

第7節 安心・納得して働くことのできる環境整備

1 安心・納得して自らの働き方を選択できる環境整備

(1) 正社員以外の方々の雇用の安定や待遇改善

1) 労働者派遣制度の見直し

労働者派遣制度については、職を求める方々のニーズと、迅速に人員を確保したい企業のニーズの双方を結び付け、短期的な雇用を実現する制度として一定の役割を果たしている一方で、近年、日雇派遣等の社会的に問題のある派遣形態が出てきているほか、やむを得ず派遣労働者を選択する人の存在や、いわゆる偽装請負や禁止業務への派遣等の違法派遣やそれに伴う指導監督件数が増加しているところである。

また、一昨年の秋以降、我が国の雇用情勢は急激に悪化し、派遣先が派遣元との労働者派遣契約を途中で解除する、いわゆる「派遣切り」が多く発生し社会問題化するなど、派遣労働者をめぐる雇用環境に大きな変化が生じた。

これらに的確に対応した措置を講じ、派遣労働者の保護の仕組みを強化し、派遣労働者が安心・納得して働くことが出来るような環境を整備することが課題となっている。このため、2009（平成21）年10月に厚生労働大臣から労働政策審議会（厚生労働大臣の諮問機関）に対して、今後の労働者派遣制度の在り方について諮問し、同年12月28日に、登録型派遣や製造業務派遣の原則禁止や、違法派遣の場合に派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす制度の創設、派遣労働者の待遇の改善等を内容とする答申がまとめられた^{*1}。

厚生労働省としては、この答申を踏まえ、「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等の一部を改正する法律案（以下「労働者派遣法改正案」）」を、第174回通常国会に提出したが、継続審議となった。

*1 答申全文 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000003hjs.html>

図表 2-7-1 労働者派遣法改正案の概要

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等の一部を改正する法律案について

常時雇用される労働者以外の労働者派遣や製造業務への労働者派遣を原則として禁止するとともに、派遣労働者の保護及び雇用の安定のための措置の充実を図る等、労働者派遣事業に係る制度の抜本的見直しを行う。

事業規制の強化

いわゆる「派遣切り」の多発や、雇用の安定性に欠ける派遣形態の横行

- ・登録型派遣の原則禁止（専門 26 業務等は例外）
- ・製造業務派遣の原則禁止（常時雇用（1 年を超える雇用）の労働者派遣は例外）
- ・日雇派遣（日々又は 2 か月以内の期間を定めて雇用する労働者派遣）の原則禁止
- ・グループ企業内派遣の 8 割規制、離職した労働者を離職後 1 年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止

派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

派遣労働者の不透明な待遇決定、低い待遇の固定化

- ・派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化
- ・派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮
- ・派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合（いわゆるマージン率）などの情報公開を義務化
- ・雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示

違法派遣に対する迅速・的確な対処

偽装請負などの違法派遣の増加、行政処分を受ける企業の増加

- ・違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす
- ・処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備

※ そのほか、法律の名称に「派遣労働者の保護」を明記し、「派遣労働者の保護・雇用の安定」を目的規定に明記

施行期日：公布の日から 6 か月以内の政令で定める日（登録型派遣の原則禁止及び製造業務派遣の原則禁止については、改正後の公布の日から 3 年以内の政令で定める日（政令で定める業務については、施行からさらに 2 年以内の政令で定める日まで猶予））

2) パートタイム労働者の均衡待遇確保等と短時間正社員制度の導入・定着促進

① パートタイム労働者の均衡待遇の確保と正社員転換の推進

近年、パートタイム労働者は増加し、2009 年には 1,431 万人と雇用者総数の約 26.9%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。一方で、パートタイム労働者の待遇がその働き・貢献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、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成 5 年法律第 76 号）に基づき、事業主への相談・支援や行政指導等を実施するとともに、パートタイム労働者の雇用管理の改善に取り組む事業主等に対して助成金を支給する等、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保、正社員転換の実現のための取組みを推進している（「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」の概要については、<http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/dl/tp0605-1i.pdf>を参照）。

図表 2-7-2 短時間労働者均衡待遇推進等助成金の概要

○申請ができる事業主：労働保険適用事業主

I 短時間労働者均衡待遇推進等助成金

パートタイマーと正社員の共通の評価・資格制度や正社員への転換制度等を導入し、実際に制度利用者が出た事業主等に対して助成金を支給。

支給対象メニュー	支給額					
	大企業			中小企業		
①正社員と共通の処遇制度	計 50 万円	制度利用者が出た時	25 万円	計 60 万円	制度利用者が出た時	25 万円
		6 カ月経過後	25 万円		6 カ月経過後	35 万円
②パートタイマーの能力・職務に応じた処遇制度	計 30 万円	制度利用者が出た時	15 万円	計 40 万円	制度利用者が出た時	15 万円
③正社員への転換制度		6 カ月経過後	15 万円		6 カ月経過後	25 万円
④教育訓練制度						
⑤健康診断制度						

II 短時間正社員制度導入促進等助成金

短時間正社員制度を導入し、制度利用者が出た事業主に対して、制度利用者の10人目まで助成金を支給。

支給対象メニュー	支給額					
	大規模事業主		中小規模事業主			
①短時間正社員制度の導入（1人目）	計 30 万円	制度利用者が出た時	15 万円	計 40 万円	制度利用者が出た時	15 万円
		6 カ月経過後	15 万円		6 カ月経過後	25 万円
②短時間正社員制度の定着（2人目～10人目）	1人につき 15 万円		1人につき 20 万円			

※中小規模事業主：常時雇用する労働者が300人を超えない事業主／大規模事業主：中小規模事業主以外の事業主

② 短時間正社員制度の導入・定着促進

短時間正社員制度については、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働き方を実現させるものとして期待されるものであり、2010（平成22）年6月に仕事と生活の調和推進官民トップ会議において決定された「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において、2020（平成32）年には29%の企業での導入が目標として設定されたところである。

こうした中、厚生労働省では、事業主における短時間正社員制度の導入・定着を支援するべく助成金を支給するほか、短時間正社員制度の概要や取組事例等の情報提供を行うWebサイトを運営するとともに、同制度の導入マニュアル等により、制度の周知・啓発に努めている（詳細は「短時間正社員制度導入支援ナビ」<http://tanjikan.mhlw.go.jp/> 参照）。

3) 有期労働契約（期間を定めて締結される労働契約）に係る施策の方向性の検討

有期契約労働者は、1985（昭和60）年の447万人から2009年には751万人（雇用者総数の13.8%）に増加している*2。

これら有期契約労働者の雇用管理の改善が図られるよう有期契約労働者を雇用する事業主が講ずべき必要な事項や配慮すべき取組をガイドラインとして取りまとめ、周知、啓発に努めるとともに、中小企業事業主が有期契約労働者を正社員に転換する制度、又はフルタイム有期契約労働者に対し正社員と共通の処遇制度若しくは教育訓練制度を導入した場合に助成金を支給し、その取組みを支援している。

さらに、雇用の安定、公正な待遇等を確保するため、有期労働契約のルール在り方を検討することが課題となっており、2009年2月から、「有期労働契約研究会」において、有期労働契約に係る施策の方向性の検討を行っている。今後は、その成果も踏まえ、労働政策審議会における審議につなげ、必要となる施策を検討することとしている。

*2 総務省「労働力調査」における「臨時雇（1か月以上1年以内の期間を定めて雇われている者）」「日雇（日々又は1か月未満の契約で雇われている者）」の合計。

図表 2-7-3 中小企業雇用安定化奨励金の概要

中小企業雇用安定化奨励金は、中小企業事業主が労働協約又は就業規則により、有期契約労働者（期間の定めのある労働者）を対象とした①正社員転換制度、②正社員と共通の処遇制度、③同じく共通の教育訓練制度を導入した場合に奨励金を支給することにより、有期契約労働者の雇用管理の改善と雇用の安定化を促進するものです。

①正社員転換制度導入に対する支援

1 事業主につき **40 万円**

なお、奨励金の受給に当たっては、正社員転換制度を設け、その雇用する有期契約労働者を実際に1人以上正社員に転換することが必要です。

更に 1 労働者につき **20 万円**

上欄の正社員転換制度を活用し、3年以内に2人以上転換した場合、対象労働者1人につき上記金額を最大10人まで支給します。なお、母子家庭の母等を正社員に転換した場合は、支給額が30万円となります。

③共通の教育訓練制度導入に対する支援

1 事業主につき **40 万円**

なお、奨励金の受給に当たっては、10時間以上の教育訓練（Off-JTに限る）を、その雇用するフルタイム有期契約労働者の3割以上に対して実施することが必要です。

共通の教育訓練制度とは、カリキュラム内容、時間等について正社員と同様の教育訓練制度のことを言います。

②共通の処遇制度導入に対する支援

1 事業主につき **60 万円**

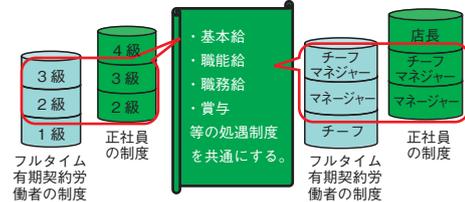
なお、奨励金の受給に当たっては、処遇制度について、3段階以上の等級区分を設け、その雇用するフルタイム有期契約労働者1人以上に適用することが必要です。

共通の処遇制度とは…

基本給、職能給、職務給、賞与等の待遇について、職務（責任度等）又は職能（仕事の難易度等）に応じ、正社員と共通の評価を行い、処遇する制度をいいます。

〔職能（仕事の難易度等）〕

〔職務（責任度等）〕



(2) 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、2009（平成21）年の女性の労働力人口は2,771万人（前年差9万人増）と、2年ぶりに増加し、生産年齢（15～64歳）の女性の労働力率も、62.9%と前年に比べ0.6%ポイント上昇し、7年連続上昇となった。女性の労働力率も、48.5%と前年に比べ0.1%ポイント上昇し、3年ぶりの上昇となった。また、女性の雇用者数は2,311万人（前年差1万人減）で、7年ぶりの減少となったが、雇用者総数に占める女性の割合は42.3%と上昇傾向にある。^{*3}

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男女雇用機会均等法の確実な施行

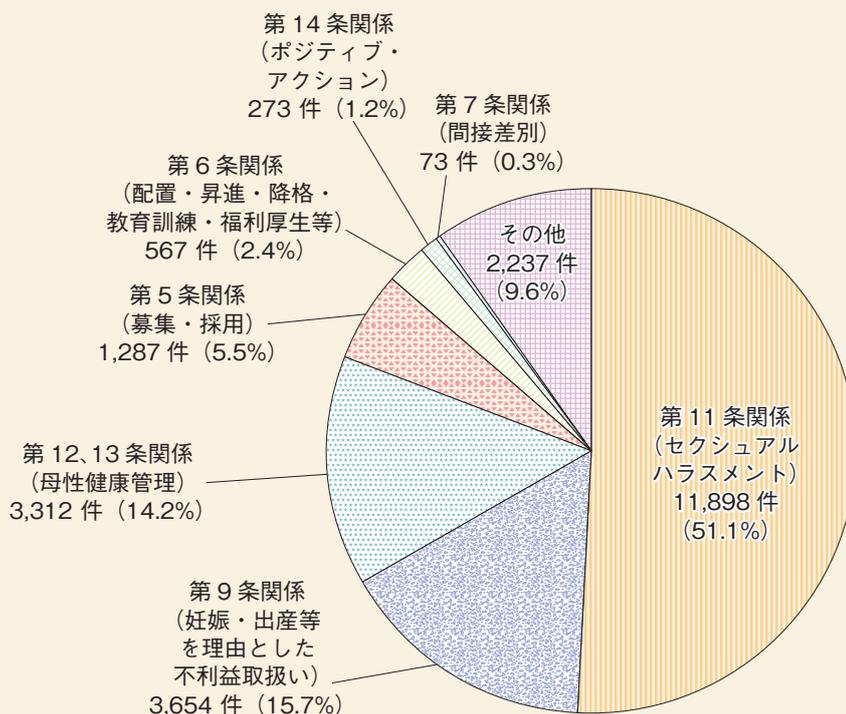
2009（平成21）年度における「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「男女雇用機会均等法」）」の施行状況を見ると、相談件数は約2万3千件で、内容を見ると、職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産等を理由とした解雇等不利益取扱いに関する相談が多くなっている（図表2-7-4）。また、法違反の企業に対しては、是正指導を行っている（2009年度約1万3千件）。さらに、労働者と事業主の間の紛争については、都道府県労働局長による紛争解決援助及び機会均等調停会議による調停により円滑かつ迅速な解決を図っている。

②職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

企業における実効あるセクシュアルハラスメント対策の徹底を図るとともに、男女雇用機会均

*3 詳細は「働く女性の実情（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000004r4e.html>）」参照。

図表 2-7-4 男女雇用機会均等法に関する相談内容の内訳



等法に沿った対策が講じられていない企業に対し指導を行い、必要に応じて、具体的取組事例やノウハウを提供している。また、都道府県労働局に寄せられた相談に対しては、専門の相談員が適切に対応している。

③ 妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いへの厳正な対処

妊娠・出産したことや産前産後休業を取得したこと等を理由とする不利益取扱いについて相談があった場合は、労働者からの相談への丁寧な対応を行い、相談者にとって最も適切な方法により紛争の円滑かつ迅速な解決を図るとともに、男女雇用機会均等法違反が認められる場合には事業主に対し、迅速かつ厳正な指導を行っている。

④ 実質的な均等の確保を目指した取組みの推進

法制度の整備は着実に進展しているものの、女性労働者の就業を取り巻く現状を見ると、依然として男性と比べて女性の勤続年数は短く、管理職比率も低い水準にとどまっている。また、継続就業を希望しながらも出産・育児等により離職を余儀なくされている者も多く、就業を継続するに際して具体的な見通しを持ちにくくなっている状況が見られることから、なお実質的な機会均等が確保されたとは言い難い状況にある。今後の少子化の進展に伴う労働力人口の減少が見込まれる中で、経済社会の活力を維持・向上させていくためにも、働く意欲と能力を持つすべての人の就業を実現していくことが重要である。

今後とも、前述した改正育児・介護休業法の施行等の仕事と生活の調和の実現に向けた取組み（第4節7参照）や、ポジティブ・アクションの推進など女性の職業キャリアの継続が可能となる環境整備（第6節5参照）と併せて、実質的な機会均等の確保へ向けて、総合的な対策を推進していくこととしている。

奨励

等を行ってきたところである。

また、個々の中小企業における取組みの促進のため、

- ・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支給等を行っている。

さらに、「明日の安心と成長のための緊急経済対策」（2009（平成21）年12月8日閣議決定）等を踏まえ、年次有給休暇の取得の促進を図るため、「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^{*5}）を改正する（2010（平成22）年4月1日から適用）とともに、職場意識改善助成金を拡充した（下記コラム「習う、楽しむ、働く、笑う～ワーク・ライフ・バランスの推進～参照」）。

*5 「労働時間等設定改善法」に基づく指針で、労働時間等の設定の改善（長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等、労働者の健康と生活に配慮し、多様な働き方に対応できるよう労使で自主的に取り組んでいくこと）について事業主等が適切に対処するために必要な事項を定めたもの。

コラム

習う、楽しむ、働く、笑う ～ワーク・ライフ・バランスの推進～

皆さんは休日をどのように過ごしていますか？ とりわけ、お父さん方はどのように過ごしていますか？

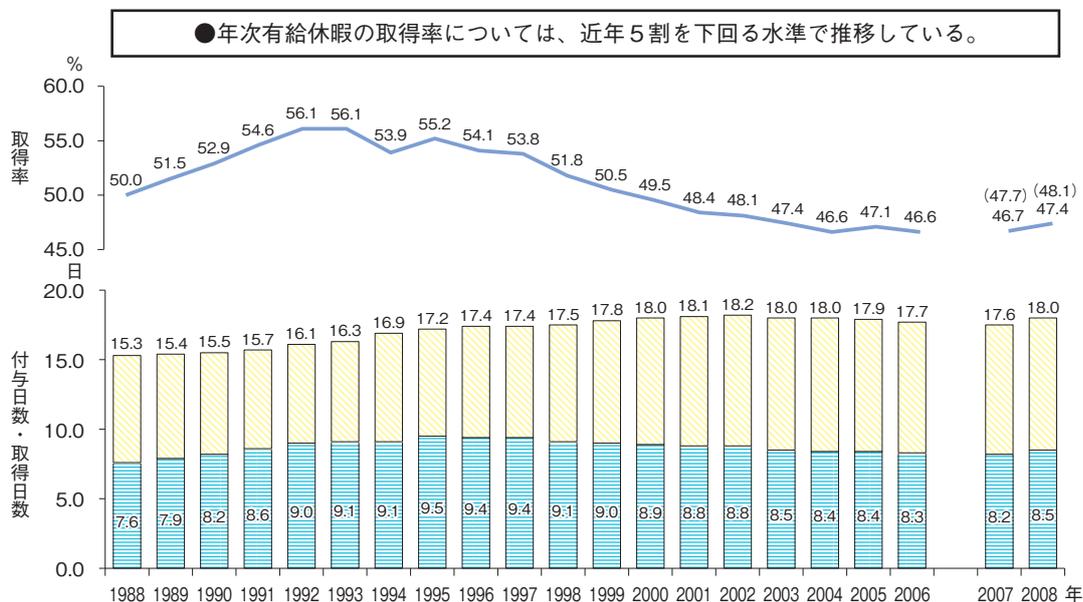
子どもがいる夫婦で、夫の休日の家事・育児時間が長くなるほど、第2子以降の生まれる割合が高くなる傾向にあるといったデータがあ

ることを御存知でしょうか？¹

もちろん、休みがとれないと話が始まりません。現状はどうなのでしょう。右のグラフをご覧ください。年次有給休暇の取得率は、残念ながら5割にも達していません。

休みをとることは、家事、育児、趣味など個

年次有給休暇の取得率付与日数の推移



資料：厚生労働省「就労条件総合調査」（1999（平成11）年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による）

(注) 1) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。

2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数／全付与日数×100 (%)である。

3) 2006（平成18）年以前の調査対象：「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」→2007（平成19）年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民間企業」

(参考) 2006年以前の調査方法による2007年の平均取得率 47.7% 2008（平成20）年の平均取得率 48.1%

1 厚生労働省「第7回21世紀成年者縦断調査（国民の生活に関する継続調査）」
(URL <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/seinen10/index.html>)

人の生活にとって大変重要であることはいまでもありませんが、実は、アイデアが得られたり、健やかであることで生産性の向上にもつながったり、企業にとっても大きなプラスなのです。その上、社会全体で休みをとる日数が増えると、経済・雇用面へのよい効果も期待できます。

このようなことから、休みをもっととれるようにという願いをこめて、2010（平成22）年3月に「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）を見直しました。

皆さんもぜひ休みをとって、これからの人生や社会をより豊かにしていきましょう！

今、子育てを積極的に楽しむお父さんが、「イクメン」ならぬ「イクメン」と呼ばれ注目されています。お父さんも、「イクメン」に挑戦してみませんか！

「労働時間等見直しガイドライン」の改正ポイント

* 年次有給休暇について、事業主に対して次のような改善を促しています！

- ① 労使で年次有給休暇の取得状況を確認する制度を導入するとともに、取得率向上への具体策を検討しましょう
- ② 取得率の目標設定を検討しましょう
- ③ 計画的付与制度の活用を図る際、連続した休暇の取得促進に配慮しましょう
※「計画的付与制度」とは、年次有給休暇のうち、5日を超える分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度
- ④ 2週間程度の連続した休暇の取得促進を図る際、全労働者が取得できるような制度の導入に向けて検討しましょう

（2010（平成22）年4月1日から適用）

（参照）

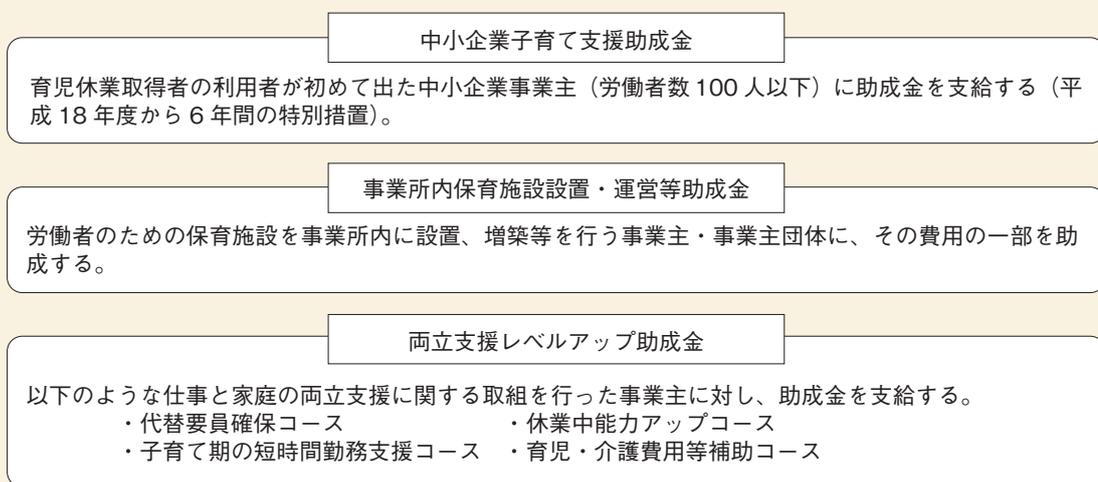
○厚生労働省の「労働時間等見直しガイドライン」のホームページ
<http://www.mhlw.go.jp/general/seidou/roudou/jikan/index.html#guide>

(2) 仕事と家庭の両立支援

男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる環境を整備することを目的に、2009（平成21）年6月24日に育児・介護休業法の一部を改正する法律が成立した。主な改正内容は、①3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度を設けることを事業主の義務とするとともに、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化すること、②父母がともに育児休業を取得する場合の育児休業取得可能期間を延長すること、③介護のための短期の休暇制度を創設すること、④実効性を確保する観点から、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停を創設すること、である（第4節7（189ページ）参照）。

また、仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主に対しては、**図表 2-7-6** の助成金により支援を

図表 2-7-6 両立支援に取り組む事業主への助成金（平成22年度）



（注） 中小企業子育て支援助成金及び事業所内託児施設設置・運営等助成金は都道府県労働局雇用均等室において支給、両立支援レベルアップ助成金は財団法人21世紀職業財団において支給

している。

（3）企業における次世代育成支援の取組み

次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号。以下「次世代法」）に基づき、国、地方公共団体、事業主、国民がそれぞれの立場で次世代育成支援を進めている。

次世代法では、常時雇用する労働者が301人以上の企業に対し、労働者の仕事と子育ての両立支援に関する取組みを記載した一般事業主行動計画（以下「行動計画」）を策定し、その旨を厚生労働大臣に届け出ることが義務づけられている。また、適切な行動計画を策定・実施し、その目標を達成するなど一定の要件を満たした企業は厚生労働大臣の認定を受け、「くるみんマーク」を使用することができるとされているところである。

2010（平成22）年3月末現在における、従業員301人以上の企業の届出数は13,156社（届出率94.7%）、努力義務である300人以下企業の届出数は23,278社、2010年3月末現在の認定企業は845社となっている。

さらに、地域や企業の更なる取組みを促進するため、2008（平成20）年12月に次世代法が改正されたところであり、常時雇用する労働者数が301人以上の企業が、2009年4月1日以降に労働者の仕事と子育ての両立支援に関する行動計画を策定又は変更した場合に、同計画の公表及び労働者への周知が義務づけられた。これに伴い、厚生労働省では、企業において改正法に沿った行動計画の公表及び労働者への周知がなされるよう、「両立支援のひろば」等の周知と併せ、法の履行確保を図った。

また、2011（平成23）年4月1日から、行動計画の策定・届出等が義務となる企業が、常時雇用する労働者が301人以上企業から101人以上企業へ拡大することとなったことから、厚生労働省では、次世代育成支援対策推進センターや地方公共団体と連携し、多くの企業において行動計画の策定・届出が行われるよう周知・啓発を行うとともに、次世代法に基づく認定の取得促進を図った。



次世代認定マーク
「くるみん」

コラム

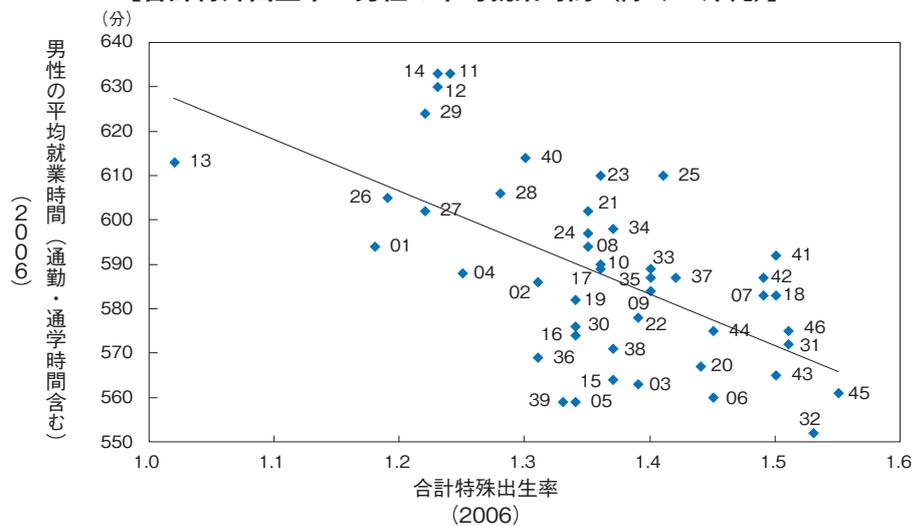
1日当たりの男性の就業時間と女性の合計特殊出生率との相関関係に関する研究

みずほ情報総研「少子高齢社会等調査検討事業に係る調査研究」（平成21年度厚生労働省委託）によると、1日当たりの男性の就業時間のデータと合計特殊出生率のデータを都道府県別に組み合わせると、図のようになり、このデータから、全体的には、男性の平均就業時間が短い（長い）ほど合計特殊出生率が高い（低い）

傾向にあると分析している。

なお、過去の厚生労働白書では、1997（平成9）年のデータを用いて「長時間労働者の比率の高い地域の方が出生率が低い」とした分析を行ったものもある（参照：2007（平成15）年版厚生労働白書（P99～101））。

【合計特殊出生率×男性の平均就業時間（除く 沖縄）】



資料：みずほ情報総研株式会社「統計データで見た少子高齢社会」（平成21年度厚生労働省少子高齢社会等調査）

注1）縦軸の男性の平均就業時間は、2006（平成18）年の社会生活基本調査のデータを使用
横軸の合計特殊出生率は、2006（平成18）年の人口動態調査のデータを使用

2）グラフ中の数字は都道府県を指す。

01 北海道、02 青森県、03 岩手県、04 宮城県、05 秋田県、06 山形県、07 福島県、08 茨城県、09 栃木県、10 群馬県、11 埼玉県、12 千葉県、13 東京都、14 神奈川県、15 新潟県、16 富山県、17 石川県、18 福井県、19 山梨県、20 長野県、21 岐阜県、22 静岡県、23 愛知県、24 三重県、25 滋賀県、26 京都府、27 大阪府、28 兵庫県、29 奈良県、30 和歌山県、31 鳥取県、32 島根県、33 岡山県、34 広島県、35 山口県、36 徳島県、37 香川県、38 愛媛県、39 高知県、40 福岡県、41 佐賀県、42 長崎県、43 熊本県、44 大分県、45 宮崎県、46 鹿児島県
（合計特殊出生率が他の都道府県より高い沖縄県を除く）

(4) テレワークの普及促進

適正な労働条件下でのテレワーク^{*6}の普及促進のため、「在宅勤務ガイドライン（情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン）」について、2008（平成20）年に事業場外みなし労働時間制^{*7}の適用要件等の明確化などの改正を行い、事業主への周知・啓発を行った。また、全国5都市（札幌、東京、名古屋、大阪、福岡）に相談センターを設置するとともに、事業主・労働者等を対象としたセミナーを全国7都市（札幌、仙台、東京、名古屋、大阪、広島、福岡）で実施している。

在宅ワーク^{*8}については、情報通信技術の普及等により、データ入力やテープ起こしといっ

*6 ITを利用して、場所と時間を自由に使った柔軟な働き方を週8時間以上すること。

*7 外回りの営業など事業場外で労働する場合で労働時間の算定が困難な場合に、原則として所定労働時間労働したものとみなす制度。

*8 情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等を行う在宅形態での就労（法人形態により行っている場合や他人を使用している場合などを除く）。

た他の者が代わって行うことが容易な業務の付加価値が低減する一方で、個人情報保護の要請が高まる等、在宅ワークを取り巻く環境は大きく変わってきている。

このため、2010（平成22）年に、在宅ワークの発注者が在宅ワーカーと契約を締結する際に守るべき最低限のルールとして周知に努めてきた「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を改正し、適用対象の拡大、発注者が文書明示すべき契約条件の追加等を行い、周知・啓発を行っている（「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の概要については、<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/zaitaku/aramashi.htm>）。

3 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

依然として厳しい経済・雇用情勢の下、全国の労働基準監督署には、賃金の不払、解雇・雇止め、労働条件の引下げ等に関する申告・相談が数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、法定労働条件の履行確保を図るための的確な監督指導等を行うとともに、申告・相談がなされた場合には、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。また、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、「労働基準法の一部を改正する法律（施行日：2010（平成22）年4月1日）」の円滑な施行について、使用者及び労働者、民間団体等広く国民に周知・徹底を図っている。

① 現下の経済情勢における労働基準行政の対応

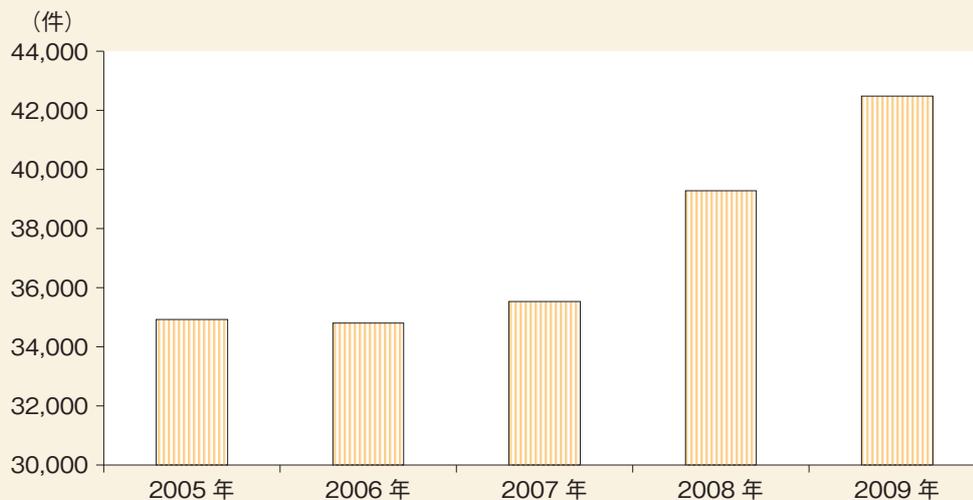
現下の厳しい経済・雇用情勢において、派遣労働者や有期契約労働者等の非正規労働者を中心に雇用調整の対象とされ解雇等が行われている状況が見られるほか、労働基準監督署への申告・相談についても数多く寄せられている状況にある。いかなる経済情勢の下においても、労働基準法等で定める法定労働条件は確保されなければならないと、また、解雇や雇止め、労働条件の切下げ等は、労働者の生活に重大な影響を生じさせる問題であることから、労働契約法や裁判例等を踏まえ適切な対応が図られることが重要である。

このため、都道府県労働局及び労働基準監督署においては、①解雇等については、労働基準法等を遵守することはもとより、労働契約法や裁判例に照らし不適切な取扱いが行われないよう、あらゆる機会を通じて、パンフレット等を活用した啓発指導を実施し、②大量整理解雇等を行う事業場等に対しては、解雇以外の方法がないか慎重に検討するよう説明を行うとともに、法令の遵守についての指導を行っている。

特に、解雇予告や賃金の支払などの労働基準法の遵守を徹底させるため、労働基準法に違反する事業場に対しては、速やかに監督指導を実施し、その是正を図らせている。

また、企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、未払賃金立替払制度により迅速かつ適正な立替払の実施に努めているところである。

図表 2-7-7 申告受理件数の推移



② 改正労働基準法の周知

少子高齢化が進行し労働力人口が減少する中で、子育て世代の男性を中心に長時間にわたり労働する労働者の割合が高い水準で推移していること等に対応し、労働者が健康を保持しながら労働以外の生活のための時間を確保することができるよう労働環境を整備することが重要な課題となっている。

このような課題に対応するため、長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するとともに仕事と生活の調和がとれた社会を実現する観点から、労働時間に係る制度について見直した「労働基準法の一部を改正する法律」が2010年4月1日から施行された。主な改正内容は次のとおりである（図表 2-7-8）。

今後は、改正労働基準法の周知徹底に引き続き努めるとともに、改正法の規定の履行確保による長時間労働の抑制を図ることとしている。

③ 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、労使協定（いわゆる「36（サブロク）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違反であり、あってはならないものであることから、その解消を図るため、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、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。

*****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

図表 2-7-8 労働基準法の一部を改正する法律（平成 20 年法律第 89 号）の概要

(1) 時間外労働の削減

限度時間を超える時間外労働の労使による削減
 特別条項付きの時間外労働協定で、時間外労働の限度基準の限度時間（注）を超える時間外労働に対する割増賃金率を法定（25%）を超える率を定める努力義務
 （注）例えば、1ヶ月45時間、1年間360時間など

法定割増賃金率の引上げ ※中小企業は、当分の間、適用猶予
 1ヶ月60時間を超える時間外労働について、割増賃金率を50%以上に引上げ（現行25%）

代替休暇制度の創設
 労使協定により改正法による法定割増賃金率の引上げ分（注）の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇を付与することが可能に
 （注）例えば、50% - 25% = 25%（簡便化のために引上げ前の割増率を一律25%とした場合の例）

(2) 年次有給休暇の有効活用

時間単位年休制度の創設 労使協定により、1年に5日分を限度として年次有給休暇を時間単位で取得することが可能に

施行期日 平成 22 年 4 月 1 日
 資料：厚生労働省労働基準局作成

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 2008（平成 20）年 4 月から 2009（平成 21）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 1,553 社、対象労働者数 180,730 人、支払われた割増賃金の合計額約 196 億円となっている。

④ 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、重大又は悪質な事案が認められた場合には、司法処分を含め厳正に対処しており、2009 年における送検件数は 1,110 件となっている。

コラム

労働基準監督官の仕事 ～大阪南労働基準監督署のエピソード～

労働基準監督官は、労働基準法、労働安全衛生法などの労働基準関係法令に基づいて、あらゆる職種の事業場に立ち入り、事業主に法に定める基準を遵守させることにより、労働条件の確保・向上、労働者の安全や健康の確保を図っています。また、事業主が重大又は悪質な法令違反を犯した場合には、特別司法警察員として犯罪捜査を行い、検察庁に送検します。

大阪市西成区にある大阪南労働基準監督署は、大阪市南部の6区（阿倍野区、住之江区、住吉区、東住吉区、平野区、西成区）を管轄し、面積・人口とも大阪市の約3分の1を占めています。

管内の労働基準関係法令の適用事業場数は約25,000で、そのうち78%の事業所は9人以下の事業所です。対象労働者数は約249,000人です。

では、大阪南労働基準監督署の労働基準監督官はどのような仕事をしているのでしょうか？

まず、労働基準監督官の一番重要な仕事として、臨検監督があります。労働基準法、労働安全衛生法などの法律に基づいて、定期的にあるいは働く方からの相談などを契機として、工場や事業場などに立ち入り、機械・設備や帳簿などを検査して、そこで働く方の労働条件について調査を行い、法律違反が認められた場合には事業主などに対しその改善を指導するほか、危険性の高い機械・設備などについてはその場で使用停止などを命ずる行政処分を行っています。

次に、司法警察事務があります。労働基準法、労働安全衛生法などには罰則が設けられており、これらの法律違反のうちで、重大又は悪質な事案について、労働基準監督官は刑事訴訟法に基づき、特別司法警察員として取調べ等の



任意捜査や搜索・差押、逮捕などの強制捜査を行い、検察庁に送検しています。

大阪南労働基準監督署の管内で、賃金不払いが常習的な事業場で働く外国人の方が就労ビザの切れる直前1カ月は賃金が不払になり、そのまま帰国するため賃金が受け取れない、といった事案がありました。この事案については、働く方からの相談を待たず、捜査を行い、検察庁に送検しました。

また、港で荷物を取り扱う事業場においてフォークリフトにひかれて死亡する、痛ましい労働災害がありました。そのような時は、労働安全衛生法に照らし、どのような違反があったのかを中心に捜査します。この災害では、フォークリフトに接触することにより労働者に危険が生ずるおそれのある箇所に労働者を立ち入らせてはならなかったのですが、守られていませんでした。

こうした仕事以外にも、働く方からの申告について、事業主など責任者の来署を求めて事情聴取したり、未払賃金の立替払¹申請の受付処理を行うなど、忙しく働いています。

先輩労働基準監督官の横では、新人の労働基

¹ 「未払賃金立替払」は、企業倒産により賃金が支払われない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制度です。参照 <http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/kijunkyouku/tatekai/index.htm>

準監督官が労働基準法の解説書を片手に、一生懸命、電話相談を受けています。また、電話相談が終わったかと思ったらすぐに時間外労働協定届（36協定届）などの受付と、息つく暇もありません。

「働いている方々が安心して働き続けられる職場環境を作る労働基準監督官の仕事は、生活に密着しており、労働基準法などの法律違反を指摘し、是正させると結果が出る仕事であって、非常にやりがいを感じる。」

これは、ある労働基準監督官からのコメント

です。

労働基準監督官は、全国の労働基準監督署で今日も活躍しています。

(参照)

○労働基準監督官採用試験（労働基準監督官の仕事等についても解説）

<http://www.mhlw.go.jp/general/saiyo/kantokukan.html>

○労働基準情報

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/index.html>

2) 労働契約法の周知

就業形態の多様化等による個別労働紛争の増加等を背景にして、2007（平成19）年に「労働契約法^{*9}」が制定され、労働契約についての基本的ルールが分かりやすい形で明らかにされた（2008年3月1日から施行）（図表2-7-9）。

労働契約法は、労働契約の締結当事者である労働者と使用者との間の民事的なルールを明らかにする法律であり、使用者に対して罰則をもって最低労働基準を強制し行政が監督指導を行う労働基準法などの労働基準関係法令とは異なる性質を有している。したがって、労使双方に対して十分な周知を図ることにより、労働契約法の趣旨や内容に沿って、合理的な労働条件の決定・変更が円滑に行われるようにすることが重要となる。特に、現下の厳しい経済情勢下において、労働契約法や裁判例に照らし不適切な取扱いが行われることのないよう、労働基準監督署等において、パンフレット等を活用し啓発指導を行っている。

また、2009年度には、中小企業事業主を対象に、就業規則の周知等を行う重要性をセミナー等で啓発するとともに、事業主が実際に就業規則を作成する際に参考となるモデル就業規則を策定する事業を実施した。

3) 未払賃金立替払事業について

賃金は、労働者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。

経済情勢の悪化を受け、2009年度における企業数、支給者数、立替払額は、それぞれ、4,357件、67,774人、約334億円となっており、2008年度の3,639件、54,422人、約248億円に比較し、企業数、支給者数、立替払額すべてにおいて上回っている。

*9 労働契約法を紹介したホームページ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/keiyaku.html>

図表 2-7-9 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。

労働契約の締結

労働者と使用者では交渉力に差があることや、契約内容が不明確なことが多い

- ◎対等の立場の合意原則を明確化
- ◎均衡考慮及び仕事と生活の調和への配慮を規定
- ◎契約内容の理解を促進（情報の提供等）
- ◎契約内容（有期労働契約に関する事項を含む。）をできるだけ書面で確認
- ◎安全配慮

契約内容を確認することによって誤解が減り、労使が相互理解の上で労働者が安心・納得して就労できる

労働契約の変更

就業規則の変更については、手続きがルールがなく、内容のルールは判例に任されている（一般の人にとって不明確）

- ◎合意原則の明確化
- ◎一方的に就業規則の変更により労働者に不利益な変更ができないこと
- ◎変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情を考慮して、就業規則の変更が合理的な場合は労働条件が変更されること

労働契約の成立・変更の原則や、労働契約と就業規則の関係が明らかになる

労働契約の継続・終了

懲戒、解雇等をめぐる紛争が多発

- ◎解雇の権利濫用は無効（労働基準法から移行）
- ◎懲戒の権利濫用は無効等

不当な懲戒、解雇等の防止

有期労働契約

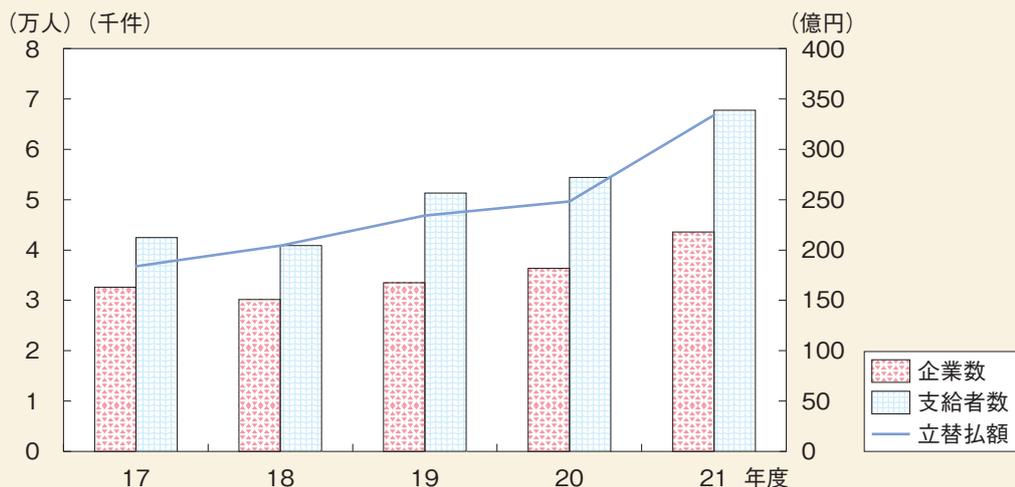
契約期間中の解雇や契約更新の繰り返しなどで有期労働契約者が不安定

- ◎契約期間中はやむを得ない事由がある場合でなければ、解雇できないことを明確化
- ◎契約期間が必要以上に細切れにならないよう、使用者に配慮を求める

有期契約労働者が安心して働けるようになる

施行期日 2008（平成20）年3月1日

図表 2-7-10 未払賃金の立替払の推移



4) 「労災かくし」対策の推進

労働災害が発生した場合には、事業主は災害発生状況やその原因などを記載した労働者死傷病報告を労働基準監督署に提出しなければならないとされている。

「労災かくし」とは、「故意に労働者死傷病報告を提出しないこと」、「虚偽の内容を記載した労働者死傷病報告を提出すること」をいう。「労災かくし」の排除に係る対策については、全国健

康保険協会各都道府県支部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。

(2) 最低賃金の適正な運営と引上げについて

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。

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と、特定の産業の使用者及び労働者に適用され、地域別最低賃金より高い水準を定める特定最低賃金が設けられている。

2009（平成 21）年度の地域別最低賃金の改定については、中央及び地方の最低賃金審議会において、現下の厳しい雇用・経済状況等を考慮し、2008（平成 20）年 7 月 1 日に施行された最低賃金法の改正の趣旨を踏まえた審議を行った結果、全国加重平均で 10 円の引上げとなった。

その結果、2010（平成 22）年 4 月 1 日現在の地域別最低賃金の全国加重平均額は 713 円、適用労働者数は約 5,000 万人となった。また、特定最低賃金については、各都道府県で、延べ 250 の業種について定められ、適用労働者数は約 382 万人、全国加重平均額は 789 円となっている。

最低賃金については、その履行の確保を図るため、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労使をはじめ広く国民に周知・徹底を図っているところである。

また、厚生労働省としては、今後中小企業庁をはじめとする産業所管官庁とも連携し、労使関係者との調整を行いつつ、中小企業における円滑な実施を図るための財政上・金融上の措置を講じながら、最低賃金の引上げに取り組むこととしている。そのため、2010 年度に、最低賃金の引上げによって影響を受けると考えられる地域や業種について、賃金実態の調査、最低賃金引上げのための課題等の検討を行うこととしている。

さらに、2010（平成 22）年 6 月 3 日に開催された雇用戦略対話^{*10} 第 4 回会合において、最低賃金引上げの 2020（平成 32）年までの目標として、「できる限り早期に全国最低 800 円を確保し、景気状況に配慮しつつ、全国平均 1000 円を目指すこと」^{*11} とされた。今後は、この目標の達成に向けて、雇用・経済への影響にも配慮し、労使関係者との調整を行いつつ、進めることとしている。

(3) 働く人々の安全と健康の確保

1) 労働災害の現状

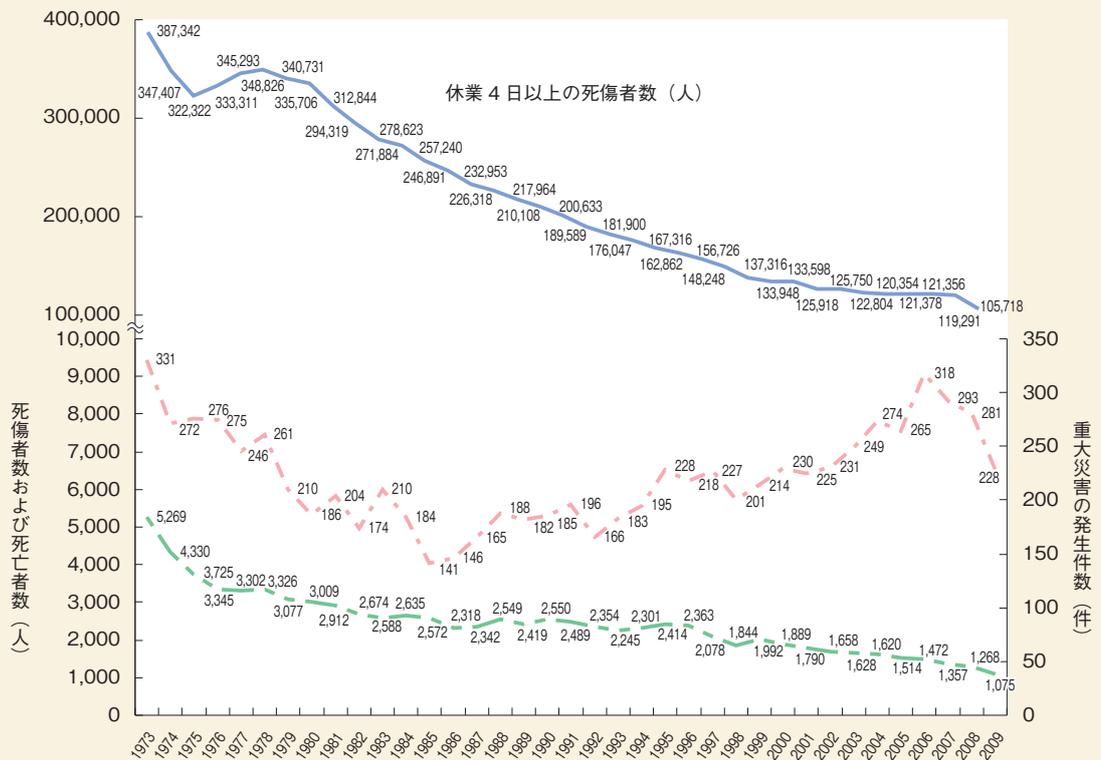
我が国の労働災害による死傷者数は、長期的には減少しているものの、今なお 54 万人に上っている。このうち、休業 4 日以上死傷者数は 2009（平成 21）年には 105,718 人と 2008（平成 20）年と比較し、13,573 人の減少であった。

死亡災害についてみると、2009 年は、1,075 人と前年に引き続き過去最少となった。業種別みると、建設業が 371 人で最も多く、次いで製造業 186 人、陸上貨物運送事業 122 人となっている。

* 10 雇用戦略に関する重要事項について、内閣総理大臣の主導の下で、労働界・産業界を始め各界のリーダーや有識者が参加し、意見交換と合意形成を図ることを目的として設置したもの。http://www.kantei.go.jp/jp/singi/koyoutaiwa/

* 11 なお、上記目標は、新成長戦略で掲げている「2020 年までの平均で、名目 3%、実質 2%を上回る成長」が前提とされている。

図表 2-7-11 労働災害発生状況の推移



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）についてみると、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。2009年は前年より53件減少し、228件であり、そのうち交通事故が99件と約43%を占めている。

また、労働者の健康面については、定期健康診断における有所見率が、2009年には52.3%と半数を超えており、特に、脳・心臓疾患につながる血中脂質、血圧等に係る有所見率が増加傾向にある。また、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約6割となっており、自殺者数については、12年連続で3万人を突破し、このうち労働者は約3割となっているなど、働く方々の職場環境は引き続き厳しい状況にある。

化学物質による疾病については、増減を繰り返しており、長期的な減少はみられない。

こうした状況の中、厚生労働省においては、2010（平成22）年度も引き続き第11次労働災害防止計画の基本的な考え方にに基づき、労働災害全体を減少させるため事業場の自主的な取組みによるリスク低減対策を推進し、建設業、製造業等で発生している重篤な労働災害に対する具体的な防止対策の充実を図るとともに、これらの対策を的確に推進する必要がある。また、脳・心臓疾患事案や精神障害等事案の労災請求件数などが依然多いことから、労働者の健康確保のため、労働者のメンタルヘルス不調の未然防止から円滑な職場復帰までの各過程における総合的取組みや事業場における過重労働による健康障害防止のための対策の促進が必要である。さらに、引き続き化学物質等による健康障害の防止を図る必要がある。



大規模建設工事現場で労働災害防止のための取組実施状況を確認する長妻厚生労働大臣等

2) 労働者の健康確保のための対策の充実

① メンタルヘルス対策及び過重労働による健康障害防止対策

メンタルヘルス対策については、労働安全衛生法令において、長時間労働者に対する医師による面接指導の際にメンタルヘルス面の確認を行うことや衛生委員会においてメンタルヘルス対策の樹立に関して調査審議することなどが義務づけられている。また、労働安全衛生法に基づく指針として、2006（平成18）年3月に策定した「労働者の心の健康の保持増進のための指針」において、メンタルヘルスケアの原則的な実施方法を示しており、本指針に則した取組みについて事業者に対する指導を行っている。さらに、2009年3月には、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」（2004（平成16）年10月作成）の一部を改訂して公表し、その普及啓発を図っている。

2008年度からは、全国47都道府県に設置した「メンタルヘルス対策支援センター」において、メンタル不調の予防から退職者の復職支援まで企業の活動を総合的に支援している。また、2009年10月からは、厚生労働省ホームページに設けているメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」*12を通じ、メンタルヘルスに関する各種情報を提供している。

過重労働による健康障害防止対策については、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た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ている。また、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（2008年3月一部改正）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。

② 産業保健活動等の促進

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、地域産業保健センター（全国347か所（2009年度））を設置し、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、事業場に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。

さらに、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。

*12 メンタルヘルスポータルサイト「こころの耳」 <http://kokoro.mhlw.go.jp/>



コラム

働き過ぎと健康について ～大阪産業保健推進センターの例～

長時間の残業など過重な労働が続くと、脳・心臓疾患を発症するリスクが高まることが医学的に知られている。また、このような場合、労働者が疲労を回復することができなくなり、疲

労を蓄積してしまうことがある。

週の労働時間が60時間以上の雇用者の割合は近年、10%前半で推移しており、特に子育て

て世代に当たる30歳代男性では20%と高い水準で推移するなど、多くの方が長時間仕事をしている状況である。

長時間労働を原因とする脳血管疾患及び虚血性心疾患等（「過労死」等事案）であるとして、労災支給決定された件数は近年、高い水準で推移しており、2009（平成21）年度は293件であった。そのうち、過労死の労災支給決定件数（「過労死」等事案のうち死亡件数）は、2009年度106件となっている。

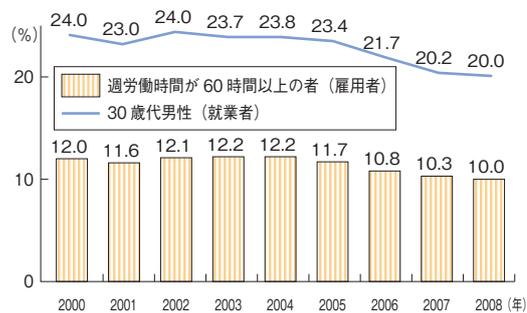
過重労働による健康障害防止のためには、時間外・休日労働時間を減らし、年次有給休暇の取得を促すほか、産業医の選任や健康診断の実施等の健康管理のための取組みが重要である。

このような事業場における健康管理に携わっているのが、産業医、衛生管理者、保健師などの産業保健スタッフである。（独）労働者健康福祉機構が都道府県ごとに設置している産業保健推進センターでは、産業保健スタッフが実際に活動するに当たっての専門的技術やノウハウについての相談、情報提供、研修等を行っており、各事業場の産業保健スタッフが力を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の役割を果たしている。

大阪産業保健推進センター（以下「センター」）では、健康づくり、安全・衛生、メンタルヘルスなどの研修を年間約100回行っており、うち「過重労働対策」について年6回の研修を行っている。研修内容は、労働者の働く環境に関する現状、医学的知見、過重労働対策のほか、具体的な労働災害の裁判事例や、過重労働による脳・心臓疾患の労災認定基準を示し、実態に則した研修となっている。

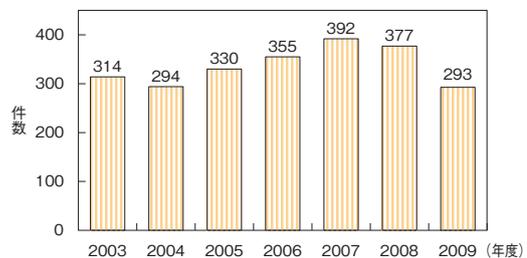
また、センターでは、産業保健に関する疑問や問題について、産業医学・労働衛生工学等に豊富な経験をもつ相談員がセンターの窓口・電

図1 週労働時間が60時間以上の雇用者の割合の推移



資料：総務省「労働力調査」

図2 「過労死等事案」で労災支給決定された件数の推移



資料：厚生労働省労働基準局調べ

話・FAX・メールにて相談に応じ、解決方法をアドバイスしている。過重労働対策関係の相談は、働いていて、どこからが残業時間になるのか、手待ち時間を労働時間とみるのか等、労働時間の考え方の質問が多い。

さらに、相談内容によって診療やカウンセリングが必要な場合は、医療機関等適切な専門機関を紹介している。

（参照）

○職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策・心身両面にわたる健康づくり
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/>

○大阪産業保健推進センター
<http://www.osakasanpo.jp/>

コラム 職場のメンタルヘルスケア ～北海道メンタルヘルス対策支援センターの例～

仕事や職業生活について強い不安、悩み、ストレスがある労働者の割合は高い状況にあります。

2007（平成19）年においても、労働者の半数以上が強い不安、悩み、ストレスを抱えながら、仕事をしています。

しかし、心の健康対策に取り組んでいる事業所は33.6%（出所；厚生労働省「労働者健康状況調査」（2007年））にとどまっています。

こうした状況を受け、厚生労働省ホームページに「こころの耳」という「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト」を開設する等の取り組みをしており、また、実際に事業者や労働者の方々の相談等に対応するため、総合的な窓口と

して「メンタルヘルス対策支援センター」を設置しています。「メンタルヘルス対策支援センター」は47都道府県の産業保健推進センターに設置されています。

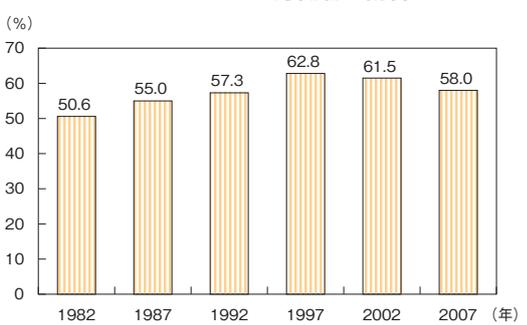
例えば、北海道メンタルヘルス対策支援センターでは、メンタルヘルスの専門家が面談・電話・FAX・メール等でメンタルヘルス不調の予防から職場復帰支援までの様々な相談や問い合わせに対応しています。また、職場のメンタルヘルス対策や労務管理に詳しい専門家が事業場に出向いて、「心の健康づくり計画」¹の作成の支援等を行っています。

相談内容を見ると、個別事案の対応や職場復帰支援など実際に職場で問題が起きてからの相談が多く、「心の健康づくり計画」の策定など、メンタルヘルス不調の予防の観点からの取り組みの充実が必要となっています。

また、2006（平成18）年度に北海道・東北6県の産業保健推進センターが共同でメンタルヘルスに関する調査研究を行った結果、「仕事と生活の両立」が「うつ症状」の軽減や「やる気」の向上に役立っていることがわかりました。

さらに、調査結果を「勤労者が心の健康を保つための8か条」としてパンフレットにまとめています。

仕事や職業生活について強い不安、悩み、ストレスがある労働者の割合



資料：厚生労働省「労働者健康状況調査」



「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト～「こころの耳」～」
URL <http://kokoro.mhlw.go.jp/>

『勤労者が心の健康を保つための8か条』

- ① からだの健康状態を保つ
 - ② 朝食は必ずとり、栄養バランスにも気をつける
 - ③ 1ヶ月に丸1日休める日を2日以上つくる
 - ④ 疲れは、なるべくその日のうちにとる
 - ⑤ 睡眠は各自が満足する時間でOK
 - ⑥ ストレスをひたすら耐えることを避ける
 - ⑦ ストレス解消はスポーツや旅行などで
 - ⑧ 仕事と家庭の両立を
- 出所 北海道、青森、岩手、宮城、秋田、山形産業保健推進センター「勤労者のためのメンタルヘルス—心の健康を保つための8か条—」

1 メンタルヘルスケアは、中長期的に視野に立って継続的かつ計画的に実施することが必要です。実際に推進するに当たっては、事業者が職場の労働者の意見を聴きつつ、実態に即した取組みが重要です。そこで、①事業者がメンタルヘルスケアを積極的に推進することを表明すること、②心の健康づくりの体制整備、③実施状況の評価や見直し、などを盛り込んだ「心の健康づくり計画」を策定することが重要です。

ストレスやこころの健康問題は労働者誰にでも起こりうる、身近な問題であり、年々メンタルヘルスの重要性は高まっています。そうした中で、会社内で周囲が変化に早期に気づいてあげることができるような体制づくりが重要になりますが、メンタルヘルス対策支援センターではそうした取組みを的確にバックアップできるネットワークづくりにも取り組んでいます。

(参照)

- 厚生労働省のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」
<http://kokoro.mhlw.go.jp/>
- メンタルヘルス対策支援センター
<http://www.rofuku.go.jp/sanpo/eap/index.html>
- 北海道メンタルヘルス対策支援センター
<http://sanpo.satesys.net/box/mental/>

3) 重篤な労働災害を防止するための対策の充実

① 機械災害の防止

機械災害は、労働災害の約3割を占めており、後遺障害が残る重篤な災害も多いため、機械災害の防止を重点対策として推進しており、労働安全衛生規則による規制のほか、危険性の高い機械の種類ごとに構造規格や労働災害防止対策ガイドラインを策定するなどの個別対策を行っている。また、産業現場では次々と新たな機械設備が導入されていることから、機械一般について、メーカー、ユーザーの両者が製造段階及び使用段階で機械のリスクの低減を図ることを目的とした「機械の包括的な安全基準に関する指針」の普及・定着により機械災害の一層の減少を図っている。

② 墜落・転落災害の防止

墜落・転落災害については、依然300人を超える労働者が死亡している状況であり、建設業の死亡災害の4割を占めている。このため、墜落・転落災害の防止を重点対策として推進しているところであり、2009年3月には、足場等からの墜落・転落災害防止対策の充実を目的として、足場について中さんの設置等や作業開始前点検を新設する等労働安全衛生規則を改正し、2009年6月から施行している。また、改正規則の遵守の徹底に加え、実施することが望ましい事項として示した「より安全な措置」や改正した手すり先行工法^{*13}等ガイドラインの普及・定着により、足場等からの墜落・転落災害防止の一層の推進に努めている。

③ 労働災害多発業種における対策

建設業においては、総合的労働災害防止対策等に基づく指導等を行っており、また、林業については、かかり木^{*14}処理の安全対策等に係る指導を行っている。

さらに、製造業、陸上貨物運送事業、社会福祉施設等について、関係団体と連携の上、労働災害防止対策を徹底するよう指導を行っている。

④ 派遣労働者の安全衛生対策

派遣労働者の安全衛生の確保に当たり、派遣元及び派遣先が各自、又は両者が連携して実施す

*13 足場の組立作業を行う際に作業床の最上層にあたる部分に手すりを先行して設置し、かつ、解体時における最上層の作業床の取り外しに当たっては手すりを残したままでこれを行う工法。

*14 樹木が密集している森林において立木を伐倒する場合や、木の伐倒方向が狂うこと等により、伐倒木が隣接する立木に倒れかかり、地上に落ちない状態となったもの。

べき重点事項等について指導等を行っている。

また、2009年度には、派遣元及び派遣先に義務づけている労働者死傷病報告の様式を改正し（2010年4月施行）、死傷病報告を提出していない派遣先の特定が容易になったことから、労働災害を発生させた派遣先に対する指導を徹底することとしている。

⑤ 職業性疾病等の予防対策

粉じん障害防止対策については、2008年に改正された粉じん障害防止規則等に基づき、ずい道等建設工事における粉じん障害防止対策の徹底を図るとともに、アーク溶接^{*15}作業等呼吸用保護具の使用が必要な事業場における対策の徹底を図っている。

腰痛予防対策については、介護事業場に対する「職場における腰痛予防対策指針」等の普及促進を図っている。

電離放射線障害防止対策については、原子力施設に対し、下請事業場を含めた総合的な安全衛生管理対策の確立、被ばく低減化の徹底等を図るための指導等を行っている。

振動障害防止対策については、2009年7月に改正したチェーンソー及びチェーンソー以外の振動工具による振動障害の予防に関する指針等の周知等を行っている。

熱中症の予防対策については、2009年6月に改正した職場における熱中症の予防対策の指導等を行っている。

4) 化学物質、石綿による健康障害の防止

① 石綿（アスベスト）対策の適切な実施

石綿製品については、2006年9月から、その製造、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。なお、化学工業等の特殊な用途のジョイントシートガasket等については、国民の安全上の観点等から、当分の間製造等の禁止が猶予されたが、それらの製品についても、代替化等のための所要の実証実験を行い、非石綿製品への代替化等の見通しがついたものについては、順次、その製造等の禁止を行っているところである。

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、2009年4月から改正石綿障害予防規則を施行し、事前調査の結果の掲示や特定の作業における電動ファン付き呼吸用保護具の着用等を義務づける等、作業時における石綿ばく露防止対策の充実を図っている。また、2009年4月からは、労働者等の健康管理を充実させるため、石綿に係る特殊健康診断及び健康管理手帳交付対象について、石綿等を直接取り扱う業務だけでなくその周辺における業務に従事した者も対象としている。

② ナノマテリアル^{*16}に対するばく露防止等のための予防的対応

近年積極的な研究開発が行われているナノマテリアルについては、「予防的アプローチ」の考



電動ファン付呼吸用保護具

* 15 電気溶接の一種で、両電極間または電極と工作物との間にアーク放電を行わせ、その熱で金属を溶接する作業。

* 16 元素等を原材料として製造された固体状の材料であって、大きさを示す3次元のうち少なくとも一つの次元が約1nm～100nm（1nm（ナノメートル）は10億分の1メートル）であるナノ物質及びナノ物質により構成されるナノ構造体（ナノ物質の凝集した物体を含む。）。

え方に基づき、2009年3月に「ナノマテリアルに対するばく露防止等のための予防的対応について」を通知し、労働者へのばく露防止等の対策について事業者に周知を図っている。

③ リスク評価に基づく化学物質管理の一層の推進

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や取扱い事業場におけるばく露実態調査等に基づきリスク評価を行うこととしており、2009年度においては、インジウム等20物質の評価を行った。また、2009年12月には「労働者の有害物によるばく露評価ガイドライン」を取りまとめ、ばく露評価の効率化、手順の明確化を図った。

5) 労働災害全体を減少させるためのリスク低減対策の推進

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、その把握が困難と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自主的な導入を促進する等、事業者の安全衛生活動の推進を図っている。

特に、化学物質については、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おり、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。

(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。

2008（平成20）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54万3,128人、通勤災害による者が6万1,011人、全体で60万4,139人となっており、前年度に比べ3,209人減となっている。

なお、2010（平成22）年1月1日から、船員保険の職務上疾病・年金部門を労災保険に統合し、船員保険の被保険者であった船員等について、労災保険の対象となっている。

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 2-7-12**）。

図表 2-7-12 「過労死」等及び精神障害等の労災補償状況

(2004 (平成 16) ~ 2009 (平成 21) 年度)

		2004	2005	2006	2007	2008	2009
「過労死」等	請求件数	816	869	938	931	889	767
	支給決定件数	294	330	355	392	377	293
精神障害等	請求件数	542	656	819	952	927	1,136
	支給決定件数	130	127	205	268	269	234

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。）という。
 2) 精神障害等とは、業務により精神障害を発症した事案（自殺を含む。）をいう。
 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補償・救済

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」）に基づく保険給付を受けることができる。2006（平成 18）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 2006 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 月の「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」により、この給付金の請求期限が 3 年間延長されて 2012（平成 24）年 3 月 27 日までとなるとともに、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 日までに死亡した者の遺族）も救済の対象とされた（改正法は 2008 年 12 月 1 日に施行）。

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、石綿による健康被害に遭われた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、中皮腫等の補償状況

		2006 (平成 18) 年度	2007 (平成 19) 年度	2008 (平成 20) 年度	2009 (平成 21) 年度
肺がん	請求件数	877	591	643	540
	支給決定件数	783	502	503	483
中皮腫	請求件数	831	537	627	573
	支給決定件数	1,001	500	559	536
良性石綿胸水	請求件数	20	25	25	29
	支給決定件数	26	24	29	23
びまん性胸膜肥厚	請求件数	55	43	31	34
	支給決定件数	45	37	23	31
計	請求件数	1,783	1,196	1,326	1,176
	支給決定件数	1,855	1,063	1,114	1,073

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

	2006(平成18)年度	2007(平成19)年度	2008(平成20)年度	2009(平成21)年度
請求件数	1,454	113	256	90
支給決定件数	886	99	121	100

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。
2) 2006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。

(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、農林水産の事業の一部を除き、労働者を一人でも雇用するすべての事業に適用される（2010（平成22）年1月1日から、船員を使用する船舶所有者の事業についても、労働保険の適用事業となった。）ため、適用事業の事業主は、保険関係の成立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。

このような未手続となっている事業に対しては、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、労働保険加入促進業務の受託団体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行わ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、労働保険の保険料については、事業主は原則として年1回、保険料の申告・納付手続（年度更新）を行わなければならないが、2009（平成21）年度より、この申告・納付を行う期間を、社会保険の算定基礎届の提出期限にあわせ、6月1日から7月10日までに変更したところである。

(6) 豊かで充実した勤労者生活の実現

1) 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、2009（平成21）年度末現在で、加入労働者が591.3万人、資産総額が4兆4千億円となっている。

2) 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、勤労者が豊かで安定した生活を送ることができるよう、その計画的な財産形成を促進するため、勤労者の自主的な努力に対して事業主及び国が支援するもので、財形貯蓄制度や財形融資制度等がある。

2010（平成22）年3月末現在、財形貯蓄契約件数は約970万9千件、貯蓄残高は約16兆7千億円、財形融資貸付件数は約16万4千件、貸付残高は約1兆8千億円となっている。

(7) 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う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、労働条件の引き下げ、あるいは職場におけるいじめ等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。

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全国の労働局や労働基準監督署等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、紛争の問題点を指摘し、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（2009（平成21）年4月～2010（平成22）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1,141,006件、民事上の個別労働関係紛争についての相談件数が247,302件、労働局長の助言・指導の申出受付件数が7,778件、紛争調整委員会によるあっせんの申請受理件数が7,821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。

コラム

労働相談の取組み ～大阪労働局の例～

人事労務管理の個別化や雇用形態の変化等に伴い、労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働紛争」）が増加している。

2009（平成21）年度において、全国の総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談の件数は約114万件、民事上の個別労働紛争に係る相談件数も約25万件となっている。

紛争の最終的解決手段としては裁判制度があるが、これには多くの時間と費用がかかってしまう。

また、職場慣行を踏まえた円満な解決が求められていることから、労働問題への高い専門性を有する都道府県労働局において、無料で個別労働紛争の解決援助サービスを提供し、個別労働紛争の未然防止、迅速な解決を促進することを目的とした、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づいて、次の制度が用意されている。

- 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談
- 都道府県労働局長による助言・指導
- 紛争調整委員会によるあっせん

これらの制度は全国の都道府県労働局で行わ

全国の総合労働相談コーナー相談件数の推移



れているが、ここでは、大阪労働局での取組みを紹介する。

【大阪労働局総合労働相談コーナー】

大阪労働局が大阪府内15か所に設置している総合労働相談コーナーにおいて、2009年度に相談を受けた件数は11万件を超えた。個別労働紛争の相談内容についてみると、最も多い相談は、解雇・退職勧奨・雇止めといった解雇関連事案が40.5%となっている。

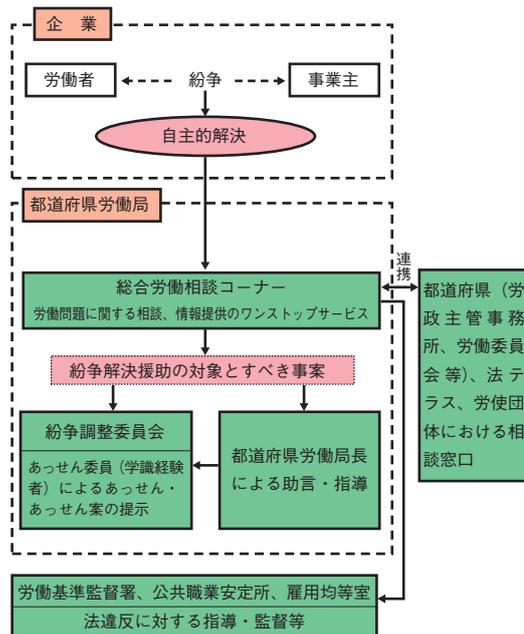
総合労働相談コーナーでは、総合労働相談員が電話と来庁により相談を受け、相談内容に応じて自ら相談にのったり、他の専門機関の案内を行ったりしている。法違反の事実がある場合

には、それぞれの法令等に基づき指導権限のある労働基準監督署、公共職業安定所、雇用均等室が行政指導を実施するため、それぞれの機関へ取り次いでいる。

個別労働紛争に係る相談については、総合労働相談コーナー自身で相談に応じるとともに、事案により、都道府県労働局長による助言・指導、紛争調整委員会によるあっせんにつなげていくこととなる。

大阪労働局では、労働局総務部企画室、労働基準監督署内に設置している総合労働相談コーナーの他に、気軽に立ち寄ることができるように、大阪駅前ビルに『労働なんでも相談室「アシストうめだ」』を設置している。さらに、「アシストうめだ」では、フリーダイヤルを設置し、相談する方の利便性を高めている。

個別労働紛争解決システムの概要



都道府県労働局長による助言・指導

【対象となる範囲】
労働条件その他労働関係に関する事項についての個別労働紛争
(具体的には…)

- 解雇、雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更等の労働条件に関する紛争
- いじめ・嫌がらせ等職場環境に関する紛争
- 会社分割による労働契約の承継、同業他社への就業禁止等の労働契約に関する紛争
- 募集・採用に関する紛争
- その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車等会社所有物の破損に係る損害賠償をめぐる紛争 など

紛争調整委員会によるあっせん

【対象となる範囲】
労働条件その他労働関係に関する事項についての個別労働紛争(募集・採用に関する紛争は対象とならない。)
(具体的には…)

- 解雇、雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更等の労働条件に関する紛争
- いじめ・嫌がらせ等職場環境に関する紛争
- 会社分割による労働契約の承継、同業他社への就業禁止等の労働契約に関する紛争
- その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車等会社所有物の破損に係る損害賠償をめぐる紛争 など

労働局長の助言・指導事例

【整理解雇】

Aさん(男性派遣社員)は、雇われている派遣会社から不景気による派遣先の会社との契約打ち切りを原因として解雇されると言われた。しかし、Aさんとしては、解雇の原因は派遣先の会社が派遣会社の営業担当者の対応を不満に感じていることだと考えている。また、代わりの仕事を探してくれと頼んでも、提示を受けた別の派遣先の会社については給与水準が低く、Aさんとしては、応じられないとのことであった。

Aさんは派遣会社と話し合いを持つも誠実な対応がされなかったため、他に就業場所がないのであれば、解雇は受け入れるが、補償金を求

めたいとして、相談に及んだ。

労働局が派遣会社の事業主に口頭助言を実施した結果、就業する場所がないのでAさんが請求する補償金を支払うことで解決した。

紛争調整委員会によるあっせん事例

【整理解雇】

Bさん(男性)は、正社員として勤務していたが、事業主から経営不振を理由として解雇を通告された。しかし、Bさんとしては解雇に納得できないとして解雇の撤回を求めて相談に及んだ。

あっせんの結果、事業主はワークシェアリングを行うことを条件に、解雇を撤回した。またワークシェアリングの実施に当たっては、Bさ

んの処遇を、他の社員と同様に公正に行うことで和解が成立した。

(参照)

○総合労働相談コーナーのご案内

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

○大阪労働局「総合労働相談コーナー」のご案内

<http://www.osaka-rodou.go.jp/sodan/corner.html>

4 安定した労使関係の形成など

安定した労使関係は引き続き我が国の産業競争力の源泉であり、時代の変化に対応するためにもその確保がますます重要になっている。このため、厚生労働省では、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) 2009（平成21）年度の労使関係

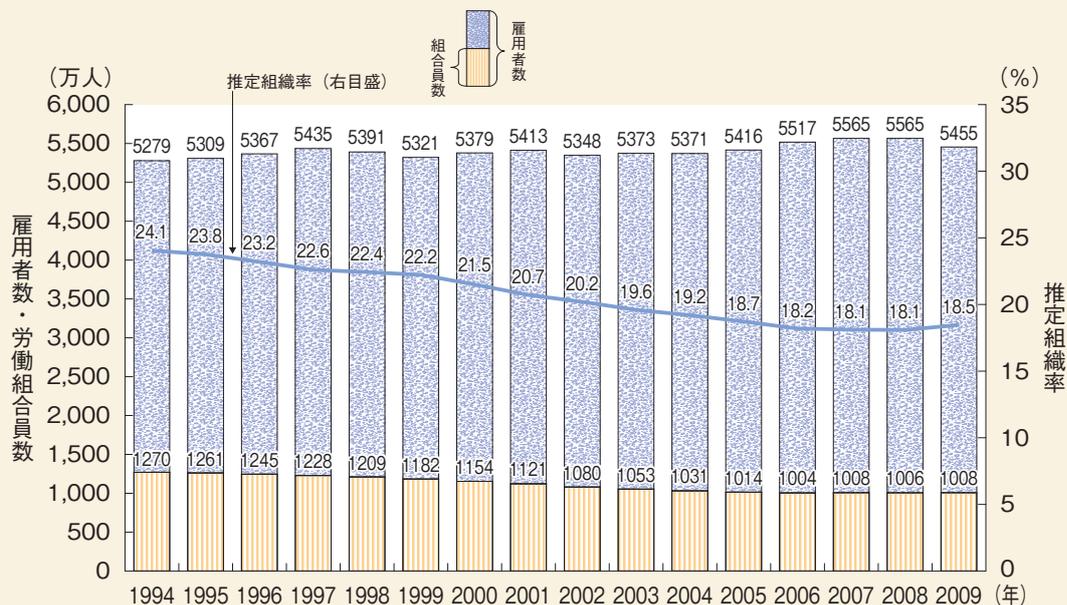
1) 我が国の労働組合

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集まって全国的中央組織を形成している。

2009（平成21）年6月現在、我が国の労働組合員数は1,007万8千人（前年1,006万5千人）と、2年振りに増加した。推定組織率は低下傾向が続いていたが、2009年は18.5%（前年18.1%）と、昭和50年以来34年ぶりに上昇した。

また、パートタイム労働者の労働組合員数は70万人（前年61万6千人）、推定組織率は5.3%（前年5.0%）となり、労働組合員数、推定組織率とも引き続き上昇している（**図表2-7-13**）。

図表2-7-13 雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移



資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「労働組合基礎調査」

2) 春闘の情勢

景気は緩やかに回復していくと見込まれる一方で、雇用情勢の一層の悪化やデフレの影響などの景気を下押しするリスクが存在している経済情勢の中、2010(平成22)年の春闘が取り組まれた。

日本労働組合総連合会(連合)は、「2010年春季生活闘争方針」(2009年12月3日決定)で、「非正規労働者も含めすべての労働者を対象に賃金、労働時間等を含めた労働諸条件の改善に取り組む」等とし、また、賃上げについては、「賃金水準の低下を阻止するため、賃金カーブ維持分の確保を図る」として、平成22年春闘では、統一的なベースアップ要求を見送った。

一方、日本経済団体連合会(日本経団連)は、「2010年版経営労働政策委員会報告」(2010年1月19日公表)で、①最大の経営資源を守るという観点に立ち、引き続き雇用の確保に努めることが強く求められる、②非組合員の待遇改善要求については、個別労使で解決できる事項であるかどうかを十分検討し、慎重に対応することが必要、③労使が自社の収益環境を直視しつつ、賃金カーブを維持するかどうかについても実態に応じた話し合いを行う必要がある、等の考え方を示した。

2010年3月17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が、賃金については、多くの企業においてベースアップを要求しなかったことから、賃金カーブ(定期昇給相当分)を維持する内容となり、一時金については、各産業・企業における業績を反映した内容となった。

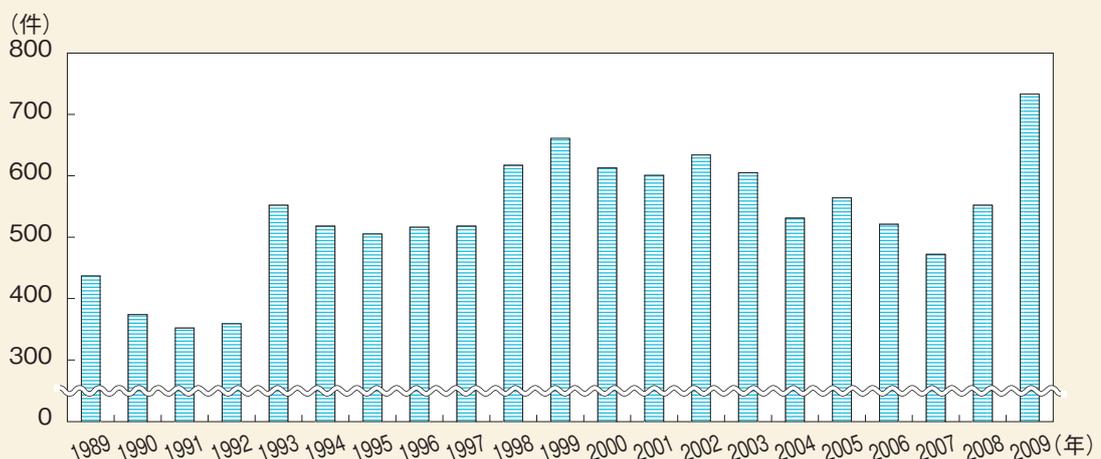
(2) 労働委員会に関する動き

労働委員会(中央労働委員会、都道府県労働委員会)では、不当労働行為の審査、労働争議の調整(あっせん、調停及び仲裁)を行っている。

不当労働行為審査については、初審の新規申立件数(2008(平成20)年:355件)が増加する中で、引き続き審査の迅速化及び的確化に取り組み、2008年の平均処理日数は512日と前年(2007(平成19):1,085日)に比較して大幅に短縮させているとともに、取下げ、和解及び命令による解決率は81%と高い水準になっている。

また、労働争議の調整について、全国の労働委員会における労働組合と使用者の間の集団的労使紛争の取扱い(あっせん等)件数は、2009(平成21)年は、733件と前年(2008年:552件)より33%増となり、平成以降で最大となった。

図表 2-7-14 労働争議調整事件の新規係属件数



資料：中央労働委員会事務局調べ