

1 非正規雇用の現状と対策

(1) 非正規雇用の現状と課題

近年、有期契約労働者やパートタイム労働者、派遣労働者といった非正規雇用労働者は全体として増加傾向にあり、2015（平成27）年には約1,980万人と、役員を除く雇用者全体の3分の1超を占める状況にある。しかし、これらは、高齢者が増える中、高齢層での継続雇用により非正規雇用が増加していることや、景気回復に伴い女性を中心にパートなどで働き始める労働者が増加していることなどの要因が大きい。

高齢者や学生アルバイトなど、非正規雇用の全てが問題というわけではないが、正規雇用を希望しながらそれがかなわず、非正規雇用で働く者（不本意非正規）も16.9%（2015年）存在し、特に25～34歳の若年層で26.5%（2015年）と高くなっている。非正規雇用の労働者は、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発機会が乏しいなどの課題がある。このため、正規雇用を希望する非正規雇用労働者の正規雇用化を進めるとともに、雇用の安定や処遇の改善に取り組んでいくことが重要である。

(2) 非正規雇用の労働者への総合的な対策の推進

1 正社員転換・待遇改善の推進

雇用情勢が着実に改善している時機を捉え、正社員を希望する方の正社員転換や非正規雇用を選択する方の待遇改善を推進することが重要である。このため、厚生労働大臣を本部長として「正社員転換・待遇改善実現本部」を2015（平成27）年9月に設置し、今後5年間の正社員転換・待遇改善に係る目標や取組みをまとめた「正社員転換・待遇改善実現プラン」を2016（平成28）年1月に策定した。また、各都道府県労働局にも本部を設置し、同年3月までにそれぞれの地域プランを策定した。今後、これらのプランに基づき、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を強力に推進していく。

また、女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるためには、非正規雇用労働者の待遇改善を更に徹底していくことが必要であり、同一労働同一賃金の実現に踏み込むことが重要である。同一労働同一賃金の実現に向け、我が国の雇用慣行には留意しつつ、同時に躊躇なく法改正の準備を進めるとともに、あわせて、どのような賃金差が正当でないと認められるかについては、早期にガイドラインを制定し、事例等を示すこととしている。このため、「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」で我が国における「同一労働同一賃金」の実現に向けた具体的方策について、検討することとしている。

フリーターなどの就職支援のため、「わかものハローワーク」（2016年4月1日現在28箇所）等を拠点に、担当者制による個別支援、正社員就職に向けたセミナーやグループワーク等各種支援、就職後の定着支援を実施しており、2015年は約32.6万人が就職した。

また、ニート、フリーターなどの職業経験、技能、知識の不足等から安定的な就職が困

難な求職者について、正規雇用化等の早期実現を図るため、これらの者を公共職業安定所等の紹介を通じて一定期間試用雇用する事業主に対して助成措置（トライアル雇用奨励金）を講じているところである。

さらに、「『日本再興戦略』改訂2014」（平成26年6月24日閣議決定）を受けて、職務、勤務地、労働時間に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、2013（平成25）年9月より開催した「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会において取りまとめられた、多様な正社員の「雇用管理上の留意事項」等について、企業における「多様な正社員」の活用事例と併せて周知を行った。また、導入を拡大するための支援として、モデル就業規則の作成、コンサルティング等を実施した。あわせて、キャリアアップ助成金において、勤務地限定正社員制度や職務限定正社員制度を新たに導入した企業に対する助成を行い、一層の制度普及の促進を図ることとしている。

2 能力開発機会の確保

ハローワークの求職者のうち、就職のために職業訓練が必要な者に対して無料の公的職業訓練を実施し、安定した就職に向けて能力開発機会を提供している。具体的には、主に雇用保険受給者を対象として、概ね3か月から1年の公共職業訓練を実施しているほか、雇用保険を受給できない者を対象として3か月から6か月の求職者支援訓練を実施している。

また、非正規雇用労働者等に対して、キャリアコンサルティングや実践的な職業訓練の機会の提供及びその職務経歴等や訓練修了後の能力評価結果を取りまとめたジョブ・カードの就職活動における活用を通じて、求職者と求人企業とのマッチングやその実践的な職業能力の習得を促進し、安定的な雇用への移行等を目指すため、ジョブ・カード制度の活用促進を図っている。

さらに、非正規雇用労働者である若者等の専門的・実践的な教育訓練の受講による中長期的なキャリア形成の促進を図るため、教育訓練給付金の拡充等を盛り込んだ「雇用保険法の一部を改正する法律案」が第186回通常国会において提出され、2014（平成26）年3月に成立した。今後は、その内容の周知徹底を図るなど、円滑な施行に取り組む。

2 有期労働契約に関するルール

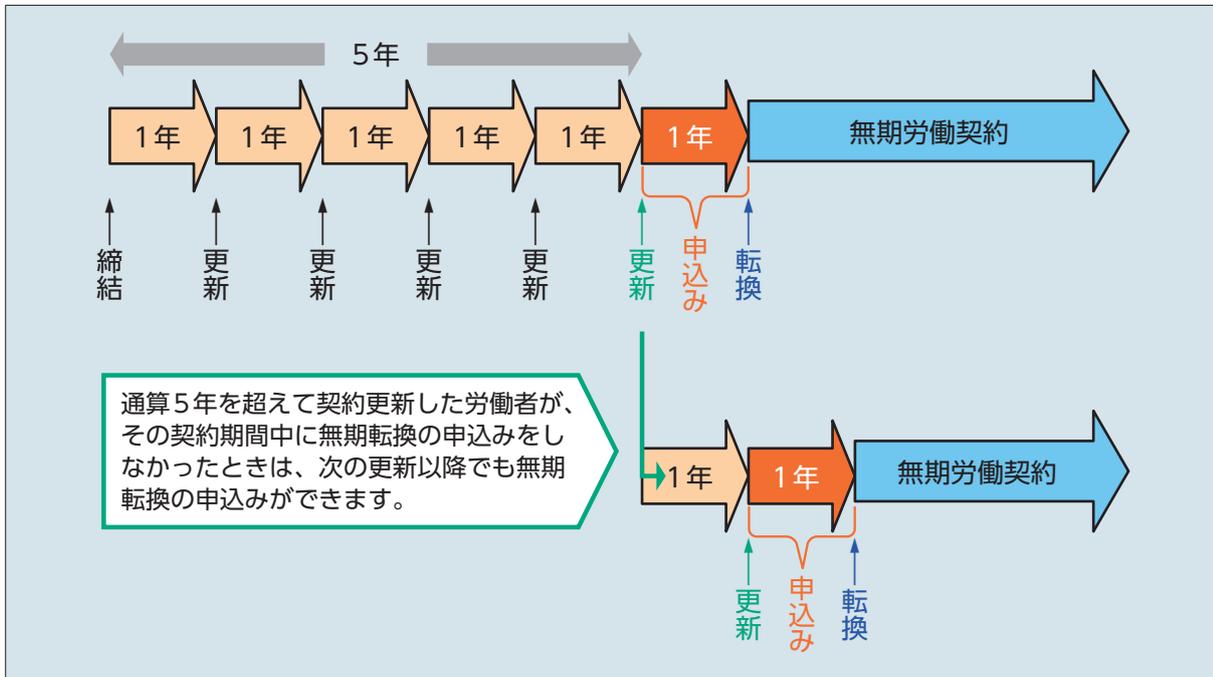
労働契約の期間の定めは、パートタイム労働、派遣労働などを含め、いわゆる正社員以外の多くの労働形態に関わる労働契約の要素であり、非農林業のうち有期労働契約で働く人は1,493万人（総務省「労働力調査」（基本集計）（2015（平成27）年平均）となっている。労働市場における非正規雇用の労働者の割合が増大している中で、有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めの不安の解消や、有期労働契約であることを理由として不合理な労働条件が定められることのないようにしていくことが課題となっている。

2013（平成25）年4月1日に全面施行された改正労働契約法では、こうした有期労働契約に関する問題に対処し、働く人が安心して働き続けることができる社会を実現するため、(1) 有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できる制度を導入すること、(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) 有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設け

てはならないとしている*1。

この改正労働契約法を円滑かつ着実に施行するため、2015年度は、労働局・労働基準監督署・ハローワーク等の窓口でのチラシの配布や全国47都道府県でのセミナーの開催等による周知啓発を行った。2016（平成28）年度においても、引き続き制度の周知を徹底する。

図表 3-1-1 無期労働契約への転換制度の概要



なお、大学等及び研究開発法人の研究者、教員等については、「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」（2014年4月1日施行）において、5年を超える一定の期間に完了することが予定されている業務に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者及び定年後引き続き雇用される有期雇用労働者については、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」（2015年4月1日施行）において、それぞれ無期労働契約への転換制度の特例が設けられている。

3 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、2015（平成27）年には1,634万人と雇用者総数の29.9%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と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、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保及び納得性の向上

*1 制度の詳細な内容については、厚生労働省ホームページ（http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/）参照。

を図るための措置等の更なる充実等を内容とする「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律」*2が2015年4月から施行された。

同法に基づく是正指導や、専門家による正社員との均等・均衡待遇や正社員への転換に関する相談・援助のほか、事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援や助成金の活用などにより、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。

また、事業主がパートタイム労働者の雇用管理の現状と課題を自主的に分析する「パートタイム労働者均等・均衡待遇指標（パート指標）」やパートタイム労働者の活躍に向けて取り組む企業として発信する「パート労働者活躍企業宣言」の活用、均等・均衡待遇の実現等に特に積極的に取り組む企業を対象とした「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」の実施や、これらの情報を総合的に提供する「パート労働ポータルサイト*3」の活用等により、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた事業主の自主的かつ積極的な取組みを支援している。

あわせてパートタイム労働者にその能力を十分に発揮してもらうため、キャリアアップに関するモデル事例の収集、ハンドブックの作成、セミナーの開催等により、パートタイム労働者のキャリアアップ支援を行った。

図表 3-1-2 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律（平成26年法律第27号）

短時間労働者の雇用管理の改善等の促進を図るため、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱い禁止の対象者を拡大する等の所要の措置を講ずる。

<平成26年4月16日成立、23日公布>

1. 短時間労働者の均等・均衡待遇の確保

①短時間労働者の待遇について、通常の労働者の待遇との相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないと規定する。

②通常の労働者と差別的取扱いが禁止される「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の範囲を拡大する。

【現行】「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」：(1) 職務の内容が通常の労働者と同一、(2) 人材活用の仕組みが通常の労働者と同一、(3) 無期労働契約を締結している



【改正後】(1)、(2) が同一であれば、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当し、差別的取扱いが禁止される。

2. 短時間労働者の納得性を高めるための措置

①短時間労働者を雇い入れたときは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置の内容について、事業主が説明する義務を導入する。

3. その他

①雇用管理の改善等に関する措置の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が是正の勧告をした場合に、事業主がこれに従わなかったときは、事業主名を公表することができる規定等を創設する。

②指定法人（短時間労働援助センター）の指定は平成23年に廃止され、現在、短時間労働者の雇用管理の改善等の援助に係る業務は都道府県労働局が実施していることから、関係規定を削除する。

【施行期日】平成27年4月1日

*2 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」については、<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046152.html>を参照。

*3 「パート労働ポータルサイト」については、<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>を参照。

4 労働者派遣制度の見直し

労働者派遣制度については、2012（平成24）年4月に公布された改正労働者派遣法の国会審議において、登録型派遣・製造業務派遣・特定労働者派遣事業の在り方や、いわゆる専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度の在り方について、検討すべき旨の附帯決議が付されている。

このため、2012年10月に学識経験者からなる「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」を立ち上げ、労働者派遣制度の在り方について、法的・制度的な観点から専門的な検討を行い、2013（平成25）年8月20日に報告書を取りまとめた。

その後、2013年8月末より、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会において、公労使の三者による検討が行われ、2014（平成26）年1月29日に、全ての労働者派遣事業を許可制とすることや派遣期間制限の見直し、派遣労働者の均衡待遇やキャリアアップの推進等を内容とする建議が、厚生労働大臣に対しなされた。

これらを踏まえ、労働者派遣法の改正法案が第186回通常国会及び第187回臨時国会に提出されたが、いずれも廃案となった。その後、2015（平成27）年1月の改正法案の修正に関する与党合意を踏まえ、修正を行った改正法案が同年3月13日に第189回通常国会に提出された。その後、国会審議による修正を経て同年9月11日に成立し、同年9月30日に施行された。

第2節 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた基本的方向

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（平成19年12月18日仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定・平成22年6月29日一部改正）及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（平成19年12月18日仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定・平成28年3月7日一部改正）^{*4}に基づき、厚生労働省は、フリーター等を対象とした正社員就職支援、長時間労働の削減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・介護休業法の周知徹底や男性の育児休業の取得促進などの、仕事と家庭の両立支援等に取り組んでいる。

また、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）において、「最大のチャレンジは働き方改革である。多様で柔軟な働き方が可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならない」とした上で、長時間労働の是正等に取り組むこととしている。具体的には、①下請などの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みの構築、②労使で合意すれば上限なく時間外労働が認められる、いわゆる36（サブロク）協定における時間外労働規制の在り方についての再検討等を通じて、時間外労働時間について欧州諸国に遜色のない水準を目指すこととしている。

*4 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://www.cao.go.jp/wlb/government/index.html>）を参照

2 労働時間法制の見直し

年間総実労働時間は、減少傾向にあり、近年では1,700時間台半ばの水準となっているが、いわゆる正社員等については2,000時間前後で推移している。また、週の労働時間が60時間以上の労働者割合も、特に30歳代男性で16.0%に上っており、これらの長時間労働の問題への対応が求められている。さらに、経済のグローバル化やサービス経済化の中で、多様なニーズに対応した新たな働き方の選択肢を設けることが求められている。

このような状況の中で、労働時間法制の見直しについて、2013（平成25）年9月より労働政策審議会において総合的な検討を行い、以降22回に渡る議論を経て、2015（平成27）年2月に厚生労働大臣に対し、今後の労働時間法制等の在り方について建議がなされた。

これらを踏まえ、2015年4月3日に、①中小企業における月60時間超の時間外労働に対する50%以上の割増賃金率の適用猶予の廃止、②著しい長時間労働に対する監督指導の強化、③一定日数の年次有給休暇の確実な取得、④フレックスタイム制の清算期間の1か月から3か月への延長、⑤企画業務型裁量労働制の対象業務の追加、⑥高度プロフェッショナル制度の創設等を内容とする「労働基準法等の一部を改正する法律案」を第189回通常国会に提出したが、同通常国会に引き続き、第190回通常国会においても、審議が行われないうまま、継続審議の取扱いとなった。

3 過重労働解消に向けた取組みの促進

厚生労働省では、厚生労働大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を設置し、長時間労働削減の徹底に向けた重点監督の実施、労働基準局幹部による企業への訪問等、企業等における長時間労働が是正されるよう取り組んでいる。

長時間労働の問題に対応するため、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等への労使の自主的な取組みを促進している。具体的には、

- ・各企業に対し、所定外労働時間の削減、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
- ・中小企業が、労働時間等の設定の改善^{*5}を目的として、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るために行った事業に対する「職場意識改善助成金」の支給
- ・都道府県労働局に配置する「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
- ・企業の先進的な取組事例を広く普及させるために「働き方・休み方改善ポータルサイト」を活用した情報発信を実施
- ・10月の年次有給休暇取得促進期間に加え、夏季、年末年始の連続休暇を取得しやすい時季に周知・啓発を実施
- ・地域のイベント等に合わせた計画的な年次有給休暇の取得等を企業、住民等に働きかけ、地域の休暇取得促進の気運を醸成する「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備」を実施

*5 「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。

等の取組みを行っている。

また、労働基準監督署では、月100時間超の残業を把握した全ての事業場に対する監督指導について、2016（平成28）年4月から、その対象を月80時間超に拡大するなど、法規制の執行強化に取り組んでいる。

過労死等の防止のための対策については、2014（平成26）年11月1日に施行された過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）に基づき、過労死等防止対策推進協議会の意見を聴いた上で、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成27年7月24日閣議決定）を策定した。さらに、この大綱に沿って、調査研究等、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援等の対策に取り組んでいる。

コラム

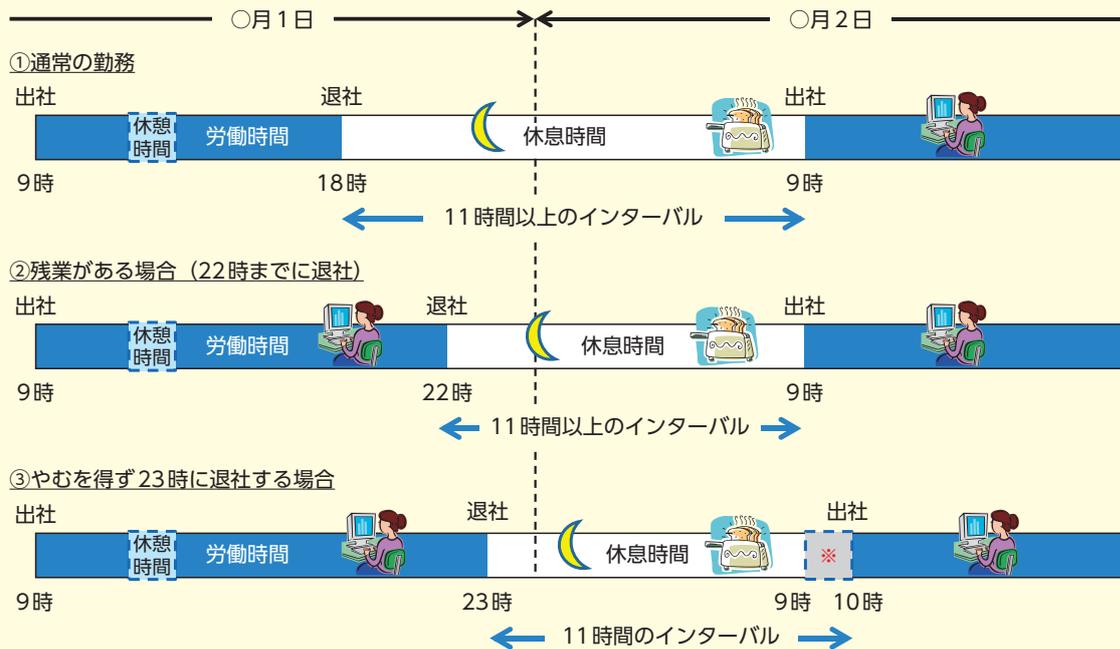
新しい働き方のルール、「勤務間インターバル」とは？ ～KDDI株式会社などで導入～

「勤務間インターバル」という言葉をご存知だろうか。一般的に、「ある日の終業時刻と翌日の始業時刻の間の休息时间」を指すが、労働者が日々働くにあたり、必ず一定の休息时间を取れるようにするという考え方に

関心が高まっている。

例えば、所定労働時間が9時から18時の8時間（休憩1時間）である職場で、11時間の「勤務間インターバル」をルール化した場合、下図のような働き方になる。

「勤務間インターバル」の考え方（イメージ）



※23時に退社した場合、このルールの下では翌日の勤務開始は10時以降になる。
(本来の勤務開始時間である9時から出勤可能時間である10時までの間については、
①9時～10時までを勤務したものとみなす、②勤務開始時間を10時に繰り下げる等の対応が取られる。)

このように、一定の休息时间をルール化することで、労働者が十分な生活時間や睡眠時間を確保でき、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることができるようになって考えられている。

この「勤務間インターバル」の考え方は、

EU諸国では既に広く浸透している。EUの労働時間指令において、加盟国は、すべての労働者に、24時間につき連続11時間の休息時間を確保するための措置を取らなければならないとされており（一部の業種等について例外規定あり）、各加盟国は、これを踏まえ

て国内法を整備している。

我が国ではまだあまり馴染みがないが、近年、労使の自主的な取組みにより、「勤務間インターバル」を企業内でルール化する動きが見られる。例えば、KDDI株式会社では、労働組合との話し合いを経て、2015（平成27）年7月から、従業員の健康管理と長時間労働抑制を目的とする「勤務間インターバル制度」を導入している。同社の制度は2本立てとなっており、就業規則上の休息時間を8時間、安全衛生規程上の健康配慮としての休息時間を11時間としている。就業規則上の休息時間の確保は労働組合員のみが対象とされ、本人の義務として必ず守られるべきものだが、繁忙期などで休息時間の確保が困難な場合には、上長の許可を得て適用除外を申請できる。また、安全衛生規程上の休息時間は、いわゆる健康管理指標として設定され、管理職を含む全従業員が健康管理の目安とするものである。休息時間が11時間未満となる日が月に11回以上（月の勤務日数の約半分）となった場合

には、問診票や産業医との面談により健康状態をチェックする仕組みとなっている。

同社では制度を導入するにあたり、勤怠管理システムの機能を整備し、休憩時間の状況を可視化した。これにより、本人及びその上長は前日どれだけの休憩時間を確保できたのかを日々確認することができる。「勤務間インターバル制度」を導入してからまだ日が浅く、その効果はまだはっきりとは表れていないとのことだが、今まで見えていなかった過重労働がしっかりと見えるようになったことで、同社は、長時間労働の抑制に向けた従業員一人一人の意識付けにつながるものと期待を寄せている。

このように徐々に広がりを見せている「勤務間インターバル」は、働き方の見直しのための他の取組みとあわせて実施することで一層効果が上がると考えられ、働き方改革についての議論が活発になるなか、健康やワーク・ライフ・バランスの確保策として今後の動向が注目される。

4 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組みの推進

国民が将来にわたり質の高い医療サービスを受けるためには、長時間労働や当直、夜間・交代制勤務など厳しい勤務環境にある医療従事者が健康で安心して働ける環境の整備が喫緊の課題である。

このような中で、2014（平成26）年10月の改正医療法の施行により、各医療機関はPDCAサイクルを活用して計画的に医療従事者の勤務環境の改善に取り組む仕組み（医療勤務環境改善マネジメントシステム）を導入すること、各都道府県は医療従事者の勤務環境の改善を促進するための拠点としての機能（医療勤務環境改善支援センター）を確保すること等とされた。

また、同法の規定に基づき、「医療勤務環境改善マネジメントシステムに関する指針」（平成26年厚生労働省告示第376号）を定めるとともに、この指針に規定する手引書を「医療分野の『雇用の質』向上のための勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き（改訂版）」（平成27年3月厚生労働省「医療分野の『雇用の質』向上マネジメントシステムに基づく医療機関の取組みに対する支援の充実を図るための調査・研究委員会」とし、医療機関が医療従事者の勤務環境の改善のための具体的な措置を講じるに当たっての参考とすることとした。

これらの指針及び手引書を活用して、医療勤務環境改善マネジメントシステムの各医療機関への普及促進を図っているところである。また、各都道府県においては、医療勤務環境改善支援センターの設置等の取組みが順次進められている^{*6}。

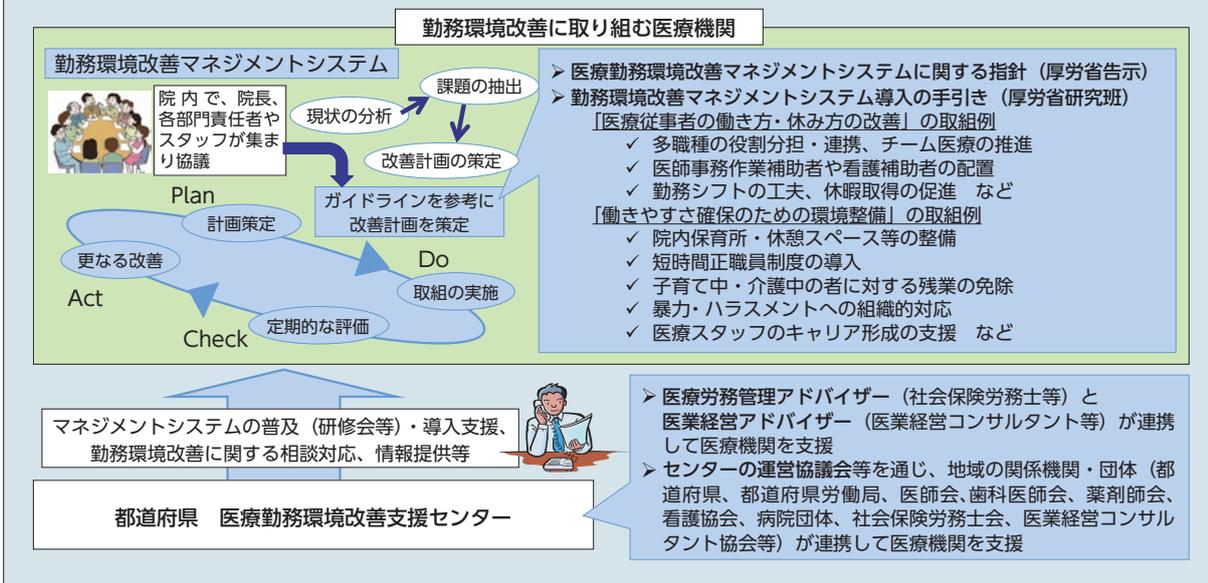
*6 医療従事者の勤務環境改善については、ウェブサイト「いきいき働く医療機関サポートWeb」（いきサポ）で詳細を紹介している。
<http://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/>

図表3-2-1 医療従事者の勤務環境改善について

医療従事者の離職防止や医療安全の確保等を図るため、改正医療法（2014（平成26）年10月1日施行）に基づき、

- ▶医療機関がPDCAサイクルを活用して計画的に医療従事者の勤務環境改善に取り組む仕組み（勤務環境改善マネジメントシステム）を創設。医療機関の自主的な取組を支援するガイドラインを国で策定。
- ▶医療機関のニーズに応じた総合的・専門的な支援を行う体制（医療勤務環境改善支援センター）を各都道府県で整備。センターの運営には「地域医療介護総合確保基金」を活用。

→医療従事者の勤務環境改善に向けた各医療機関の取組（現状分析、改善計画の策定等）を促進。



5 テレワークの推進

適正な労働条件下における良質なテレワークの普及を図るため、仕事と子育て・介護等の両立など柔軟な働き方が可能となるテレワークモデルを確立するための実証を実施し、仕事と育児・介護の両立のための好事例集を作成・周知するとともに、在宅勤務ガイドラインの周知・啓発、テレワーク相談センターでの相談対応、企業等に対する労務管理や情報通信技術に関する専門家の派遣、事業主・労働者等を対象としたセミナーの開催、テレワークに先進的に取り組む企業等に対する表彰の実施、テレワーク導入経費に係る支援等を実施している。

2016（平成28）年度は、これらの施策に加え、新規に労働者向けシンポジウムを開催する予定である。

在宅ワーク^{*7}については、在宅就業者が適正な契約条件で、安心して在宅就業に従事することができるよう、発注者と在宅就業者が契約を締結する際のルールを定めた「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知のほか、在宅ワークに関する総合支援サイト「ホームワーカーズウェブ」による情報提供や在宅就業者、発注者等を対象としたセミナーの開催、相談対応等を実施している。

6 仕事と育児・介護等の両立支援策の推進

男女ともに仕事と育児・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

*7 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。）。

組み促進、助成金の支給を通じた事業主への支援、両立支援に関する情報を一元化した「女性の活躍・両立支援総合サイト」の運用、「妊娠・出産をサポートする 女性にやさしい職場づくりナビ」の運営、均等・両立推進企業表彰やイクメンプロジェクトの実施など、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節参照、**図表2-1-3**参照）。

また、高齢化社会に対応した取組みとして、2013（平成25）年度に作成し、2014（平成26）年度に企業への導入実証実験を行った、介護離職を予防するための「両立支援対応モデル」を周知するとともに、介護休業等の制度を活用して就業を継続している労働者の事例を収集・周知すること等により、労働者の仕事と介護の両立を支援し、継続就業を促進している。

さらに、労働者が介護休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を援助、促進するために、介護休業給付金を支給している。さらなる介護休業の取得促進のため、介護休業給付の給付率の引上げ（40%→67%）等を盛り込んだ「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が第190回通常国会において提出され、2016（平成28）年3月に成立した。

7 治療と職業生活の両立支援の推進

職場環境等の複雑化や労働者の高齢化等に伴い、作業関連疾患の予防のための労働者の健康管理や、疾病を持つ労働者の治療と職業生活の両立のための支援体制が課題となっている。

厚生労働省では、2016（平成28）年2月に、事業場が、がん、脳卒中などの疾病を抱える労働者に対して、適切な就業上の措置や治療に対する配慮を行い、治療と職業生活が両立できるようにするため、事業場における取組みなどをまとめた「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を作成しており、今後、その普及や企業等に対する各種支援を行う予定である。

また、病気休暇制度をはじめ、特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度について、事業主を対象とするセミナーの開催等により引き続きその普及を図る予定である。

8 バス、トラック、タクシーの自動車運転者の長時間労働の抑制

バス、トラック、タクシーの自動車運転者は、他業種の労働者に比べて長時間労働の実態にあり、労働基準関係法令や自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（平成元年労働省告示第7号。以下、「改善基準告示」という。）の違反が高水準で推移している状況にある。

このため、労働基準関係法令のみならず改善基準告示の遵守徹底を図るため、重点的な監督指導を実施している。また、運輸事業の新規参入者に対して、国土交通省と連携して労働基準関係法令等を教示するための講習等を行っているほか、労働時間管理適正化指導員が、使用者等に対して、適正な労働時間管理等に関する指導・助言を行っている。

また、自動車運転者に係る賃金制度のうち、累進歩合制度については、長時間労働やスピード違反を極端に誘発するおそれがあり、交通事故の発生も懸念されることから、その廃止に係る指導等について、引き続き徹底を図っている。

加えて2015（平成27）年4月より、荷主、事業者、学識経験者等からなる協議会を立ち上げ、トラック運転者の長時間労働抑制等に向けた環境整備を図っている。

9 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、「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ている。

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、制度導入支援マニュアルの配布のほか、制度を導入した事業主に対する助成金等の活用、「短時間正社員制度導入支援ナビ」の運営、人事労務担当者を対象にしたセミナーの実施等により、短時間正社員制度の概要や取組事例等についての情報提供を行うなど、制度の周知・啓発に努めている。

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 労働災害の状況と取組み

(1) 労働災害の発生状況

労働災害による死亡者数、休業4日以上死傷者数は、長期的には減少傾向にあり、2015（平成27）年はいずれも前年を下回った。

死亡災害は統計を取り始めて以来、初めて1,000人を下回り、972人（前年比85人（8.0%）減）となった。特に、建設業及び製造業で大幅に減少し、いずれの業種でも過去最少となった。また、休業4日以上死傷者数については116,311人（前年比3,224人（2.7%）減）となった。

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、2015年には53.6%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、精神障害による労災支給決定件数は、2015年度には472件と前年度と比較して減少しているものの、概ね横ばい傾向となっている。自殺者数については、2015年は、約2万4千人と4年連続で3万人を下回っているが、このうち2,000人を超える者について勤務問題が理由の1つとされているなど、働く人々の職場環境は引き続き厳しい状況にある。

(2) 第12次労働災害防止計画の推進

労働安全衛生法では、労働災害の防止のための主要な対策等に関する事項を定めた「労働災害防止計画」を策定することになっている。現在、2013（平成25）年4月からの5年間を計画期間とする「第12次労働災害防止計画」の期間中であり、2012（平成24）年と比較して、2017（平成29）年までに「死亡災害の撲滅を目指して、労働災害による死亡者数を15%以上減少させる」こと、「労働災害による休業4日以上死傷者の数を15%以上減少させる」ことを目標として、同計画に基づき各種取組みを進めている。

2015（平成27）年度は、業種横断的な対策として、転倒災害対策や交通労働災害防止

対策等に取り組むとともに、第三次産業（特に災害の多い「小売業」「社会福祉施設」「飲食店」）、製造業、建設業、陸上貨物運送業を中心に「第12次労働災害防止計画」に定める各種災害防止対策等の取組みを行った。

(3) 労働安全衛生法改正等について

2012（平成24）年に印刷事業場における胆管がん事案の発生が明らかになったことや精神障害の労災認定件数の増加等を受け、①一定の危険・有害な化学物質に係るリスクアセスメント実施の義務づけ、②重大な労働災害を繰り返す企業への対応、③ストレスチェック制度の創設等を内容とする労働安全衛生法の改正法案が2014（平成26）年3月に国会へ提出され、同年6月に成立した。

改正法の内容のうち、2014年12月には電動ファン付き呼吸用保護具の型式検定対象への追加等が施行され、2015（平成27）年6月に上記②の事項等が、同年12月に上記③の事項が施行された。2016（平成28）年6月には上記①の事項が施行される。今後も労働者の安全と健康の確保対策について一層の充実を図るため、これら事項の確実な施行を行うこととしている。

2 労働災害を防止するための対策の充実

(1) 業種横断的な対策の推進

休業4日以上労働災害の2割を占める転倒災害を防止するため、2015（平成27）年から「STOP！転倒災害プロジェクト」を実施し、労働災害防止団体と連携の上、周知啓発を行うなどの取組みを実施している。

また、死亡災害の約2割を占める交通事故の減少を図るため、関係業界団体が開催する集会等事業者が参集する機会や事業者と接する機会を捉え、「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく対策の実施について、周知を実施している。

(2) 第三次産業（小売業、社会福祉施設等）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、これらの業種を重点として対策を実施している。小売業については、多店舗展開をしている企業の本社や中核的な支店を中心として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。

さらに、安全管理者や安全衛生推進者の選任義務がない業種における労働災害が全体の3分の1を上回っていること、そのほとんどが第三次産業であること等を踏まえ、2014（平成26）年3月に「労働安全衛生法施行令第2条第3号に掲げる業種における安全推進者の配置等に係るガイドライン」を策定しており、2014年度より、小売業、社会福祉施設、飲食店を対象として、本ガイドラインを踏まえて安全推進者の配置等について指導を行うとともに、危険に対する「気づき」を促し、安全意識を高めるため、各職場における安全活動の活性化の促進を行っている。併せて、2015（平成27）年度には社会福祉施設、飲食店において、労働災害防止のための専門家によるコンサルティングを実施するとともに、社会福祉施設等における腰痛予防のための講習会等を行っている。

(3) 陸上貨物運送事業での労働災害防止対策

陸上貨物運送事業においては、死亡災害のうち6割が交通事故であり、休業4日以上の上の死傷災害のうち約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について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、荷主等が管理する施設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、新たに策定した「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づき、安全な荷役作業を行うための設備の設置等について指導等を行っている。

(4) 建設業等での労働災害防止対策

建設業における労働災害は、墜落・転落災害によるものが最も多く、特に死亡災害の約4割を占めている。このような状況を踏まえ、2015（平成27）年に施行された改正労働安全衛生規則により強化された足場からの墜落防止措置の徹底を図るとともに、2015年5月に改正された足場からの墜落・転落防止対策推進要綱に基づき、手すり先行工法等の「より安全な措置」の一層の促進に取り組んでいる。

また、のり面保護工事やビルの外装清掃等で行われるロープ高所作業における墜落・転落災害を防止するため、2016（平成28）年に改正労働安全衛生規則を施行し、特別教育や作業時のライフラインの使用等を義務付けている。

高所で使用する安全帯については、墜落時に身体にかかる衝撃が比較的少ない「ハーネス型安全帯」の普及に取り組んでいる。

さらに、建設工事に要する安全衛生経費の確保について、国土交通省と連携して発注者や建設事業者にも周知啓発を行っている。

(5) 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。一方で、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・定着を図っている。

また、機械設備による災害の中でも特に災害の多い食品加工用機械について、機械の危険な部分への覆いの設置や、食品の送給・取り出し時の運転停止、用具の使用など、作業の特性に応じた安全対策を講じるよう、法令に基づく措置の徹底を図っている。

さらに、林業現場で導入が進んでいる伐木、造材、集材等の作業を行う機械である車両系木材伐出機械について、作業計画の作成、機械の危険箇所への立入禁止などの危険防止措置、運転者に対する特別教育の実施を2014（平成26）年より改正労働安全衛生規則に規定しており、その周知・徹底を図っている。

(6) 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、2013（平成25）年度から開始した「第8次粉じん障

害防止総合対策」により、アーク溶接、金属の研磨作業、ずい道等建設工事における粉じん障害防止を重点事項とした中期計画を立て、計画的な指導を実施するなど、対策の強化を図っている。

熱中症の予防対策については、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うとともに、2016（平成28）年の夏は、建設業を中心に、屋外作業を行う際に留意すべき事項について重点的に指導等を行っていくこととしている。

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、「チェーンソー取扱い作業指針」や「チェーンソー以外の振動工具の取扱い業務に係る振動障害予防対策指針」の周知等を行っている。

腰痛予防対策については、2013年6月に改正した「職場における腰痛予防対策指針」に基づく対策を推進するとともに、社会福祉施設を中心に、腰痛予防のための講習会等を行っている。

3 企業による労働者の安全と健康に対する取組みの推進

(1) 安全衛生優良企業公表制度

労働安全衛生に関して積極的な取組みを行っている企業を認定、企業名を公表し、社会的な認知を高め、より多くの企業に安全衛生の積極的な取組みを促進するための「安全衛生優良企業公表制度^{*8}」の運用を2015（平成27）年6月から開始している。過去3年間労働安全衛生関連の重大な法違反がないなどの基本事項に加え、労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働防止対策、安全管理など、幅広い分野で積極的な取組みを行っている企業を「安全衛生優良企業」として認定することとしており、2016（平成28）年4月1日現在、18社の企業が認定を受けている。



(2) あんぜんプロジェクト

企業における安全運動を活性化させるため、安全な職場づくり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^{*9}」の展開をはじめ、安全に関する創意工夫事例を企業や事業場から募集し、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（2015（平成27）年度は75事例を選定）など、現場の安全力の維持・向上を図るための様々な取組みを推進している。

4 化学物質、石綿による健康障害の防止

(1) 職場における化学物質管理のあり方の見直し

2012（平成24）年以降、労働者の胆管がん発症が相次いで明らかとなった事案への対応として、原因物質である蓋然性が高いとされた1,2-ジクロロプロパンについて、2013

*8 安全衛生優良企業公表制度ホームページ http://anzeninfo.mhlw.go.jp/shindan/shindan_index.html

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

(平成25)年5月に取りまとめられたリスク評価の結果に基づき、2013年8月に発がんのおそれのある物質として特定化学物質第2類、特別管理物質として指定する等の政省令改正を行った(2013年10月施行)。

また、2014(平成26)年度から、原則として、有機溶剤又は特定化学物質を取り扱う全ての事業場に対して、健康障害の防止、労働衛生管理体制の確立等を目的とした監督指導を計画的に実施している。

さらに、改正法及び関係政省令の改正により事業者及び労働者がその危険有害性を認識し、事業者がリスクに基づく必要な措置を検討・実施する仕組みが創設され、一定の危険・有害性が明らかになっている化学物質について、化学物質等を取り扱う際のリスクアセスメントの実施及び化学物質を譲渡又は提供する際の容器又は包装へのラベル表示が義務付けられ、2016(平成28)年6月から施行されることとなっている。

2015(平成27)年12月にはオルト-トルイジンをはじめとする芳香族アミンを取り扱う事業場で複数の労働者が膀胱がんを発症する事案が発生したため、業界団体に対し、芳香族アミンによる健康障害防止対策に係る要請を行った。また、原因究明のため、当該事業場について、管轄する労働局・労働基準監督署及び独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所による調査を行うとともに、全国の労働局及び労働基準監督署において、オルト-トルイジンを取り扱ったことがあると考えられる他の事業場に対する調査を実施するなど必要な対応を行っている。

(2) 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。2015(平成27)年においては、2014(平成26)年度にリスクが高いと評価されたナフタレン及びリフラクトリーセラミックファイバーを特定化学物質第2類、特別管理物質へ指定する等の政省令改正を行った(2014年11月施行)。

(3) 石綿(アスベスト)対策の適切な実施

石綿^{*10}製品については、2006(平成18)年9月から、国内での製造等を禁止しており、代替化が困難であったため製造等禁止の措置を猶予していた一部の特殊な製品についても、2012(平成24)年3月には代替化が完了し、製造等は完全に禁止されている。

他方、石綿が建材として使用された時期に建てられた建築物の解体・改修等の工事は今後も増加を続けることが予想される中、建築物の解体等の作業に従事する労働者の石綿ばく露の防止は引き続き重要な課題となっており、2014(平成26)年には石綿障害予防規則の改正を行い、作業場所の隔離の措置や建築物に使用されている石綿含有建材の管理について規制を強化するとともに、「建築物等の解体等の作業及び労働者が石綿にばく露するおそれがある建築物等における業務での労働者の石綿ばく露防止に関する技術上の指針」を新たに制定しており、今後も、これらの法令に基づく対策の徹底を図っていく。また、大阪泉南アスベスト訴訟において、2014年10月に、石綿工場の元労働者の健康被害について国の損害賠償責任を一部認める最高裁判決が言い渡されたことを受け、厚生労

^{*10} 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。

働大臣談話を発表し、国の損害賠償責任が認められた方々と同様の状況にあった方々について、同判決に照らして訴訟上の和解の途を探ることとしており、その周知を図っている。

(4) 石油コンビナート等における災害防止対策

近年、石油コンビナート等における事業所で多数の死傷者を出す爆発火災等の重大事故が頻発していることを受け、2014（平成26）年5月、消防庁、経済産業省及び厚生労働省の3省により「石油コンビナート等災害防止3省連絡会議」を設置するとともに、関係業界団体に対し、3省連名で石油コンビナート等における災害防止対策の推進について要請を行った。3省連絡会議において継続的に情報の共有や連携を図るとともに、3省共同運営サイトにより、事故情報や再発防止策等の発信に努めている。

5 労働者の健康確保対策の充実

(1) ストレスチェック制度の創設

労働者の心理的な負担の程度を把握し、セルフケアや職場環境の改善につなげ、メンタルヘルス不調の未然防止の取組みを強化することを目的として2014（平成26）年に労働安全衛生法が改正され、新たにストレスチェック制度が創設された（2015（平成27）年12月施行）。

制度の概要は以下のとおりである。

- 1年に1回、医師、保健師等による労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）の実施を事業者が義務付ける。ただし、従業員50人未満の事業場については当分の間、努力義務とする。
- ストレスチェックの結果については、医師等から直接労働者に通知され、労働者の同意がなければ事業者が通知してはならないこととする。
- ストレスチェックの結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合は、医師による面接指導を実施することを事業者の義務とする。また、申出を理由とする不利益な取扱いをしてはならないこととする。
- 事業者は、その結果に基づき、医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講じなければならないこととする。

運用に当たっての重要な事項（ストレスチェックの具体的な実施方法、実施体制、不利益な取扱いの防止等）については、「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」等で示しており、制度の周知等を進めている。

さらに、ストレスチェック制度の適切な運用のため、実際に事業場においてストレスチェックの導入に携わる人事労務担当者や産業保健スタッフ向けに、より具体的な運用方法を解説した「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」や「ストレスチェック制度簡単導入マニュアル」を作成し周知するほか、全国の産業保健総合支援センターにおいて、事業者、人事労務担当者や産業医、保健師等の産業保健スタッフに対して研修を実施している。

このほか、ストレスチェック制度の実施が努力義務となっている労働者50人未満の小

規模事業場においても取組みが進むよう、一定の要件を満たした場合にその費用を助成する事業を実施している。また、ITを利用してオンラインでストレスチェックを実施する場合に活用していただけるよう、「ストレスチェック実施プログラム」を作成し、厚生労働省のWebサイトで無料配布している。

企業向けの相談対応としては、2015年5月に独立行政法人労働者健康安全機構による「ストレスチェック制度サポートダイヤル」を開設している。

これらの取組みを通じて、ストレスチェック制度の周知・啓発等を進めている。

(2) その他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

2006（平成18）年に労働安全衛生規則が改正され、労働者数50人以上の事業場に設置されている衛生委員会の調査審議事項として「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」が追加された。また、同年策定された「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基本的な実施方法を示し、この指針に即した取組みが行われるよう事業者に対し指導を行っている。取組み方策が分からないなどの理由から取組みが遅れている事業場に対しては、47都道府県の産業保健総合支援センターで、事業者からの相談に応じるとともに、個別事業場を訪問して助言を行うことなどにより、メンタルヘルス不調の未然防止から休業者の職場復帰に至るまでの総合的なメンタルヘルス対策導入についての支援を行っている。

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^{*11}」において、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、職場のメンタルヘルス対策に関する様々な情報を提供しているほか、2014（平成26）年からは労働者からのメール相談を実施している。

さらに、過重労働による健康障害防止対策については、2006年施行の改正労働安全衛生法により、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しては、医師による面接指導の実施を義務付け^{*12}るとともに、「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。

2015（平成27）年9月からは、メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害の防止対策に関することについて、全国の労働者等からの電話相談に応じる窓口「こころほっとライン」を開設している。

(3) 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、メンタルヘルス不調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、産業保健総合支援センターにおいて、産業医等の産業保健関係者からの専門的相談対応、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、産業保健総合支援センターの地域窓口（地域産業保健センター）において、健康診断の結

*11 こころの耳ホームページ <http://kokoro.mhlw.go.jp/>

*12 ただし、常時50人未満の労働者を使用する事業場においては、2008（平成20）年から義務付け。

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している。

(4) 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、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。2013（平成25）年2月に策定した「第12次労働災害防止計画」では、「2017（平成29）年までに職場で受動喫煙を受けている労働者の割合を15%以下とする」という目標を掲げ、受動喫煙の健康への有害性に関する理解を得るための教育啓発や事業者に対する効果的な支援を実施することとしている。また、2014（平成26）年に改正された労働安全衛生法により、2015（平成27）年6月から労働者の健康の保持増進のための措置という位置づけで、事業者及び事業場の実情に応じた適切な受動喫煙防止措置の実施が事業者の努力義務とされ、職場における一層の取組みが求められている。

こうした事業者の受動喫煙防止の取組みへの支援として、中小企業事業主を対象にした喫煙室の設置の費用の助成をはじめとして、専門家による電話相談や説明会、空気環境把握のための測定機器の無料貸出などを実施している。

第4節 良質な労働環境の確保等

1 労働条件の確保改善

全国の労働基準監督署には、賃金の不払、解雇等に関する申告・相談が依然として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の的確な対応を行っている。

(1) 経済情勢を踏まえた労働基準行政の対応

昨今の我が国の経済は改善の動きをみせており、雇用情勢についても改善傾向が続くことが見込まれる中で、依然として、賃金不払や解雇等の申告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、全ての労働者が安心して働くことができるように、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、労働基準関係法令を遵守するよう指導するとともに、

- 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。

さらに、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を実施している。

(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、長時間労働の削減等を図っていくことが必要である。

このため、労働基準監督署では、「時間外労働・休日労働に関する労使協定」（以下「36協定」という。）について、「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」（以下「限度基準」という。）に適合したものとなるよう、指導を行っている。また、時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきものであることから、36協定上、月45時間を超える時間外労働を行わせることが可能となっても、実際の時間外労働については月45時間以下とするよう指導を行っている。

また、2015（平成27）年においては、「長時間労働削減推進本部」の指示の下、11月を「過重労働解消キャンペーン」とし、重点監督の実施や全国一斉の無料電話相談の実施などに取り組んだ。

特に、重点監督では、長時間の過重な労働による過労死などに関する労災請求のあった事業場など、5,031事業場に対して重点的な監督指導を行い、その結果、約半数の2,311事業場（45.9%）において違法な時間外労働が認められ、また、3,718事業場（73.9%）で労働基準関係法令違反が認められたため、是正・改善に向けた指導を行った。

さらに、

- ①2015年1月からは、月100時間超の残業を把握したすべての事業場等に対する監督指導の徹底
- ②同年4月から、複数の労働局にまたがる過重労働に係る事案等に対応する特別チーム（通称「かとか」）を東京労働局及び大阪労働局に設置
- ③同年5月から、社会的に影響力の大きい企業が、違法な長時間労働を繰り返している場合に、是正を指導した段階で公表
など、働き過ぎ防止のための取組みを強化している。

これらの取組みに加えて2016（平成28）年4月からは、「一億総活躍国民会議」における総理指示を踏まえ、

- ①月80時間超の残業を把握したすべての事業場等に監督指導対象を拡大
- ②厚生労働省本省に過重労働に関する広域捜査の指導調整を行う対策班を設けるとともに、全ての労働局に長時間労働抑制対策等に関する担当官を配置したほか、同年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」を踏まえ、違法な長時間労働の背景に下請法第4条違反又は特流特殊指定に該当する独占禁止法第19条違反のおそれがある事案を公正取引委員会等に通報する制度を設ける

など、さらなる取組みの強化を図っている。

また、賃金不払残業の解消を図るため、労働時間管理の適正化等、各企業において労使が賃金不払残業解消のために講ずべき事項を示した「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」について、あらゆる機会を通じて周知・徹底を図るとともに的確な監督指導等を実施している。

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として労働基準法第37条違反の是正を指導したもののうち、1企業当たり合計100万円以上の割増賃金が支払われた企業数は1,329社であり、対象労働者数は203,507人、支払われた割増賃金の合計額は約142億円となっている。(2014(平成26)年4月から2015年3月までの1年間)

(3) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策

政府においては、若者の活躍推進の観点から、『日本再興戦略』改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)等の中で、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の充実強化を図ることとしている。

それを受け、厚生労働省では、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化として、次のような取組みを行った。

- ①2015(平成27)年11月の「過重労働解消キャンペーン」において、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対しても重点的な監督指導を行った。
- ②常設のフリーダイヤル「労働条件相談ほっとライン」を設置(2014(平成26)年9月)し、労働基準監督署が閉庁している平日夜間・土日における相談対応を行うことにより、相談体制の充実を図った。
- ③労働条件ポータルサイト「確かめよう 労働条件」の設置(2014年11月)や、大学・高校等でのセミナーの開催(2015年10月から2016(平成28)年2月)により、働く際に知っておきたい労働基準法などに関する基礎知識の周知を行い、情報発信の強化を図った。
- ④新卒応援ハローワーク、わかものハローワークに、職場における悩み等に関する相談に対応する「在職者相談窓口」を設置した。

今後とも、過重労働や賃金不払残業などが疑われる企業等に対して、監督指導を行うとともに、こうした相談体制の強化や情報発信の取組みを進めていく。

(4) 学生アルバイトの労働条件確保

2015(平成27)年の夏に大学生等を対象にアルバイトに関する実態調査を行ったところ、労働条件の明示が適切になされなかったなど、労働基準関係法令違反のおそれがある回答があったほか、採用時に合意した以上のシフトを入れられたなど、学業とアルバイトの適切な両立への影響が疑われる回答もあった。

このような状況を踏まえ、厚生労働省では、文部科学省と連携し、事業主団体や学生アルバイトが多い業界団体に対し労働基準関係法令の遵守のほか、シフト設定等の課題への配慮について要請を行った。今後とも、引き続き文部科学省と連携し、4月から7月にかけて学生等へのアルバイトの労働条件の確認を促すことを目的としたキャンペーンを実施する等の取組みを進めていく。

(5) 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。

技能実習生については、違法な時間外労働や賃金不払残業など、法定労働条件に問題があると考えられる実習実施機関に対して、積極的に監督指導を実施した。監督指導において確認した法違反については、未払いの賃金を支払わせるなど是正を指導し、技能実習生の適正な労働条件や安全衛生を確保するとともに、重大・悪質な事案については送検するなど厳正に対処している。

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改善基準告示の遵守徹底を図るための監督指導を行っている。

自動車運転者に係る賃金制度のうち、累進歩合制度については、長時間労働やスピード違反を極端に誘発するおそれがあり、交通事故の発生も懸念されることから、その廃止に係る指導等について、引き続き徹底を図っている。

また、2016（平成28）年1月に長野県軽井沢町の国道で発生したスキーツアーバス事故を受け、同様のツアーを運行する貸し切りバス事業者に対して、同年1月から3月までの間に、緊急の集中監督を行った。

(6) 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、重大又は悪質な法違反が認められた場合には、司法処分を含め厳正に対処しており、2015（平成27）年における送検件数は966件となっている。

2 最低賃金制度について

日本では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。すなわち、国が法的強制力をもって賃金の最低額を定めており、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（2016（平成28）年4月1日現在、適用労働者数約4,942万人）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（2016年4月1日現在、235件。適用労働者数約316万人）がある。

地域別最低賃金は、毎年公労使三者からなる中央最低賃金審議会が、厚生労働大臣の諮問を受け、その年の改定額の目安の答申を行う。この目安を参考に各都道府県労働局に設置された地方最低賃金審議会からの答申を受け、各都道府県労働局長が改正決定をする。

2015（平成27）年度の地域別最低賃金額の改定は、「経済財政運営と改革の基本方針2015」（平成27年6月30日閣議決定）及び「『日本再興戦略』改訂2015」（同日閣議決定）



最低賃金制度パンフレット（平成27年度版）

等に配慮した審議が行われた結果、全国加重平均で対前年度18円引上げの798円となり、最低賃金が時給のみで示されるようになった2002（平成14）年以降最大の引上げとなった（全国の地域別最低賃金の一覧は最低賃金特設サイト^{*13}を参照）。また、特定最低賃金の全国加重平均額は840円（2016年4月1日現在）となった。

最低賃金の引上げを巡っては、経済財政諮問会議等においても議論が重ねられたことを踏まえ、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）において、「最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1000円となることを目指す。このような最低賃金の引上げに向けて、中小企業、小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る」こととしている。

最低賃金の周知等については、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始め広く国民に周知徹底を図っている。

また、厚生労働省では、最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者への生産性向上等のため、以下の支援策^{*14}を講じている。（詳細は「最低賃金の引上げに伴う中小企業・小規模事業者への支援施策紹介マニュアル^{*15}」を参照）

- ①経営改善と労務管理の相談等にワンストップで対応するため、「最低賃金総合相談支援センター（全国47か所）」を設置し、無料の相談対応・専門家派遣を実施。
- ②全国40道県で事業場内の最低賃金（事業場内で最も低い時間給）が800円未満の労働者の賃金を60円以上引き上げるとともに、労働能率増進のための設備投資等を行う中小企業・小規模事業者に対し、その経費の一部を助成。（上限100万円）
- ③最低賃金引上げの影響が大きい業種の中小企業団体を対象として、傘下企業の賃金の引上げに向けた販路拡大のための市場調査や新たなビジネスモデル開発等に要した経費を助成。

3 未払賃金立替払事業について

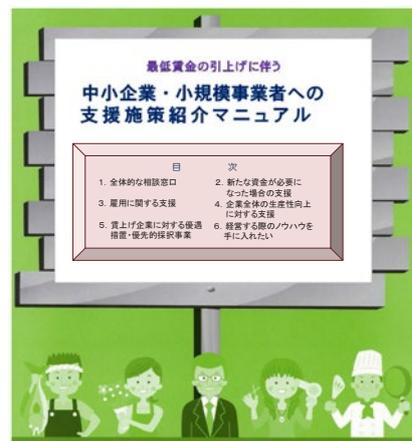
賃金は労働者の生活の原資であり、最も重要な労働条件の一つである。しかしながら、企業が倒産して事業主に賃金支払能力がない場合には、実質的に労働者は賃金の支払を受けることができない実情にある。

このため、「賃金の支払の確保等に関する法律」に基づき、企業倒産に伴い、賃金が支払われないまま退職を余儀なくされた労働者に対して、一定の要件の下で、未払賃金の一部を、事業主に代わって政府が立替払する「未払賃金立替払事業」を実施し、2015（平成27）年度には、2,187企業の24,055人に対して約95億円の立替払を行った。

*13 最低賃金特設サイト <http://pc.saiteichingin.info/>

*14 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者支援事業：http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zygyonushi/shienjigyuu/index.html

*15 最低賃金の引上げに伴う中小企業・小規模事業者への支援施策紹介マニュアル
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zygyonushi/shienjigyuu/index.html



平成28年6月
厚生労働省・中小企業庁

なお、企業倒産件数の減少により、立替払を行った企業数、支給者数及び金額は、いずれも2014（平成26）年度から減少した。

立替払を行った企業数、支給者数及び金額は、2010（平成22）年度から減少を続けているが、未払賃金立替払事業は、労働者とその家族の生活の安定を図るためのセーフティネットとして欠くことのできないものであり、今後とも、事業の適切な運営に努めていく。

4 「労災かくし」対策の推進

労働基準行政として、災害発生原因を把握し、当該事業場に対し同種災害の再発防止対策を確立させるため、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、労災かくしにより、必要な労災保険の申請がなされない事案について、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により、「労災かくし」の疑いのある事案の把握及び調査を行い、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。

5 障害者虐待防止について

賃金不払等の使用者による障害者虐待の発生防止及び早期是正のため、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を図り、障害者を使用する事業主に対する啓発・指導を行うとともに、そのような事案を把握した場合には、迅速かつ確実に監督指導等を行っている。

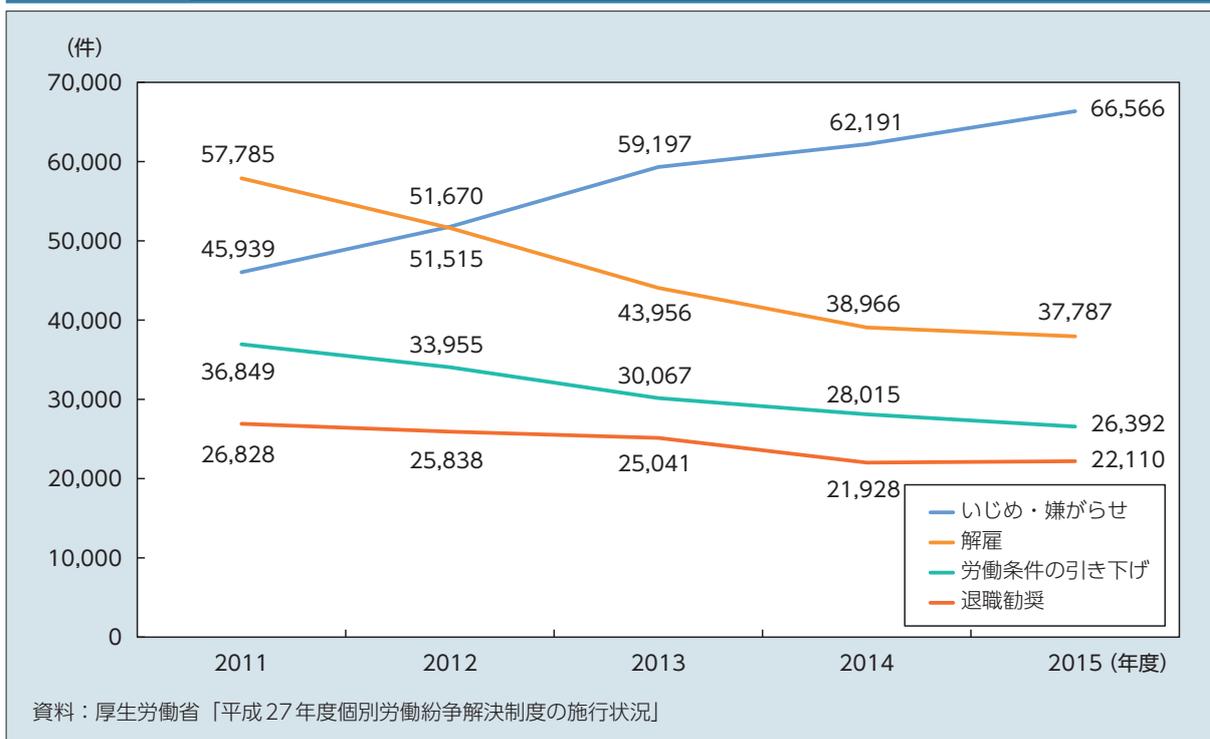
6 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

近年、都道府県労働局や労働基準監督署等に設けた総合労働相談コーナーに寄せられた職場のいじめ・嫌がらせに関する相談が増加を続ける（[図表3-4-1](#)）等、職場のパワーハラスメント（以下、「パワハラ」という。）は社会問題として顕在化している。

職場のパワハラは労働者の尊厳や人格を傷つけ、職場環境を悪化させるものであり、こうした行為はなくしていかなければならない。

厚生労働省では、上記の総合労働相談コーナーで相談に対応し、情報提供を行うほか、都道府県労働局長による助言・指導や紛争調整委員会によるあっせんを行っている。（第3章第4節10を参照）

図表 3-4-1 民事上の個別労働紛争の主な相談内容の件数の推移



(1) パワハラの実義・行為類型

こうした各職場でのパワハラの判断の助けになるよう、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」（2011（平成23）年度）において、「職場のパワーハラスメント」の定義として、「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」とするよう提案するとともに、パワハラに当たりうる行為類型（図表 3-4-2）を整理した。パワハラは企業によっても何がパワハラかの判断が異なったり具体的な状況や態様で判断が左右されるため、こうした具体例を活用し、各職場で何がパワハラか認識をそろえ、解決することが望ましい。

図表 3-4-2 パワハラの行為類型とその具体例

行為類型	具体例
1. 身体的な攻撃	暴行・傷害
2. 精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
3. 人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
4. 過大な要求	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
5. 過小な要求	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
6. 個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

(2) 各職場でのパワハラの実防・解決を支援する取組み

パワハラの実防・解決に取り組む社会的な気運を醸成するためのリーフレット等を作成し、都道府県労働局等を通じて配布しているほか、啓発用 Web サイト「あかるい職場応援

援団」*16を開設し、対策に取り組んでいる企業の紹介、社内アンケートや就業規則のひな形、研修資料、パワーハラスメントに関する動画や裁判事例の掲載等、様々な情報を提供している。また、企業がパワーハラスメント対策の基本的な枠組を構築する際に参考となる「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を策定し、これを活用したパワーハラスメント対策支援セミナーを全都道府県で開催している。

7 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、労働災害が発生した場合には、労働者の負傷、疾病、障害、死亡など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、死亡などに対して、迅速かつ公正な保護を行うために保険給付を行う制度である。

2014（平成26）年度の労災保険給付の新規受給者数は61万9,599人であり、前年度に比べ1万6,672人の増加（2.8%増）となっている。そのうち業務災害による受給者が54万5,007人、通勤災害による受給者が7万4,592人となっている。

(2) 過労死等の労災認定

過労死等（脳・心臓疾患と精神障害）の労災請求件数と支給決定件数は高水準で推移している（図表3-4-3）。

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 3-4-3 過労死等の労災補償状況（2011（平成23）～2015（平成27）年度）

		2011（平成23） 年度	2012（平成24） 年度	2013（平成25） 年度	2014（平成26） 年度	2015（平成27） 年度
脳・心臓疾患	請求件数	898 (99)	842 (94)	784 (81)	763 (92)	795 (83)
	支給決定件数	310 (13)	338 (15)	306 (8)	277 (15)	251 (11)
精神障害	請求件数	1,272 (434)	1,257 (482)	1,409 (532)	1,456 (551)	1,515 (574)
	支給決定件数	325 (100)	475 (127)	436 (147)	497 (150)	472 (146)

資料：厚生労働省労働基準局調べ。

- (注) 1. 脳・心臓疾患とは、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「業務上」と認定した件数であり、当該年度以前に請求されたものも含む。
 4. () 内は女性の件数で内数である。

(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などを発症した労働者などやその遺族は、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」が成立し、同年3月には、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

*16 啓発用Webサイト「あかるい職場応援団」 <http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

されるなど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など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^{*17}。また、「石綿による健康被害の救済に関する法律」については、同法の施行状況等に関する検討が行われている。

石綿による健康被害の補償・救済については、「石綿による疾病の労災認定基準」に基づき、迅速かつ適正に行うように努めている。

図表 3-4-4 労災保険法に基づく石綿による肺がん、中皮腫等の労災補償状況

		2010 (平成 22) 年度	2011 (平成 23) 年度	2012 (平成 24) 年度	2013 (平成 25) 年度	2014 (平成 26) 年度
肺がん	請求件数	509	480	495	420	465
	支給決定件数	424	401	402	382	391
中皮腫	請求件数	552	579	587	593	561
	支給決定件数	498	543	522	528	529
良性石綿胸水	請求件数	37	28	41	40	26
	支給決定件数	37	42	45	44	32
びまん性胸膜肥厚	請求件数	44	57	48	62	44
	支給決定件数	35	51	39	53	50
計	請求件数	1,142	1,144	1,171	1,115	1,096
	支給決定件数	994	1,037	1,008	1,007	1,002

石綿肺	支給決定件数	2010 (平成 22) 年度	2011 (平成 23) 年度	2012 (平成 24) 年度	2013 (平成 25) 年度	2014 (平成 26) 年度
		-	68	75	77	78

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、石綿肺又はじん肺として労災請求されたもののうち、石綿肺として労災認定されたものを抽出し、集計している。

図表 3-4-5 石綿健康被害救済法に基づく特別遺族給付金の請求・支給決定状況

	2010 (平成 22) 年度	2011 (平成 23) 年度	2012 (平成 24) 年度	2013 (平成 25) 年度	2014 (平成 26) 年度
請求件数	54	140	178	40	36
支給決定件数	42	39	167	24	20

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。

8 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、

* 17 「特別遺族給付金」に関する大切なお知らせ（厚生労働省ホームページ）
<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/sekimen/izoku/dl/231011.pdf>

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、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。

9 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）。

非正規雇用の労働者の解雇・雇止めや正規雇用の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止まりしている。

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、2013（平成25）年度には労働者・事業主・就職内定者など就職前の学生等に対し、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。

10 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・嫌がらせ等について個々の労働者と事業主との間の紛争が増加傾向にある。

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^{*18}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制度の実施

この制度の施行状況（2015（平成27）年4月～2016（平成28）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1,034,936件、民事上の個別労働紛争に係る相談件数が245,125件、都道府県労働局長による助言・指導の申出件数が

*18 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/>

8,925件、紛争調整委員会によるあっせんの申請件数が4,775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。

11 雇用労働相談センターの設置・運営

新規開業直後の企業や海外からの進出企業等が、日本の雇用ルールを的確に理解して、個別労働関係紛争を生じることなく、円滑に事業展開できるよう、また、長時間労働の抑制や雇用の安定等を図り、これらの企業の労働者が意欲と能力を発揮できるよう、国家戦略特別区域（以下「国家戦略特区」という。）内に「雇用労働相談センター」（以下「センター」という。）を設置・運営している。2014（平成26）年度は福岡市、関西圏、東京圏の3つの国家戦略特区にセンターを設置し、2015（平成27）年度は新たに、新潟市にもセンターを設置した。

第5節 震災復興のための労働安全衛生対策等

1 原発事故を受けた労働者の安全衛生と労働条件の確保

現在、東京電力福島第一原子力発電所（以下「東電福島第一原発」という。）においては、廃炉に向けた作業が進行しているが、2015（平成27）年には死亡災害が2件発生するなど、近年労働災害が増加傾向にある。汚染水対策等の工事量の増加に伴い、1日あたりの労働者数は、最近2年間で約3,500人から約7,000人に倍増しており、このような状況下において、事業者に対しては、労働安全衛生法により、労働者の安全衛生対策、被ばく管理に係る各種措置を義務づけている。また、2015年8月には「東京電力福島第一原子力発電所における安全衛生管理対策のためのガイドライン」を策定し、安全衛生管理体制の強化等について当該ガイドラインに基づき、指導を行っている。

2011（平成23）年3月11日の東電福島第一原発事故発生時においては、原子力災害の拡大防止を図るため応急の対策を実施する必要があり、緊急作業時の被ばく限度をやむを得ず引き上げた（同年3月14日から同年12月16日まで）。このような経緯を踏まえ、今後、仮に、緊急作業を実施する必要が生じた場合に備え、あらかじめ特例的な緊急被ばく限度等に関する基準を定めるため、2015年8月に電離放射線障害防止規則の一部改正を行った。事故当時の緊急作業従事者（約2万人）については、「原子力施設等における緊急作業従事者等の健康の保持増進のための指針」に基づき、被ばく線量や健康診断等の情報を蓄積するデータベースを構築している。これを活用し、健康相談、被ばく線量に応じたがん検診等を実施する体制の整備などにより、緊急作業従事者の長期的な健康管理に努めている。

このほか、緊急作業従事者の放射線による健康影響を調査するため、2014（平成26）年度より、公益財団法人放射線影響研究所に補助金を交付することにより、緊急作業従事者全員を対象とした疫学研究を実施している。今後も、廃炉に向けた作業が長期にわたり続くことが想定されるため、職場の安全管理、作業員の被ばく管理、被ばく低減、健康管

理が適切に実施されるとともに、労働時間や賃金等の労働条件が確保されるよう、東京電力及び関係事業者に指導等を行うなど、労働者の安全衛生及び労働条件の確保に引き続き取り組んでいく。

2 除染等業務における安全衛生と労働条件の確保

東電福島第一原発事故により放出された放射性物質の除染等作業、廃棄物の処理等における被ばく管理等を図るため、2012（平成24）年1月に、新たな規則である「東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則」（以下「除染電離則」という。）を施行するとともに、ガイドラインを策定した。

その後、原発周辺の地域における様々な復旧・復興作業に従事する労働者の放射線障害防止対策を整備するため、同年7月に改正除染電離則を施行し、除染電離則が適用される業務を拡大した。

また、事故由来廃棄物等の処分業務が本格的に実施されることを受けて、電離放射線障害防止規則の一部改正を行い、2013（平成25）年7月に施行した。

このように除染等業務における放射線障害防止対策の枠組みを順次整備するとともに、除染等業務を行う事業者に対して重点的な監督指導を実施している。

加えて、これらの業務に従事する者の被ばく線量管理の一元化を促進するため、元方事業者等が自発的に除染等作業従事者等被ばく線量登録管理制度を設立し、2014（平成26）年12月から本格的に制度を稼働している。また、2015（平成27）年4月より、当該制度に登録された除染作業等者の被ばく線量分布図の公表を開始した。

3 復旧・復興工事における災害防止対策

東日本大震災の被災地の復旧・復興に伴い、各種の建設工事等が実施されることから、これらの作業に従事する方々の労働災害を防止する必要がある。そのため、宮城、岩手、福島の3県において、安全衛生専門家による工事現場の巡回指導及び安全衛生教育支援等を引き続き実施している。

さらに、復旧・復興工事における労働災害防止対策を官民が一体となって徹底するため設置した「東日本大震災復旧・復興工事安全推進本部」において、個別の企業の枠組みにとられない安全対策について、工事の進捗に合わせた検討を実施した。

また、被災地のがれき処理等の作業に従事する労働者の石綿ばく露の防止については、これらの作業の石綿気中濃度モニタリングを継続的に実施するとともに、環境省と合同で開催する東日本大震災アスベスト対策合同会議において結果を報告している。

第6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。2016（平成28）年3月末現在、加入労働者は約648万9千人であり、2015（平成27）年度の退職金支給件数は約32万件、退職金支給金額は約4,088億円となっている。

なお、中小企業退職金共済制度については、「独立行政法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備等に関する法律」（平成27年法律第17号）により、制度改革がなされ、勤労者退職金共済機構における資産運用のリスク管理体制を強化するとともに、特定業種退職金共済制度からの資産移換などの制度のポータビリティの向上等を通じた事務・事業の見直しがなされるところである。

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。

2016（平成28）年3月末現在、財形貯蓄契約件数は約823万件、貯蓄残高は約16兆円、財形融資貸付件数は約10万件、貸付残高は約9千億円となっている。

第7節 安定した労使関係の形成など

1 2015年度の労使関係

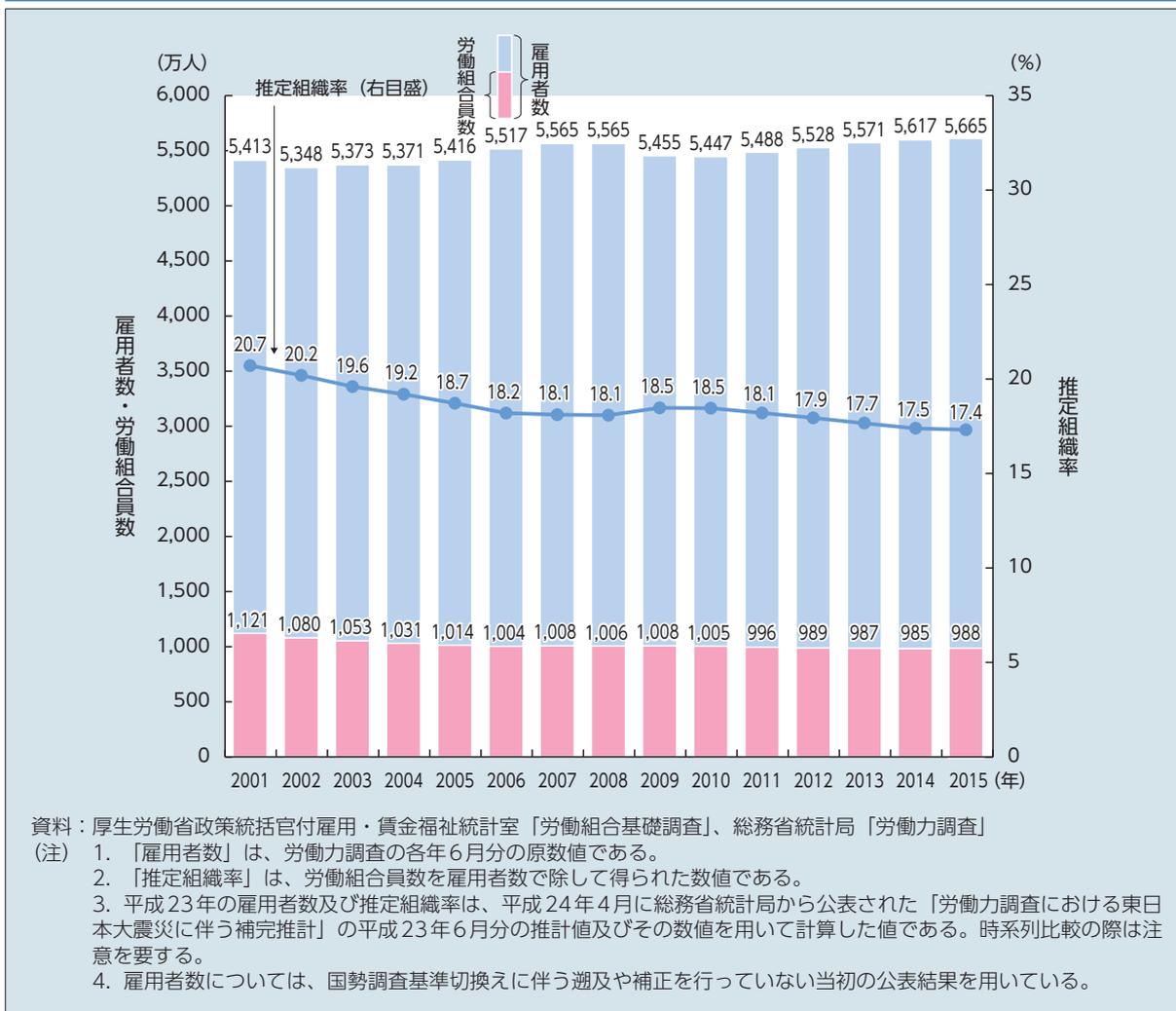
(1) 我が国の労働組合

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。

2015（平成27）年6月現在、我が国の労働組合員数は988万2千人（前年984万9千人）で3万3千人増加した（[図表3-7-1](#)）。

また、パートタイム労働者の労働組合員数は102万5千人で（前年97万人）、5万5千人増加し、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。

図表3-7-1 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

2015（平成27）年10月16日に「『日本再興戦略』改訂2015」（平成27年6月30日閣議決定）に基づき、政府として取り組むべき環境整備の在り方と民間投資の目指すべき方向性を共有することを目的として「未来投資に向けた官民対話」の第1回会議が開催された。同年11月5日に開催された第2回会議において、安倍総理から経済界に対して、引き続きの賃上げや仕入れ価格転嫁等の取組みについて要請した。

日本労働組合総連合会（連合）は同年11月27日に、「賃上げ要求水準は、2%程度を基準とし、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度とする」等を内容とする「2016春季生活闘争方針」を決定し公表した。

また、日本経済団体連合会（経団連）は、2016（平成28）年1月19日、「2015年を上回る年収ベースの賃金引上げについて、前向きで踏み込んだ検討が望まれる」等を内容とする「2016年版経営労働政策特別委員会報告（経労委報告）」を公表した。

同年3月16日以降、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、月例賃金は賃上げの流れが3年連続で2%台と続いている。

また、非正規雇用労働者についても、時給、月給いずれも引き上げの回答が行われており、賃金上昇の動きが広がっている。

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、2015（平成27）年が347件であり、同年の平均処理日数は417日であった。再審査及び行政執行法人関係事件審査の新規申立件数は、2015年が60件であり、同年の平均処理日数は621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2015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、344件であった（[図表3-7-2](#)）。

さらに、個別労働紛争のあっせん新規係属件数は、350件であった。

図表3-7-2 労働争議調整事件の新規係属件数

