

第1節 公正かつ多様な働き方の実現

1 仕事と生活の調和の実現に向けた取組みの推進

(1) 仕事と生活の調和推進のための憲章及び行動指針について

仕事と生活の調和の実現へ向けて、関係閣僚、有識者、経済界、労働界及び地方公共団体の代表からなる「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」（その後、「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」に改称。）において検討が進められた結果、2007（平成19）年12月18日に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定された。今後、憲章及び行動指針を踏まえ、社会全体で積極的に取り組む必要がある（憲章及び行動指針の全文については、内閣府ホームページ（<http://www8.cao.go.jp/wlb/charter/charter.html>）を参照）。

1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章

憲章は、国民的な取組みの大きな方向性を示すものであり、仕事と生活の調和が実現した社会の姿を「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と定義している。その上で、関係者の役割について、①企業と働く者は、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や風土の改革、働き方の改革に自主的に取り組む、②国民は、自らの仕事と生活の調和の在り方を考え、家庭や地域の中で積極的な役割を果たす、③国は、社会的気運の醸成、制度的枠組みの構築、環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む、④地方自治体は、創意工夫の下に地域の実情に応じた展開を図る、と示している。

2) 仕事と生活の調和推進のための行動指針

行動指針は、企業や働く者等の効果的な取組み及び国や地方公共団体の施策の方針を示すものであり、各主体の取組みを推進するための社会全体の目標として、若者、女性及び高齢者の就業率、週労働時間60時間以上の雇用者の割合、第1子出産前後の女性の継続就業率など14の指標について、5年後及び10年後の数値目標を設定している。

(2) 仕事と生活の調和の実現に向けた取組みの推進

1) 働き方の改革の推進

厚生労働省では、仕事と生活の調和を図る観点から憲章及び行動指針を踏まえ、国民運動を通じた社会的気運の醸成や、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等に向けた企業の取

組みを促進するなど、社会全体で働き方の改革を進めている。

具体的には、労働時間等設定改善援助事業や労働時間等設定改善推進助成金等により労使の自主的な取組みを促進するとともに、憲章及び行動指針の策定を踏まえて「労働時間等見直しガイドライン」（労働時間等設定改善指針）の改正（2008（平成20）年4月1日適用）を行ったところである。

また、2008年度においては、

①社会的気運の醸成のための取組みとして、

- ・ 社会的影響力のある我が国を代表する企業（モデル企業）10社を選定し、モデル企業における仕事と生活の調和の実現に向けた取組みについて、その取組み状況や成果を国民全体に広く周知
- ・ 労使や学識経験者等を参集した「仕事と生活の調和推進会議」を都道府県ごとに設置し、仕事と生活の調和の実現についての理解と関係者相互の合意形成の促進等を行っている。さらに、

②企業の取組みの促進のための取組みとしては、

- ・ 改正「労働時間等見直しガイドライン」の内容について周知啓発
- ・ 労働時間等の見直しに向けた職場意識の改善に積極的に取り組む中小企業を支援する職場意識改善助成金の創設等を行っている。

2) 仕事と家庭の両立支援対策の推進

（次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出の促進）

次世代育成支援対策推進法に基づき、企業等が仕事と子育ての両立が図られるよう必要な雇用環境の整備等を進めるために策定し実行することとされている「一般事業主行動計画」について、できるだけ多くの企業において、策定・届出が行われるよう周知啓発、指導を行っており、2008年3月末時点で、計画の策定が義務である常時雇用する労働者が301人以上の企業からの届出率は99%となり、努力義務である300人以下企業の11,449社が届出を行っている。

また、行動計画に定めた目標を達成したことなど一定の基準を満たした企業を認定する仕組みが2007年4月から開始され、2008年3月末現在で、428社が認定を受けており、より多くの企業が認定を目指して取組みを行うよう認定制度及び認定マーク「くるみん」の周知啓発を行っている。

（育児・介護休業法の普及・定着）

育児・介護休業法^(注)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、2005（平成17）年4月から導入された一定の範囲の期間雇用者の育児休業等の取得について指導を行うとともに

(注) 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」

に、育児休業の申出又は取得を理由とした不利益な取扱いなどについて、労働者から相談があった場合に必要な指導を実施している。

(両立しやすい職場環境づくりの支援)

財団法人21世紀職業財団のホームページ (<http://www.jiwe.or.jp/index.html>) 上の「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。

また、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」を実施している（2007年度からは均等推進企業表彰と統合し、「均等・両立推進企業表彰」として実施。）。

(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、セミナーの開催等を行うとともに、再就職準備のための取組みを計画的に行えるよう、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、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」を実施している。また、再就職準備に関する情報及び育児・介護サービスに関する情報をインターネットで総合的に提供している。

2 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

(1) 労働契約法の制定

就業形態が多様化し、労働者の労働条件が個別に決定・変更されるようになり、個別労働紛争が増えている。この紛争の解決の手段としては、裁判制度のほかに、2001（平成13）年から個別労働紛争解決制度が、2006（平成18）年から労働審判制度が施行されるなど、手続面での整備は進んできている。しかし、このような紛争を解決するための労働契約についての民事的なルールをまとめた法律はなかった。

このような中で、2007（平成19）年12月に「労働契約法」が制定され、労働契約についての基本的なルールが分かりやすい形で明らかにされた（2008（平成20）年3月1日から施行）（図表3-1-1）。これにより、紛争が防止され、労働者の保護を図りながら、個別の労働関係が安定することが期待される。

図表3-1-1 労働契約法の概要

就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加等に対応し、個別の労働者及び使用者の労働関係が良好なものとなるようにルールを整える。



施行期日 平成20年3月1日

（2）最低賃金法の改正等

2007年通常国会に提出した「最低賃金法の一部を改正する法律案」については、同年11月28日に成立したところである（2008年7月1日から施行）。

就業形態の多様化等が進展する中で、最低賃金制度が賃金の低廉な労働者の労働条件の下支えとして十全に機能するようにすることが重要な課題となっており、今回の改正は、最低賃金制度について、このような社会経済情勢の変化に対応した必要な見直しを行うこととしたものである。

改正の主な内容としては、地域別最低賃金の具体的な水準を決定する際に考慮する3つの要素（①労働者の生計費、②労働者の賃金、③通常の事業の賃金支払能力）のうちの生計費について、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護との整合性に配慮することを明確にすることとし、地域ごとに決定することを義務づけるとともに、地域別最低賃金額以上の賃金を支払わなかった場合の罰金額の上限を50万円に引き上げることに

り、その履行を確保することとしている。

また、産業別最低賃金については、関係労使の申出を法律上必須の要件とし、申出があった場合において、必要があると認める時に、決定することができるものとするとともに、その不払については、最低賃金法の罰則は適用しないこととしている（ただし、労働基準法の賃金の全額払違反の罰則が適用される。）。

今後、最低賃金法改正法の円滑な施行に向け、リーフレットの配布に加え、インターネットや広報媒体を活用した周知広報を行うほか、説明会の実施などにより使用者及び労働者、民間団体等広く国民に周知・徹底を図ることとしている。

（3）中小企業退職金共済制度について

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、2006年度末現在で、加入者が561.3万人、資産総額が4兆6千億円となっている。

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ているが、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（平成17）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るとともに、2008年4月から開始した第2期中期目標において、退職金の確実な支給に向けた取組みを推進することを定め、長期的かつ安定した制度となるように努力しているところである。

（4）勤労者財産形成促進制度について

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。2008年3月末現在、財形貯蓄残高は約17兆2千億円に、財形融資は貸付件数約18万2千件、貸付残高約2兆1千億円となっている。

3 パートタイム労働者の均衡ある待遇の推進

近年、パートタイム労働者は増加し、2007（平成19）年には1,346万人と、雇用者総数の約24.9%にも達し、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。

こうしたことから、パートタイム労働者がその能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、働き方の実態に応じた通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保や通常の労働者への転換の推進等を内容とする「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」が、2008（平成20）年4月1日から施行されている。

また、短時間労働援助センターにおいて、パートタイム労働者の均衡待遇に取り組む事業主や中小企業事業主団体への支援を図るため、短時間労働者均衡待遇推進等助成金を支給している。

4 短時間正社員制度の普及定着の推進

正社員でありながら所定労働時間が正社員より短い短時間正社員は、育児・介護や地域活動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多様な働き方を提供するものとして期待されるものであり、2007（平成19）年12月に取りまとめられた「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において、今後10年後に25%の企業での導入を目標とし定めたところである。厚生労働省では、短時間正社員制度導入の手順等を示した制度導入マニュアルを事業主へ提供するとともに、実際に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。

5 非正規労働者の正社員化の機会拡大

（1）ハローワークにおける正社員就職増大対策の推進

多くの求職者が正社員としての就職を希望していることを踏まえ、未充足の正社員以外の求人については、可能な限り正社員求人となるよう求人条件の緩和を促すとともに、未充足の正社員求人については、原因の分析の上、積極的なマッチングに努めることとしている。

また、2007（平成19）年度から、求職者が正社員として就職する機会を更に増大させるため、正社員として雇用することのメリット、正社員を雇用したことによって人事労務管理、経営管理が成功したケース等を集めた好事例集を含むパンフレットを作成し、求人開拓等の機会を捉えて求人者に対し積極的に周知することにより、正社員求人の提出を促すとともに、求職者に対し、セミナーや企業説明会等を実施し、中小企業の実情に対する理解を促すことによりマッチングの促進に努めている。

（2）派遣労働者等に係る能力開発・キャリア形成の仕組みの整備

近年、派遣労働者は増加を続けているが、これら労働者の能力開発機会は、正社員に比して限られたものとなっており、職業キャリアの持続的な発展等の観点から問題となっている。

このため、派遣労働者等の主要な業務分野ごとに、能力開発、キャリア形成の実態・課題を把握するとともに、派遣元等と派遣先等の役割を踏まえた能力評価・能力開発のための望ましいモデルやキャリア形成支援計画を策定し、普及啓発を図るためのプロジェクト事業を3か年計画（2007～2009（平成21）年度）で実施することとしており、2007年度は事務系業務に係る実態・課題の把握・分析等を実施した。

6 職場における男女雇用機会均等の推進

(1) 女性労働者の現状

総務省統計局「労働力調査」によると、2007（平成19）年の女性の労働力人口は2,763万人（前年差4万人増）と、4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。女性の労働力率も前年と同じで、48.5%となっている。また、女性の雇用者数は2,297万人（前年差20万人増）と、5年連続で増加し、雇用者総数に占める女性の割合は前年と同じ41.6%となっている。

(2) 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保等対策の推進

1) 改正男女雇用機会均等法の施行

男女雇用機会均等の更なる推進を図るため、性差別禁止の範囲の拡大や妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止などを内容とする「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」（以下「男女雇用機会均等法」という。）の改正法が2007年4月1日から施行されている。

また、2007年11月には、今後5年間における男女雇用機会均等確保対策の基本となるべき事項を定めた「男女雇用機会均等対策基本方針」を策定した。実質的な男女雇用機会均等の確保のため、男女雇用機会均等法の円滑な施行はもとより、ポジティブ・アクション（男女労働者の間に事実上生じている格差の解消に向けた企業の自主的な取組み）の一層の推進を図り、働き続けることを希望する者が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できる環境整備等を進めることとしている。

2) 男女雇用機会均等法の履行の確保

2007年度においては、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男女雇用機会均等法の周知徹底を図るとともに、法違反が疑われる企業に対する助言、指導、勧告による是正指導を行ってきた。

また、妊娠・出産を理由とした解雇やセクシュアルハラスメント等の労働者と事業主の間の紛争については、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。

3) ポジティブ・アクションの推進

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・両立推進企業表彰」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について診断する「ベンチマーク事業」等を実施してきた。また、ポジティブ・アクションを積極的に進めている企業の取組みの閲覧・検索ができ、自社の取組みを掲載できる「ポジティブ・アクション応援サイト」を開設した。

4) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

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ったことに伴い、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。

7 労働者派遣事業の適正な運営の確保

労働者派遣制度については、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」（以下「労働者派遣法」という。）に基づき、適正な事業運営が確保されるよう派遣元事業主、派遣先等に対し、制度の周知及び指導の徹底を図るとともに、派遣労働者からの相談等を実施している。

労働者派遣の中でも、特に日雇派遣については、労働者派遣法等の法令違反が少なからず見られること、派遣労働者の雇用が不安定であることなどの問題があり、緊急の取組みが必要であったため、2008（平成20）年2月28日に「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則」の一部改正、「日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針」（日雇派遣指針）の制定及び「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」の一部改正を行った。これを機に、日雇派遣指針等の周知の徹底、日雇派遣の把握、違反を繰り返す派遣元に対する指導監督の強化、相談体制の充実を内容とする「緊急違法派遣一掃プラン」を策定し、実施している。

また、労働者派遣制度の根幹に関わる問題については、2008年2月より「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」において、制度の趣旨等を踏まえつつ、法的・制度的な整理を行い、制度の見直しについて働く人を大切にする観点に立って検討を進めている。

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

全国の労働基準監督署には、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相談が多く寄せられている。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、その解決のため迅速かつ的確な対応を図っている。

1) 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。

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 2006（平成18）年4月から2007（平成19）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1,679社、対象労働者数182,561人、支払われた割増賃金の合計額約227億円となっている。

2) 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、2007年度における企業数、支給者数、立替払額は、それぞれ、3,349件、51,322人、約234億円となっており、2006年度の3,014件、40,888人、約204億円に比較し、企業数、支給者数、立替払額すべてにおいて上回っている。

(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、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。

2008(平成20)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687円、産業別最低賃金775円となっている(図表3-2-1)。

図表3-2-1 地域別最低賃金額の決定状況

都道府 県名	時間額 (単位:円)	発効 年月日									
北海道	654	H19.10.19	東京	739	H19.10.19	滋賀	677	H19.10.25	香川	640	H19.10.21
青森	619	H19.10.31	神奈川	736	H19.10.19	京都	700	H19.10.25	愛媛	623	H19.10.25
岩手	619	H19.10.28	新潟	657	H19.10.19	大阪	731	H19.10.20	高知	622	H19.10.26
宮城	639	H19.10.20	富山	666	H19.10.20	兵庫	697	H19.10.31	福岡	663	H19.10.28
秋田	618	H19.10.28	石川	662	H19.10.21	奈良	667	H19.10.25	佐賀	619	H19.10.28
山形	620	H19.10.25	福井	659	H19.10.19	和歌山	662	H19.10.20	長崎	619	H19.10.21
福島	629	H19.10.19	山梨	665	H19.10.28	鳥取	621	H19.10.21	熊本	620	H19.10.25
茨城	665	H19.10.20	長野	669	H19.10.21	島根	621	H19.10.19	大分	620	H19.10.20
栃木	671	H19.10.20	岐阜	685	H19.10.19	岡山	658	H19.10.26	宮崎	619	H19.10.27
群馬	664	H19.10.19	静岡	697	H19.10.26	広島	669	H19.10.28	鹿児島	619	H19.10.26
埼玉	702	H19.10.20	愛知	714	H19.10.25	山口	657	H19.10.28	沖縄	618	H19.10.28
千葉	706	H19.10.19	三重	689	H19.10.27	徳島	625	H19.10.21			

2 健康で安心して働ける職場づくり

(1) 労働災害防止計画の策定

厚生労働省は、労働災害の防止を計画的かつ効率的に推進するため、1958（昭和33）年以來これまで10次にわたって労働災害防止計画を策定してきたが、第10次の計画が2007（平成19）年度末で終了するため、2008（平成20）年3月、第11次労働災害防止計画（2012（平成24）年度を目標年度とする5か年計画）を策定した。第11次の計画は、近年の労働災害、社会・経済の状況等を踏まえ、労働災害全体を減少させるため事業場におけるリスク低減対策を促進するとともに、重篤な労働災害に対する具体的な対策の充実を図ることとし、これらを的確に推進することを基本としている。

(2) 労働災害防止対策

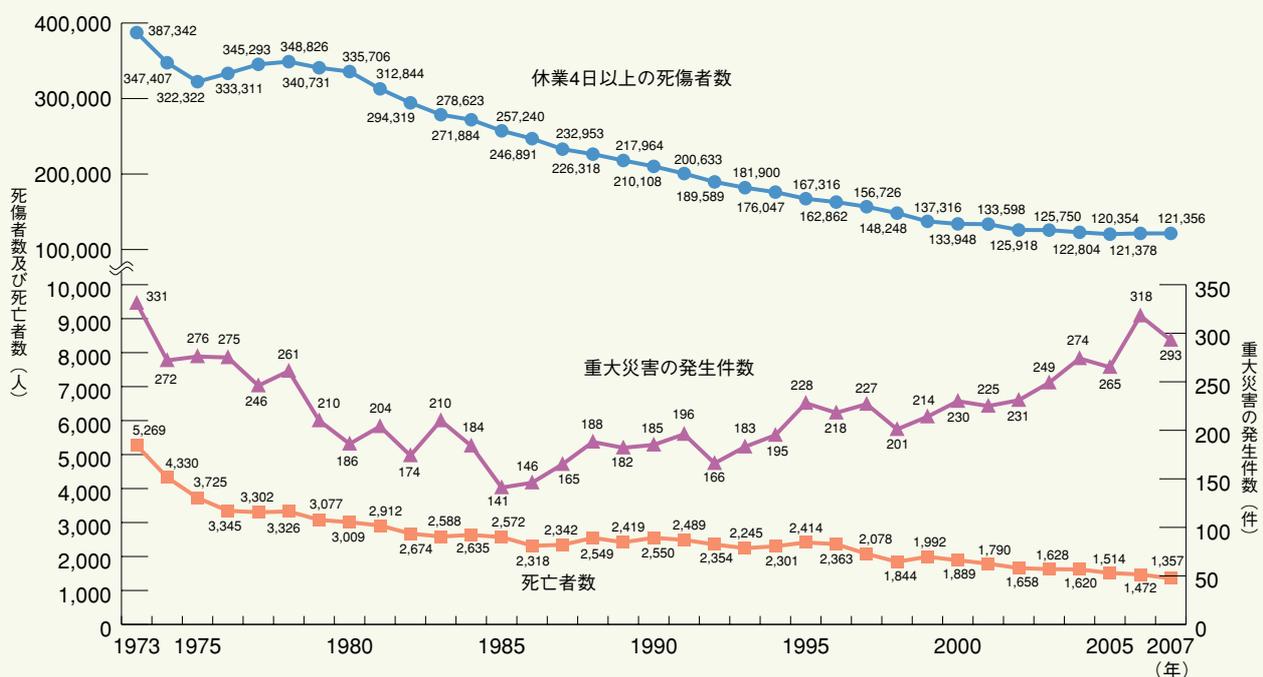
1) 労働災害の現状と対策

我が国の労働災害による死傷者数は、長期的には減少しているものの、今なお約55万人に上っている。このうち、休業4日以上死傷者数は2007年には121,356人と2006（平成18）年と比較し、22人の減少と微減であった。

死亡災害について見ると、2007年は、1,357人と前年に引き続き過去最少となった。業種別に見ると、建設業が461人で最も多く、次いで製造業264人、陸上貨物運送事業196人となっている。

重大災害（一時に3人以上の労働者が業務上死傷又は病した災害）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、年により増減はあるものの増加傾向にある。2007年は前年より25件減少し、293件であり、そのうち交通

図表3-2-2 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。

事故が161件と約半数を占めている。

厚生労働省においては、第11次労働災害防止計画に基づき、「危険性又は有害性等の調査等」の実施促進を図るとともに、災害が多発している機械災害、墜落・転落災害などの特定災害の防止対策、業種別の労働災害防止対策の推進に積極的に取り組んでいる（図表3-2-2）。

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（平成18）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。

(3) 労働者の健康確保対策

1) 過労死などの過重労働による健康障害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、また、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（以下「過重労働総合対策」という。）に基づき、過重労働を防止するための事業者が講ずべき措置について指導等を行っている。さらに2008年4月からは常時50人未満の労働者を使用する事業場においても上記の面接指導の実施が義務づけられること等から過重労働総合対策を同年3月に改定した。

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」を公表し、その普及啓発を図っている。

3) 粉じん障害防止対策に向けての取組み

粉じん障害防止規則を2007年12月に改正し、ずい道等の建設を行う作業場等における粉じん障害防止対策を強化するとともに、2008年度を初年度とする第7次粉じん障害防止総合対策を策定し、粉じん作業における健康障害を防止するための事業者が講ずべき措置について指導等を行っている。

なお、上記粉じん障害防止規則の改正は、トンネルじん肺訴訟に関する2007年6月18日づけ

「トンネルじん肺対策に関する合意書」の合意事項にも沿ったものとなっている。

4) 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、産業医に対する研修等を実施している。

また、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か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。2006年度からは順次、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。

5) 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を推進している。

(4) 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1,000物質を超える化学物質が労働の現場に導入されている。これら化学物質の危険性・有害性は、引火性、急性毒性、発がん性、生殖毒性等、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) リスク評価に基づく化学物質管理の一層の推進

事業場における化学物質による労働者の健康障害防止対策は、事業者自らがリスク評価を行い、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、国は、有害な化学物質について、事業者から提出される有害物ばく露作業報告及びばく露実態調査等に基づきリスク評価を行い、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等5物質の評価が行われ、2007年12月、これらの

うちリスクが高いとされたホルムアルデヒド、1, 3-ブタジエン及び硫酸ジエチルに係る労働安全衛生法施行令等の改正を行った。

2007年度においては、2, 3-エポキシ-1-プロパノール等10物質の評価が行われ、今後、その評価結果に基づき、リスクが高いとされたニッケル化合物、砒素及びその化合物について関係法令の改正を行い、化学物質による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。

3) 石綿（アスベスト）対策の適切な実施

石綿については、2006年、労働安全衛生法施行令を改正し、石綿製品の製造、輸入、譲渡、提供又は使用（以下「製造等」という。）を全面禁止とした（同年9月施行）。なお、化学工業等の特殊な用途のジョイントシートガスケット等、ポジティブリストとして掲げられた製品については、国民の安全上の観点等から、所要の実証試験が必要であることから、製造等の禁止が猶予されたが、非石綿製品への代替化の見通しがついた一部の製品については、2007年にポジティブリストを見直し、製造等の禁止を行ったところであり（同年10月施行）、今後も更に見直しを行っていくこととしている。

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、石綿障害予防規則に定める措置の遵守・徹底を図るとともに、作業時における石綿ばく露防止対策の充実を図るため、今後、必要に応じ石綿障害予防規則等の見直しを行うこととしている。

（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。

2006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を受けた被災労働者数は、業務災害における者が55万1,118人、通勤災害による者が5万5,527人、全体で60万6,645人となっており、前年度に比べ1,385人減となっている。

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

(2003 (平成15) ~2007 (平成19) 年度)

		2003	2004	2005	2006	2007
「過労死」等	請求件数	742	816	869	938	931
	支給決定件数	314	294	330	355	392
精神障害等	請求件数	447	524	656	819	952
	支給決定件数	108	130	127	205	268

資料：厚生労働省労働基準局調べ。

(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、支給決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、労働者災害補償保険法（以下「労災保険法」という。）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、法施行日前に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。

なお、特別遺族給付金については、2008年6月に「石綿による健康被害の救済に関する法律の一部を改正する法律」が成立し、請求期限を3年間延長し2012年3月27日までとするとともに、法施行後5年までに時効によって遺族補償給付を受ける権利が消滅した者（2006年3月26

(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)

		2005 (平成17) 年度	2006 (平成18) 年度	2007 (平成19) 年度
肺がん	請求件数	701	877	592
	支給決定件数	213	783	501
中皮腫	請求件数	1,082	831	537
	支給決定件数	502	1,000	494
計	請求件数	1,783	1,708	1,129
	支給決定件数	715	1,783	995

資料：厚生労働省労働基準局調べ。

(注) 請求件数は当該年度に請求されたものの合計であるが、支給決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。

(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

(件)

		2006 (平成18) 年度	2007 (平成19) 年度
請求件数		1,454	113
支給決定件数		883	94

資料：厚生労働省労働基準局調べ。

(注1) 請求件数は当該年度に請求されたものの合計であるが、支給決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。

(注2) 2006 (平成18) 年度は2006年3月27日から2007年3月末日までの合計である。

日までに死亡した者の遺族)も救済対象とする改正が行われた(改正法施行日は公布の日から6月以内において政令で定める日)。

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。

4) 労災かくし対策の推進

労災かくしの排除に係る対策については、新たな対策である社会保険事務局との連携等の方策を含め、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、その存在が明らかとなった場合には、司法処分を含め厳正に対処することとしている。

(6) 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、原則として、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。

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(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ハローワーク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の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。

3 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。

- ① 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の実施
- 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 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（2007（平成19）年4月～2008（平成20）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99万7,237件、民事上の個別労働関係紛争についての相談件数が19万7,904件、労働局長の助言・指導の申出受付件数が6,652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7,146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3節 雇用保険制度の見直し

雇用保険制度については、2006（平成18）年通常国会で成立した「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」（以下「行政改革推進法」という。）第23条の規定を踏まえ、また、雇用保険制度の安定的な運営を確保し、直面する諸課題に対応するため、雇用保険制度全体の在り方について、公労使の三者構成による審議会（労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会）において、検討が行われ、2007（平成19）年1月9日に報告書が取りまとめられた。この報告を踏まえ、同年2月には、「雇用保険法等の一部を改正する法律案」を2007年通常国会に提出し、同年4月19日に成立した（一部を除き、同年10月1日に施行）。

改正の概要は次のとおりである。

1) 行政改革推進法に沿った見直し

失業等給付に係る国庫負担の在り方の見直し、保険料率の見直し、雇用保険三事業及び労働福祉事業の見直し、船員保険制度の統合など

2) 直面する課題への対応

被保険者資格及び受給資格要件の一本化、育児休業給付制度の拡充、教育訓練給付及び雇用安定事業等の対象範囲の見直しなど

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いる。このため、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 2007（平成19）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いるが、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、さらに、これらの産業別組織が全国的中央組織を形成している。

厚生労働省大臣官房統計情報部「平成19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1,008万人と1994（平成6）年以来13年ぶりに増加に転じた。一方、推定組織率は18.1%と、昨年を引き続き低下した（2007（平成19）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

2008（平成20）年の春闘は、緩やかな景気回復が続くと期待される一方、アメリカ経済の減速等から景気の下振れリスクが高まる中で展開された。

日本労働組合総連合会（連合）は、「2008年春季生活闘争方針」で、賃金の底上げと格差是正に結びつく賃金改善、非正規労働者の処遇改善や正社員化、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた労働時間の短縮、国際的に見て低すぎる割増率の引上げ等に積極的に取り組む、等の方針を示した。

一方、社団法人日本経済団体連合会（日本経団連）は、「2008年版経営労働政策委員会報告」を発表し、①賃金を始めとする労働条件の決定の際は、自社の支払い能力を基準に考えるべき、②需給の短期的な変動などによる一時的な業績改善は賞与・一時金に反映されることが基本、等の認識を示した。

2008年3月12日以降、製造業を中心とする民間主要組合に対して、賃金、一時金等に関する回答が示された。月例賃金については、定期昇給相当分に加えて、総じて、前年並の賃金改善を実施するとの回答が多く見られ、一時金についても、好業績を背景として、総じて前年並みか前年比増の回答となった。

（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 労働委員会に関する動き（船員労働委員会の機能の中央労働委員会等への移管）

労働委員会（中央労働委員会、都道府県委員会等）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。今般、このうち船員労働委員会（船員中央労働委員会、船員地方労働委員会）を廃止し、現在、船員

労働委員会が担っている船員に関するこうした集団的労使紛争調整機能を、一般労働者に関する集団的労使紛争調整機能を担う労働委員会に移管する等の改正を行うこととし、2008（平成20）年1月、この内容も盛り込んだ「国土交通省設置法等の一部を改正する法律案」を2008年通常国会に提出し、同年4月25日に成立したところである（2008年10月1日施行）。