

1 労働条件の確保・改善等

(1) 労働条件の確保・改善

景気の回復が見られるものの、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ていないなど法定労働条件が守られないといった事態がいまだ見られている。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。

(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

コラム

賃金不払残業について

- 1 賃金不払残業に関しては、これまでの的確な監督指導等を実施することなどにより、その解消のため重点的に取り組んできたところである。これに加え、2003（平成15）年5月に「賃金不払残業総合対策要綱」を策定し、同要綱に基づき、各企業において労使が労働時間管理の適正化と賃金不払残業の解消のために講ずべき事項を示した「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」の周知を図るなど総合的な対策を推進している。
- 2 2004（平成16）年4月から2005（平成17）年3月までの1年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、不払の割増賃金の支払が行われたもののうち、1企業あたり合計100万円以上の割増賃金の支払額となったものは、企業数1,437社、対象労働者数169,111人、支払われた割増賃金の合計額約226億円となっている。

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し、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。

(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になるが、2005(平成17)年における送検件数は、1,290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解決するため、「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、広島及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。

(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一つである。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(毎年きまって支給される賃金)及び退職手当の一定の範囲のものを、国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。景気は回復しているものの、依然として立替払の実績は高水準で推移しており、2005(平成17)年度における企業数、支給者数、立替払額は、それぞれ、3,259件、42,474人、約184億円となっているが、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。

(5) 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、労働力の質的向上及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及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及び労働者に適用される「産業別最低賃金」(249件)が設けられている。

2006（平成18）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668円、産業別最低賃金761円となっている。

また、最低賃金制度の見直しについては、2004（平成16）年9月から、「最低賃金制度のあり方に関する研究会」において検討が行われ、2005（平成17）年3月31日に報告書が取りまとめられた。

その後、労働政策審議会労働条件分科会最低賃金部会において検討が行われ、2005年11月18日には公益委員試案が提示されたが、「公益委員試案を前提に合意できるという意見がある一方で、公益委員試案についてさらに詳細について検討しなければ合意できないという意見が示されたことから、現段階では、今後の最低賃金制度の在り方について部会としての合意を得ることができなかった。したがって、部会としては、公益委員試案を尊重しながら引き続き議論を継続していくこととする。」旨の報告が2006年1月19日に取りまとめられたところである。これを踏まえ、最低賃金部会において引き続き議論していただいているところである。

◀ 図表7-1-1

図表7-1-1 2005年度地域別最低賃金額の決定状況

（円）

都道府県名	時間額	都道府県名	時間額	都道府県名	時間額	都道府県名	時間額
北海道	641	東京	714	滋賀	657	香川	625
青森	608	神奈川	712	京都	682	愛媛	614
岩手	608	新潟	645	大阪	708	高知	613
宮城	623	富山	648	兵庫	679	福岡	648
秋田	608	石川	649	奈良	652	佐賀	608
山形	610	福井	645	和歌山	649	長崎	608
福島	614	山梨	651	鳥取	612	熊本	609
茨城	651	長野	650	島根	612	大分	610
栃木	652	岐阜	671	岡山	644	宮崎	608
群馬	649	静岡	677	広島	649	鹿児島	608
埼玉	682	愛知	688	山口	642	沖縄	608
千葉	682	三重	671	徳島	615		

2 健康で安心して働ける職場づくり

（1）アスベスト対策

2005（平成17）年6月末、アスベスト(石綿)含有製品の製造を行っていた企業から、元労働者等に肺がん、中皮腫等の健康被害が多数発生していたことが公表され、社会問題化した。これを受け、7月には、「アスベスト問題に関する関係閣僚会合」が設置され、「アスベスト問題への当面の対応」を取りまとめるなど、考えうる対策が迅速に進められた。さらに、12月に関係閣僚会合において、「アスベスト問題に係る総合対策」を策定し、被害の拡大防止や国民の不安への対応等に政府一体となって全力で取り組んでいる。厚生労働省としても、関係省庁等との緊密な連携の下に以下のような対策を実施している。

ばく露防止対策については、従前より、特定化学物質等障害予防規則に基づき、規

制を行ってきたところであるが、石綿建築物の解体現場等におけるアスベストばく露防止対策の充実を図るため、2005年2月24日に石綿障害予防規則を制定し、同年7月1日に施行したところである。今後とも、重点的な監督・指導を実施し、石綿障害予防規則の周知を引き続き行うとともに、建築物の解体作業時におけるアスベストの飛散・ばく露を防止するため、解体業者等に対する研修の実施や相談窓口の設置のほか、建材中のアスベスト含有率を測定する分析機関の育成等を行う。

既存施設のアスベスト除去対策については、飛散・ばく露のおそれがあり、患者等が利用する病院・社会福祉施設等の、早急な対応が必要な施設について、吹付けアスベスト等の使用実態調査の結果を踏まえ、地方公共団体等によるアスベストの除去等に対する支援を行っているほか、低利融資制度の活用等により、事業者が円滑にアスベスト除去を行えるよう支援している。

アスベストの早期全面禁止については、民間事業者等による実証事業等に対する支援等により、アスベスト含有製品の早期代替化を促進するとともに、代替が困難な一部製品等を除き、全面禁止を前倒しして、関係法令の改正を行い、2006（平成18）年9月から施行することとしている。

アスベストによる健康被害の国民に対する不安に対応するため、保健所、労災病院、産業保健推進センターにおいて健康相談窓口を設置するとともに、24の労災病院に「アスベスト疾患センター」を設置し、医療関係者からの相談等に対応している。

労災補償に関しては、アスベストによる疾病について、労働者が適切に労災補償給付を受けられるよう、医療従事者に対する医学的な情報の提供、国民からの相談対応等、労災補償制度の周知徹底を図っている。また、引き続き、労災補償給付の認定の迅速かつ適正な事務処理を実施している。

なお、中皮腫の診療のための通院費については、居住地等の近くに専門的な診療機関が確保できていないという実情を踏まえ、その支給範囲を拡大した。

また、アスベストによる健康被害者のうち、既存の法律で救済されない被害者を隙間なく救済するため、「石綿による健康被害の救済に関する法律」が制定・施行されたところである（2006年2月10日公布、一部を除き同年3月27日施行）。厚生労働省関係では、この法律に基づき、アスベストを取り扱う作業に従事したことにより中皮種や肺がん等を発症し、死亡した労働者等の遺族であって、時効により労災保険法に基づく遺族補償給付の支給を受ける権利が消滅したものに対し、「特別遺族給付金」を支給している。

（2）労働災害防止対策

1）労働災害の現状

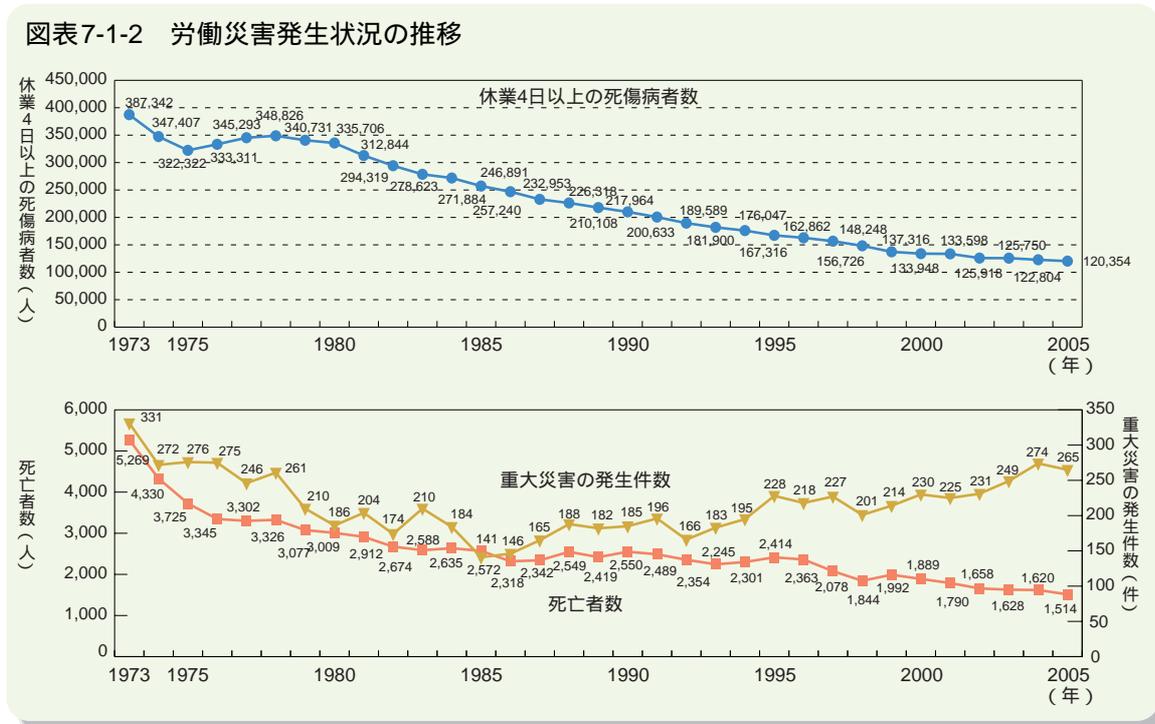
我が国の労働災害による死傷災害による死傷者数は、長期的には減少しているものの、今なお年間約55万人に上っている。このうち、休業4日以上死傷者数は2005（平成17）年には、120,354人と2004（平成16）年と比較し2,450人減少した。

死亡災害についてみると、2005年は、1,514人と前年に引き続き過去最少となった。

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。

しかし、重大災害（一時に3人以上の労働者が業務上死傷又はり病した災害事故）について見ると、1968（昭和43）年の480件を最高に、減少傾向にあったが、1985（昭和60）年の141件以降増加傾向に転じている。2005（平成17）年は265件に達しており、化学製品製造工場等における爆発災害、列車の脱線事故等をはじめとして大規模な重大災害が頻発した。

◀ 図表7-1-2



コラム

労働者の安全と健康を最優先する企業文化の確立

2005（平成17）年4月、JR西日本福知山線において100名以上の死亡者、500名を超える負傷者を伴う列車脱線事故が発生した。このため、JR西日本に対しては所轄の労働局及び労働基準監督署による立入調査を実施し、労働安全衛生対策についての指導を行うとともに、全国の鉄道事業者に対し、安全衛生管理に係る自主点検の実施を指示した。

また、製造業、建設業などで重大災害が頻発していることから、同年6月には、尾辻厚生労働大臣（当時）が、業界団体等に対し、以下の内容の労働災害の防止についての緊急要請を行った。

労働者の安全と健康の確保は、企業経営における最重要事項であり、各企業においては、経営トップ自らが先頭に立ち、強いリーダーシップを発揮し、率先して安全衛生活動に取り組む必要がある。

経営トップは、安全衛生の方針を抽象的なものではなく、実効性の高いものとするとともに、労働者一人一人にまで周知し、その方針のもと、労使が一丸となって安全衛生に関する問題に取り組み、「労働者の安全と健康を最優先する企業文化」を確立することが重要である。

2) 事業者の自主的な安全衛生活動の促進

近年、重大災害発生件数が増加傾向を示しており、これらの要因の一つとして、事業場内における設備や作業の危険性・有害性等の調査（リスクアセスメント）の実施とその結果に基づく対策の不十分さがあげられている。

このため、労働安全衛生法等の一部を改正する法律による労働安全衛生法の改正（2005（平成17）年11月2日公布、一部の規定を除き2006（平成18）年4月1日施行）により、危険性・有害性等の調査とその結果に基づく措置の実施が努力義務化されたことを踏まえ、当該措置の適切かつ有効な実施を図るため、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」を2006年3月に公表し、その普及促進に努めることとしている。

さらに、個人の経験と能力のみに依存せず、組織的かつ継続的に実施し、安全衛生水準の段階的な向上を図る仕組みを活用することが労働災害防止上効果的である。このため、その仕組みの一つである労働安全衛生マネジメントシステムの導入を促進することとし、1999（平成11）年4月に公表し、2006年に一部を改正した「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」の周知等を通し、事業者の自主的な安全衛生活動の推進を図っているところである。

(3) 労働者の健康確保対策

1) 過労死や精神障害の予防に向けた取組み

過労死や長時間労働による健康障害を防止するため、2005（平成17）年の労働安全衛生法の改正により、2006（平成18）年4月から一定以上の時間外・休日労働を行い、疲労の蓄積が認められる労働者に対して、医師による面接指導の実施を事業者に義務付ける等の面接指導制度を創設した。

また、業務による心理的負荷により自殺に至った事案には、自殺前に時間外・休日労働が長時間に及んでいたものが多いことから、長時間労働者に対する面接指導を実施する際には、メンタルヘルス面にも留意するものとした。さらに、職場におけるメンタルヘルス対策を進めるため、2006年3月に「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を策定したところであり、この周知徹底を図っている。

2) 産業保健活動の活性化

労働基準監督署により事業者に対して産業医等の適切な選任、衛生委員会の活動の活性化等について指導等を行うとともに、各都道府県に産業保健推進センターを設置し、産業保健関係者への専門的相談、産業医等に対する研修等を実施している。特に人的資源の脆弱な小規模事業場に対する支援として、全国347箇所に地域産業保健センターを設置し、メンタルヘルス相談を含めた健康相談窓口の開設、個別訪問による産業保健指導等を実施している。

3) 職場における喫煙対策の推進

職場における受動喫煙を防止するため「職場における喫煙対策のためのガイドライ

ン」を2003（平成15）年5月に定め、喫煙室の設置など分煙化を進めているところであるが、これらの喫煙場所の確保が困難で、適切な分煙を行うことが出来ない場合には、事業場を全面禁煙とするよう事業者に対して勧奨を行っている。

（4）化学物質による労働者の健康障害の防止対策等

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57,000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、急性毒性等、多岐にわたっており、新たな有害性が明らかになるものもある。

こうした状況等に対応するため、2005（平成17）年に労働安全衛生法等の一部を改正し、危険性・有害性等の調査とその結果に基づく措置を努力義務化し、2006（平成18）年3月に「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」を定め、これに基づく、リスクアセスメントの実施及びその結果に基づく必要な対策の実施などの事業者による自律的な化学物質管理を促進している。

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を防止するため、労働安全衛生規則等により、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 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、その徹底に努めている。

3）国による化学物質のリスク管理

事業場において取り扱われる化学物質については、事業者による自主的な管理を行うことが基本であるが、中小企業等では取組みが十分でない場合があることから、健康障害の発生のおそれのある作業の状況を把握するため、新たに「有害物ばく露作業報告制度」（2006（平成18）年4月1日から実施）を設け、国自らリスク評価を行い、リスクの程度に応じ、法令による規制も含めて健康障害防止措置を講ずることとしている。

（5）労災補償の現状

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、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、 治療を要する場合に支給される療養（補償）給付、 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、 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、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、死亡した場合に支給される遺族（補償）給付及び葬祭料（葬祭給付）、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、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見られた場合に支給する二次健康診断等の給付がある。

2004（平成16）年度における労災保険給付の受給者数を見ると、新たに保険給付の支払いを受けた被災労働者数は、業務災害における者が55万1,089人、通勤災害による者が5万2,395人、全体で60万3,484人となっており、前年度に比べ9,492人増となっている。

また、労働安全衛生法等の一部を改正する法律による労災保険法の改正により、複数事業者の事業者間の移動、単身赴任者の赴任先住居と帰省先住居間の移動をそれぞれ通勤災害の保護の対象するとともに、労働保険徴収法の改正により有期事業に係る労災保険料のメリット増減幅を現行の±35%から継続事業と同じ±40%にした。

2）「過労死」等の及び精神障害等の認定

「過労死」等や精神障害等の労災認定に当たっては、「脳・心臓疾患の認定基準」及び「精神障害等の判断指針」を定め、迅速かつ適正な労災補償に努めている。

図表7-1-3 ▶

図表7-1-3 「過労死」等及び精神障害等の労災補償状況

（2001（平成13）～2005（平成17）年度）

	2001	2002	2003	2004	2005
「過労死」等	690	819	742	816	869
	143	317	314	294	330
精神障害等	265	341	447	524	656
	70	100	108	130	127

資料：厚生労働省労働基準局労災補償部調べ

（注1）「過労死」等とは、業務により脳・心臓疾患（負傷に起因するものを除く。）を発症した事業（死亡を含む。）をいう。

（注2）精神障害等とは、業務により精神障害を発病した事案（自殺を含む。）をいう。

（注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。

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福祉の増進を図るために労働福祉事業として、社会復帰促進事業等を行っている。

（6）労働保険の適用徴収制度

労働保険（労災保険と雇用保険の総称）は、原則、労働者を一人でも使用するすべての事業に適用されることとなっているが、労働保険の加入に必要な手続を行って

ない未手続事業が少なからず見受けられる。このため、2005（平成17）年度から未手続事業一掃対策を実施し、都道府県労働局、労働基準監督署及び公共職業安定所の緊密な連携や関係機関からの協力による未手続事業の把握、社団法人全国労働保険事務組合連合会を通じた労働保険加入勧奨活動の強化、さらに、自主的に成立手続を取らない事業主に対する職権による保険関係の成立手続を行っているところである。

また、裁判外紛争解決手続の利用の促進に資するため、社会保険労務士法の一部を改正する法律(2005年6月17日公布。2006年3月1日施行)において、

社会保険労務士が行う個別労働関係紛争解決促進法に基づき都道府県労働局が行うあっせんの代理業務の範囲について、従来のおっせん期日における代理から、手続の開始から終了までの間の和解交渉及び手続により成立した和解における合意を内容とする契約の締結まで拡大するとともに、個別労働関係紛争について都道府県労働委員会が行うあっせんの手続、男女雇用機会均等法に基づき都道府県労働局が行う調停の手続等の代理業務を追加する、

上記代理業務に必要な学識及び実務能力に関する研修を行い、修了者に対し試験を実施し、当該試験の合格者のみ上記代理業務を行うことができることとする、などの改正を行ったところである。

第2節

多様な働き方を可能とする労働環境の整備等

1 産業構造の変化と人口移動

(1) 仕事と生活の調和に向けた取組み

少子高齢化の進行による働く者の年齢構成の変化、国際化の進展や付加価値競争の激化による企業の競争構造の変化、働く者の意識の多様化など、近年、我が国においては、働くことを取り巻く環境が大きく変化している。

このような中、人材を基盤とする我が国において、今後とも持続的成長が可能な経済社会を実現するためには、多様な意識を持つ個々の労働者が十分に意欲と能力を発揮できるようにするとともに、次世代を支える人材の育成が必要である。

こうしたことから、2003（平成15）年10月より、仕事と生活の調和の実現に向けた総合的な対策を検討するため、学識経験者の参集を求めて「仕事と生活の調和に関する検討会議」を開催し、2004（平成16）年6月に同検討会議の報告書を取りまとめた。厚生労働省としては、可能なものから、順次、所要の措置を講ずることとしている。

(2) 労働時間の現状と今後の対策

2005（平成17）年度の労働時間は、所定内労働時間1,682時間、所定外労働時間152

時間、総実労働時間1,834時間となっている。年次有給休暇の動向を見ると、2005年では、労働者一人平均の付与日数が18.0日、取得日数8.4日、取得率は46.6%となっている。

また、近年、労働者全体に占める労働時間が長い者と短い者の割合が共に増加し、いわゆる「労働時間分布の長短二極化」が進展している。さらに、長い労働時間等の業務に起因した脳・心臓疾患に係る労災認定件数が高水準で推移している。そして、育児・介護や自発的な職業能力開発など個々の労働者のニーズや事情が多様化している。

こうした中で、今後とも労働時間の短縮が重要であることは言うまでもないが、「労働時間短縮推進計画」(閣議決定)において掲げてきた「年間総労働時間1,800時間」という目標を用いることは時宜に合わなくなっており、むしろ、働き方の多様化に対応して個々の労働者の抱える事情に着目した労働時間対策を展開することが求められている。

こうしたことを踏まえ、「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」を改正し、単に労働時間の短縮を図るだけでなく、労働時間等の設定を個々の労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものへと改善を図る「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」とした(2005年11月公布。一部の規定を除き2006年4月施行。)

同法に基づき、事業主等が労働時間等の設定の改善に適切に対処するために必要な事項を「労働時間等設定改善指針」として厚生労働大臣が定め、労働時間等の設定の改善に関する労使の自主的取組を促進している。

特に、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、休日労働を含めた所定外労働の削減に向けた労使の取組を促進するとともに、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。また、年次有給休暇の取得促進のため、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としている。

2 労働契約法制・労働時間法制の在り方に関する検討

近年、産業構造の変化が進む中で、就業形態・就業意識の多様化等の労働関係を取り巻く状況の変化が生じてきており、個別労働関係紛争が増加しているとともに、個別の労働関係におけるルールが明確でないために、労働条件の変更等についての予測可能性が低い状況にある。このため、労働契約に関するルールを定めることが必要となっている。

また、長時間労働者の割合が高止まりしており、過労死防止や少子化対策の観点から、長時間労働の抑制を図ることが課題となる一方、創造的・専門的能力を発揮して自律的な働き方をする労働者が見られるなど、労働時間制度の見直しを行うことが必要となっている。

このような状況を踏まえ、厚生労働省では、学識経験者の参集を求め、2004(平成16)年4月から「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」を、2005(平成17)年4月から「今後の労働時間制度に関する研究会」を開催し、今後の労働契約法制、労働時間法制の在り方に関する多岐にわたる論点について検討を行い、それぞれ報告書を2005年9月と2006(平成18)年1月に取りまとめた。

その後、厚生労働省は、労働政策審議会に対し、今後の労働契約法制の在り方について2005年9月28日付けで、今後の労働時間制度の在り方について2006年2月8日付けで、それぞれ検討の諮問を行った。

労働政策審議会において、労働契約法制の在り方については、採用・募集といった労働関係の成立から、配置転換、出向、転籍等の労働条件の変更、就業規則、さらには退職や解雇といった労働関係の終了に至るまでの事項について、実態を踏まえた検討が進められている。また、労働時間法制の在り方については、仕事と生活の調和を実現する観点から、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進を図るとともに、自律的な働き方をすることがふさわしい仕事に就く労働者が健康を確保しつつ能力を十分に発揮した働き方を選択できるようにするなど、労働時間制度の見直しの検討が進められている。

3 中小企業退職金共済制度の安定的な運営の推進及び財形制度の現状

中小企業退職金共済制度は、独力では退職金制度を設けることが困難な中小企業について、事業主の相互共済の仕組みと国の援助によって退職金制度を確立し、中小企業の従業員の福祉の増進を図るとともに、中小企業の振興に寄与することを目的とした制度であり、2004(平成16)年度末現在で、加入者が529.5万人、資産総額が4兆2百億円となっている。

本制度については、長期的かつ安定的な制度を運営する上で、低迷する景気の中、資産運用の逆ざやによって発生した累積欠損金の解消が最も重要な課題となっている。これについては、2005(平成17)年3月、労働政策審議会中小企業退職金共済部会より提出された「中小企業退職金共済制度の運営改善に関する意見書」を踏まえ、本制度を運営する独立行政法人勤労者退職金共済機構において、2005年10月、累積欠損金解消計画を策定し、早期の累積欠損金の解消を計画的に進めており、長期的かつ安定した制度となるよう努力しているところである。

勤労者財産形成促進制度は、勤労者の計画的な財産形成を促進するための制度であり、勤労者の自助努力による財形貯蓄制度及びその貯蓄額を原資とする還元融資である財形融資制度等からなっている。2006(平成18)年3月末現在、財形貯蓄残高は約17兆7千億円に、財形融資は貸付件数約19万件、貸付残高約2兆3千億円となっている。

4 短時間正社員制度の普及

少子高齢化、産業構造の変化、働き方に対する価値観の多様化等の進展の中、政労使において、多様な働き方を提供することを通して、より多くの労働者に雇用機会を与える「多様就業型ワークシェアリング」に向けた環境整備を進めていくこと等について合意がなされた（2002（平成14）年3月「ワークシェアリングに関する政労使合意」、同年12月「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」）。

この政労使合意に基づき、厚生労働省では有識者の参集を求めて、「多様就業型ワークシェアリング制度導入実務検討会議」を開催し、多様就業型ワークシェアリングの代表的形態として所定労働時間がフルタイム正社員より短い働き方である「短時間正社員」に焦点を当て、企業で導入する際に生じうる問題点及び解決策について検討を重ね、2006（平成18）年1月に報告を取りまとめた。

厚生労働省ではこの報告を受けて、短時間正社員制度の『導入マニュアル』を作成し、事業主に提供するとともに、実際に短時間正社員制度を導入した事業主に対して助成金を支給するなど、制度の普及に向けた取組みを行っている。

5 パートタイム労働対策

パートタイム労働者は増加傾向が続いており、2005（平成17）年には1,266万人と、雇用者総数の約4分の1を占めるまでになっている。また、従来のような補助的な業務ではなく、職場において基幹的役割を果たす者も増加しており、パートタイム労働者は我が国の経済社会に欠くことのできない存在となっている。

しかしながら、パートタイム労働者の処遇がその働きに見合ったものになっていない場合もあり、人口減少社会に向けて必要な労働力を確保していく観点から、パートタイム労働を労働者の能力が有効に発揮できる魅力的な就業形態としていくことが課題となっている。

このような課題に対して、厚生労働省では、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）に基づき、パートタイム労働者の適正な労働条件の確保や雇用管理の改善を図るための取組みを推進している。具体的には、パートタイム労働法に基づく指針において、賃金などの処遇について就業の実態や正社員との均衡等を考慮した処遇（均衡処遇）を図ることなどを具体的に示し、都道府県労働局を通じて、その考え方の社会的な浸透・定着を図っている。また、短時間労働援助センターは、均衡処遇に向けた取組みを行う事業主に対して人事労務管理の専門家を派遣するとともに、同業・同地域の企業による会議を開催して、その成果を共有する「均衡処遇推進事業」などを実施している。

さらに、2006（平成18）年度予算においては、短時間労働援助センターが支給する「短時間労働者雇用管理改善等助成金」の内容を均衡処遇に取り組み事業主への支援を強化する方向で抜本的に見直したところである。

第3節

公正な働き方の推進

1 男女雇用機会均等確保対策の推進

(1) 女性労働者の現状

総務省統計局「労働力調査」によると、女性の労働力人口は2005（平成17）年には2,750万人で、2年連続で増加した（前年差13万人増）。労働力人口総数に占める女性の割合は前年から0.2ポイント上昇し、41.4%となった。女性の労働力率は前年から0.1ポイント上昇し、48.4%であった。女性の雇用者数は2,229万人で、前年より26万人増加（1.2%増）し、雇用者総数に占める女性の割合は前年から更に0.2ポイント上昇して、41.3%となっている。

(2) 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

我が国の人口が減少局面を迎える中、以前にも増して、個々人が社会においてその持てる力を存分に発揮できる環境の整備が求められており、とりわけ雇用の場においては、労働者が性別により差別されることなく、かつ、母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境を整備することが重要な課題となっている。

(男女雇用機会均等の更なる推進)

女性に対する差別的な取扱いの事実が認められる企業に対しては、助言、指導、勧告により速やかな法違反の是正を図っている。また、妊娠・出産を理由とする解雇等均等取扱いに関する女性労働者と事業主との間の個別紛争が増加傾向にあり、機会均等調停会議による調停等により円滑かつ迅速な解決を図っている。

男女労働者間に事実上生じている格差の解消を目指して、企業が進める積極的取組であるポジティブ・アクションを全国的に広く普及するため、経営者団体と連携の下、「女性の活躍推進協議会」を開催するとともに、「均等推進企業表彰」や同業他社と比較したその企業の女性の活躍状況やポジティブ・アクションの進捗状況についての診断事業（ベンチマーク事業）等を実施している。

職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策については、事業主が、職場における性的な言動に関し実効ある雇用管理上の配慮を行うよう指導等を実施するとともに、具体的取組みに関するノウハウを提供している。またセクシュアルハラスメントによって精神的苦痛を受けた女性労働者からの相談に対しては、専門知識を持ったカウンセラーにより、適切な対応を図っている。

「女性と仕事の未来館」においては、女性が働くことを積極的に支援するため、セミナー、相談や起業家支援、女子学生、女子生徒の適切な職業選択のための情報提供などを実施している。

(男女雇用機会均等法の改正)

2004(平成16)年9月から、男女雇用機会均等の更なる推進のための方策について、労働政策審議会雇用均等分科会において議論を行い、2005(平成17)年12月に今後の男女雇用機会均等対策について同審議会から建議がなされたところである。2006(平成18)年3月に、この建議の趣旨に沿い、第164回通常国会に男女雇用機会均等法の改正法案を提出し、同年6月15日に成立したところである。

同法案の主な内容は次のとおりである。

1) 男女雇用機会均等法の一部改正

性差別禁止の範囲の拡大

現行法上、女性に対する差別を禁止している規定について、男女双方に対する差別を禁止する規定とすること。

差別的取扱いを禁止している雇用ステージについて、配置において権限の付与・業務の配分が含まれることを明確化するとともに、降格、雇用形態・職種の変更、退職勧奨、労働契約の更新について新たに性別を理由とする差別が禁止されるものとして追加すること。

間接差別の禁止について新たに規定することとし、厚生労働省令で列挙する一定の措置について、業務遂行上の必要など合理性がある場合を除き、当該措置を講じてはならないこととすること。

妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止

現行法上、妊娠・出産・産休取得を理由とする解雇を禁止している規定について、

- ・ 妊娠・出産・産休取得以外に、母性保護措置を受けたこと等厚生労働省令で定める事由を理由とする解雇についても禁止すること。
- ・ 解雇以外の不利益取扱いについても禁止すること。

妊娠中・産後1年以内の解雇については、事業主が妊娠・出産等を理由とする解雇でないことを証明しない限り、無効とすること。

セクシュアルハラスメント対策

現行法上、女性に対するセクシュアルハラスメントに関して、事業主に配慮義務を課している規定について、

- ・ 男性に対するセクシュアルハラスメントも対象に加えること。
- ・ 事業主の措置義務とすること。

男女雇用機会均等の実効性の確保

現行法上、性差別禁止に係る規定のみが対象となっていた調停及び企業名公表制度の対象にセクシュアルハラスメント及び母性健康管理措置を追加すること。

2) 労働基準法の一部改正(女性の坑内労働の規制緩和)

従来、原則として禁止されていた女性の坑内労働について、女性技術者が坑内

において管理・監督業務を行えるようにするため、妊産婦が行う業務等を除き、解禁すること。

2 個別労働紛争対策の総合的な推進

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、あるいは職場におけるいじめ等について、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。

これらの個別労働紛争について、「個別労働関係の紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、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が運用されている。

全国約300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（様々な行政サービスを一括して提供する方式）の実施

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

都道府県労働局に設置される紛争調整委員会において、紛争当事者双方の合意に向けたあっせんの実施

この制度の施行状況（2004（平成16）年4月～2005（平成17）年3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823,864件、民事上の個別労働関係紛争についての相談件数が160,166件、労働局長の助言・指導の申出受付件数が5,287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6,014件となっている。数多くの労働者、事業主に利用されているところであるが、引き続き制度の周知・広報に努めるほか、個別労働紛争の迅速・適正な解決を図るべく、制度の趣旨に沿った運用に取り組んでいくこととしている。

第4節 安定した労使関係の形成等

厚生労働省においては、昨今の経済社会構造の変革に伴い、労働を取り巻く環境が大きく変化しつつある中で、我が国の産業競争力の源泉である長期的に安定した労使関係を確保していくことがますます重要となってきた中、労使間の円滑なコミュニケーションの促進を図るとともに、不当労働行為事件の迅速な解決や労使紛争の未然防止、早期解決を図るための取組みを行っている。

1 2005（平成17）年度の労使関係について

（1）我が国の労働組合

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。

「平成17年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1,014万人と11年連続で減少しており、推定組織率も18.7%と、低下傾向が続いている（2005年6月現在）。

全労働組合員数の約3分の2を占める日本労働組合総連合会（連合）は、「労働を中心とした福祉型社会」を目指して、政策・制度要求への取り組みを重視し、政府等への働き掛けを行っている。

（2）春季闘争（春闘）の情勢

2006（平成18）年の春闘は、景気が回復し、企業業績が改善する中で展開された。

日本労働組合総連合会（連合）は、「2006年春季生活闘争方針」で、「賃金カーブ維持分を確保したうえで、ベースアップや時給引き上げ、賃金カーブの是正、低賃金層の底上げ等によって、積極的な『賃金改善』に取り組む」といった積極的な賃上げ要求方針を5年ぶりに示した。

一方、日本経済団体連合会（日本経団連）は、「2006年版経営労働政策委員会報告」を発表し、昨年までと同様、「個別企業の賃金は各企業労使が決定すべき」、「短期的な業績の反映は一時金で」との主張を展開した。

2006年3月15日以降、製造業を中心に民間主要組合に対して、賃金、一時金に関する回答が示されている。自動車、電機産業などを中心に、定期昇給相当分に加えて賃金改善を実施するとの回答がみられ、一時金についても、自動車及び鉄鋼産業の業績好調な企業においては、過去最高額となっている。

（3）労使間の円滑なコミュニケーションの促進

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及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い労使関係づくりに努めている。

2 労働委員会における審査の迅速化・的確化のための取組み

労働委員会は、使用者委員、労働者委員及び公益委員の三者構成の独立行政委員会として、中央労働委員会及び各都道府県ごとに都道府県労働委員会が設置され、団体交渉の拒否などの不当労働行為事件について審査を行うとともに、労働争議のあっせん、

調停及び仲裁を行っている。

不当労働行為審査制度については、労働委員会における審査の手續及び体制の整備等を内容とする「労働組合法の一部を改正する法律案」が2004（平成16）年11月に成立し、2005（平成17）年1月に施行されたところである。

現在、労働委員会においては、審査手續の改正を踏まえ、計画的な審査の進行や迅速・的確な事実認定を図るほか、中央労働委員会が都道府県労働委員会の事務局職員等に対し実務研修を行うこと等により迅速・的確に審査を行っているところである。