

第7章 安心して働くことのできる環境整備

第1節 非正規雇用の労働者の雇用の安定・処遇の改善

1 総論

非正規雇用の労働者の数は近年増加傾向にあり、2011（平成23）年において、非正規雇用の労働者数は1,733万人、雇用者（役員を除く。）のうち35.2%（岩手県、宮城県及び福島県を除く。）を占める状況である。

非正規雇用の労働者は、正規雇用の労働者と比較して、(1) 特に不況期において、解雇や期間満了による雇止めなどにより雇用調整の対象とされやすく、雇用が不安定、(2) 賃金が低く、経済的自立が困難である、(3) 正社員と比べて能力開発機会が不足しており、職業キャリア形成が不十分、等が問題となっている。

これらの問題への対応として、以下にあげられる各施策により、正社員就職の支援、正社員・無期雇用への転換の促進、均等・均衡をはじめとする公正な待遇の確保の推進等を図るとともに、ジョブ・カード制度等を活用したキャリア形成支援（第2章第2節（2）参照）や、求職者支援制度等によるセーフティネットの拡充（第2章第3節参照）を図っており、総合的に非正規雇用対策を推進している。

2 失業者の正社員就職支援

厳しい雇用失業情勢の中、求人の確保は引き続き重要な課題であり、特に、安定した正社員求人（期間の定めのない雇用）の確保に積極的に取り組む必要がある。

このため、ハローワークにおいては、事業所訪問等により正社員求人を開拓し、正社員としての雇用機会を確保するとともに、求職者のニーズに応じて、担当者制によるきめ細かな就職支援、職業訓練への誘導及び生活支援等を実施している。

また、キャリアアップハローワーク（全国32か所）及びキャリアアップコーナー（全国59か所）において、正社員への就職を希望する非正規雇用の労働者等に対して、担当者制によるきめ細かな就職支援、就職セミナー、職業訓練への誘導、専門家による心の健康相談、住居・生活相談等を実施し、非正規雇用の労働者等の再就職及び生活の安定を支援している。

3 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、派遣労働者の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日雇派遣の原則禁止や、均衡待遇の配慮規定、労働契約申込みみなし制度といった内容を盛り込んだ労働者派遣法改正案を第174回通常国会に提出し、6度の継続審議を経た後、民主・自民・公明の3党による修正がされた上で、2012（平成24）年3月28日に成立した。

3党の修正により、登録型派遣と製造業務派遣の原則禁止事項は削除され、その在り方について検討事項とされた。また、日雇派遣の範囲は、2ヶ月以内から30日以内に修正され、原則禁止の例外に雇用機会の確保が特に困難な場合等が追加された。なお、労働契約申込みみなし制度の施行日は、改正法の施行から3年経過後とされた。今後は改正法の規定について、円滑かつ着実に施行するため、制度に係る周知を徹底することとしている。

また、違法派遣に対する指導監督を派遣元事業主、派遣先等に対してこれまで以上に丁寧、適切に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50万円)(大企業は半額))を活用し、派遣労働者の派遣先における直接雇用を促進している。

4 パートタイム労働者の均等・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が増加し、2011(平成23)年には1,385万人と雇用者総数の約27.1%(岩手県、宮城県及び福島県を除く。)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で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る。このため、パートタイム労働者について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」(1993(平

図表7-1-1 均等待遇・正社員化推進奨励金の概要

<p>パートタイム労働者、有期契約労働者を雇用する事業主が、正社員との均衡のとれた待遇の確保、正社員への転換の推進のため、労働協約又は就業規則により、正社員と共通の処遇制度や正社員への転換制度等を導入した場合に奨励金を支給。(支給対象期間:制度導入から2年間<短時間正社員制度のみ5年間>)</p>	
<p>① 正社員転換制度</p> <p>I 制度導入 (対象労働者1人目)</p> <p>正社員へ転換するための試験制度を導入し、実際に1人以上転換させた事業主に支給。</p> <p>1事業主につき 40万円 (大企業:30万円)</p> <p>II 転換促進 (対象労働者2人目~10人目)</p> <p>2人以上転換させた事業主に対して、対象労働者10人目まで支給。</p> <p>労働者1人につき 20万円 (大企業:15万円)</p> <p>※母子家庭の母等の場合は30万円(大企業:25万円)を支給</p>	<p>③ 共通教育訓練制度</p> <p>正社員と共通の教育訓練制度(Off-JTに限る)を導入し、1人につき6時間以上の教育訓練を延べ10人以上(大企業は30人以上)に実施した事業主に支給。</p> <p>1事業主につき 40万円 (大企業:30万円)</p> <p>④ 短時間正社員制度</p> <p>I 制度導入 (対象労働者1人目)</p> <p>短時間正社員制度を導入し、実際に1人以上に適用した事業主に支給。</p> <p>1事業主につき 40万円 (大規模事業主:30万円)</p> <p>II 定着促進 (対象労働者2人目~10人目)</p> <p>2人以上に適用した事業主に対して、対象労働者10人目まで支給。</p> <p>労働者1人につき 20万円 (大規模事業主:15万円)</p> <p>※母子家庭の母等の場合は30万円(大規模:25万円)を支給</p> <p>*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</p>
<p>② 共通処遇制度</p> <p>正社員と共通の処遇制度(※)を導入し、実際に対象労働者に適用した事業主に支給。</p> <p>1事業主につき 60万円 (大企業:50万円)</p> <p>(※)正社員と共通の制度で、職務又は職能に応じた3区分以上の評価・資格制度を設け、その格付け区分に応じた基本給、賞与等の賃金等の待遇が定められていることが必要。</p>	<p>⑤ 健康診断制度</p> <p>パートタイム労働者又は有期契約労働者に対する健康診断制度(※法令上実施義務のあるものを除く)を導入し、実際に延べ4人以上に実施した事業主に支給。</p> <p>1事業主につき 40万円 (大企業:30万円)</p>

成5) 年法律第76号) に基づき、事業主に対する相談・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等の雇用管理の改善に取り組む事業主に対して「均衡待遇・正社員化推進奨励金」を支給するなど、正社員との均等・均衡待遇の確保や正社員への転換の実現のための取組みを推進している。さらに、2007(平成19)年のパートタイム労働法改正法附則におかれた施行3年後の見直しに向けた検討規定に基づき、2011年9月から、今後のパートタイム労働対策の在り方について労働政策審議会で検討し、2012(平成24)年6月に厚生労働大臣に対し建議がなされた。

今後、この建議に基づき、必要な法制上の措置を講ずることとしている。「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)。

5 有期契約労働者に関する施策の在り方の検討

労働契約の期間の定めは、パートタイム労働、派遣労働などを含め、いわゆる正社員以外の多くの労働形態に関わる労働契約の要素であるが、労働市場における非正規雇用の労働者の割合が増大している中で、有期労働契約の利用に関する明確なルールがないことによる問題として、有期契約労働者の立場からは雇止めへの不安や処遇に対する不満が多く指摘されている。

また、有期労働契約が雇用機会の確保や業務量の変動への対応に一定の役割を果たす一方で、労働者の継続的な能力形成や処遇の改善の面での課題も指摘されている。

こうした有期労働契約の利用に関する課題に対処するためには、有期労働契約の適正な利用のためのルールを明確化していく必要が高まっている。

このため、有期労働契約に関する施策の在り方について、2010(平成22)年10月から、労働政策審議会で検討が進められ、2011(平成23)年12月に建議がとりまとめられた。建議を踏まえて、厚生労働省では、(1)有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、労働者からの申込みにより、無期労働契約に転換させる仕組みを新たに導入すること、(2)最高裁判例として確立した「雇止め法理」を法定化すること、(3)有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理なものとして認められるものであってはならないことを内容とする「労働契約法の一部を改正する法律案」を第180回通常国会に提出し、2012(平成24)年8月3日に成立した。今後は、円滑な施行に向けて、改正法の内容について周知啓発を徹底することとしている。

6 望ましい働き方ビジョンの策定

非正規雇用には、雇用形態に関わらず、雇用の不安定さ、正社員との処遇の格差など共通する課題があることから、その公正な待遇の確保に横断的に取り組むため、2011(平成23)年6月から、学識経験者による「非正規雇用のビジョンに関する懇談会」を開催し、2012(平成24)年3月に、労働者派遣法改正や有期労働契約、パートタイム労働対策の議論の成果を踏まえつつ、「望ましい働き方ビジョン」をとりまとめた。

非正規雇用対策は、労働者の希望をかなえるだけでなく、社会保障制度の支え手を増や

し、能力向上を通じた企業の生産性の向上、ひいては経済社会全体の発展にもつながるものである。ビジョンでは、このような観点から、雇用の在り方として、①期間の定めのない雇用、②直接雇用、③均等・均衡待遇をはじめとする公正な処遇の確保が重要とした上で、若者の安定雇用の確保、不本意就業者の正社員転換・無期雇用化の促進、中立的な税・社会保障制度の構築、公正な処遇の確保・不合理格差の解消、均等・均衡待遇の効果的促進、職業キャリアの形成の支援、雇用のセーフティネットの強化といった施策の方向性を示している。

このビジョンは、「日本再生の基本戦略」（2011（平成23）年12月24日閣議決定）や「社会保障・税一体改革大綱」（2012年2月17日閣議決定）でも位置づけられたものであり、今後、これを非正規雇用対策のアプローチの指針として、政労使の社会的合意を進めつつ、非正規雇用で働く労働者の雇用の安定や処遇の改善に向けた取組みを総合的に推進していく。

第2節 ワーク・ライフ・バランスの実現

1 仕事と生活の調和の実現に向けた取組み

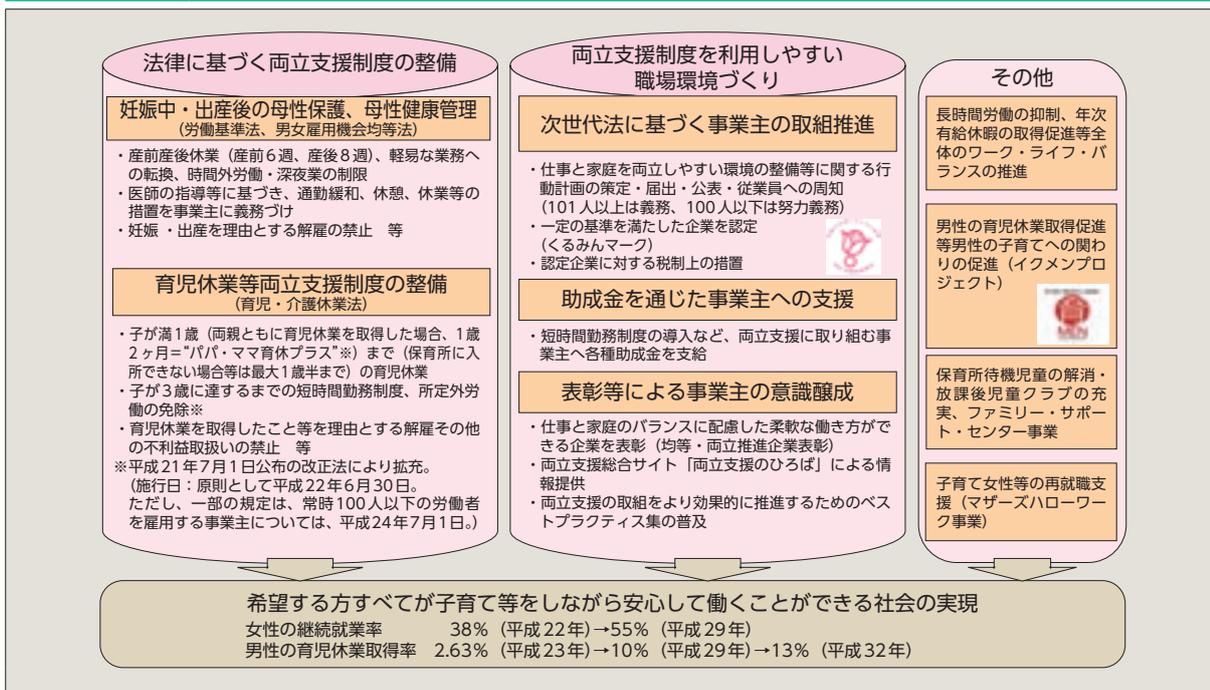
2010（平成22）年6月29日、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」*¹及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の改定案について、政労使トップによる合意がなされた。これは2007（平成19）年12月に策定された「憲章」と「行動指針」を、各施策の進捗状況や経済情勢の変化を踏まえて見直したものである。これを踏まえ、厚生労働省においては、フリーター等の正規雇用化支援や求職者支援制度の創設、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等に向けた企業の取組みの促進、育児・介護休業制度の周知など、仕事と家庭の両立支援等を社会全体として推進している。

2 仕事と家庭の両立支援（図表7-2-1）

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促進、ベストプラクティス集の普及や助成金の支給を通じた事業主への支援など、仕事と家庭の両立を図ることができる雇用環境の整備に取り組んでいる。（第1章第8節322ページ参照）

*1 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

図表7-2-1 仕事と家庭の両立支援対策の概要



3 過重労働の解消等のための働き方・休み方の見直し

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している。社会全体で働き方の改革を進めるため、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*2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に取り組んだ場合に「労働時間等設定改善推進助成金」の支給
- 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「職場意識改善助成金」の支給
- 都道府県労働局に配置された「働き方・休み方改善コンサルタント」による個々の企業に対する支援の実施

等の取組みを行っている。

4 医療現場での勤務環境の改善に向けた取組みの推進

看護師等は、夜勤を含む交代制などにより、厳しい勤務環境に置かれている者も多く、質の高い医療サービスを安定的に提供できる体制を整備することとされた「新成長戦略」(2010(平成22)年6月閣議決定)の実現のためには、看護師等医療従事者の「雇用の質」の向上が喫緊の課題であった。このため、「看護師等の『雇用の質』の向上に関する省内プロジェクトチーム」で、看護師等の勤務環境の改善などに向け検討を行い、2011

*2 「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。

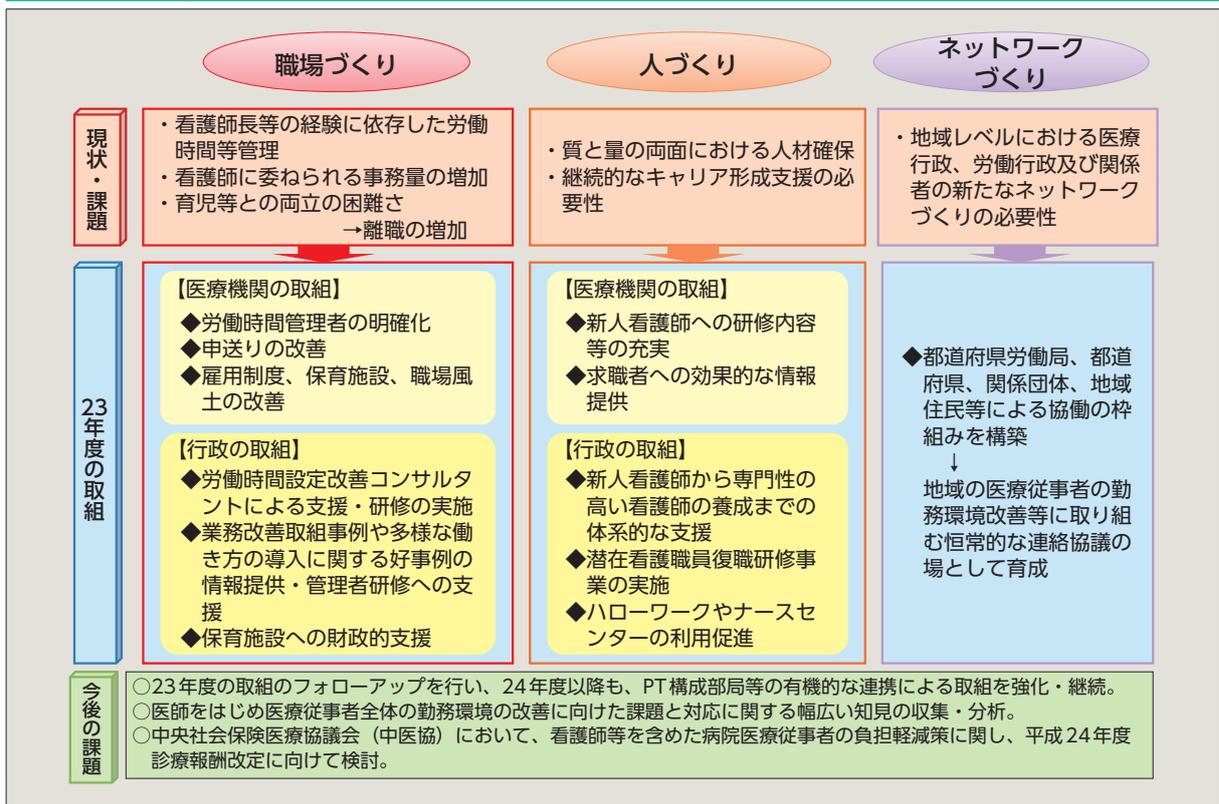
(平成23)年6月に、看護業務が魅力ある職業となるよう「職場づくり」、「人づくり」、「ネットワークづくり」を推進することとする報告書を取りまとめた。(図表7-2-2)

2011年度は、都道府県単位で、地域の医療関係者などの参加による企画委員会の設置・運営や医療機関の労務管理担当者を対象とする研修会の開催、都道府県労働局に配置されている労働時間設定改善コンサルタントによる医療機関への支援などの取組みを進めた。

2012(平成24)年度は、一部の都道府県労働局に医療労働専門の相談員を配置し、医療機関の労務管理などに関する相談支援を実施するとともに、先進的な取組みや好事例を収集するなど、取組みの強化を図ることとしている。

また、医療従事者については、厳しい勤務環境で働く勤務医がいることや、看護師の多くが女性であるといった特徴がある。このため、厚生労働省では、子育て中の医療従事者の離職を防止するための病院内保育所に対する支援、ナースバンクでの求人・求職情報の提供や就職あっせんなどの再就業支援等を行っている。これに加え、医療従事者の「雇用の質」を図るため、短時間正規雇用の導入の好事例の周知や、業務効率化、多様な働き方の導入等の職場風土の改善に向けた都道府県の取組みへの支援など、仕事と生活の調和を促進させる施策を行っている。

図表7-2-2 魅力ある職業として“職場づくり、人づくり、ネットワークづくりの推進”



安心して働くことのできる環境整備

第7章

5 短時間正社員制度の導入・定着の促進

短時間正社員は、所定労働時間が短いながら正社員として適正な評価と公正な待遇が図られた働き方であり、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ている。短時間正社員制度について

は、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」で決定された「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で、2020（平成32）年に29%の企業で導入されることが目標として設定された。

こうした中、短時間正社員制度の導入・定着を促進するため、同制度の概要や取組事例等に関する情報を提供するWebサイトである「短時間正社員制度導入支援ナビ」を運営するとともに、同制度の導入マニュアルを配布するなど、制度の周知・啓発に努めている。また、同制度を導入する事業主に対して奨励金を支給するなど、その取組みを支援している。

6 適正な労働条件下でのテレワークの推進等

適正な労働条件下でのテレワーク^{*3}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、事業主への周知を行っている。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テレワーク相談センターで相談に応ずるほか、事業主・労働者等を対象としたテレワーク・セミナーの開催等を行っている。

在宅ワーク^{*4}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、その周知・啓発に取り組んでいる。

第3節 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

1 労働災害の現状

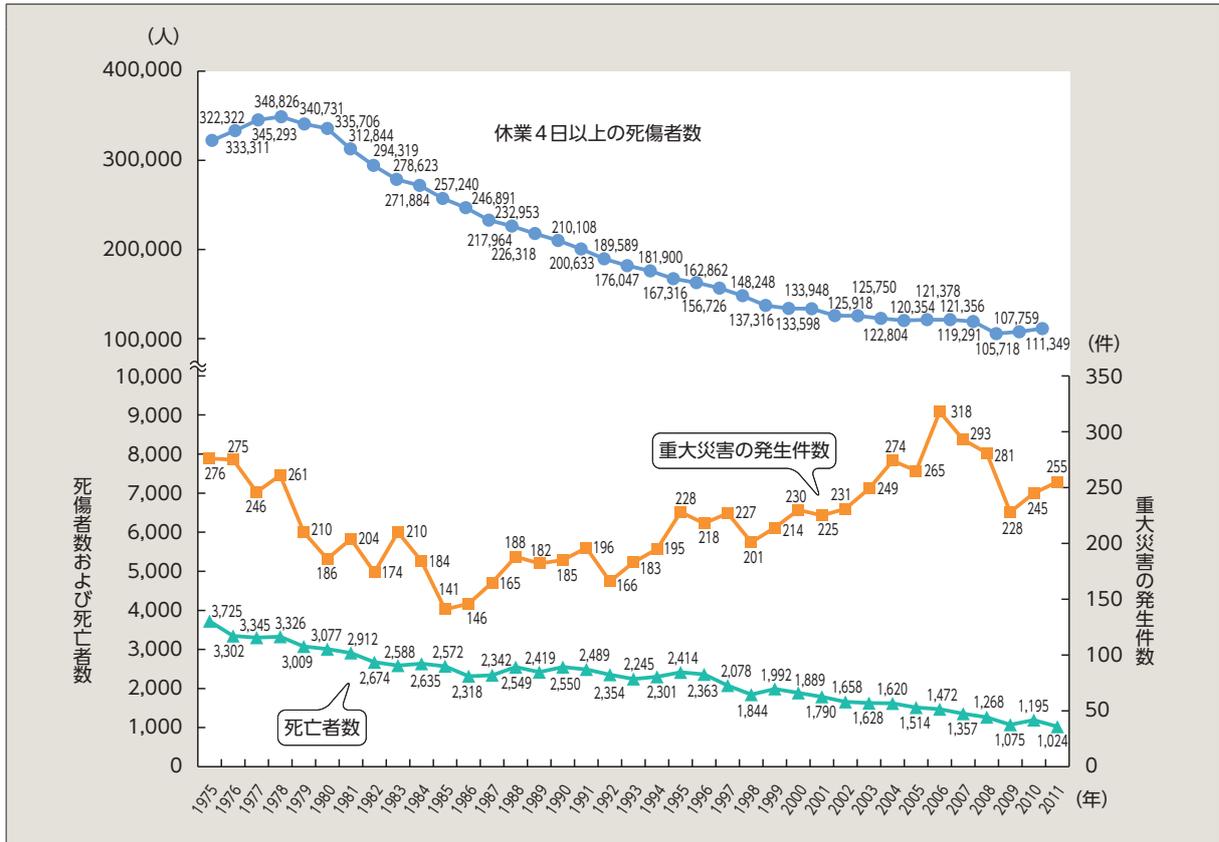
日本の労働災害による死傷者数は、長期的には減少しているものの、今なお年間48万人に上っている。

2011（平成23）年の労働災害による死亡者数は2,338人で、そのうち東日本大震災を直接の原因としない死亡者数は1,024人となり、2010（平成22）年と比較し、171人（14.3%）の減少となり、過去最少となった。災害の態様をみると、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割合が高かった。休業4日以上死傷者数については114,176人で、東日本大震災による死傷者数2,827人を別にしても、111,349人ののぼり、2010年と比較し、3,590人の増加（3.3%増）となっている。

*3 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。

*4 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7-3-1 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り病した災害）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。2011年は前年より10件増加し、255件であり、そのうち交通事故が約53%近く（136件）を占めている。

労働者の健康面については、定期健康診断での有所見率が、2011年には52.7%と半数を超えていて、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割となっていて、自殺者数については、2011年まで14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、働く人々の職場環境は引き続き厳しい状況にある。

また、2010年6月に閣議決定された「新成長戦略」の工程表では、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」が掲げられている。

厚生労働省では、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、労働災害の減少に向けた対策を推進している。

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

労働安全衛生法令では、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、メンタルヘルス対策の樹立に関して事業所に置かれる衛生委員

会で調査審議することなどが義務付けられている。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」では、メンタルヘルスケアの原則的な実施方法を示し、この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」で、事業者からの相談に応じたり、個別事業場を訪問して相談に応じることなどにより、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の総合的な支援を行っている。

また、働く人のメンタルヘルス・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は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に事業者が講じるべき措置について指導等を行っている。



さらに、職場でのメンタルヘルス対策の一層の強化を図るため、労働者に対して医師又は保健師によるストレス症状の確認を行い、高ストレスとされた者で労働者から申出があった場合には医師による面接指導を実施し、その結果、必要がある場合には労働時間の短縮等の就業上の措置を行うことを事業者には義務付ける「労働安全衛生法の一部を改正する法律案」を2011年12月に国会に提出している。

(2) 産業保健活動の促進

企業や地域での産業保健活動は、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、産業医等の産業保健関係者への専門的相談、研修等を実施している。

また、産業保健体制が不十分な労働者数50人未満の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、脳・心臓疾患のリスクの高い労働者に対する保健指導、メンタルヘルス不調者への相談指導、長時間労働者に対する面接指導等を実施することにより、小規模事業場に対する産業保健サービスの充実を図っている。

(3) 受動喫煙防止対策の推進

職場での受動喫煙防止対策については、これまで快適職場づくりの一環として事業者には指導を行ってきたが、2005（平成17）年2月に「たばこの規制に関する世界保健機関枠組条約」が発効し諸外国では規制の強化が進んでいる。日本でも、労働者の健康に対する意識も高まっていることもあり、対策の一層の充実が求められている。2010（平成22）年12月の労働政策審議会建議を踏まえ、職場の受動喫煙防止対策を強化するための「労働安

全衛生法の一部を改正する法律案」を2011（平成23）年12月に国会に提出している。

また、2011年10月から、受動喫煙防止について①具体的な対策の進め方に関する専門家による電話相談、②効果的な対策の実施に必要な空気環境把握のための測定機器の無料貸出、③飲食店や旅館等を対象にした喫煙室の設置等の費用の助成を実施している。

3 重篤な労働災害を防止するための対策の充実

(1) 陸上貨物運送事業での労働災害防止対策

2011（平成23）年の陸上貨物運送事業での労働災害は2年連続で増加し、死亡災害のうち5割が交通事故であり、休業4日以上之死傷災害のうち7割が荷役作業時の災害である。このような状況を踏まえ、荷役作業時の墜落・転落災害、交通労働災害、重量物取扱いや長時間の車両運転による腰痛の防止対策等を重点的に指導を行っている。

特に荷役作業時の墜落・転落災害については、その大半が荷主先で発生していることから、陸運事業者への指導はもとより、荷主等に対して、安全な荷役作業を行うための設備の設置等について要請指導を行っている。

また、交通労働災害防止対策については、交通事故を発生させたトラック運転者の労働時間等の実態等を把握し、交通労働災害防止のためのガイドラインの普及・定着を図っている。



ヤマト運輸（株）神奈川物流ターミナル（神奈川県横浜市）現場を視察する津田厚生労働大臣政務官

(2) 第三次産業（小売業、社会福祉施設）の労働災害防止対策

第三次産業については、小売業、社会福祉施設での転倒、腰痛等の労働災害の増加が著しいことから、これら2業種を重点に対策を推進している。小売業については、多店舗企業本社や中核的な支店を対象に4S（整理・整頓・清潔・清掃）活動の推進などについて指導を行っている。また、社会福祉施設については、都道府県等と連携し、新設された施設を中心に4S活動や腰痛対策の推進などについて指導を行っている。

(3) 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、中でも建設業においては、全体の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、作業構台の墜落防止措置を強化し、作業開始前の点検範囲を充実させている。これに加えて、足場からの墜落・転落災害



ハーネス型安全帯

の更なる防止に当たって留意すべき事項を示した「足場からの墜落・転落災害防止総合対策推進要綱」を策定し、法令に基づく措置の徹底を図るとともに、手すり先行工法等の「より安全な措置」の普及に取り組んでいる。さらに、墜落時の衝撃を少なくするために有効な措置として、「ハーネス型安全帯」の普及にも取り組んでいる。

(4) 機械災害の防止

機械災害は労働災害の約4分の1を占めており、死亡災害や後遺障害が残る重篤な災害も多いため、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の個別対策を行っている。また、産業現場では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・定着を図るため、機械の危険情報の提供を促進している。

なお、2012（平成24）年2月に、労働安全衛生規則を改正し、機械の危険情報を機械譲渡者等から機械ユーザーへ提供することを努力義務とした。

(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（平成20）年度から実施している「第7次粉じん障害防止総合対策」に基づき、ずい道等建設工事に対する指導を徹底するとともに、2012（平成24）年2月に粉じん障害防止規則等を改正し、アーク溶接^{*5}作業時は屋内屋外を問わず呼吸用保護具を使用することを義務付けるなど、対策の強化を図っている。

熱中症の予防対策については、「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・塩分の自覚症状によらない定期的な摂取、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。

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。

(6) 安全から元気を起こす戦略（自主的な労働災害防止活動の推進）

2011（平成23）年4月に、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（安全から元気を起こす戦略）を取りまとめた。

この戦略を具体化するため、安全活動に熱心に取り組んでいる企業が国民や取引先に注目されるための運動「あんぜんプロジェクト^{*6}」の展開をはじめ、企業や事業場で実施している安全に関する創意工夫事例を募集し、広く国民からの評価・投票で優良事例を決める「『見える』安全活動コンクール」の実施、働く人の能力向上、企業の生産性向上、家族の安心に広く貢献する「安全」をテーマとした「あんぜんシンポジウム」の開催など、現場の安全力の維持・向上を図っていくための様々な取組みを推し進めている。

さらに、安全で元気な職場を築いていくには、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とから、「リスクアセスメント」の着実な実施に向けて、都道府県労働局ごとに中期計画を作成し取り組んでいる他、中小規模事業場に対する研修を実施している。

*5 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。

*6 あんぜんプロジェクトホームページ <http://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzenproject/>

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）*7 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、提供又は使用を禁止していたが、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、これら製造等の禁止が猶予されていた。この猶予措置が2012（平成24）年3月から撤廃され、製造等は完全に禁止された。

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より、事前調査の結果の掲示や特定の作業での電動ファン付き呼吸用保護具の着用等について、事前審査の適切な確認、実地調査の実施等により、対策の推進を図っている。

(2) 職場での化学物質管理の促進

特に危険な物質については、ラベルでの表示又は安全データシート（SDS）の交付により提供者から提供先に情報提供することを義務付けているが、その対象物質は104物質（ラベル表示）、640物質（SDS交付）に限られている。そこで、職場での自主的な化学物質管理を促進するため、2012（平成24）年2月に労働安全衛生規則を改正し、労働者に危険又は健康障害を及ぼすおそれのある全ての化学物質について、ラベル表示・SDS交付を事業者の努力義務とした。

また、職場でのリスクに基づく合理的な化学物質管理を促進するために、一定の条件下、事業者が事業場の状況に応じて、より多様な措置が選択できるよう性能規定化を図ることとしている。具体的には、2012（平成24）年4月に有機溶剤中毒予防規則等を改正し、作業環境が第一管理区分を維持されることを条件に、労働基準監督署長の許可を得て、密閉化設備・局所排気装置・プッシュプル型換気装置以外の多様な発散抑制方法を導入することができるようにすることとしている。

(3) 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*8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、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。

(4) 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、インジウム化合物等の3物質について、事業場における健康障害防止措置の方針をとりまとめたところである。2012（平成24）年においては、

*7 石綿（アスベスト）は、天然に産する繊維状けい酸塩鉱物で、そのばく露により、主に石綿肺、肺がん、中皮腫のような健康障害を生ずるおそれがある。

*8 その大きさのたて・よこ・高さのいずれかが概ね100ナノメートル以下の物質で、粒子状のもの、細長いもの、シート状のものなどがある。その形状や大きさから特異な性質を持ち、新しい素材として期待される一方で、生体への健康影響については未解明の部分も多い。

1,3-ジクロロプロペン等の11物質について評価を行うこととしている。

第4節 良質な労働環境の確保

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、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。全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十分配慮し、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、都道府県労働局と労働基準監督署では、

- ①各種情報から法定労働条件に問題があると考えられる事業場に対して監督指導を実施し、労働基準関係法令違反の是正を図らせるとともに、
- ②大型倒産、大量整理解雇等の事案に対し、法定労働条件に係る問題の未然防止や早期解決を図り、
- ③解雇や雇止め、退職勧奨、出向等については、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を行っている。

(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、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。

図表7-4-1 主要6か国における労働者1人平均年間総労働時間の推移

年	日本	アメリカ	英国	カナダ	ドイツ	フランス
2006	1,811	1,802	1,648	1,734	1,352	1,447
2007	1,808	1,799	1,655	1,734	1,354	1,468
2008	1,792	1,797	1,634	1,727	1,351	1,475
2009	1,733	1,776	1,630	1,699	1,309	1,469
2010	1,754	1,786	1,620	1,704	1,340	1,469

資料：OECD Employment Outlook（2011）

- (注) 1. 調査対象となる労働者にはパートタイム労働者を含み、自営業者は除く。
 2. 日本は事業所規模5人以上の労働時間。日本以外の国については事業所規模の区別はない。
 3. フランスの2010年の数値は推計値。
 4. 各国によって母集団等データの取り方に差異があることに留意。

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、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、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）に適合しない時間外労働協定が届け出られた場合には、この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、この基準の周知・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 *****

- 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。
- 全国の労働基準監督署で、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1,386社、対象労働者数115,231人、支払われた割増賃金の合計額約123億円となっている。（2010（平成22）年4月から2011年3月までの1年間）

(3) 特定分野における労働条件の確保・改善対策

技能実習生、自動車運転者等、労働条件の確保上問題が認められる特定分野については、重点的な監督指導を実施している。

特に、自動車運転者については、依然として長時間労働の実態が認められるところであり、労働基準関係法令のみならず「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（1989（平成元）年2月労働省告示第7号）の遵守徹底を図るための監督指導を行っている。

高速ツアーバスを運行する貸切バス事業場に対して、2012（平成24）年4月29日の

関越自動車道での事故を受けて、主に5月・6月に国土交通省との合同監督・監査を含めた監督指導を行った。

(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、2011（平成23）年における送検件数は1,064件となっている。

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うち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、2011（平成23）年度には、3,682企業の42,634人に対して約200億円の立替払を行った。

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 最低賃金の適正な運営と引上げについて

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おり、国が法的強制力をもって賃金の最低額を定め、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、各都道府県内の全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^{*9}第4回会合では、2020（平成32）年までの目標として、「できる限り早期に全国

^{*9} 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の。雇用戦略対話ホームページ
首相官邸 <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/koyoutaiwa/>

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^{*10}が合意（以下「雇用戦略対話合意」という。）された。

2011（平成23）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で、雇用戦略対話合意や東日本大震災の影響などを踏まえた審議が行われた結果、全国加重平均で7円の引上げとなり、地域別最低賃金の全国加重平均額は737円（平成24年4月1日現在、適用労働者数約5,000万人）となった。また、特定最低賃金は、各都道府県で延べ246業種（適用労働者数約369万人）について定められ、全国加重平均額は801円となっている。

最低賃金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。

さらに、2011（平成23）年度から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する支援として、①全国に経営改善と労働条件管理の相談等についてのワン・ストップかつ無料の相談窓口の設置、②業種別中小企業団体が行う取組に対する助成、③最低賃金額が700円以下の地域の中小企業への助成を実施している。

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、取組を進めていく。

5 職場のパワーハラスメント問題の予防・解決に向けた環境整備について

職場のいじめ・嫌がらせ、いわゆるパワーハラスメントが、近年、社会問題として顕在化してきている。このため、厚生労働副大臣の下に各界の有識者の参集を求めて開催した「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」では、①この問題の現状と取組の必要性、②どのような行為を予防・解決すべきか、③この問題への取組の在り方等について議論を重ね、2012（平成24）年1月30日にワーキング・グループ報告を、3月15日に「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」をそれぞれ取りまとめた。

(1) 提言と報告のポイント

円卓会議では、「職場のパワーハラスメント」の概念と典型的な6つの行為類型を、以下のとおり整理した。

・職場のパワーハラスメントの「概念」

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性^(※)を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。
^(※)上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

* 10 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。

・職場のパワーハラスメントの「典型的な6つの行為類型」

(全てを網羅するものではないことに留意。)

①暴行・傷害身体的な攻撃（身体的な攻撃）
②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
③隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）
④業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）
⑤業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）
⑥私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）

(2) 具体的な取組みのポイント

円卓会議でまとめた、具体的な取組みのポイントは、以下のとおりである。

①企業や労働組合といった組織の取組み

この問題を予防・解決するための労使の取組みについては、まず、企業として職場のパワーハラスメントはなくすべきという方針を明確に打ち出すべきである。対策に取り組んでいる企業・労働組合の主な取組みの例は以下のとおりである。

予防するために	解決するために
<ul style="list-style-type: none"> ○トップのメッセージ ○ルールを決める ○実態を把握する ○教育する ○周知する 	<ul style="list-style-type: none"> ○相談や解決の場を設置する ○再発を防止する

②職場の一人ひとりの取組み

組織の取組みが形だけのものにならないよう、職場の一人ひとりにもそれぞれの立場から取り組むことを求めている。

トップマネジメント	こうした問題が生じない組織文化を育てるために、自ら範を示しながら、その姿勢を明確に示すなどの取組を行うべき。
上司	自らがパワーハラスメントをしないことはもちろん、部下にもさせてはならない。ただし必要な指導を適正に行うことまでためらってはならない。
職場の一人ひとり	<ul style="list-style-type: none"> ・人格尊重：互いの価値観などの違いを認め、互いに受け止め、人格を尊重し合う。 ・コミュニケーション：互いに理解し協力し合うため、適切にコミュニケーションを行うよう努力する。 ・互いの支え合い：問題を見過ごさず、パワーハラスメントを受けた人を孤立させずに声をかけ合うなど、互いに支え合う。

厚生労働省としては、この提言を周知・広報するとともに、この問題の実態把握調査を実施することとしている。

コラム

職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する取組み

職場のいじめ・嫌がらせに関する相談は、近年、社会問題として顕在化してきており、2002（平成14）年度には、約6,600件であったものが、2010（平成22）年度では、約39,400件と年々急速に増加しており、多くの企業において「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」は、経営上の重要な課題として認識されている。

都道府県労働局が取り扱った相談事例には①身体的苦痛を与えるもの（暴力、傷害等）、②精神的苦痛を与えるもの（暴言、罵声、悪口、プライバシー侵害、無視等）、③社会的苦痛を与えるもの（仕事を与えないなど）があり、企業では、いわゆる「パワハラ」がさまざまな損失（社員のメンタルヘルス悪化、周囲の士気の低下や職場の生産性低下など）をもたらし、「パワハラ」対策は重要な課題と認識していることを示す調査結果もある。

一方で、企業では、「パワハラ」への対応については、「業務上の指導との線引きが困難」、「事実確認が難しい」等の問題意識を持っているとの調査結果もあり、こうした職場のいじめ・嫌がらせ問題への対応の現状としては、

- ①労働者・使用者団体等で相談窓口の設置、行動規範の明示、研修等を実施しているケース
 - ②行政（厚生労働省）が、個別労働紛争に係る解決援助サービスの提供、職場のメンタルヘルス対策の促進、労災補償といった各施策の枠組みの中で対応を行っている他、地方自治体が相談窓口を設置する等の独自の取組を講じているケース
 - ③裁判により解決を図るケース。
- などの対応が行われている。

～東京人権啓発企業連絡会の取組事例～

今回は、企業側の取組み事例として、東京人権啓発企業連絡会の活動について紹介する。2010（平成22）年11月にISO（国際標準化機構）26000（組織の社会的責任）に、人権問題が銘記され、企業の人権問題へ関心が高まる中、東京人権啓発企業連絡会

は、こうした人権問題へ取り組もうとしている企業（会員企業を中心に）の支援を行っている。

同会は、東京に本社を置く企業を主体に124社（従業員約100万人（2011（平成23）年4月現在）で組織された任意団体で、1979（昭和54）年11月に発足して以来「自主的運営と全員参加の精神」の基本理念を持って、企業の立場から、様々な人権問題の解決に向けた取組みを行っている。

取組みの一部を紹介しよう。同会では、会員企業が人権問題に取り組むために、①トップ層研修会（企業の経営者層）、②会員企業を9つに分けて行うグループ研修会、③会員企業、グループ会社の人事啓発担当者・採用担当者を行う人権啓発・採用担当者養成講座等の研修事業を行っている。

このうち、①のトップ層研修会は、企業の経営者層に対する研修で、ハラスメント問題等、最近問題になっている課題を中心に研修を行い、トップの意識改革を促す取組みだ。

②のグループ研修会は、会員企業各社の総務・人事担当者がグループごとに活動を行い（月1回程度）職場のハラスメントの研修教材をはじめ、各種人権問題の研究、研修教材の作成を行っており、2年に1度各グループの研修研究発表会を行う取組みだ。

③の人権啓発・採用担当者養成講座は、会員企業及びそのグループ企業の人権啓発担当者・採用担当者を一同に集め、年1回2日間にわたり500人規模で実施しており、2011年度では、専門講師の講演の1つとして、「判例・事例に学ぶ企業に求められるセクハラ・パワハラへの対処法と予防法」について講演を行ったほか、専門講師による各種人権問題の講演を行い、参加者の意識啓発を図っている。

また、前述の会員企業9グループの中から各1名を啓発委員会の委員として選出し、ハラスメント対策をはじめ、最近話題となっている問題を中心に、様々な人権問題についての教材を開発、先に述べたグループ研修会の成果等を含め会員企業にフィードバックして

いる。

会員企業では、自社用に研修教材をカスタマイズして、社内の研修資料を作成、利用するなどし、会社内における人権問題への理解の醸成の一助となっている。

そのほか、社会啓発活動、広報活動にも力を入れており、人権講座の開催、人権標語の募集・表彰、広報誌の発刊等を通じて、人権啓発活動にも力を入れるとともに、行政機関、経済団体、運動団体と連携・交流を通して、企業側の積極的な取組みについて情報発信を行っており、厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」にも参加し、積極的に発言を

行った。

自社の人権問題への取組に関心のある企業の人事・総務担当者は、同会のような機関へ相談するのもよいだろう。問題の解決の一助になるかもしれない。



6 労災補償の現状

(1) 労災補償の現状

労働災害については、過重労働の防止や各種の安全衛生対策など、その発生の防止を最優先課題として取組みを進めているが、いったん労働災害が発生した場合には、労働者の負傷、疾病、障害、死亡等について迅速かつ公正な補償が不可欠である。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。

2010（平成22）年度の労災保険給付の新規受給者数は57万4,958人であり、前年度に比べ4万335人の増加（7.5%増）となっている。そのうち業務災害による受給者が51万4,724人、通勤災害による受給者が6万234人となっている。

(2) 「過労死」等及び精神障害の認定

「過労死」等の労災認定に当たっては、「脳・心臓疾患の認定基準」に基づき、迅速かつ適正な労災補償に努めている（[図表7-4-2](#)）。

業務による心理的負荷を原因とする精神障害については、1999（平成11）年9月に策定された判断指針に基づき労災認定を行ってきたが、近年、うつ病などの精神障害の労災請求件数が大幅に増加し、認定の審査に長期間を要したことから、審査の迅速化が喫緊の課題となっていた。

このため、精神障害事案の労災認定の在り方に関する医学及び法学の専門家による検討を経て、業務による心理的負荷の評価基準を明確化し、審査方法等を改善した「精神障害の認定基準」を2011（平成23）年12月に策定し、新しい認定基準に基づく審査の迅速化を図るとともに、分かりやすくなった認定基準の周知に努めている。

図表7-4-2 「過労死」等及び精神障害の労災補償状況（2007（平成19）～2011（平成23）年度）

		2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
「過労死」等	請求件数	931	889	767	802	898
	支給決定件数	392	377	293	285	310
精神障害	請求件数	952	927	1,136	1,181	1,272
	支給決定件数	268	269	234	308	325

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。
 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、労災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、2011（平成23）年8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、請求期限が2022（平成34）年3月27日までに延長されるとともに、支給対象が2016（平成28）年3月26日までに死亡した労働者等の遺族であって時効によって遺族補償給付を受ける権利が消滅した者へ拡大されている。

石綿による疾病の労災認定基準については、最新の医学的知見に基づく医学専門家などによる検討を経て、2012（平成24）年3月に改正を行ったところであり、新しい認定基準に基づき、石綿による健康被害の補償・救済を一層迅速・適正に行うよう努めている。

図表7-4-3 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

		2009（平成21）年度	2010（平成22）年度	2011（平成23）年度
肺がん	請求件数	540	509	484
	支給決定件数	480	424	399
中皮腫	請求件数	571	552	572
	支給決定件数	536	498	546
良性石綿胸水	請求件数	29	37	29
	支給決定件数	24	37	42
びまん性胸膜肥厚	請求件数	34	44	56
	支給決定件数	31	35	50
石綿肺	請求件数	-	-	68
計	請求件数	1,174	1,142	1,141
	支給決定件数	1,071	994	1,105

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. 「石綿肺」はじん肺の一種であり、平成22年度までは「石綿肺」単独の集計はしていない。
 平成23年度から、じん肺として労災認定されたもののうち、石綿肺と判断したものを別途集計している。このため、「石綿肺」の請求件数は把握していない。
 3. 平成23年度の件数は速報値である。

図表7-4-4 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

	2009 (平成21) 年度	2010 (平成22) 年度	2011 (平成23) 年度
請求件数	96	54	137
支給決定件数	109	42	39

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. 平成23年度の件数は速報値である。

7 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、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。

また、事業主の利便性の向上等を期するため、平成23年度第3期納付分から、労働保険料の口座振替制度の対象を個別加入事業主に拡大した。

8 働く人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）。

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民事上のトラブル事例が多数見られ、総合労働相談コーナー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、2011（平成23）年度には労働者・学生等を対象に、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。

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、職場におけるいじめ・嫌がらせ（パワーハラスメントに関するものを含む）、労働条件の引き下げ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、次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（2011（平成23）年4月～2012（平成24）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1,109,454件、民事上の個別労働関係紛争の相談件数が256,343件、都道府県労働局長による助言・指導の申出受付件数が9,590件、紛争調整委員会によるあっせんの申請受理件数が6,510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。

（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/>

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。2012（平成24）年3月末現在、加入労働者は約620万7千人であり、2011（平成23）年度の退職金支給件数は約35万件、退職金支給金額は約4,351億円となっている。

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。

2012（平成24）年3月末現在、財形貯蓄契約件数は約923万7千件、貯蓄残高は約16兆6千億円、財形融資貸付件数は約14万件、貸付残高は約1兆4千億円となっている。

第6節 安定した労使関係の形成など

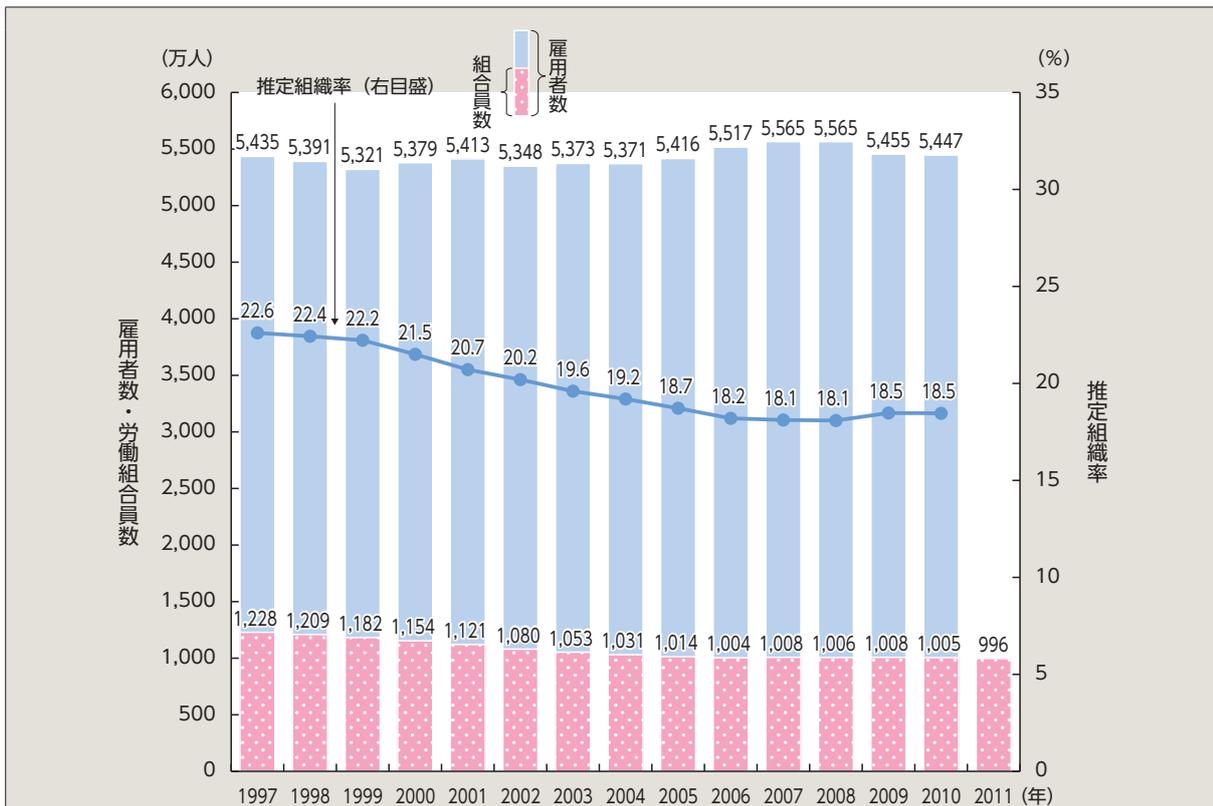
1 2011年度の労使関係

(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。

2011（平成23）年6月現在、我が国の労働組合員数は996万1千人（前年1,005万4千人）で9万3千人減少した（**図表7-6-1**）。

図表7-6-1 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）



資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「労働組合基礎調査」、総務省統計局「労働力調査」

(注) 1. 雇用者数は、労働力調査の各年6月分の数値である。

2. 2011年の雇用者数及び推定組織率については、労働力調査（2011年6月分）が東日本大震災の影響により調査実施が困難となった岩手県、宮城県及び福島県を除いて雇用者数の結果を公表しているため表章していない。

〔参考〕2011（平成23）年 労働組合数、労働組合員数及び推定組織率（単一労働組合）

（岩手県、宮城県及び福島県を除く）

労働組合数（組合）	労働組合員数（千人）	雇用者数（万人）	推定組織率（%）
24,763	9,709	5,269	18.4

また、パートタイム労働者の労働組合員数は77万6千人で（前年72万6千人）、5万人増加し、これらを調査事項に加えた1990（平成2）年以降、過去最高を更新している。

（2）春闘の情勢

2012（平成24）年の春闘は、景気は東日本大震災の影響により依然として厳しい状況にあるなかで緩やかに持ち直しているという情勢の中で取り組まれた。

日本労働組合総連合会（連合）は、「2012年春季生活闘争方針」（2011（平成23）年12月1日決定）で、「すべての労働者の処遇改善に向けて昨年同様、マクロ的観点から、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（経団連）は、「2012年版経営労働政策委員会報告」（2012年1月24日決定）で、「今次労使交渉・協議では、課題解決型の話し合いである『労使パートナーシップ対話』をさらに深め、（中略）競争力の強化策や、今後の事業展開について議論を尽くす姿勢が求められる」としつつ、「ベースアップの実施は論外であり、雇用を優先した真摯な交渉・協議の結果、賃金改善を実施するには至らない企業が大多数を占めると見込まれる。さらに、東日本大震災で被災し甚大な影響を受けた企業や、円高の影響などによって付加価値の下落が著しく定期昇給の負担がとりわけ重い企業では、定期昇給の延期・凍結も含め、厳しい交渉を行わざるを得ない可能性も出てこよう」等の考え方を示した。

2012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。

2 労働委員会に関する動き

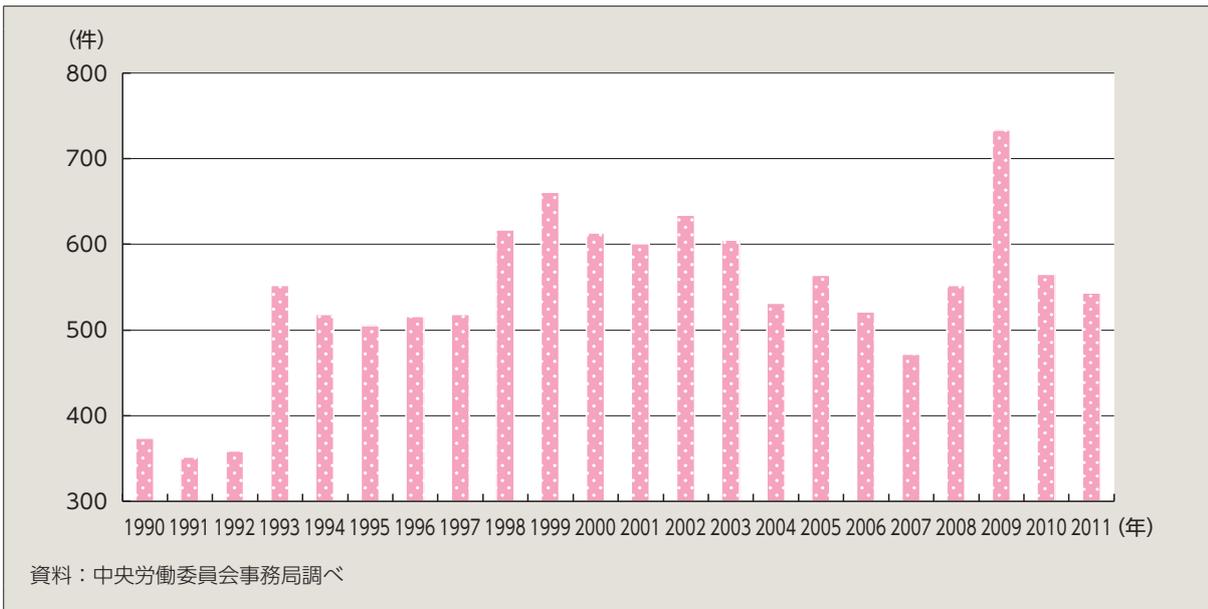
労働委員会（中央労働委員会、都道府県労働委員会）では、不当労働行為事件の審査、労働争議の調整（あっせん、調停及び仲裁）、個別労働紛争のあっせん（中央労働委員会及び一部の労働委員会を除く。）を行っている。

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、2011（平成23）年が376件であり、2011年の平均処理日数は564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2011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あっせん等新規係属件数は、543件であった（[図表7-6-2](#)）。

さらに、個別労働紛争のあっせん新規係属件数は、400件であった。

図表7-6-2 労働争議調整事件の新規係属件数



コラム

中央労働委員会について

1 中央労働委員会とはどんなところ？



【労働委員会会館（東京都港区）】

(1) 労働委員会は、労働者の団結権の擁護及び労働関係の公正な調整を図るため、労働組合法に基づき設置された独立行政委員会である。

独立行政委員会とは、特定の行政について内閣から独立した地位において、その職務を行う合議制の行政機関である。なぜ、そのような組織形態が採られているかというと、政治的な影響を受けずに公正中立な判断が求められるからである。

具体的には、①公益を代表する公益委員、②労働者を代表する労働者委員、③使用者を代表する使用者委員の三者構成になっている。

労働委員会には、「都道府県労働委員会」と「中央労働委員会」とがあり、前者は都道府県が所管し、後者は国が所管してい

る。
(2) 労働委員会の主な業務は、大きく分けて次の3つである。

- 不当労働行為の救済
- 労働争議の調整
- 個別労働紛争の処理

2 不当労働行為の救済

(1) 不当労働行為って何？

労働組合法では、次の4つを不当労働行為としている（労働組合法第7条各号）。

- ①労働組合員であることを理由に解雇等すること
- ②団体交渉を正当な理由なく拒否すること
- ③労働組合の運営に経費援助などで干渉すること
- ④労働委員会への申立を理由に不利益扱すること

(2) どうやって救済するの？

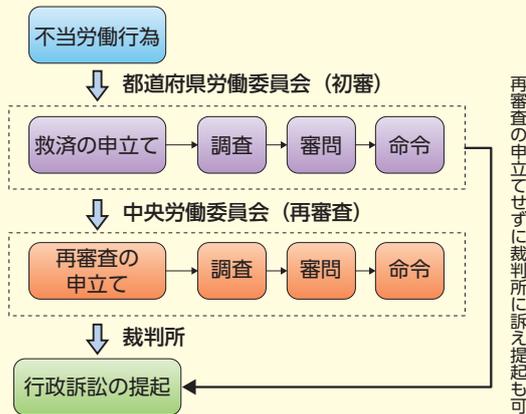
労働者が不当労働行為を受けた場合には、労働委員会に対して救済の申立てを行うことができる。

労働委員会は、申立てがあるとその内容を審査し、不当労働行為があったと認められる場合には、使用者に対して当該不当労働

働行為の禁止を命じ、労働者を救済している。

(3) 救済（審査）手続の流れはどうなっているの？

初審は都道府県労働委員会で行い、それに不服がある場合には、中央労働委員会に再審査の申立てを行うことができる。それでも納得できない場合には、裁判所に命令の取消訴訟を提起することになる。



なお、不当労働行為の解決は、すべて命令の公布で終結するというわけではなく、和解や取り下げによるものも多い（2011（平成23）年度は、初審約8割、再審査約5割）。

(4) 審問では何をしますの？

申立てがなされると、調査（審査委員の選任、争点整理等）が行われ、公開の場において審問（証人調べ等）が行われる。審問室の様子は以下の写真のとおりであるが、一番奥に座っているのが事務局職員で、その前の中央正面にるのが審査委員、両脇が労働者側参与と使用者側参与である。向かって左側が申立人、向かって右側が被申立人（申し立てられた人）である。真ん中にいる人は速記人で審問内容を記録している。一番手前の席には、証人が座る。



【審問の様子】

証人尋問では、まずはじめに証人を特定するために、審査委員より証人に対し①名前、②年齢、③住所、④職業が質問される。それが終わると、裁判と同様「良心に従い真実のみを述べる」との宣誓を行う。その後、証人申請した側から主尋問、それに対して相手方から反対尋問という形で証人尋問がなされる。

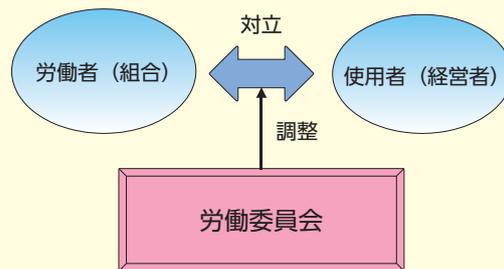
(5) 審問が終わった後は何をしますの？

審問が終わると不当労働行為になるかどうかを判定するために労使委員の意見を聴いた上で公益委員が合議を行い、命令書を交付する。

3 労働争議の調整

(1) 労働争議ってどういう状態を言うの？

労働者と使用者（経営者）との間で勤務条件について意見が一致せず、ストライキ等が行われそうな状態をイメージすると一番分かりやすい。



このような場合に、放っておいてストライキが行われると社会的・経済的に損失が生じるので、労働委員会が間に入って調整を行う。

基本的に1つの都道府県での区域内の事件は、都道府県労働委員会が行い、①2つ以上の都道府県の区域にわたる事件、②重大な事件、③特定独立行政法人等に係る事件は中央労働委員会が担当する。

(2) 調整方法にはどのようなものがあるの？

調整方法は、①あっせん、②調停、③仲裁の3種類ある。いずれも、労働者と使用者の間に入って調整を行うものであるが、それぞれ、以下の表のように内容が異なる。

	あっせん	調停	仲裁
申請の要件	労働者、使用者 一方が申請	労働者、使用者 双方が申請	労働者、使用者 双方が申請
調整する人	あっせん員 (労働委員会会 長が指名)	調停委員会 (公益、労働者、使用 者の三者構成)	仲裁委員会 (公益委員で構成)
解決案の 提示	提示は任意	原則提示	原則提示
解決案受諾 の拘束力	なし	なし	あり
新規係属件 数(23年)	535件	8件	0件

(注) 調停・仲裁の申請要件には、上記の他、労働協約に基づく一方申請や公益事業に係る一方申請という例外がある。

新規係属件数を見てわかるように、調整方法としては、あっせんが圧倒的に多い。これは、あっせん手続においては、労働者、使用者のいずれか一方当事者の申請で

開始できる等、他の制度よりも利用しやすいからだと考えられる。

4 個別労働紛争の処理

「個別労働紛争の解決の促進に関する法律」では、地方公共団体は、個別労働紛争を未然に防止するよう努めるものとされ、都道府県労働委員会にその処理を委任することも可能になっている。現在、東京都、兵庫県、福岡県を除く、44道府県の労働委員会で個別労働紛争のあっせんが行われている。

なお、中央労働委員会は、都道府県労働委員会に対し、必要な助言又は指導をすることができるのみで、直接個別労働紛争の処理は行っていない。

(参照)

○中央労働委員会のホームページ
<http://www.mhlw.go.jp/churoi/>

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、これらの者の労働組合法上の労働者性について、労働委員会の命令と下級裁判所の判決で異なる結論が示されるなど、法的安定性の点からも問題となっていた。そこで、団体交渉について使用者と労働者の双方の予見可能性を高めるため、厚生労働省の「労使関係法研究会」で、2010（平成22）年11月より労働組合法上の労働者性の判断基準等の検討を行い、2011（平成23）年7月に報告書を取りまとめた。

この報告書では、労働組合法の趣旨・目的、制定時の立法者意思、学説、労働委員会命令・裁判例等を踏まえ、労働組合法上の労働者性の判断基準を提示しており、具体的には、以下の判断要素を用いて総合的に判断すべきものとしている。

(1) 基本的判断要素

① 事業組織への組み入れ

労務供給者が相手方の業務の遂行に不可欠ないし枢要な労働力として組織内に確保されているか。

② 契約内容の一方的・定型的決定

契約の締結の態様から、労働条件や提供する労務の内容を相手方が一方的・定型的に決定しているか。

③ 報酬の労務対価性

労務供給者の報酬が労務供給に対する対価又はそれに類するものとしての性格を有するか。

(2) 補充的判断要素

④ 業務の依頼に応ずべき関係

労務供給者が相手方からの個々の業務の依頼に対して、基本的に応ずべき関係にあ

るか。

⑤広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束

労務供給者が、相手方の指揮監督の下に労務の供給を行っているか、広い意味で解することができるか、労務の提供にあたり日時や場所について一定の拘束を受けているか。

(3) 消極的判断要素

⑥顕著な事業者性

労務供給者が、恒常的に自己の才覚で利得する機会を有し自らリスクを引き受けて事業を行う者と見られるか。

また、基本的判断要素の一部が充たされない場合でも直ちに労働者性が否定されないこと、各要素を単独に見た場合にそれ自体で直ちに労働者性を肯定されるとまではいえなくとも他の要素と合わせて総合判断することにより労働者性を肯定される場合もあることに留意する必要があるとしている。さらに、各判断要素の具体的検討にあたっては、契約の形式のみにとらわれるのではなく、当事者の認識や契約の実際の運用を重視して判断すべきであるとしている。

なお、この報告書については、2011年7月25日に中央労働委員会（都道府県労働委員会）や都道府県に通知し、業務の参考として関係者に広く周知を図ったところである。

図表 7-6-3 労働組合法上の労働者性の判断基準について（参考）

