

第2部 主な厚生労働行政の動き

第4章 安心して働ける環境づくり

第1節 厳しい経済情勢下での労働条件の確保・改善等

1 労働条件の確保改善

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、賃金の不払、会社都合による解雇に関連し解雇予告がなされないなど法定労働条件が守られないといった問題が顕在化しており、今後もこの傾向が続くことが懸念される。このため、すべての労働者が適法な労働条件の下で安心して働くことができるよう、事業主等の法令遵守意識をより一層高めていくことが必要である。

このため、万一企業倒産、事業場閉鎖等が起こった場合であっても、賃金不払等の法定労働条件が守られないといった事態が起こらないようにするため、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の的確な対応を行っている。また、労働基準関係法令上の問題が認められる賃金不払、解雇等の申告・相談がなされた場合にも、申告・相談者が置かれている状況に意を払い、その解決のため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4章 安心して働ける環境づくり

第1節 厳しい経済情勢下での労働条件の確保・改善等

2 労働時間に関する法定基準等の遵守

豊かでゆとりある国民生活を実現するためには、昨今社会問題となっている長時間労働の抑制等を図っていくことが必要である。

このため、まず法定労働時間である週40時間労働制の遵守の徹底を図るとともに、労使協定（いわゆる「36協定」）により可能となっている時間外労働についても、時間外労働の限度基準（労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準）が遵守されるよう、使用者、労働組合等の当事者に対し、周知・指導を行っている。

また、賃金不払残業は労働基準法に違反するあってはならないものであることから、この解消を図るため、2001（平成13）年4月6日に「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、監督指導等のあらゆる機会を通じて、同基準の周知・徹底を図るとともに的確な監督指導等を実施しているところである。

コラム

「賃金不払残業について」

(1) 厚生労働省においては、2001（平成13）年4月6日に、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具体的に明確にした、「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、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等を改めて明確にするとともに、監督指導等を通じ、遵守・徹底を図っている。

(2) 2001（平成13）年4月から2002年（平成14）年9月までの1年6か月の間に、全国の労働基準監督署において、時間外労働に対する割増賃金が適正に支払われていないため労働基準法第37条違反として是正を指導し、その結果、不払いの割増賃金の支払いが行われたもののうち、1企業当たり合計100万円以上の割増賃金の支払額となったものは、企業数613企業、対象労働者数71,322人、支払われた割増賃金の合計額81億3,818万円となっている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第4章 安心して働ける環境づくり

第1節 厳しい経済情勢下での労働条件の確保・改善等

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、重大かつ悪質な法違反が認められた場合には、司法処分を含め厳正に対処することとなるが、2002（平成14）年における送検件数は、1,328件となっている。

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、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4章 安心して働ける環境づくり

第1節 厳しい経済情勢下での労働条件の確保・改善等

4 未払賃金立替払事業について

賃金は、労働者とその家族の生活の原資であることから、最も重要な労働条件のひとつである。しかしながら、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。

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、2002（平成14）年度における企業数、支給者数、立替払額は、それぞれ、4,734件、72,823人、約476億円に達しているが、本事業が労働者救済の機能を十分に果たし得るよう、その迅速・適正な業務処理を行っている。

図表4-1-1 未払賃金の立替払事業の概要

図表4-1-1 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、更正手続開始決定
 - 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）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）

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 主な厚生労働行政の動き

第4章 安心して働ける環境づくり

第1節 厳しい経済情勢下での労働条件の確保・改善等

5 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定め、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」（47件）と、地域別最低賃金より高い最低賃金として、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」が設けられている（249件）。

また、2002（平成14）年4月に取りまとめられた中央最低賃金審議会時間額表示問題全員協議会の報告を受け、地方最低賃金審議会において審議された結果、地域別最低賃金額の表示単位期間については、2002年度からすべての都道府県で時間額単独方式に移行した。

なお、2003（平成15）年4月1日現在の最低賃金の全国加重平均時間額は、地域別最低賃金664円、産業別最低賃金756円となっている。

図表4-1-2 2002（平成14）年度地域別最低賃金額の改定状況

図表4-1-2 2002（平成14）年度地域別最低賃金額の改定状況

都道府県	時間額	都道府県	時間額	都道府県	時間額	都道府県	時間額
北海道	637	東京	708	滋賀	651	香川	618
青森	605	神奈川	706	京都	677	愛媛	611
岩手	605	新潟	641	大阪	703	高知	611
宮城	617	富山	644	兵庫	675	福岡	643
秋田	605	石川	645	奈良	647	佐賀	605
山形	605	福井	642	和歌山	645	長崎	605
福島	610	山梨	647	鳥取	610	熊本	606
茨城	647	長野	646	島根	609	大分	606
栃木	648	岐阜	668	岡山	640	宮崎	605
群馬	644	静岡	671	広島	644	鹿児島	605
埼玉	678	愛知	681	山口	637	沖縄	604
千葉	677	三重	667	徳島	611		

(注) 1.地域別最低賃金額の表示単位期間は、2002（平成14）年度からすべての都道府県で時間額単独方式へ移行した。
 2.滋賀については、平成14年9月29日発効、秋田、新潟、大阪、兵庫については平成14年9月30日発効、宮城は平成14年10月2日発効、千葉は平成14年10月4日発効、長崎は平成14年10月6日発効、その他の県は平成14年10月1日発効

第2部 主な厚生労働行政の動き

第4章 安心して働ける環境づくり

第2節 多様な働き方を可能とする労働環境の整備等

1 労働基準法改正

産業・雇用構造の変化に対応して、労働者が主体的に多様な働き方を選択できる可能性を拡大するとともに、働き方に応じた適正な労働条件を確保し、紛争の解決にも資するようにするため、労働契約や労働時間など働き方に係るルールを整備することが重要な課題となっている。

このため厚生労働省においては、2002（平成14）年12月26日の労働政策審議会の建議を踏まえ、同審議会への法律案要綱の諮問・答申を経て、2003（平成15）年3月7日に「労働基準法の一部を改正する法律案」を国会に提出した。同法案は衆議院で一部修正の上、6月27日に成立したところである。

同改正の概要は以下のとおりとなっている。

労働基準法改正の概要

1 概要

(1) 有期労働契約

1)有期労働契約の期間の上限

有期労働契約の期間の上限を、

ア 原則3年（現行1年）

イ 高度で専門的な知識等を有する者及び満60歳以上の者は、5年とする。

2)有期労働契約の締結及び更新・雇止めに係るルールについて

有期労働契約の締結及び更新・雇止めに係る基準を定める根拠規定を法律上設け、当該基準に基づき必要な助言及び指導を行うこととする。

3)有期労働契約に関する暫定措置

（ア）政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、有期労働契約に係る規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

（イ）有期労働契約を締結した労働者は、一定の場合を除き、当該労働契約の期間の初日から一年を経過した日以後においては、いつでも退職することができることとする。（（ア）の措置が講じられるまでの暫定措置）

(2) 労働契約の終了

1)解雇

「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用

したものであるとして、無効とする。」

2)就業規則

就業規則の必要記載事項に、「解雇の事由」を含める。

(3) 裁量労働制について

1)専門業務型裁量労働制

労使協定により健康・福祉確保措置等の導入を必要とすることとする。

2)企画業務型裁量労働制

(ア) 導入、運用等に係る手続について、労使委員会の決議の全員合意要件の緩和など、簡素化する。

(イ) 対象事業場について、本社等に限定しないこととする。

2 施行期日

公布の日から起算して6か月を超えない範囲内において政令で定める日

第2部 主な厚生労働行政の動き

第4章 安心して働ける環境づくり

第2節 多様な働き方を可能とする労働環境の整備等

2 労働時間の短縮

労働時間の短縮は、豊かでゆとりある国民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」（閣議決定）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」を掲げ対策を進めているが、その結果、事業所規模30人以上の事業所においては、1992（平成4）年度の年間総実労働時間が1,958時間であったのに対し、2002（平成14）年度には1,841時間となっており、労働時間は着実に減少している。

厚生労働省としても、所定外労働の削減および年次有給休暇の取得促進に重点を置いた取組みを進めているが、所定外労働の削減については、「所定外労働削減要綱」に基づき、労使の取組みを推進するための啓発を行うとともに、時間外労働の限度基準が遵守されるよう、周知・指導を行っている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第4章 安心して働ける環境づくり

第2節 多様な働き方を可能とする労働環境の整備等

3 年次有給休暇等の取得促進

年次有給休暇の取得促進は、労働時間を短縮し、労働者のゆとりある生活を実現するために重要であり、特に長期休暇の普及により、ゆとりある生活の実現、家庭の団らんや絆の回復、地域社会の活動への参加促進、自己啓発など職業能力の開発および向上、企業や国民経済の活性化といった効用が期待される。

2002（平成14）年の年次有給休暇の取得率は48.4%と昨年に比べ減少しており、年次有給休暇の完全取得を促進するためには、労使の年次有給休暇に対する意識の改革を図るとともに、年次有給休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めることが必要である。

厚生労働省においては、年次有給休暇の取得促進のために、「長期休暇制度の普及と定着に関するシンポジウム」の開催等労使の取組みを促進するための施策を推進している。

また、2003（平成15）年度においては、働く人達が意欲と確信を持って働くことができるようにしていくために、職業生活に入ってから一定期間経過後に区切りをつけて、職業生活活性化のための年を単位とする長期休暇を付与する制度の導入に向けた取組みを行っていくこととしている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第4章 安心して働ける環境づくり

第2節 多様な働き方を可能とする労働環境の整備等

4 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。

また、在宅形態での働き方である在宅就業についても、在宅就業者の人たちへの情報を整理・分類して提供するポータルサイトの実証運用を2002（平成14）年10月から開始するとともに、仲介機関に関する情報提供システムを運用している。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第4章 安心して働ける環境づくり

第2節 多様な働き方を可能とする労働環境の整備等

5 勤労者財産形成促進制度の普及促進

豊かで安定した勤労者生活の実現のためには、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（以下「財形制度」という。）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。

なお、勤務先の事情により、財形持家融資の返済が著しく困難になった者に対して、2004（平成16）年3月31日までにその旨の申出があった場合には、償還期間の延長等の措置を講じることができることとしている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第4章 安心して働ける環境づくり

第2節 多様な働き方を可能とする労働環境の整備等

6 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企業において大多数を占めているが、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を始めとして、中小企業の勤労者の福祉の向上のための施策を行っている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第4章 安心して働ける環境づくり

第2節 多様な働き方を可能とする労働環境の整備等

7 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。

このため、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。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第4章 安心して働ける環境づくり

第2節 多様な働き方を可能とする労働環境の整備等

8 ワークシェアリング

ワークシェアリングについては、2002（平成14）年3月末に政府、日経連（当時）及び連合の3者間でその基本的な考え方について合意を得、さらに、引き続き多様就業型ワークシェアリングを中心に検討を進め、2002年12月に「多様な働き方とワークシェアリングに関する政労使合意」を得るに至った。

この中で政労使は多様な働き方とワークシェアリングに関する事項について課題を整理し、それぞれの立場で着実に具体化を進めていくこととしている。

具体的には労使の取組みとして、

- 1)多様な働き方の推進、
- 2)仕事に応じた公正な処遇の推進、
- 3)労働時間管理の適正化、
- 4)多様な働き方を推進するための環境整備／人材育成・能力開発の取組みを進めること

とし、年度内を目途に労使で更に検討をすることとされている。政府の取組みとしては、当面、2003（平成15）年度予算に盛り込まれた、

- 1)ワークシェアリング普及推進会議の開催等による普及啓発、
- 2)多様就業型ワークシェアリング導入モデル開発事業の実施による業界・企業でのワークシェアリングの導入促進

に取り組むとともに、さらに、短時間労働者の働き方に見合った公正・均衡処遇のあり方およびその推進方策について検討を引き続き行うこととされている。

緊急対応型ワークシェアリングに対する財政支援策については、緊急対応型ワークシェアリングを計画的に導入し、かつ、中高年の非自発的失業者等を雇い入れた事業主に対して奨励金を支給する等の支援策を2002年6月1日から実施しているところであるが、現下の厳しい雇用情勢を踏まえ、生産量の減少を要件としないなど、雇用創出に重点をおいた改善・拡充を図ることを2002年度補正予算に盛り込み、2003（平成15）年2月より実施している。

いずれにしても、今回合意に至った政労使の取組みについて、政労使が協力し合って推進し、現実ワークシェアリングの導入が進んでいくよう、着実に具体化を図っていくことが重要である。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 主な厚生労働行政の動き

第4章 安心して働ける環境づくり

第3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55万人に上っている。このうち、休業4日以上死傷者数は、2002（平成14）年には、12万5,918人と2001（平成13）年と比較して7,680人減少した。業種別にみると、製造業が3万2,918人で最も多く、次いで建設業の3万650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。

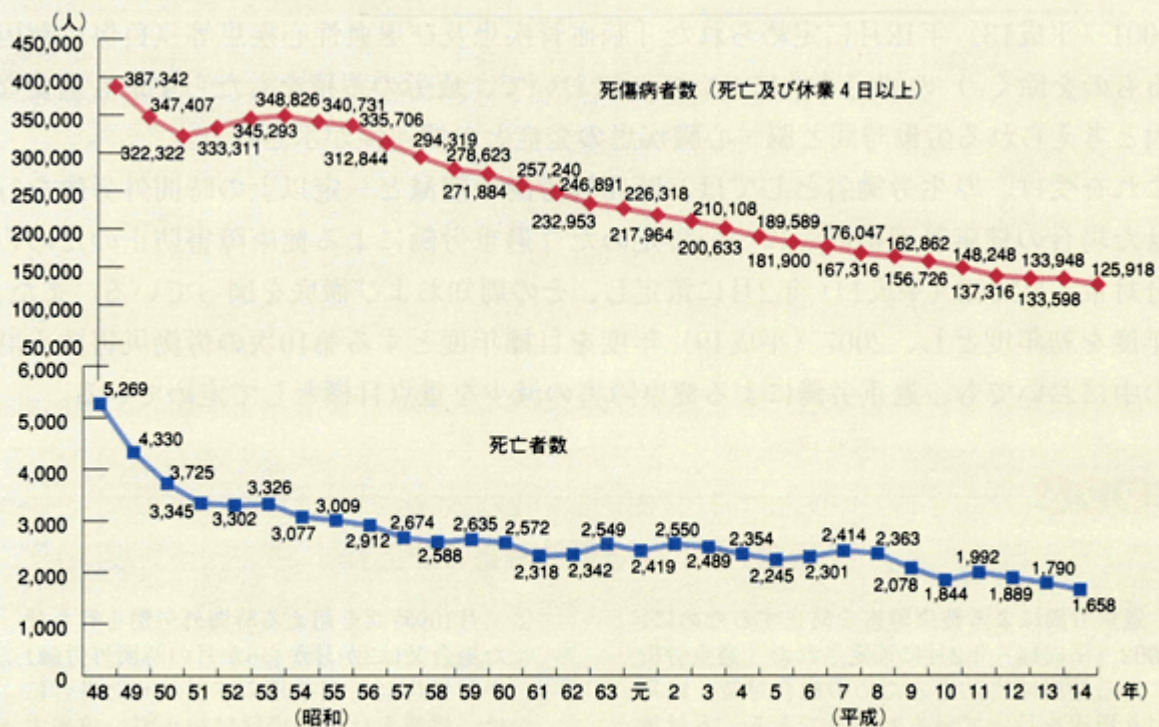
死亡災害についてみると、2002年は、1,658人と過去最少となった。業種別にみると、建設業が607人（全体の36.6%）で最も多く、次いで製造業で275人（同16.6%）、陸上貨物運送事業が234人（同14.1%）となっている。

厚生労働省においては、2003（平成15）年度を初年度とし、2007（平成19）年度を目標年度とする第10次の労働災害防止計画の中で、労働災害については、死亡者数の減少傾向を堅持するとともに、年間1,500人を大きく下回ることを目指し、一層の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」という一連の過程を明確にし、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。

図表4-3-1 労働災害発生状況の推移

図表4-3-1 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

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。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第4章 安心して働ける環境づくり

第3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人近くの労働者が罹患している。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、有所見事は四割を超えている。このほか、仕事や職場生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者も増加傾向にある。

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、特に社会的問題となっている「過労死」等を防止するため、過重労働による健康障害防止のための総合対策等の取組みを進めていくことが重要である。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第4章 安心して働ける環境づくり

第3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障害防止のための総合対策

2001（平成13）年12月に定められた「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。

これを受け、厚生労働省としては、時間外労働の削減と一定以上の時間外労働を行わ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2002（平成14）年2月に策定し、その周知および徹底を図っている。また、本年度を初年度とし、2007（平成19）年度を目標年度とする第10次の労働災害防止計画の中においても、過重労働による健康障害の減少を重点目標として定めている。

コラム

「過重労働による健康障害の防止」

過重労働による健康障害を防止するために、2002（平成14）年2月に策定された「過重労働による健康障害防止のための総合対策」に基づき指導を行っているところである。本対策における事業者が講ずべき措置としては、時間外労働時間の削減、有給休暇の取得促進、労働者の健康管理に係る措置の徹底が掲げられている。

労働者の健康管理に係る具体的な措置としては、健康診断の実施等の徹底と産業医の助言指導等が掲げられている。産業医の助言指導等については、

1)月45時間を超える時間外労働を行わせた場合には、事業者は該当する労働者の勤務状況などの情報を産業医に提供し、事業場における健康管理についての助言指導を受けること、

2)月100時間を超える時間外労働を行わせた場合又は2か月から6か月の時間外労働1か月平均80時間を超えて行わせた場合には、事業者は1)の措置に加えて、該当する労働者に産業医の面接による保健指導を受けさせること。また、産業医が必要と認める項目について健康診断を受診させ、その結果に基づき必要な事後措置を行うこと

としている。さらに、過重労働による業務上の疾病を発生させた場合には、事業者は産業医の助言等を活用し、原因の究明を行い、再発防止の徹底を図ることとしている。

なお、産業医の選任義務のない労働者数50人未満の事業場については、地域産業保健センター事業により登録されている産業医の要件を備えた医師を活用することとしている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第4章 安心して働ける環境づくり

第3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（心の健康）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傾向にあり、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2001（平成13）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2000（平成12）年8月に策定し、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。

- 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）

また、本年度を初年度とし、2007（平成19）年度を目標年度とする第10次の労働災害防止計画の中においても、職場のストレスによる健康障害の減少を重点目標として定めている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第4章 安心して働ける環境づくり

第3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

労働者の健康確保のために重要である健康診断と、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）年度末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。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第4章 安心して働ける環境づくり

第3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。この結果、快適職場推進計画の認定件数は年々増加し、2002（平成14）年度は2,407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割と高い状況にあることから、より一層のガイドラインの周知徹底が必要である。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第4章 安心して働ける環境づくり

第3節 健康で安心して働ける職場づくり

3 化学物質による労働者の健康障害の防止対策

(1) 職場における自律的な化学物質管理の促進

現在、我が国の産業界で使われている化学物質は、約55,000種類を数え、毎年新たに500物質以上の化学物質が労働の現場に導入されている。また、化学物質の有害性も、発がん性、生殖毒性、神経毒性等、多岐にわたっており、新たな知見により有毒性が明らかになるものもある。さらに、製品寿命の短縮、多品種少量生産等が進む中、化学物質が取り扱われる職場環境、作業形態等は、固定的でなく変化している状況にある。

こうした状況等に対応するため、「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）等に基づく、化学物質管理計画の策定、リスクアセスメント（注）の実施およびその結果に基づく安全面の必要な措置などの事業者による自律的な化学物質管理の促進が必要であり、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の支援などを行っている。

（注）危険事前評価。化学物質等の有害性に関する情報を入手して、当該化学物質等の有害性の種類および程度、労働者の当該化学物質等へのばく露の程度等に応じて労働者に生ずるおそれのある健康障害の可能性およびその程度を評価し、かつ、当該化学物質等へのばく露を除去し、又は低減するための措置を検討すること

第2部 主な厚生労働行政の動き

第4章 安心して働ける環境づくり

第3節 健康で安心して働ける職場づくり

3 化学物質による労働者の健康障害の防止対策

(2) 石綿の原則使用等の禁止に向けた検討

石綿については、労働者の健康障害防止の観点から、労働安全衛生法に基づき、代替化が進んだアモサイトおよびクロシドライトは、その製造、輸入、使用等が禁止されているが、クリソタイルは、発がん性はあるが、優れた耐熱性、耐腐食性等の性能を有し、他の物質への代替が困難であったため、これまで使用等の禁止ではなく、局所排気装置の設置、呼吸用保護具の使用等のばく露防止対策等が義務づけられてきた。

しかし、近年クリソタイルについても代替品の開発が進んできていることなどを踏まえ、国民の安全等にとって石綿製品の使用がやむを得ないものを除き、原則として使用等を禁止する方向で、検討を進めている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第4章 安心して働ける環境づくり

第3節 健康で安心して働ける職場づくり

3 化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、その周知・徹底に努めている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第4章 安心して働ける環境づくり

第3節 健康で安心して働ける職場づくり

3 化学物質による労働者の健康障害の防止対策

(4) 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を防止するため、2001（平成13）年4月に労働安全衛生規則等を改正し、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における

- 1)特別教育の実施、
- 2)空気中のダイオキシン類濃度の測定、
- 3)発散源の湿潤化、
- 4)ばく露防止のための保護具の使用

等を義務づけ、その徹底に努めている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第4章 安心して働ける環境づくり

第3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、併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。

2001（平成13）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54万9,963人、通勤災害による者が5万247人、全体で60万210人となっており、前年度に比べ2,891人減となっている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第4章 安心して働ける環境づくり

第3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・労働環境を背景として、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。これらは「過労死」や「過労自殺」とも呼ばれ、社会的問題となっているが、その労災認定に当たっては、「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、迅速かつ適正な労災補償に努めている。

図表4-3-2 「過労死」および「過労自殺」の労災補償状況（*注1999（平成11）～2002（平成14）年度

図表4-3-2 「過労死」および「過労自殺」の労災補償状況（*注1999（平成11）～2002（平成14）年度 (件)

		1999年度	2000年度	2001年度	2002年度
過労死	請求件数	493	617	690	819
	認定件数	81	85	143	317
過労自殺	請求件数	155	212	265	341
	認定件数	14	36	70	100

資料：厚生労働省労働基準局労災補償部調べ
 (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. 請求件数は当該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4章 安心して働ける環境づくり

第3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4章 安心して働ける環境づくり

第3節 健康で安心して働ける職場づくり

6 労働福祉事業

(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

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 主な厚生労働行政の動き

第4章 安心して働ける環境づくり

第3節 健康で安心して働ける職場づくり

6 労働福祉事業

(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
-

第2部 主な厚生労働行政の動き

第4章 安心して働ける環境づくり

第3節 健康で安心して働ける職場づくり

6 労働福祉事業

(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

産業医共同選任事業等

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 主な厚生労働行政の動き

第4章 安心して働ける環境づくり

第3節 健康で安心して働ける職場づくり

6 労働福祉事業

(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（2004（平成16）年4月以降は独立行政法人労働者健康福祉機構））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4章 安心して働ける環境づくり

第4節 安定した労使関係等の形成

1 2002（平成14）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・制度面を始め、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、「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1,080万人と8年連続で減少しており、推定組織率も20.2%と長期低下傾向にある（2002（平成14）年6月現在）。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第4章 安心して働ける環境づくり

第4節 安定した労使関係等の形成

1 2002（平成14）年度の労使関係について

(2) 春季賃金闘争（春闘）の情勢

我が国の厳しい経済・雇用情勢を受けて2003（平成15）年の春闘は、雇用の維持・確保が最重視されるなか、賃金要求に関してベースアップ（ベア）要求を行っている組合は少ない。また、経営者側では、横並び的な全員一律の賃上げから、個別の能力・業績に応じた配分への転換の方向がみられる。

なお、春闘に先立ち、2002（平成14）年12月に、雇用の維持・確保を始めとした雇用問題について政労使が一致協力して対処することで合意したほか、同年3月および12月には、雇用の維持・創出を目的として労働時間の短縮を行うワークシェアリングに関して政労使合意がなされた。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第4章 安心して働ける環境づくり

第4節 安定した労使関係等の形成

1 2002（平成14）年度の労使関係について

(3) 労働組合による政策・制度要求

我が国の労働組合は、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694万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、政府等への働き掛けを行っている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第4章 安心して働ける環境づくり

第4節 安定した労使関係等の形成

1 2002（平成14）年度の労使関係について

(4) 使用者団体の動向

日本経営者団体連盟（日経連）と（社）経済団体連合会（経団連）は、2002（平成14年）年5月28日に統合し、新たに（社）日本経済団体連合会（日本経団連）が誕生した。

また、2003（平成15）年春闘に臨む経営者の態度をまとめた「2003年版経営労働政策委員会報告」では、「賃金の社会的相場形成を意図する『春闘』は終焉」、「ベアは論外。賃金制度改革による定期昇給の凍結・見直しも労使の話し合いの対象になりうる」等としている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第4章 安心して働ける環境づくり

第4節 安定した労使関係等の形成

1 2002（平成14）年度の労使関係について

(5) 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4章 安心して働ける環境づくり

第4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

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、営業譲渡を始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、2002（平成14）年8月に報告書が取りまとめられた。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第4章 安心して働ける環境づくり

第4節 安定した労使関係等の形成

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。この中では、労働関係事件に関し、訴訟の審理期間をおおむね半減することを目標とするとともに、1)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労働調停の導入、2)労働委員会の救済命令に対する司法審査のあり方、3)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可否および4)労働関係事件固有の訴訟手続の整備の可否について検討し、遅くとも本部設置期限2004（平成16）年11月30日までに、所要の措置を講ずることとされ、現在、司法制度改革推進本部の労働検討会において検討がなされているところである。

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、2001（平成13）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、審査手続の迅速化、司法制度との関係および地方分権との関係等について検討を行っている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第4章 安心して働ける環境づくり

第5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、あるいは性的いやがらせ（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ている。

- 1)都道府県労働局の出先機関として全国253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（さまざまな行政サービスを一括して提供する方式）を実施
- 2)紛争当事者に対し、問題点を指摘し、解決の方向性を示唆する都道府県労働局長による助言・指導の実施
- 3)各都道府県労働局ごとに設置された、学識経験者から構成される紛争調整委員会において、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の実施

同制度の施行状況（2001（平成13）年10月～2002（平成14）年9月）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544,687件、民事上の個別労働関係紛争についての相談件数が89,971件、労働局長の助言・指導制度の申出受付件数が1,911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2,115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、大半が1か月以内となっており、迅速な処理が図られているが、増加する紛争に対応するべく一層効率的な体制に向けて取り組むことが求められる。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第4章 安心して働ける環境づくり

第6節 労働分野における人権救済制度

不当な差別、虐待その他の人権侵害はなお存在し、また、我が国社会の国際化、高齢化、情報化の進展等に伴い、人権に関するさまざまな課題もみられるところである。

このような情勢にかんがみ、労働分野における人権侵害を含め、人権侵害による被害の実効的な救済と人権啓発の推進を図るため、厚生労働省は法務省等と共同で国会に所要の法律案（「人権擁護法案」）を、2002（平成14）年3月8日に提出したところである（継続審議中）。
