

第1節 石綿（アスベスト）対策の適切な実施

石綿については、1995（平成7）年に特に有害性の高いアモサイト及びクロシドライトの製造、輸入、譲渡、提供又は使用（以下「製造等」という。）が禁止され、また、2004（平成16）年10月に石綿を含有する建材、プレーキ材等の摩擦材及び接着剤の製造等が禁止された。その後も、石綿含有製品の代替化の状況を踏まえつつ、全面禁止について検討を進め、2006（平成18）年、労働安全衛生法施行令を改正し、その製造等を全面禁止としたところである（同年9月施行）。なお、化学工業、鉄鋼業、非鉄金属製造業の施設で使用される特殊な用途のジョイントシートガasket等々の非石綿製品への代替化については、国民の安全上の観点等から、所要の実証実験が必要であることから、当該製品がポジティブリストとして掲げられ、製造等の禁止が猶予されたが、これらについても早期の代替化を指導してきているところであり、代替化の見通しがついた製品については、ポジティブリストを見直し、製造等の禁止をすることとしている。

建築物の解体現場等における石綿ばく露防止対策については、作業時における石綿ばく露防止対策の充実を図るため、吹き付けられた石綿等の封じ込め又は囲い込みの作業に係る措置、石綿等が吹き付けられた建築物等における臨時の業務に係る措置、器具、工具、足場等の持出しの禁止、記録の保存期間の延長を石綿障害予防規則の改正により措置し、2006年9月1日に施行したところである。

また、石綿による健康被害の特殊性にかんがみ、石綿による健康被害を受けた者及びその遺族に対し、医療費等を支給することにより、その迅速な救済を図ることを目的とする「石綿による健康被害の救済に関する法律」が2006年2月に成立し、一部を除き同年3月に施行された。この法律により、時効によって労災保険法に基づく遺族補償給付を受ける権利が消滅した者に対し「特別遺族給付金」が支給される等の措置が講じられたところである（石綿による健康被害の救済等については、第2節（211頁）参照）。

第2節 安心・安全な職場づくり

1 労働条件の確保・改善等

（1）労働条件の確保・改善

1）労働条件の確保・改善

景気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もと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・退職金の支払い、社内預金の保全等についても早い段階から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に関する基準）が遵守されるよう、使用者等の当事者に対し、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。

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 2005（平成17）年4月から2006（平成18）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、不払であった割増賃金が支払われたもののうち、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1,524社、対象労働者数167,958人、支払われた割増賃金の合計額約233億円となっている。

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、2006（平成18）年における送検件数は1,219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。

(2) 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、企業が倒産したために、事業主から賃金が支払われないまま一定の期間内に退職した労働者に対して、労働者の請求に基づき未払賃金のうち定期賃金と退職手当の一定の範囲のものを、事業主に代わっていったん政府が立替払する「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、2006年度における企業数、支給者数、立替払額は、それぞれ、3,014件、40,888人、約204億円となっており、2005（平成17）年度の3,259件、42,474人、約184億円に比較し、立替払額で上回っている。

(3) 最低賃金制度の適正な運営について

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」（250件）が設けられている。

2007（平成19）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673円、産業別最低賃金766円となっている（図表3-2-1）（最低賃金制度の見直しについては、第3節（215頁）参照）。

図表3-2-1 2006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	644	東京	719	滋賀	662	香川	629
青森	610	神奈川	717	京都	686	愛媛	616
岩手	610	新潟	648	大阪	712	高知	615
宮城	628	富山	652	兵庫	683	福岡	652
秋田	610	石川	652	奈良	656	佐賀	611
山形	613	福井	649	和歌山	652	長崎	611
福島	618	山梨	655	鳥取	614	熊本	612
茨城	655	長野	655	島根	614	大分	613
栃木	657	岐阜	675	岡山	648	宮崎	611
群馬	654	静岡	682	広島	654	鹿児島	611
埼玉	687	愛知	694	山口	646	沖縄	610
千葉	687	三重	675	徳島	617		

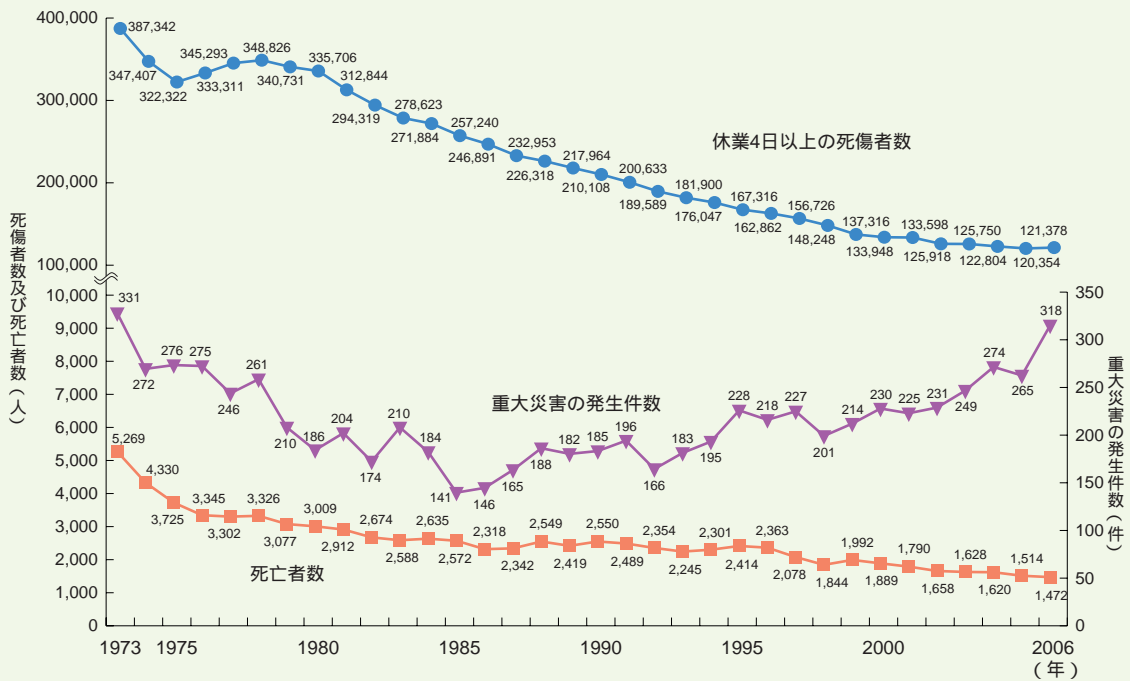
2 健康で安心して働ける職場づくり

(1) 労働災害防止対策

1) 労働災害の現状と対策

我が国の労働災害による死亡者数は、2006（平成18）年には、1,472人と前年と比較して減少しているものの、休業4日以上の死傷災害は12万1,378人、重大災害（一時に3人以上の労働者が被災した災害）は318件とそれぞれ前年と比較して増加している（図表3-2-2）。

図表3-2-2 労働災害発生状況の推移



厚生労働省においては、第10次の労働災害防止計画（2003（平成15）年度を初年度とし、2007（平成19）年度を目標とする5か年計画。）に基づき、製造業、建設業をはじめとした業種別の労働災害防止対策、交通労働災害、機械災害などの特定災害の防止対策を強力に推進するとともに、事業場の自主的な安全衛生活動を促進する施策に積極的に取り組んでいる。

2) 事業者の自主的な安全衛生活動の促進

近年、生産工程の多様化・複雑化が進展するとともに、労働災害の原因が多様化し、その把握が困難になっていること等から、労働安全衛生法の改正により、2006年4月から、事業場における危険性又は有害性等の調査とその結果に基づく措置の実施が事業者の努力義務とされた。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」等を公表し、事業場に対する周知・指導等を行っている。

また、このような取組みを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等、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。

(2) 労働者の健康確保対策

1) 過労死など過重労働による健康障害の防止に向けた取組み

長時間労働による健康障害を防止するため、労働安全衛生法の改正により、2006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する医師による面接指導の実施を事業者に義務づけた。また、法改正の内容等を踏まえ、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」を同年3月に改定し、事業者への指導等を行っている（第1部第4章第2節（111頁）参照）。

2) 心身両面にわたる職場における労働者の健康保持増進対策

労働安全衛生法の改正により、長時間労働者に対する医師による面接指導の際には、メンタルヘルス面のチェックを行うこととし、また、法改正と併せ、衛生委員会の付議事項にメンタルヘルス対策を追加することにより、労使による自主的なメンタルヘルス対策の促進を図ったところである。また、2006年3月には、労働安全衛生法に基づく「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を策定し、その普及啓発を図っている（第1部第4章第2節（111頁）参照）。

3) 産業保健活動の活性化

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。特に人的資源のぜい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。

また、2006年度から順次、都市部の地域産業保健センターにおいて、事業場の身近な医療機関でも、容易に健康相談や面接指導が受けられるよう体制の強化を行っている。

4) 快適職場づくり

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推進を図っている。

(3) 化学物質による労働者の健康被害の防止対策等

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6万種類を数え、毎年新たに1000物質程度の化学物質が労働の現場に導入されており、また、その危険性・有害性は、引火性、発がん性、生殖毒性、急性毒性等、多岐にわたっている。

このような化学物質等による労働災害を防止するためには、事業者や労働者がその危険性又は有害性を十分に把握することが重要であり、労働安全衛生法の改正により、2006(平成18)年12月から、化学物質の容器・包装への表示・文書交付制度の改善を行い、化学物質等の危険性又は有害性等の情報の確実な伝達を図っている。

また、これらの情報等を活用した「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」に基づく措置の実施等、事業場における自律的な化学物質管理の促進について、事業者への指導等を行っているところである。

2) 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。しかし、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、有害な化学物質を取り扱い重篤な健康障害の発生のおそれのある作業の状況を把握し、それら作業について適正な健康障害防止対策が図られるようにするため、「有害物ばく露作業報告制度」(2006年4月から実施)を設け、このような作業について国がリスク評価を行い、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。

2006年度においては、エピクロロヒドリン、塩化ベンジル、1,3-ブタジエン、ホルムアルデヒド及び硫酸ジエチルについて評価が行われた。今後、その評価結果に基づき、リスクが高い作業等について規制を行う等、労働者の健康障害防止対策の徹底を図ることとしている。

(4) 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の事業を行い、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・心臓疾患に関する項目で異常の所見が見られた場合に支給される二次健康診断等給付がある。

2005（平成17）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55万1,663人、通勤災害による者が5万6,367人、全体で60万8,030人となっており、前年度に比べ4,546人増となっている。

2) 「過労死」等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3-2-3）

図表3-2-3 「過労死」等及び精神障害等の労災補償状況

（2002（平成14）～2006（平成18）年度）

		2002	2003	2004	2005	2006
「過労死」等	請求件数	819	742	816	869	938
	認定件数	317	314	294	330	355
精神障害等	請求件数	341	447	524	656	819
	認定件数	100	108	130	127	205

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。）を発症した事案（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) 石綿による健康被害の救済等

石綿を取り扱う作業に従事したことにより中皮腫や肺がん等を発症した労働者等やその遺族は、労災保険法に基づく保険給付を受けられる。2006年2月には、「石綿による健康被害の救済に関する法律」が成立し、一部を除き同年3月に施行され、時効によって労災保険法に基づく遺族補償給付を受ける権利が消滅した者に対し「特別遺族給付金」が支給される等の措置が講じられた。

このように厚生労働省では、労災保険法に基づく保険給付及び「特別遺族給付金」を支給することにより、被災労働者及びその遺族の迅速・適正な保護・救済を行っている。

(参考1) 労災保険法に基づく石綿による肺がん及び中皮腫の補償状況

(件)

		2004(平成16)年度	2005(平成17)年度	2006(平成18)年度
肺がん	請求件数	61	712	880
	認定件数	58	219	790
中皮腫	請求件数	149	1,084	835
	認定件数	128	503	1,006
計	請求件数	210	1,796	1,715
	認定件数	186	722	1,796

(参考2) 石綿健康被害救済法に基づく特別遺族給付金の請求・支給状況

請求件数 1,453件
 支給決定件数 882件
 (2006年3月27日から2007年3月末日までの累計数)

4) 労働福祉事業の見直し

労働福祉事業については、新たな事業を、労災保険給付を補完し保険給付と一体的に運営される事業、労働災害の防止等保険給付事業の健全な運営を確保するための事業という、労災保険事業として行うことが適当と考えられるものに限定することとし、こうした観点から、「雇用保険法等の一部を改正する法律」(2007(平成19)年4月19日成立)により労災保険法を改正し、労働条件確保事業を廃止するとともに、事業名を社会復帰促進等事業に変更した。

社会復帰促進等事業については、引き続き各事業の合目的性と効率性を確保するため、各事業の必要性についての徹底した精査を継続的に実施していくこととしている。

5) 労災かくし対策の推進

労災かくし対策については、これまで行ってきたポスターによる周知・啓発等に加え、健康保険給付請求者のうち業務外でないとした者に対して労災保険制度について周知を行い、労災保険給付請求を勧奨するなど労災かくし対策を強化している。

また、引き続き、労災担当部署と監督、安全衛生担当部署間で連携を図り、労災かくしの疑いのある事案の把握及び調査を行うとともに、的確な監督指導等を実施し、その存在が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処することとしている。

(5) 労働保険適用徴収制度

労働保険(労災保険と雇用保険の総称)の適用徴収業務は、労災保険給付や失業等給付のみならず、労働行政全体の的確な運営を財政面から支える重要な業務であり、その適正な推進により、制度の信頼性、費用負担の公平性を確保する必要がある。

労働保険は、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ため、適用事業の事業主は、労働保険の加入に必要な手続を行わなければならないが未手続となっている事業が少なからず見受けられる(推計43万事業)。

このような、未手続事業に対する適用促進に取り組むため、「規制改革・民間開放推進3か年計画」(2004(平成16)年3月19日閣議決定)において、職権の積極的行使等による未手続事業一掃対策が盛り込まれたことを踏まえ、2005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。

第3節 公正かつ多様な働き方の推進

1 仕事と生活の調和のための環境整備

我が国の労働時間の現状を見ると、2006(平成18)年度の労働時間は、所定内労働時間1,686時間、所定外労働時間156時間、総実労働時間1,842時間となっている。年次有給休暇の動向を見ると、2005(平成17)年では、労働者1人平均の付与日数が17.9日、取得日数8.4日、取得率は47.1%となっている。

近年の労働時間の状況を見ると、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する、いわゆる「労働時間分布の長短二極化」が認められる。

これに対応し、多様な意識を持つ労働者が十分に意欲と能力を発揮できるようにするためには、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することが重要である。このため、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」に基づき、労使の自主的な取組みを促進するとともに、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進による長時間労働の抑制に取り組んでいるところである。

さらに、2007(平成19)年度からは新たに、他の年齢層に比較して実労働時間が長い状況にあり、出産や育児等の子育てを担う世代でもある20歳代後半から30歳代の労働者の労働時間等の設定の改善に積極的に取り組む中小企業団体等に対する支援の充実を図っている。

2 労働契約法制・労働基準法の在り方に関する検討

少子高齢化が進行し労働力人口が減少する中で、我が国の経済社会の活力を維持するため、就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加、長時間労働者の割合の高止まり等の課題に対応し、労使双方が安心・納得した上で多様な働き方を実現できる労働環境の整備が必要となっている。

このため、厚生労働省においては、2006(平成18)年12月27日の労働政策審議会の答申を踏まえ、同審議会への法律案要綱の諮問・答申を経て、2007(平成19)年3月に「労働契約法案」

及び「労働基準法の一部を改正する法律案」を第166回通常国会に提出し、同年7月に継続審査とされたところである。

労働契約法案の概要及び労働基準法の一部を改正する法律案の概要は次のとおりである。

< 労働契約法案の概要 >

1 労働契約に関する原則

- (1) 労働契約は労働者と使用者が対等の立場により締結・変更すべきものであることとする。
- (2) 労働契約の内容について、使用者は労働者の理解の促進を図り、労働者及び使用者はできる限り書面で確認するものとするほか、使用者は労働者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう必要な配慮をするものとする。

2 労働契約の成立及び変更に係るルール

- (1) 労働契約は、労働者及び使用者の合意によって成立し、又は変更される旨を明確にする。
- (2) 使用者が一方的に就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容を変更できない旨を明らかにするとともに、使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合には、使用者が変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、就業規則に定めるところによるものとする。

3 労働契約の継続及び終了に係るルール

使用者の権利濫用に当たる出向命令や懲戒命令は無効となることを明確にする。

4 期間の定めのある労働契約に係るルール

期間の定めのある労働契約については、使用者は、やむを得ない事由がないときは、その契約期間の満了前に労働者を解雇することができないことを明らかにするとともに、期間の定めのある労働契約について、必要以上に短い契約期間を定めた上で反復更新することのないよう配慮しなければならないこととする。

< 労働基準法の一部を改正する法律案の概要 >

1 時間外労働

- (1) 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で定める事項に、割増賃金の率に関する事項を追加するものとする。

- (2) 1か月80時間を超える時間外労働に係る法定割増賃金率を5割とするものとする(中小企業は猶予)。
 - (3) 労使協定により、(2)の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇付与を可能とするものとする。
- 2 年次有給休暇
- 労使協定により、5日の範囲内で時間単位での年次有給休暇の取得を可能とするものとする。

3 最低賃金制度の見直し

今後の最低賃金制度の在り方については、労働政策審議会労働条件分科会最低賃金部会において2006(平成18)年12月27日に見直し案について報告が取りまとめられ、2007(平成19)年1月29日に厚生労働大臣から労働政策審議会に対して、法案要綱を諮問し、同日、妥当である旨の答申がなされた。

厚生労働省においては、この答申を踏まえ、「最低賃金法の一部を改正する法律案」を作成し、2007年3月に第166回通常国会に提出し、同年7月に継続審査とされたところである。

改正案の概要は次のとおりである。

< 最低賃金法の一部を改正する法律案の概要 >

- 1 地域別最低賃金の在り方
 - (1) 各地域ごとに地域別最低賃金を決定しなければならないものとする(任意的設定 必要的設定)。
 - (2) 生活保護との整合性も考慮するよう決定基準を明確化
 - (3) 地域別最低賃金の不払に係る罰金額の上限(2万円)を50万円に引き上げる。
- 2 産業別最低賃金等の在り方
 - (1) 産業別最低賃金については、関係労使の申出により決定(任意的設定)
 - (2) 産業別最低賃金については、最低賃金法の罰則は適用しない(民事効)。
 - (3) 労働協約の拡張適用による最低賃金の廃止
- 3 その他
 - 派遣労働者について、派遣先の地域(産業)の最低賃金が適用されるよう整理

なお、2007年2月に取りまとめられた「成長力底上げ戦略」においては、最低賃金の周知徹底や最低賃金法の改正を行うとともに、中小企業の生産性の向上と最低賃金の引上げの基本方針について、成長力底上げ戦略推進円卓会議で検討を進め、政労使の合意形成を図り、その合意を踏まえ最低賃金の中長期的な引上げに関して産業政策と雇用政策の一体運用を図ることとされている。

4 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、2005（平成17）年度末現在で、加入者が547.5万人、資産総額が4兆4千億円となっている。

本制度については、低迷する景気の中、資産運用の逆ざやによる累積欠損金が発生したため、長期的かつ安定的な制度を運営する上で、こ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、同年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。2007（平成19）年3月末現在、財形貯蓄残高は約17兆5千億円に、財形融資は貸付件数約18万7千件、貸付残高約2兆2千億円となっている。

5 パートタイム労働対策の推進

近年、パートタイム労働者は増加し、2006（平成18）年には1,205万人と、雇用者総数の約22.5%にも達している。また、従来のような補助的な業務ではなく、役職に就くなど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待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、正社員との不合理な待遇の格差を解消し、働き・貢献に見合った公正な待遇を確保することが課題となっている。

このため、2006年7月から、今後のパートタイム労働対策について、労働政策審議会雇用均等分科会において議論を行い、同年12月に同審議会から建議がなされた。この建議の趣旨に沿い、2007（平成19）年2月、第166回通常国会に「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案」を提出し、同年5月25日に成立したところである（一部を除き、2008（平成20）年4月1日施行）。

改正の概要は次のとおりである。

< 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の概要 >

- 1 労働条件の文書交付・説明義務
労働条件を明示した文書の交付等の義務化等
- 2 均衡のとれた待遇の確保の促進（働き・貢献に見合った公正な待遇の決定ルールの整備）
 - （1）すべてのパート労働者を対象に、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保措置の義務化等
 - （2）特に、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対しては、差別的取扱いの禁止
- 3 通常の労働者への転換の推進
通常の労働者への転換を推進するための措置を義務化
- 4 苦情処理・紛争解決援助
 - （1）苦情を自主的に解決するよう努力義務化
 - （2）行政型ADR（調停等）の整備

6 短時間正社員制度の普及

少子高齢化の進展、働き方に対する価値観が多様化する中で、多様な働き方の環境を整備することは、仕事と生活の調和の観点から重要な課題である。中でも、所定労働時間がフルタイム正社員より短い「短時間正社員」は、育児・介護や自己啓発など個々人のライフスタイルやライフステージに応じた働き方を実現させるとともに、適正な評価と公正な待遇が図られた働き方として、その普及が期待されているところであるが、個々の企業において実際に短時間正社員制度を導入するとなると課題も多く、導入に踏み切れない企業が多いのが現状である。

このため、厚生労働省では、短時間正社員制度の導入の手順等をまとめた「制度導入マニュアル」を事業主に提供するとともに、制度導入推進のための取組みを行う事業主団体を支援する事業を実施しているところである。また、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、制度普及に向けた取組みを行っている。

(1) 女性労働者の現状

総務省統計局「労働力調査」によると、2006（平成18）年の女性の労働力人口は2,759万人（前年差9万人増）と、3年連続で増加し、労働力人口総数に占める女性の割合は前年と同じで41.4%となっている。女性の労働力率は前年から0.1ポイント上昇し、48.5%となっている。また、女性の雇用者数は2,277万人（前年差48万人増）と、4年連続で増加し、雇用者総数に占める女性の割合は前年から0.3ポイント上昇し、41.6%となっている。

(2) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保

1) 男女雇用機会均等法の改正

男女雇用機会均等の更なる推進を図るため、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び労働基準法の一部を改正する法律」（以下「改正均等法」という。）が2006（平成18）年6月15日に成立し、2007（平成19）年4月1日に施行された。

改正の概要は次のとおりである。

< 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び労働基準法の一部を改正する法律の概要 >

- 1 男女双方に対する差別の禁止、差別的取扱いを禁止する雇用管理ステージの明確化・追加、間接差別の禁止など、性差別禁止の範囲の拡大
- 2 妊娠・出産等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止
- 3 セクシュアルハラスメントに関する事業主の雇用管理上の義務の強化
- 4 セクシュアルハラスメント及び母性健康管理措置を調停及び企業名公表制度の対象に追加し、報告徴収に応じない場合の過料を創設するなど、男女雇用機会均等の実効性の確保
- 5 女性の坑内労働に関する規制の緩和

2006年度においては、改正された男女雇用機会均等法の円滑な施行に向け、各種媒体を通して事業主、労働者を始め、自治体や経営者団体等の関係機関や、大学・短大等を対象として、改正の趣旨及び内容の周知啓発を行ったところである。

2) 男女雇用機会均等の更なる推進

(性別による差別の解消に向けた取組み)

労働者が性別により差別されることなく安心して働くことができるよう、2006(平成18)年度においては、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する助言、指導、勧告により速やかな法違反の是正を図るとともに、妊娠・出産を理由とした解雇等の紛争については、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促進してきたところである。

また、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みであるポジティブ・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て自社の女性の活躍状況やポジティブ・アクションの進捗状況^{しんちよく}について診断する「ベンチマーク事業」等を実施してきた。

なお、「均等推進企業表彰」については、2007年度より「ファミリー・フレンドリー企業表彰」と統合し、「均等・両立推進企業表彰」として実施することとしている。

(職場におけるセクシュアルハラスメント対策)

職場におけるセクシュアルハラスメント対策については、事業主が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きたところであるが、改正された男女雇用機会均等法の施行によってセクシュアルハラスメント対策が男女労働者を対象とした措置義務となることに伴い、企業に対する周知徹底を図っている。

またセクシュアルハラスメントに関する相談に対しては、都道府県労働局に配置された専門の相談員により適切に対応しているところである。

(女性が働くことに対する支援)

女性が働くことを積極的に支援するため、「女性と仕事の未来館」では、セミナーや相談、起業支援、女性労働者の健康保持に必要な情報や適切な職業選択のための情報提供など各種事業を実施している。また、女性の起業支援対策として、経営上のノウハウや諸問題を打開するためのアドバイスを与えるメンター(先輩の助言者)を経験の浅い起業家に紹介する事業を実施するとともに、2007年度から、女性の起業支援のための総合的情報提供を行う専用サイトの運用を開始している。

8 両立支援対策の推進

(1) 育児休業制度を始めとした各種制度の周知、定着促進

1) 各種制度の周知

妊娠中及び出産後も子育てをしながら安心して働き続けることができるよう、労働基準法や男女雇用機会均等法には、産前産後休業や危険有害業務の就業制限等の母性保護規定、健康診査等の受診に必要な時間の確保や通勤緩和、勤務時間の短縮、休業等の医師等の指導事項を守るために必要な母性健康管理措置が規定されている。これらについて事業主や労働者に対し、

周知徹底を図るとともに、「母性健康管理指導事項連絡カード」の活用を促進している。

また、育児・介護休業法には、育児休業、介護休業、子の看護休暇制度、時間外労働の制限の制度、深夜業の制限の制度、勤務時間短縮等の措置等が規定されているところであり、事業主や労働者に対し、これらの規定の周知徹底、助言・指導等を行っている。また、労働者から、育児休業の取得等を理由とした不利益取扱いなどについての相談があった場合には、きめ細かく対応し、必要に応じて事業主に対する指導を行っている。

2) 各種制度の定着促進に向けた企業に対する支援

仕事と家庭を両立しやすい環境の整備を促進するため、環境整備に取り組む企業に対して、実施内容に応じた各種助成金を支給することによって、その取組みを支援している。特に育児休業の取得等が立ち遅れている中小企業に対しては、2006（平成18）年度から、中小企業子育て支援助成金を支給するなど、重点的な支援を行っている。

また、財団法人21世紀職業財団が運営する「両立支援のひろば」及び「ファミリー・フレンドリー・サイト」において、両立支援に積極的に取り組む企業の事例を情報提供するとともに、企業が自社の両立支援の進展度を診断できる「両立指標」の活用促進を図っているところである。

さらに、ファミリー・フレンドリー企業の普及促進を図るため、仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できる取組みを積極的に行い、その成果を上げている企業等に対し、「ファミリー・フレンドリー企業表彰（厚生労働大臣賞及び都道府県労働局長賞）」を実施している。

(2) 育児、介護等のために退職した者に対する再就職支援

育児、介護等のために一旦離職した方が円滑に再就職できるよう支援することは、仕事と家庭の両立支援と並び重要な課題となっている。

このため、育児・介護等のために退職し、将来、再就職を希望する者が円滑に就職できるよう、情報提供やセミナーの開催等を行うとともに、再就職準備のための計画的な取組みが行えるよう、キャリア・コンサルティングの実施、再就職に向けた具体的なプランの策定支援、再チャレンジ職場体験講習の実施等を内容としたきめ細やかな支援を行う「再チャレンジサポートプログラム」を実施し、「マザーズハローワーク」と連携した総合的な再就職支援を行っている。

9 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日から、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（2006（平成18）年4月～2007（平成19）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946,012件、民事上の個別労働関係紛争についての相談件数が187,387件、労働局長の助言・指導の申出受付件数が5,761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6,924件となっている。このように数多くの労働者、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

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ている中、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り組みを行っている。

1 2006（平成18）年度の労使関係

（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。

厚生労働省統計情報部「平成18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1,004万人と12年連続で減少しており、推定組織率も18.2%と、低下傾向が続いている（2006（平成18）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、政府等への働きかけを行っている。

(2) 春闘の情勢

2007（平成19）年の春闘は、景気が回復し、企業業績が改善を続ける中で展開された。

連合は、「2007年春季生活闘争方針」で、格差の是正、労働分配率の反転を目指し、「昨年を上回る賃金改善要求」、「中小企業労働者やパート労働者など低所得層の底上げ」、「労働時間短縮を通じた仕事と生活の調和の実現」に積極的に取り組む方針を示した。

一方、日本経済団体連合会（日本経団連）は、「2007年版経営労働政策委員会報告」を発表し、「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。

2007年3月14日以降、製造業を中心とする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た。自動車、電機産業などを中心に、定期昇給相当分に加えて、総じて、昨年をやや上回る賃金改善を実施するとの回答が多く見られ、一時金については、業績好調な企業の一部においては、過去最高水準の回答となっているところも見られた。

(3) 労使間の円滑なコミュニケーションの促進

労使関係の安定を図るため、産業労働懇話会等を通じて各種レベルにおける政労使間の対話の促進に努めている。

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（中央労働委員会及び都道府県労働委員会）では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が、2005（平成17）年1月に施行された「労働組合法の一部を改正する法律」も踏まえ、審査の迅速化・的確化を図っているところである。