日には、「ワークシェアリングに関する政労使合意」を行い、ワークシェアリングの実施のための環境整備の具体化を図ることとなった。

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第7章 安心して働ける環境づくり

#### 第3節 安定した労使関係の形成

##### 1 2001(平成13)年度の労使関係について

##### (4) 労働組合による政策・制度要求

---

経済の安定、国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712万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「労働を中心とした福祉型社会」を目指し、政策制度要求への取組みを重視し、2001(平成13)年度も5分野22項目の重点要求を掲げ、政府等への働きかけを行った。

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第7章 安心して働ける環境づくり

#### 第3節 安定した労使関係の形成

##### 1 2001(平成13)年度の労使関係について

##### (5) 使用者団体の動向

---

日本経営者団体連盟(日経連)は、2002(平成14)年1月11日に臨時総会を開催し、(社)経済団体連合会(経団連)との統合について決定した。これに伴い両団体は、2002年5月28日に統合され、新たに(社)日本経済団体連合会(日本経団連)として発足する運びとなった。また、2002年春闘に臨む経営者の態度をまとめた「2002年版労働問題研究会報告」では、今次の労使交渉について、「雇用の維持・確保を図るためには、これ以上の賃金引き上げは、論外。ベア見送りに止まらず、定昇の凍結・見直し、緊急避難的なワークシェアリングにも踏み込むことが求められる。企業の生産性向上の成果は、雇用の維持・確保に振り向けられるべき」等と提起された。

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第7章 安心して働ける環境づくり

#### 第3節 安定した労使関係の形成

##### 1 2001(平成13)年度の労使関係について

##### (6) 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。

---



## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第7章 安心して働ける環境づくり

#### 第3節 安定した労使関係の形成

##### 2 企業組織再編に伴う労働問題への取組み

---

企業組織再編が活発化している中、2000(平成12)年の商法改正による会社分割制度の創設に伴い、会社分割時の労働契約の承継等に係る商法の特例等を定めた「会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律」等が制定(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)されており、これらの周知広報を積極的に行っているところである。

また、この法律に関する国会での指摘を受けて、2001年2月より、営業譲渡をはじめ企業組織の再編に伴う労働者保護に関する諸問題について、立法上の措置を含め専門的見地から検討を行うため、学識経験者から成る研究会を開催している。

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第7章 安心して働ける環境づくり

#### 第3節 安定した労使関係の形成

##### 3 労働関係の紛争処理制度の検討

---

国民がより理解しやすい司法制度の実現等を目指して、内閣の下に司法制度改革審議会が設置され、2001(平成13)年6月に意見書が出されたが、この中で、労働調停制度の導入を図ること、雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者の関与する裁判制度の導入の当否の検討を行うこと、労働委員会の救済命令に対する司法審査のあり方等について早急に検討すべきであること等が提言され、これを受けて、2002(平成14)年3月に司法制度改革推進計画が閣議決定されたところである。

司法制度改革推進本部において労働関係の紛争処理制度のあり方が検討されているところであり、一方、厚生労働省としてはこのような動きに対応するとともに、不当労働行為の審査期間の長期化等に対処するため、2001年10月より労働委員会の不当労働行為審査制度のあり方について、専門家からなる研究会を開催し、必要な検討を行っている。

---

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第7章 安心して働ける環境づくり

#### 第4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との間の紛争が著しく増加している。

そこで、これらの個別労働関係紛争を迅速・適正に解決するため「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が制定され、2001(平成13)年10月1日より以下のような個別労働紛争解決制度の運用が開始された。

- 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

同制度の運用が開始されてからの半年間(2001年10月～2002(平成14)年3月)の施行状況は、総合労働相談コーナーにおいて受け付けた総合労働相談件数が25万1,545件、民事上の個別労働関係紛争についての相談件数が4万1,284件、労働局長の助言・指導制度の申出受付件数が769件、紛争調整委員会によるあっせん制度の申請受理件数が764件となっており、数多くの労働者、事業主に利用されている。

また、労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会によるあっせん制度において、その処理に要した期間は、1か月以内が多くを占め、迅速な処理が図られている。

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第7章 安心して働ける環境づくり

#### 第5節 労働分野における人権救済制度

---

2001(平成13)年5月25日、法務省の人権擁護推進審議会において、「人権救済制度の在り方について」の答申があった。この答申は、我が国における人権侵害の実情や救済に関わる制度の状況を踏まえ、我が国にふさわしい人権救済制度の整備を提言したものであった。

一方、従来から労働基準法や男女雇用機会均等法の施行等を通じて労働分野における差別禁止等について厚生労働省は中心的な役割を果たしてきた。しかし、人権擁護推進審議会の答申に基づき、新しい制度が設けられる中で、厚生労働省の役割等について検討をする必要があった。

そこで、労働分野における人権救済制度のあり方について検討するために「労働分野における人権救済制度検討会議」を開催し、2001年12月20日に「労働分野における人権救済制度の在り方について」の報告を取りまとめた。この報告では、労働分野における人権救済については、人権擁護推進審議会の答申を踏まえ、他の分野における人権救済と同等の救済制度の整備を図ることが必要であるとともに、訴訟参加等人権委員会が行うことが相当であるものを除き、厚生労働省および都道府県労働局がこれを行うことが適当であるとされた。

それをうけて、政府は国会に所要の法律案(「人権擁護法案」)を、2002(平成14)年3月8日に提出した。

---