

第8章

安心して働くことができる環境整備

第1節 最低賃金の適正な運営と引上げについて

我が国では低賃金労働者の生活の安定や労働力の質的向上、事業の公正な競争の確保に資することなどを目的として、最低賃金制度を設けている。最低賃金制度では、国が法的強制力をもって賃金の最低額を規制し、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。

最低賃金には、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のみに適用される特定最低賃金がある。

地域別最低賃金の引上げについて、2010（平成22）年6月3日に開催された雇用戦略対話^{*1}第4回会合において、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1,000円を目指すこと」^{*2}が合意された。

2010年度の地域別最低賃金の改定は、中央及び地方の最低賃金審議会において、雇用戦略対話における合意も踏まえた審議が行われた結果、全国加重平均で17円の大幅な引上げとなっている。その結果、2011（平成23）年4月1日現在の地域別最低賃金の全国加重平均額は730円となった。（適用労働者数は約5,000万人）。また、特定最低賃金については、各都道府県で延べ250業種について定められ、全国加重平均額は796円（適用労働者数は約374万人）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。また、2011年度には、最低賃金の引上げの影響が大きいと考えられる中小企業に対して、支援策を実施することとしている。

今後も、最低賃金の引上げに向けて、雇用・経済への影響にも配慮し、労使関係者との調整を丁寧に行いつつ、取組みを進めていく。

第2節 ワーク・ライフ・バランス対策

1 仕事と生活の調和の実現に向けた取組み

2010（平成22）年6月29日、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」^{*3}及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の改定案について、政労使トップによる合意がなされた。これは2007（平成19）年12月に策定（2010年6月改定）された「憲章」「行動指針」を各施策の進捗状況や経済情勢の変化を踏まえて、見直したものである。これを踏まえ、厚生労働省においては、長時間労働の抑制や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と

*1 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/

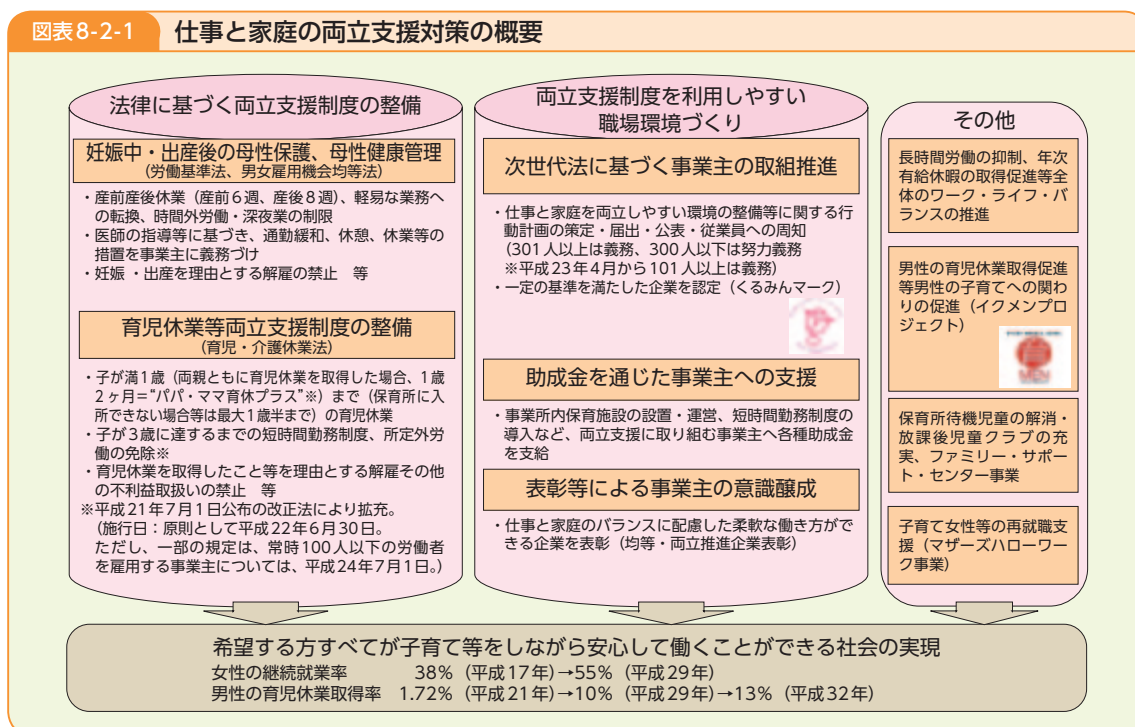
*2 なお、上記目標は、新成長戦略で掲げている「2020年までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長」が前提とされている。

*3 憲章及び行動指針の全文については、内閣府仕事と生活の調和推進室ホームページ（http://www8.cao.go.jp/wlb/government/index.html）を参照

ともに、育児・介護休業制度の周知など仕事と家庭の両立支援等を社会全体として推進している。

2 仕事と家庭の両立支援(図表8-2-1)

仕事と育児・介護等を両立させながら働き続けることのできる環境を整備するため、育児・介護休業法の周知徹底、次世代育成支援対策推進法に基づく事業主の取組み推進、助成金の支給を通じた事業主への支援、保育ニーズへの対応等仕事と家庭の両立が図れる雇用環境の整備に取り組んでいるところである(第1章第8節184ページ参照)。



3 年次有給休暇の取得促進、労働時間の短縮

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の促進により、社会全体で働き方の改革を進めており、具体的には、

- 各企業に対し、年次有給休暇の取得率の目標設定や取得状況の確認等の具体的な取組みを求める「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発
- 中小企業の事業主団体が、労働時間等の設定の改善^{*4}を図るため、傘下の事業場に対してセミナーの開催や巡回指導等を団体として取り組んだ場合に支給する「労働時間等設定改善推進助成金」の実施
- 中小企業が、所定外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等の必要な措置を講じ、効果的に取り組んだ場合に支給する「職場意識改善助成金」の実施
- 都道府県労働局に配置された「労働時間設定改善コンサルタント」による個別訪問などによる支援の実施

等を行っている。

*4 「労働時間等の設定の改善」とは労働時間、年次有給休暇等に関する事項について、労働者の生活と健康に配慮するとともに、多様な働き方に対して労働時間等をより良いものにしていくことをいう。

コラム

有給休暇取得促進の好事例
(株)ショコラティエ・エリカの場合)

1) 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和のための行動指針」

平成19年に関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の合意により、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和のための行動指針」が、作成されて以来、目指すべき社会の姿として、「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」を掲げています。

2) ワーク・ライフ・バランス実現と社会環境

一方、長期的な不況から、正社員以外の労働者が増え、労働環境が厳しさを増しています。共働き世帯が当たり前となり、女性や高齢な労働者がふえて、働き方が多様化した結果、市場の要求にあった商品を都度供給し、且つ労働者の要望にあった働き方を実現していくためには、経営そのものを見直す必要があります。

3) (株)ショコラティエ・エリカの紹介

そんな中、堅実な経営方針のもと、ワーク・ライフ・バランスがうまく経営にとりいれられていると評判の(株)ショコラティエ・エリカ(東京都港区白金台4-6-43)の取り組みをご紹介します。お店の設立は1982年、従業員は47名で、その内訳は、正社員18名、アルバイト29名、殆どが女性の従業員で構成されています。(株)ショコラティエ・エリカは、知る人ぞ知る白金台のチョコレートの名店ですが、その一方でしっ

かりとした労働環境への取り組みもされています。(株)ショコラティエ・エリカの特徴は、チョコレートの季節的需要変動を利用した、年次有給休暇(以下「年休」という。)の取得方法に特徴がありますが、このお店は、経営トップがリーダーシップを発揮し、しっかりとした職場風土改革のための意識改革、柔軟な働き方の実現等に取り組んでおり、年休の取得率がほぼ100%に近い率に達しておられるという素晴らしい結果を残されています。

この店のチョコレートは優良なカカオ豆を使用しているため、融点の低いチョコレートとして有名であり、その販売は冬期に集中し、夏期には閑散期を迎えるという特徴があります。よって夏期の特にお盆の週に5日間の年休取得を推奨しており、この年休と前後の休みを組み合わせることで大型連休の取得を実現させています。また、この他、冬期は繁忙期となりますが、特に2月には勤務が連続する為、バレンタインデーの直後には疲労回復のため、管理職と従業員との相談の上で、2~4日の有給の特別休暇を付与しています。この季節的な労働環境をうまく工夫され、年休の計画的取得制度を実現された成果なのです。

4) 同社はどのようにして実現したのか、その方策は何か。

(株)ショコラティエ・エリカの取組みは、当初からワーク・ライフ・バランスの実現を目標にされたものではなく、むしろ地道で堅実な経営手法の中から自然に生まれたものといえます。その主要な方策は次の2点です。



ショコラティエ・エリカ外観



店内の様子

ア) 「1年単位の変形労働時間制」に関する 労使協定の締結

労働時間は、「1日8時間、1週40時間」が原則ですが、例えば、年間を通じた業務の繁忙がある場合には、この原則の労働時間による運用が難しいことがあります。このような場合の一つの対応策として「1年単位の変形労働時間制」があります。(株)ショコラティエ・エリカは、「1年単位の変形労働時間制」の導入について従業員と話し合い、納得してもらった上で、この制度に関する労使協定を締結の上、所轄労働基準監督署長へ届出されています。

イ) 就業規則の更新

神田社長は、老舗店舗の経営者として、200年後もここで優良企業として存続して

いきたいという信条から、企業存続の危機感をベースに就業規則と労使協定を更新することで、企業を防衛し、事業主と労働者との間で、労働条件や職場で守るべき規律をきちんと作り、トラブルの発生等を防御するという方針です。このために、労働時間や賃金などの労働条件や服務規律などをはっきりと定め、労働者に明示し、周知されています。このことによって、事業主と労働者との間の無用の争いを未然に防ぎ、明るい職場づくりに成功されています。特に服務規律でも清潔さを保つことを目的として細かに作成され、そこに堅実でしっかりと地に足のついた未来志向の老舗企業像が浮かんできます。名店を守るためには就業規則で企業と労働者を守りたいという発想は法学部出身の社長さんらしい発想です。

4 適正な労働条件下でのテレワークの推進

適正な労働条件下でのテレワーク^{*5}の普及促進を図るため、「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、事業主への周知・啓発を行った。また、テレワークの導入・実施時の労務管理上の課題等についての質問に応じるテレワーク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テレワーク・セミナーを実施している。

在宅ワーク^{*6}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ったほか、在宅ワークの基礎知識集として在宅ワーカーのためのハンドブックを作成し、これらの周知・啓発を行っている。

第3節 労働者の安全と健康確保対策の推進

1 労働災害の現状

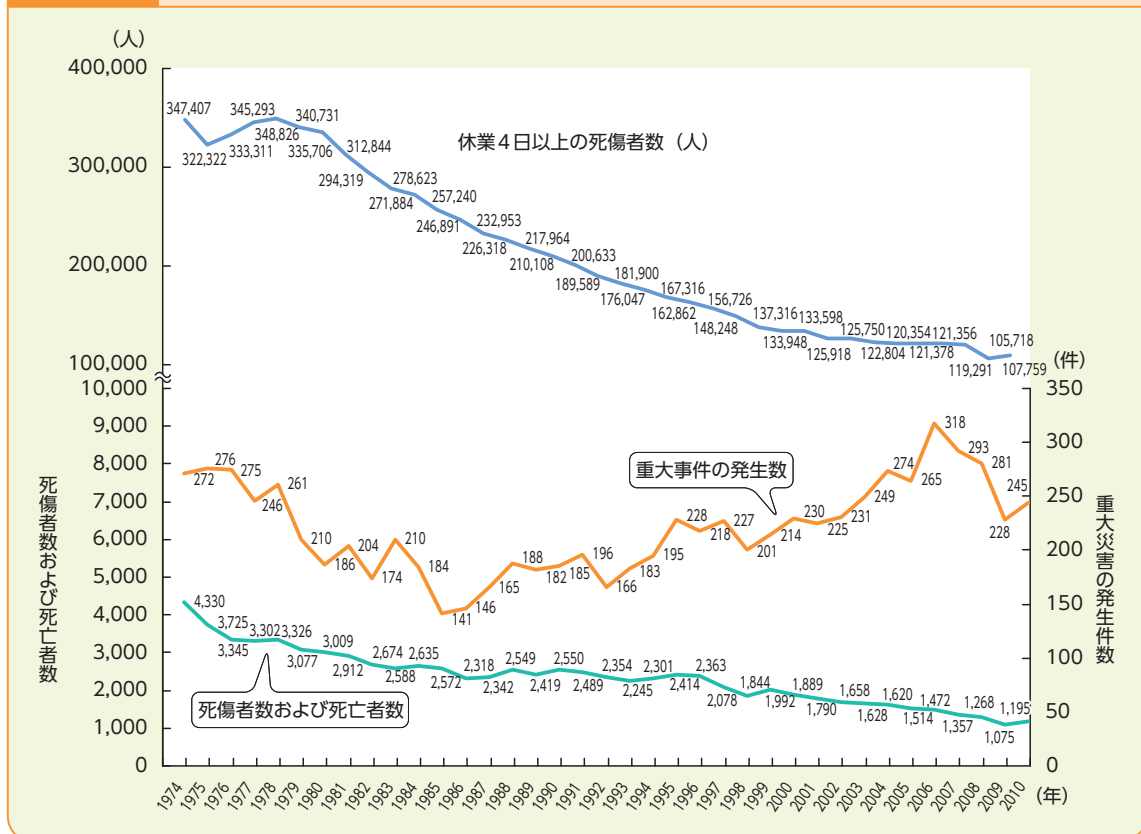
我が国の労働災害による死傷者数は、長期的には減少しているものの、今なお年間48万人に上っている。

2010（平成22）年の労働災害による死亡者数は1,195人と、2009（平成21）年と比較し、

*5 IT（情報通信技術）を活用した、場所と時間にとらわれない柔軟な働き方。

*6 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）。

図表 8-3-1 労働災害発生状況の推移



120人(11.2%)の大幅な増加となった。災害の態様をみると、昨年の記録的な猛暑により熱中症が多く発生したほか、建設業の墜落・転落災害や陸上貨物運送事業の交通労働災害の増加が目立った。休業4日以上死傷者数については107,759人と、2009年と比較し、2,041人の増加(1.9%増)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)は、1985(昭和60)年に141件で最小となって以降、再び増加に転じていたが、2007(平成19)年以降減少してきた。2010年は前年より17件増加し、245件であり、そのうち交通事故が50%近く(116件)を占めている。

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、2010年には52.5%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、自殺者数についても13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。

このような状況に対応するため、厚生労働省においては、2011(平成23)年度も引き続き、労働災害の防止に関し重要な事項を定めた第11次労働災害防止計画に基づき、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り、労働災害の減少に向けた対策を的確に推進している。また、医師の意見聴取といった定期健康診断実施後の措置の確実な実施により、有所見の改善に取り組み、脳・心臓疾患の発生防止を図ることとしている。

さらに、2010年6月に閣議決定された「新成長戦略」では、2020(平成32)年までに実現すべき成果目標として、「労働災害発生件数を3割減」、「メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合100%」、「受動喫煙のない職場の実現」が掲げられたことを踏まえ、職場における安全衛生対策をより一層充実させることとしている。

2 労働者の健康確保対策の充実

(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「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を行うよう事業者に対し指導を行っている。取組みが遅れている事業場に対しては、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、事業者からの相談の受付や個別事業場に対する訪問を通じて、メンタルヘルス不調の予防から休職者の職場復帰に至るまで総合的な支援を行っている。

また、職場のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を通じ、事業者、産業保健スタッフ、労働者やその家族に対して「メンタルヘルス対策の基礎知識」や「悩みを乗り越えた方の体験談」など、メンタルヘルスに関する様々な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、2006（平成18）年4月から、一定以上の時間外・休日労働を行い、疲労が認められた労働者に対する医師による面接指導制度が事業者に義務づけられている。また、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（2011（平成23）年2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るべき措置について指導等を行っている。

一方、職場でのメンタルヘルス対策の一層の強化を図るため、2010（平成22）年12月の労働政策審議会建議において、①医師が労働者のストレスに関連する症状・不調を確認し、この結果を受けた労働者が事業者に対し面接の申出を行った場合には、医師による面接指導及び医師からの意見聴取等を行うことを事業者の義務とする「新たな枠組み」の導入や、②産業医有資格者やメンタルヘルスに知見を有する医師等からなる外部専門機関を登録機関として嘱託産業医と同様の役割を担うことができるようにする等の提言がなされた。今後、この内容の実現に向け、必要な取組みを進めることとしている。



(2) 産業保健活動の促進

企業や地域における産業保健活動は、近年、メンタルヘルスや過重労働等による健康障害が課題となっている中、これらへの予防や早期の対応を行う上で一層重要な役割を担うものである。各都道府県労働局では、事業者に対し、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、産業保健推進センターでは、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、産業保健体制が不十分な小規模事業場に対する支援として、全国に地域産業保健センターを設置し、健康診断の結果に関する相談、メンタルヘルス不調者への対応、個別訪問による産業保健指導等を実施することにより、小規模事業場における産業保健サービスの充実を図っている。

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。このため、機

械災害の防止を重点対策として推進しており、安全装置の設置など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作成するなど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

労働者の死亡災害については、墜落・転落災害によるものが最も多く、中でも建設業では、死亡災害の4割を占める状況が続いている。このような状況を踏まえ、足場や架設通路、作業構台における墜落防止措置や点検実施時期、点検項目を充実させ、墜落防止対策の強化を図るため、労働安全衛生規則を改正して2009（平成21）年6月から施行し、工事現場の指導を行うなどにより、その徹底を図るとともに、手すり先行工法など「より安全な措置」の普及を図っている。

(3) 死亡災害の増加に対応した労働災害防止緊急対策

建設現場での墜落・転落、貨物トラックの交通事故、熱中症等の増加する死亡災害に歯止めをかけ、減少に転じさせるため、労働災害防止緊急対策を実施し、関係事業場への指導を強化した（**図表8-3-2**）。

(4) 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（平成20）年に策定した「第7次粉じん障害防止総合対策」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^{*7}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。

熱中症の予防対策については、2009（平成21）年6月に改正した職場における熱中症の予防対策に基づき、WBGT値（暑さ指数）の活用や熱への順化、水分・塩分の定期的な摂取、健康診断結果に基づく対応等について指導等を行っている。

振動障害の防止対策については、チェーンソー等の振動工具の振動加速度のレベルに応じて、振動にばく露される時間を抑制すること等を内容とした、振動工具の予防に関する指針の周知等を行っている。

図表8-3-2

死亡災害の増加に対応した労働災害防止緊急対策(2010年9月)

【重点事項】

1. 建設業における墜落・転落災害の防止（高所作業での足場等作業床設置の徹底等）
2. 陸上貨物運送事業における交通労働災害防止対策（適正な走行計画の作成等）
3. 熱中症等の防止対策（水分・塩分摂取、浸透性・通気性の良い服装着用、健康状態の確認等）
4. 林業における労働災害防止対策（間伐作業の適切な実施等）
5. 警備業における交通労働災害防止対策（警備員の安全を考慮した業務計画の作成及び徹底）



中央環状品川線大井地区トンネル工事（東京都品川区）現場を視察する小林厚生労働大臣政務官

*7 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。

腰痛予防対策については、介護事業場等に対し、作業姿勢や動作、施設や設備の改善等を内容とした「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。

(5) 自主的な労働災害防止活動の推進

労働災害を根本的に減少させていくには、労働安全衛生法令に規定された基準の遵守にとどまらず、事業者が職場の危険（リスク）をあらかじめ評価（リスクアセスメント）し先取的に対策を講じるなど、産業現場における自主的な労働災害防止活動が不可欠である。このため、厚生労働省では、事業場におけるリスクアセスメントの普及・定着のため、都道府県労働局ごとに管内の状況に応じて作成した中期計画に基づき、事業者に対する技術的な指導や助言を行うなどして実施率の着実な向上を図っている。

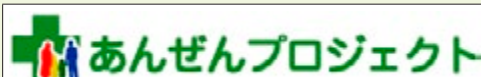
また、2011（平成23）年1月に「安全から元気を起こす懇談会」を立ち上げ、死亡災害の増加等の緊急な課題への対応とともに、安全な職場づくりに熱心に取り組んでいる企業や安全担当者を応援し、企業における安全活動を活性化させるための戦略をまとめた（図表8-3-3、及び詳細は厚生労働省ホームページ<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001b8wr.html>を参照）。

この戦略に基づき「あんぜんプロジェクト」を立ち上げ、安全活動に意欲のある企業にプロジェクトメンバーとして参加していただき、その企業名を厚生労働省ホームページに掲載し、具体的な安全への取組みが記載された各企業のホームページとリンクを張ることによって、メンバーの自主的な安全活動を広く国民にアピールすることとしている（図表8-3-4、及び詳細は厚生労働省ホームページ<http://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzenproject/>を参照）。

図表8-3-3 安全から元気を起こす戦略の概要

- 働く方・企業・家族・社会が参加する4つの戦略
 - 戦略1 安全活動に意欲のある企業が評価される仕組みづくり
 - 戦略2 企業の安全活動の活性化を支援
 - 戦略3 人材が活き活き活躍する職場づくり
 - 戦略4 安全に対する意欲を呼び起こす公共工事を推進
- 死亡災害の増加等の緊急な課題への対応
- 震災復旧・復興工事における労働災害防止対策
 - 国のリーダーシップのもと、建設業界が個別企業の枠を超えて連携

図表8-3-4 あんぜんプロジェクト

- 
- 参加資格
 - ①働く方の安全に一生懸命に取り組んでいる事業場・企業または企業グループであること。
 - ②事業場・企業または企業グループでの安全活動の状況、労働災害の発生状況等をホームページで公開していること（企業のCSR報告書の一部でも可）。
 - ③労働保険に加入していること。

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（平成18）年9月から、国内での製造、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製品に限り、国民の安全上の観点から、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、非石綿製品への代替化のための所要の実証実験を行い、代替化の見通しがついたものから、順次製造等の禁止を行っている。

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、改正石綿障害予防規則（2009（平成21）年4月（施行））により、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（平成21）年4月から石綿に係る特殊健康診断の実施や健康管理手帳の交付については、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。

なお、東日本大震災が発生し、津波により陸上に打ち上げられた船舶の解体が多数行われる事態となったこと等を踏まえ、船舶の解体等の作業に係る石綿へのばく露防止対策を強化するために、「石綿等を除去する際の隔離等」、「石綿等を除去する際の電動ファン付き呼吸用保護具等の使用」及び「石綿等を除去する際の作業の事前届出」等の事項を義務化する石綿障害予防規則の改正を行った（公布：2011（平成23）年7月1日、施行：2011年8月1日）。

(2) 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

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、生体への健康影響に関する情報を蓄積している段階であるが、「予防的アプローチ」（有害性が科学的に確認されていない場合であっても、予防的な対応をとるという考え方）に基づき、2009（平成21）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、製造・取扱装置を原則として密閉化する等、労働者へのばく露防止等の対策について事業者に周知・指導を図っている。

(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、そのリスクについて順次評価を行い、必要な措置を講ずることとしている。2011（平成23）年1月には、2010（平成22）年に行ったリスク評価結果を踏まえて、特定化学物質障害予防規則等を改正し、酸化プロピレン等の4物質について、事業場における健康障害防止措置を定めたところである。2011年においては、インジウム等の13物質について評価を行うこととしている。

第4節 労働関係法令の履行確保等

1 労働条件の確保・改善等

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に対する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。

(1) 現下の経済情勢における労働基準行政の対応

賃金不払や解雇等の申告・相談が労働基準監督署へ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。

また、解雇や雇止め、労働条件の切下げ等については、労働契約法や裁判例等に照らして、適切な取扱いが行わ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大型倒産、大量整理解雇等の情報の把握に努めるなど企業活動の動向を注視し、労働基準法等に定める法定労働条件が守られないおそれがある事案等については、監督指導を実施することなどにより、迅速かつ適切に対応するとともに、
- ②特に、解雇や雇止め、労働条件の切下げ等については、労働契約法や裁判例等に照らして不適切な取扱いが行われないようパンフレット等を活用し、事業主に対し適切な労務管理の必要性について啓発指導を行っている。

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。

(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、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、月60時間を超える時間外労働に対する法定割増賃金率の引上げ等を内容とする「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）」の履行確保により、長時間労働の抑制を図っている。

また、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、限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を定めること等を内容とする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）の一部改正が2010年4月1日から適用されたことから、その遵守がなされるよう使用者、労働組合等の当事者に対し、周知を図るとともに、改正後の限度基準に適合しない時間外労働協定が届け出られた場合には、同基準を遵守するよう指導を行っている。

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、これまでも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。これに加え、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 2009（平成21）年4月から2010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ないことによる労働基準法第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1,221社、対象労働者数111,889人、支払われた割増賃金の合計額約116億円となっている。

(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、2010（平成22）年における送検件数は1,157件となっている。

コラム

労働基準監督署の仕事
～東京労働局中央労働基準監督署の場合～

労働基準監督署は、労働条件の確保・改善の指導、労働安全衛生の指導、労災保険の給付などの業務を一体的に実施する機関として、全国に321署設置されている。事業主にとっては会社設立時の各種届出や労働保険料の申告・納付など、労働者にとっては労働条件に関する相談や労災給付の申請などで訪れる機会があるだろう。東京労働局中央労働基準監督署（以下「中央署」）を訪ね、労働基準監督署の業務について職員から話を聞いた。

中央署の組織・業務は以下の4つの部署から構成されている。

- ①方面：労働条件確保、事業場への監督指導など
- ②安全衛生：労働災害防止、労働者の健康確保など
- ③労災：労働者災害補償給付（労災給付）など
- ④業務：庶務、会計など



年間の来庁者数は、3月から4月にかけて（就業規則や時間外労働・休日労働に関する協定届の提出、問い合わせ）と、6月から7月にかけて（労働保険の年度更新手続）が多い時期となっており、この期間は1日あたり500人ほどが来庁するという。

労働基準監督署の仕事といえば、事業場（会社）に対する監督指導などの指導業務が中核である。監督実績、各種報告、災害状況等から問題があると考えられる事業場に対する監督のほか、労働者からの申告や投書に基づいた監督を行っている。

近年では、投書による情報提供が増えており、その中には労働条件確保上の問題を示しているものがあり、事業場に対する指導へとつながっている。例えば賃金不払残業の投書

を契機とした監督においては、就労実態の詳細や賃金の支払実績などの資料を収集して検証し、その結果、法律違反が認められた場合には、事業主などに対してその是正を指導している。

また、是正の指導に従わない場合や法令に違反する行為により死亡災害を発生させた場合などの重大又は悪質な事案については、刑事訴訟法に基づき、捜査を行った上で検察庁に送検しており、中央署では以下のような事例がある。

【事例1】最大半年以上の賃金を支払わなかった会社等を送検した事案

ビルメンテナンス業を営む会社において、資金繰りが悪化した結果、労働者の賃金が不払いとなった。

会社に対し、賃金を支払うよう再三の指導を行ったが是正がなされなかったため、法人等を労働基準法違反容疑で送検した。

【事例2】建設現場での労働災害の発生について工事業者等を送検した事案

建設現場において基礎工事用機械が転倒し、この機械を操作していた労働者が負傷するとともに、複数の通行人等が死傷した。この災害は、基礎工事用機械の最大使用荷重を守らずに作業が行われていたことから、工事業者等を労働安全衛生法違反容疑で送検した。

労災給付の業務に目を転じると、労災給付は不幸にも被災した労働者やその家族にとって賃金に代わるものであり、生活を支えるものであることから、迅速・確実な事務処理が図られている。

中央署では労災給付請求のうち業務上疾病に係るものが年間約300件前後受理されているが、請求の相談があった際には行政サービスの窓口として制度内容や手続について丁寧に説明を行い、迅速な対応に努めている。また、中央署で2009（平成21）年度に受理した業務上疾病に係る給付請求のうち約35%が脳・心臓疾患、精神疾患、石綿疾患によるものとなっており、近年増加してきている。こうした事案はその疾病が業務上の事由等によるものかどうかの判断が難しく、担当する職員に医療知識をはじめとした高い専門性が求められ内容も複雑であることから、専属チームを組んで迅速かつ公正な保険給付の実施を図っている。こうした取組みもあっ

て、被災者やその家族から「労災給付のおかげで安定した生活が送れている」など感謝されることもあるといい、職員にとって業務を行う上での原動力となっている。

全国の監督署では、「問い合わせ先がわかりにくい」といった利用者からの声を受けて課名を変更するなど、国民サービスの向上に

努めている。また、全国の監督署内には職場のトラブル解決のための「総合労働相談コーナー」が設置されており、実際に監督署の窓口を訪れた利用者からは「敷居が高いかと思っていたけど、相談してみたら親切だった。相談してよかった。」との声も寄せられているという。労働条件や職場のトラブルなどで困った時には監督署へ相談してみたい。

2 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り、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。

2010（平成22）年度における企業数、支給者数、立替払額は、それぞれ、3,880件、50,787人、約248億円となっており、2009（平成21）年度の4,357件、67,774人、約334億円に比較し、企業数、支給者数、立替払額すべてにおいて下回っている。

3 「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。

「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」の排除のための対策については、全国健康保険協会各都道府県支部から健康保険の不支給決定者の情報を入手するといった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。

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。

2009（平成21）年度における労災保険給付の新規受給者数は53万4,623人であり、前年度に比べ6万9,516人の減少（11.5%減）となっている。そのうち業務災害による労働者が48万35人、通勤災害による労働者が5万4,588人となっている。

図表8-4-1 「過労死」等及び精神障害等の労災補償状況(2006(平成18)～2010(平成22)年度)

		2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度
「過労死」等	請求件数	938	931	889	767	802
	支給決定件数	355	392	377	293	285
精神障害等	請求件数	819	952	927	1136	1181
	支給決定件数	205	268	269	234	308

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。
 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。

(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8-4-1）。

また、精神障害の事案の審査については、平均して8.7か月の期間を要しており、一層の審査の迅速化を進めることが必要であることから、平成22年10月から、「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」で審査の迅速化や効率化を図るための労災認定の基準に関して検討が進められている。

さらに、セクシュアルハラスメントについては、被害者自身が労災保険給付の請求を行うことを躊躇したり、労災認定にあたっての労働基準監督署での事実関係の調査が困難となる場合が多いなどの特有の事情があるため、平成23年2月より「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」の下に「セクシュアルハラスメント事案に係る分科会」を設け、より適切な労災請求手続きや労災認定に向けて専門家による検討を行ってきた。この検討会報告書は同年6月に取りまとめ、精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会に報告がなされたところであり、今後、同専門検討会の検討を経て労災認定の基準の見直しを行うことを予定している。

(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に基づき保険給付を受けることができる。また、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（2006年3月施行）し、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（平成20）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、請求期限を3年間延長（2012（平成24）年3月27日まで）されるとともに、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。請求期限が残り1年と迫っていることから、救済されるべき方の請求漏れが生じないように、ポスター・リーフレット等を使用し、労働者、事業場、その他関係各所に対しての制度周知を行っている。

また、2010（平成22）年5月から「石綿による疾病の認定基準に関する検討会」で、最新の医学的知見等に基づき石綿の疾病の認定基準の見直しについて検討が進められている。

図表 8-4-2 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

		2008(平成20)年度	2009(平成21)年度	2010(平成22)年度
肺がん	請求件数	643	540	510
	支給決定件数	503	480	424
中皮腫	請求件数	627	571	550
	支給決定件数	559	536	498
良性石綿胸水	請求件数	25	29	38
	支給決定件数	29	24	38
びまん性胸膜肥厚	請求件数	31	34	44
	支給決定件数	23	31	34
計	請求件数	1,326	1,174	1,142
	支給決定件数	1,114	1,071	994

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. 2010年度は速報値である。

図表 8-4-3 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

	2008(平成20)年度	2009(平成21)年度	2010(平成22)年度
請求件数	256	96	54
支給決定件数	121	109	41

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. 2010年度は速報値である。

(4) 外ぼう障害の障害等級の見直し

労働災害で障害が残った場合、障害等級表に基づき障害の状態が評価され、それに応じて労災保険から障害補償給付が支給される。

2010(平成22)年6月、外ぼう(日常的に人目につく部分、外見)に傷跡などが残った場合に適用される障害等級について、男女間で5等級の差を設けていることを違憲とする地裁判決が確定した。これを踏まえ、2011(平成23)年2月、障害等級の見直しを行い、外ぼうに係る障害等級の男女差の解消を行った。

図表 8-4-4 外ぼう障害に係る障害等級の見直し

改正後		改正前	
障害等級	身体障害	障害等級	身体障害
第7級	12 外貌に著しい醜状を残すもの	第7級	12 女性の外貌に著しい醜状を残すもの
第9級	11の2 外貌に相当程度の醜状を残すもの	第9級	(新設)
第12級	13 削除 14 外貌に醜状を残すもの	第12級	13 男性の外貌に著しい醜状を残すもの 14 女性の外貌に醜状を残すもの
第14級	(削る)	第14級	10 男性の外貌に醜状を残すもの

※平成23年2月1日施行

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、適正な労災保険給付や雇用保険の給付のみならず、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、労働保険制度の健全な運営と費用負担の公平性を確保するため、労働保険の適用促進、適正徴収に取り組んでいる。

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、委託事業を活用し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し職権による保険関係の成立手続を行っている。

6 働く人たちのためのルールに関する教育の実施

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」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ている（2008（平成20）年3月1日から施行）。

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。

労働者がトラブルなく安心して働くことができる職場環境を実現するためには、使用者が労働基準法に基づく最低労働基準を遵守するだけでなく、労使双方が労働契約についてのルールを認識し、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。

しかし、非正規労働者の解雇・雇止めや正規労働者の労働条件の変更、新規学卒者の内定取消し、入社直後の悪質な退職勧奨などのトラブル事例が多数見られ、総合労働相談コーナー^{*8}への相談件数も高水準にある。

このため、未然に労働者と使用者との間の労働条件等をめぐるトラブルを防止し、労働者の保護が図られるよう、労働基準監督署等においては、労働契約法や裁判例等の内容について、パンフレット等を活用した啓発指導を行っている。また、2010（平成22）年度には一般の労働者を対象に、全国47都道府県において、労働関係法令の教育、情報提供等を行うことを目的に、周知啓発セミナーを開催した。

7 改正労働者派遣法の円滑かつ着実な施行

2008（平成20）年秋のリーマンショック以降の急激な雇用情勢の悪化により、いわゆる「派遣切り」など、派遣労働者をめぐる雇用環境をめぐる問題が社会問題化した。これらに対応するため登録型派遣や製造業務派遣の原則禁止等を内容とする労働者派遣法改正案を第174回通常国会に提出し、現在継続審議となっている。改正法案が成立した場合には、公布後6か月以内に施行される日雇い派遣の原則禁止や均衡待遇、労働契約申し込みみなし制度等について、円滑か

*8 労働条件、いじめ・嫌がらせ、募集・採用など、労働問題に関する相談を受け付けるため、都道府県労働局などに設置。

つ着実に施行するため、制度に係る周知、助言・指導等を行うこととしている。また、違法派遣に対する厳正な指導監督を派遣元事業主、派遣先等に対して実施することとしている。

加えて、改正法の制度に係る相談、問い合わせに対応するため、相談支援体制の充実を図るとともに、「派遣労働者雇用安定化特別奨励金」（一人100万円（有期雇用50万円）（大企業は半額））を活用し改正法案施行により事業規制の対象となる派遣形態の派遣労働者の派遣先における直接雇用を促進することとしている。

さらに、事業規制の対象となる派遣形態を行う派遣事業者に対しては短期の職業紹介事業への移行に向けた支援等を行うこととしている。

8 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（2010（平成22）年4月～2011（平成23）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1,130,234件、民事上の個別労働関係紛争の相談件数が246,907件、労働局長の助言・指導の申出受付件数が7,692件、紛争調整委員会によるあっせんの申請受理件数が6,390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

職場のトラブルは「総合労働相談コーナー」へ！ ～徳島労働局の例～

個々の労働者と事業主との間の労働関係に関する紛争（個別労働紛争）を解決するための制度である「個別労働紛争解決制度」は、平成23年10月に施行から10年を迎える。この間、雇用形態の変化、経済・雇用情勢の悪化等を反映し、全国の労働局や労働基準監督署などに設置されている「総合労働相談コーナー」に寄せられる総合労働相談の件数は増加を続けている。総合労働相談コーナーでは、労働問題に関するあらゆる分野を対象に相談等を行っているが、具体的にどのような取組みがされているのだろうか。徳島労働局総務部企画室を訪ねてみた。

徳島労働局管内には、労働局と監督署の合計5箇所総合労働相談コーナーが設置されており、きめ細かい対応を行うことにより相談1件ごとの満足度向上に努めている。

徳島労働局でも総合労働相談の件数は増加傾向にあり、特に「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が増加しており、平成14年度は31件だったものが、平成21年度には233件に増加している。相談内容も職場のいじめ被害を切実に訴えるものが相次いでおり、いじめ・嫌がらせによる精神疾患が労災として請求されるケースも生じるようになった。

徳島労働局ではこうした事態を踏まえ、局内の職員、相談員でアイデアを出し合いながら職場でのいじめ・嫌がらせ防止対策について検討を進めた。

まずは、いじめ防止の啓発ポスターや「社内のいじめ防止規程例」を作成し、ホームページに掲載するなど周知を図りながら積極的にいじめ防止を呼びかけることとした。いじめ防止規程例については県外の企業からも問い合わせが入るほど反響があったという。

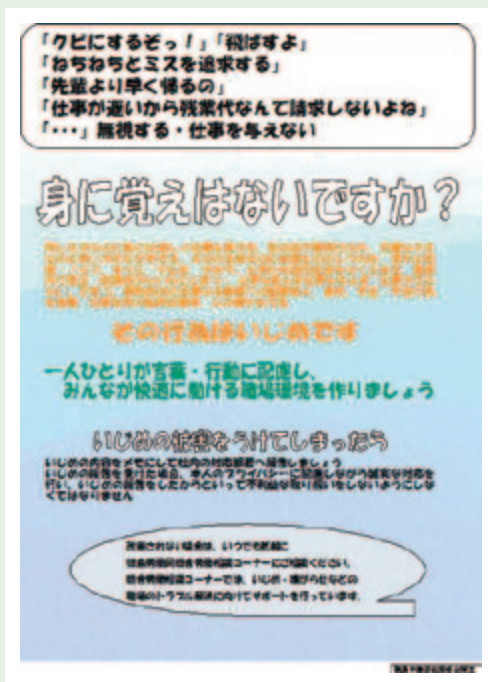
さらに、いじめ問題の意識調査を行うことを目的として、全国の労働局で初めて「職場のいじめ・嫌がらせ」についての企業アンケートを実施した。このアンケートを県内企業に送付した後、「アンケートが会社に送られてきてから事業主の態度が改まった」との声があったとのことで、いじめ防止に資することができたことが伺える。

また、円滑な相談対応を行うための取り組みとして労働局と各監督署の総合労働相談コーナーをつなぐオンラインシステムを活用し、各相談員が対応している事案の内容や進捗状況を共有している。これにより、局内の各監

督署の総合労働相談コーナーとの距離が離れていても相談事案の進捗状況を担当者間でリアルタイムに把握することが可能となり、また、局内すべての事案の内容を共有することにより窓口や電話での対応の均一化や事案処理の迅速化を図ることができ、行政サービスの向上にもつながっているという。

こうした外部への情報発信や円滑な相談対応のための行政内部の取り組みは、「せっかく総合労働相談といういい制度があっても使ってもらえなければ意味がない」との担当者の熱意により職場のトラブルの防止・解決のために日々改善の努力が重ねられている。

総合労働相談コーナーが設置されている労働局や監督署と聞くと、敷居が高いイメージを持つかもしれないが、徳島労働局では「まずは相談者の話をよく聞くこと。さらに相談者だけではなく相手側の言い分もよく聞くこと。公正中立な立場で、労使双方から感謝されるような対応を心がけている」とのことだった。総合労働相談コーナーに寄せられたいじめ・嫌がらせ事例を以下に記すが、総合労働相談コーナーでは直ちに法令違反には該当しないような事案についても対応しており、労働者だけではなく事業主からの相談も受け付けている。職場のトラブルで困った時には、全国の労働局や監督署に設置されている総合労働相談コーナーを利用して欲しい。



【事例1】

店長からの威圧的な発言、恫喝、ドアや段ボールを蹴るなどの行為があり正常な勤務ができないとの相談を受け、会社の人事課に対して「社内アンケートを実施してはどうか」との助言を行った。その後、話し合いは行われなかったものの、店長のパワハラ行為が収まった。

【事例2】

上司の作業指示が不明確な上、自分のした仕事を勝手に手直しされる等の嫌がらせを受けているとの相談を受け、労使双方でコミュニケーションを取るよう助言を行った。その後話し合いが行われ、申出人と事業主との間で理解が深まった。

(参照)

○総合労働相談コーナーのご案内（厚生労働省ホームページ）

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

○徳島労働局の総合労働相談紹介ページ（啓発ポスター、いじめ防止規程例を掲載）

<http://tokushima-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/home.html>

第5節 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る。主に常用労働者を対象とする「一般の中小企業退職金共済制度」と、厚生労働大臣が指定した特定の業種に期間を定めて雇用される労働者（期間雇用者）を対象とする「特定業種退職金共済制度」とがあり、現在、特定業種退職金共済制度として、建設業、清酒製造業及び林業が指定されている。2011（平成23）年3月末現在、加入労働者は約606万1千人であり、2010（平成22）年度の退職金支給件数は約34万9千件、退職金支給金額は約4,422億円となっている。

また、これまでは同居の親族のみを雇用する事業主は本制度に加入できないこととされていたが、中小企業における同居の親族の就労実態等にかんがみ、事業主との間に使用従属関係が認められる同居の親族についても、「従業員」として本制度に加入できるよう見直しを図った（2011年1月1日から施行）。

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、勤労者の自主的な財産形成の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。

2011（平成23）年3月末現在、財形貯蓄契約件数は約948万4千件、貯蓄残高は約16兆6千億円、財形融資貸付件数は約15万3千件、貸付残高は約1兆6千億円となっている。

第6節 安定した労使関係の形成など

1 2010（平成22）年度の労使関係

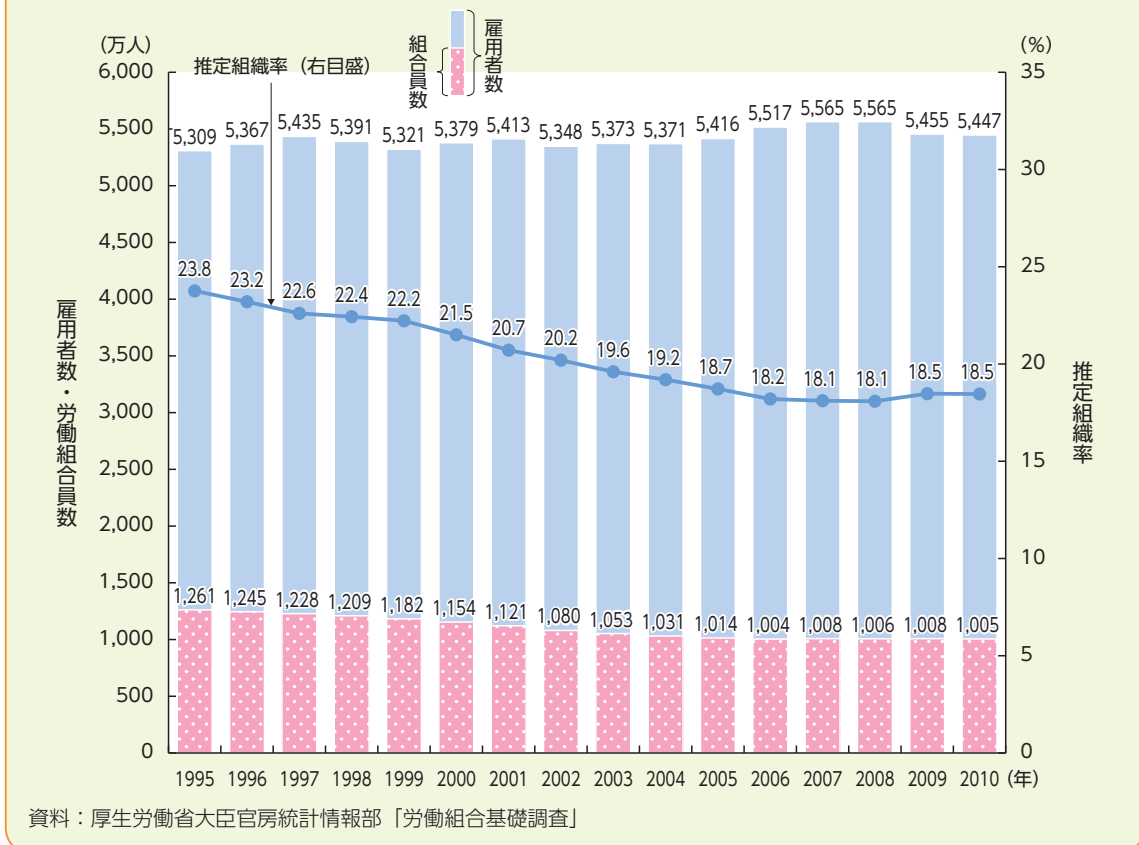
(1) 我が国の労働組合

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。

2010（平成22）年6月現在、我が国の労働組合員数は1,005万4千人（前年1,007万8千人）で2万4千人減少した。推定組織率は18.5%（前年同）であった（[図表8-6-1](#)）。

また、パートタイム労働者の労働組合員数は72万6千人で（前年70万人）、2万6千人増加した。推定組織率は5.6%（前年5.3%）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 8-6-1 雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移(単一労働組合)



(2) 春闘の情勢

2011(平成23)年の春闘は、景気が足踏み状態にあるものの、一部に持ち直しに向けた動きがみられ、また、失業率は高水準にあるなど依然として厳しい雇用情勢の中で取り組まれた。

日本労働組合総連合会(連合)は、「2011年春季生活闘争方針」(2010年12月2日決定)で、「すべての労働者の処遇改善にむけた2年目の闘いと位置付ける」とし、また、賃上げについては、「すべての労働組合が1%を目安に賃金を含め適正な配分を求めていく。なお、産業・企業によってそれぞれおかれた環境には違いがあることについて相互に理解し合う」等とした。

一方、日本経済団体連合会(日本経団連)は、「2011年版経営労働政策委員会報告」(2011年1月18日決定)で、「仮に所定内賃金の1%の処遇改善要求であるならば、極めて厳しい要求と言わざるを得ない」「正規・非正規を問わずすべての労働者の総額人件費の問題として考える視点が前提となるため、非正規労働者の賃上げだけを取り上げて議論することはできない」等の考え方を示した。

2011年3月16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賃金カーブを維持する内容となった。また、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。

なお、3月11日に発生した東日本大震災の影響により、一部の産業・企業においては、交渉の一時凍結や要求の撤回等の対応が見られた。

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、不当労働行為事件の審査、労働争議の調整（あっせん、調停及び仲裁）、個別労働紛争のあっせん（中央労働委員会及び一部の労働委員会を除く。）を行っている。^{*9}

不当労働行為事件の審査について、初審の新規申立件数は、2010（平成22）年が381件であり、2010年の平均処理日数は420日であった。

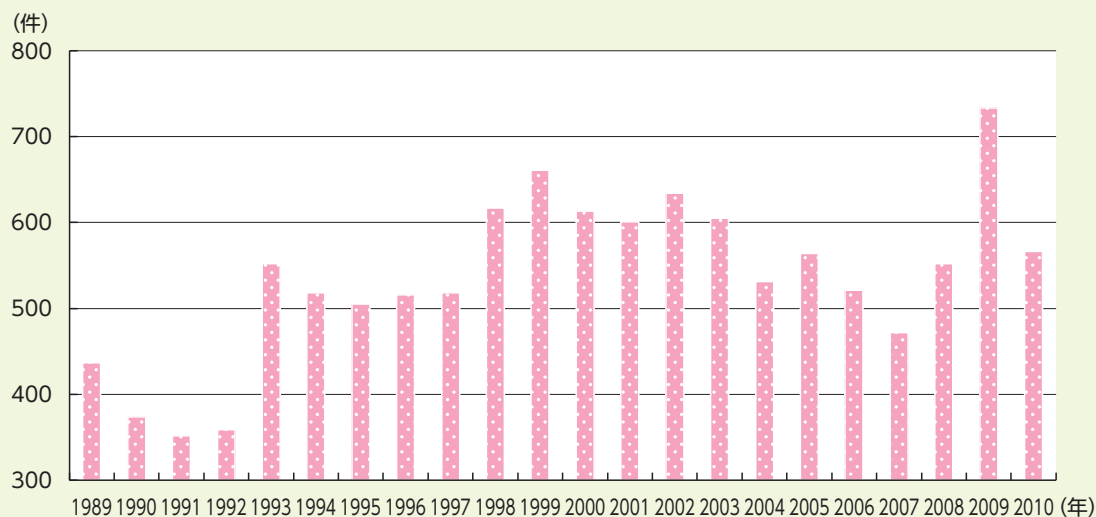
また、労働争議の調整について、全国の労働委員会が扱った2010年の労働組合その他の労働者団体と、使用者又は使用者団体との間の集団的労使紛争の取扱い（あっせん等）件数は、566件であった（**図表8-6-2**）。

さらに、個別労働紛争のあっせん新規係属件数は、423件であった。



中央労働委員会における審問の様子

図表8-6-2 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

3 労働組合法上の労働者性について

近年、労働者の働き方の多様化に伴い、業務委託、独立事業者といった契約形態にある者が増えており、これらの者の労働者性について、中労委の命令と裁判所の判決で異なる結論が示されるなど、労働組合法上の労働者性についての判断が困難な事例も見受けられる。このため、2010（平成22）年11月より、学識経験者で構成される「労使関係法研究会」を開催し、労働組合法上の労働者性について検討を行っているところである。

^{*9} 制度の詳細を紹介したホームページ
 中央労働委員会 <http://www.mhlw.go.jp/churoi/index.html>
 都道府県労働委員会 <http://www.mhlw.go.jp/churoi/chihou/pref.html>

コラム

安定した労使関係の構築
～大阪府労働委員会の取組み～

労働委員会は、憲法で保障された労働基本権の保護と労使関係の安定を目的とし、迅速・的確に不当労働行為事件の審査や労働組合の資格審査を行う（労働組合法）とともに、労使関係が将来にわたり安定的に推移するように、労働組合と使用者の間に入って、あっせん、調停、仲裁により労働紛争の調整に当たっている（労働関係調整法）。

また、44の道府県労働委員会においては、条例又は要綱に基づき、個々の労働者と事業主との間の個別労働紛争を、あっせん等により解決を図っている。

ここでは、大阪府労働委員会における労働関係調整法に基づく労働争議の調整手続の取組みを通じて、その役割を紹介する。

労働組合と使用者との間に労働争議が生じた場合には、自主的に解決することが基本とされているが、自主的な解決が困難な場合には、労使の当事者の申請により、労働委員会が労使の間に入り、あっせん等の手続を行う。

大阪府労働委員会が行うあっせんは、原則として公労使の委員から1名ずつを会長があっせん員として指名し、それらのあっせん員が、労使の主張を聴取した上で、必要に応じあっせん案の提示を行うものである。労使の当事者がこのあっせんに参加するかどうかは任意であり、提示されたあっせん案を受諾するかどうかも任意である。

このため、

- ① 労使双方があっせんの場に着くようにすること、
- ② 労働委員会が労使双方にとって受け入れ

可能なあっせん案を提示することは、労働委員会がその役割を果たす上での大きなポイントとなる。

あっせん申請は、労働組合側からなされることが多く、大阪府労働委員会では、事務局職員が企業側に働きかけて、あっせんの場への参加を促している。

近年では、合同労組（一定の地域等で企業の枠を越え、労働者が個人加盟できる労働組合で、「地域ユニオン」などと呼ばれるもの）からのあっせん申請が増えてきているが、企業の枠を越える労組とあっせんのテーブルに着くことに戸惑いを感じる企業側も少なくないため、制度の趣旨をよく説明して、あっせんへの参加を促すことが事務局職員の一つの苦勞となっている。

また、いったん企業側があっせんのテーブルに着いても、労使がともに主張を譲らず、また、その主張に隠された真意が明らかにならない場合もあることから、大阪府労働委員会では、労使の各控え室に、労側には労働者側のあっせん員が、使側には使用者側のあっせん員が各々出向いて、じっくり真意を聞き出し、あっせん員の経験や見識に基づいた助言をして、労使双方の譲歩を引き出すことに努めている。

このようにして、大阪府労働委員会では、労使間で主張に相違があっても、次回のおっせん期日までに再検討を促す、自主交渉を促すなどを行い、労使間での合意形成を図っている。

大阪府労働委員会のあっせん事例

A 賃金引下げの撤回が争われたケース
(あっせん案)

- ① 賃金の引下げ率について、労使双方が譲歩する
- ② 会社は、経営状況の変化により賃金の見直しを検討する際には、労働者と真摯に協議する
- ③ 会社は、労働者に対し、定期的に経営状況を示し、説明する

B 団体交渉のルールをあっせんしたケース
(あっせん案)

- ① 会社側の団体交渉出席者は会社の代表者の委任を受けた者とする
- ② 組合側の団体交渉出席者は10名前後とする
- ③ 団体交渉時間は2時間程度をメドとする

上記あっせん事例のように、大阪府労働委員会が提示するあっせん案では、労働争議に

係る解決案を単に提示するにとどまらず、その後労使間に意見の隔たりが再度生じた場合

に労使間が自主的に解決できるようなルールづくりについても提案を行っている。

戦後の復興期から高度経済成長期までにかけてみられた激しい労使紛争の経験を通じ、労使間の自主交渉による解決が浸透してきた歴史を振り返ると、労働委員会による調整制度も、こうした歴史の変遷の中で職権によるあっせんやストライキ防止のための緊急調整といったものから、その役割を変化させてきているが、労使関係は企業が存続する限り続いていくものであり、安定した労使関係の継続には、労働争議事案の解決にとどまらず、



(大阪府労働委員会でのあっせんの様子 (イメージ写真))

その後の労使関係も見据えた対応が求められることから、このように労働委員会による調整制度は、わが国の安定した労使関係の構築に引き続き寄与しているところである。