

## 第3節 労働環境の改善に向けた課題

日本において長期的・安定的な経済成長を目指すためには、国内消費の拡大により内需成長型経済の強い基盤を築き、また、グローバル社会における企業の競争力の強化・成長を図る必要がある。そのためには、国内における雇用の「量」の拡大と「質」の向上による生活不安の払拭が必要であり、新成長戦略においては働きがいのある人間らしい仕事としての「ディーセント・ワーク」<sup>219</sup>の実現を掲げている。

ディーセント・ワークを実現することは、経済活動においては、少子高齢化が進む中でますます貴重となってくる労働力を長期的に有効活用する上で重要であり、何よりも、労働者が健康で働き続けられる社会を作っていくことが求められる。

本節では、人々が安心して働ける環境の整備に向けて、ディーセント・ワーク実現のための取組みとして、「労働時間短縮の促進」「職場における安全衛生対策等の推進」を中心に、労働環境の改善に向けた課題を分析する。

### 1 労働時間短縮に向けて

#### ● 労働時間短縮に向けた現在までの取組

日本では、高度経済成長期に労働者の長時間労働の問題が指摘されるようになってから、1980年代には貿易不均衡の問題と相まって労働時間短縮は国家的課題として意識され、1987年に取りまとめられた経済審議会<sup>220</sup>の建議「構造調整の指針」においては、構造調整のための方策の一つとして労働時間の短縮が大きな柱となり、「年間総労働時間について1,800時間程度を目指すこと」など具体的な施策の目標が掲げられた。これを受けて1987年に改正された労働基準法では、週40時間労働制を法定労働時間短縮の目標としつつ、段階的にその水準に到達するよう法定労働時間を短縮することとされ、また、変形労働時間制なども導入された。

その後、1992年に策定された「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」（時短促進法）では、事業主が労働時間の短縮を計画的に進めるために必要な措置を講ずるよう努力義務が定められ、さらに、2005年には時短促進法が「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」（労働時間設定改善法）に改正され、労働時間の短縮を促進するだけでなく、労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応した労働時間、休日、休暇等の設定の改善に向けた労使の自主的取組を促進する施策が推進されている<sup>221</sup>。

#### ● 一般労働者の労働時間は2000年代以降概ね横ばい

労働時間の短縮に向けて取り組むにあたり、まず現在の状況について、特に長時間労働が問題となりやすい一般労働者<sup>222</sup>を中心としてみる。

第3-（3）-1図は、OECDによる年間総実労働時間数（以下、「年間労働時間」という。）の国際比較である。日本の年間労働時間は、1980年には2,121時間であったが、80年代後半から減少傾向で推移した。2010年には1,733時間にまで減少しており、依然として欧州諸国は上回っているものの、アメリカを下回っている。ただし、このOECDが公表する各国の年間労働時間を算出する際の

<sup>219</sup> 「ディーセント・ワーク」についてはコラム「日本再生戦略及び社会保障・税一体改革における就労促進及びディーセント・ワーク」参照。

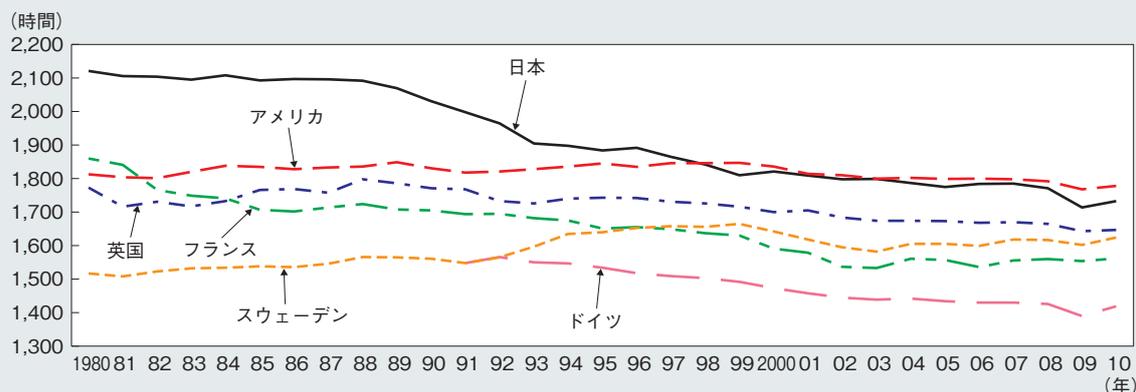
<sup>220</sup> 中長期的な経済政策運営における政策・計画の調査・審議を行うため、1952年に創設された内閣総理大臣の諮問機関。中央省庁の再編に伴い、2001年1月に廃止された。

<sup>221</sup> 詳細については以下URLを参照。[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/jikan/index.html](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html)

<sup>222</sup> 一般労働者の定義については81ページを参照。おおむねフルタイムの労働者を指す。

第3-(3)-1図 年間総実労働時間数の国際比較

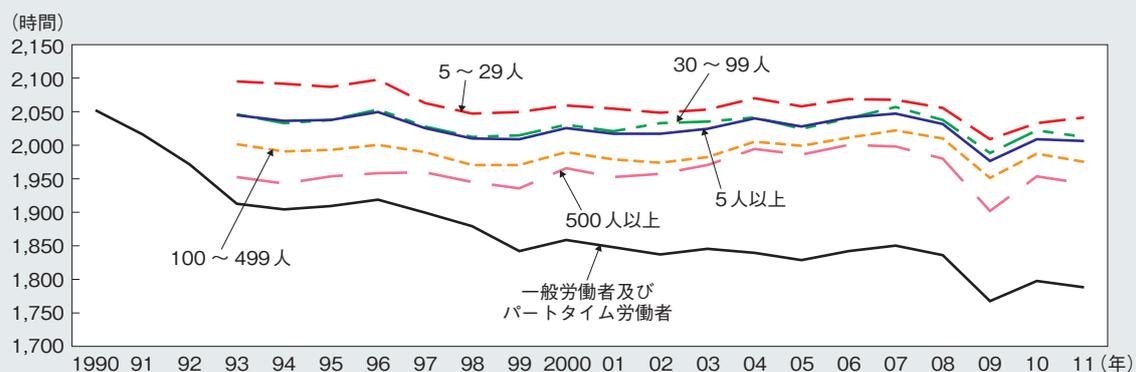
日本の年間総実労働時間は減少傾向にあり、2010年には1,733時間になった。



資料出所 OECD "Factbook"

第3-(3)-2図 一般労働者の年間総実労働時間数の推移

一般労働者の年間総実労働時間は、1990年代後半にかけて減少傾向にあったが、2000年代以降は概ね横ばいで推移している。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 年間総実労働時間 = 総実労働時間数×12か月

母数には、正社員だけではなくいわゆるパートやアルバイト、日雇い労働者などの非正規雇用者が含まれており、パート等短時間労働者の割合が高まることによって平均労働時間が押し下げられる効果も含まれている点に留意する必要がある。

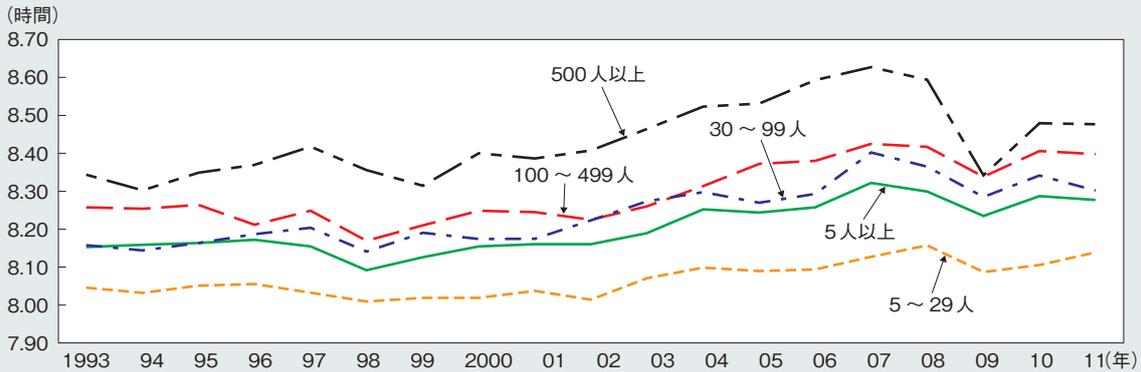
OECDが公表する日本の年間労働時間は、厚生労働省が実施する毎月勤労統計調査をもとに作成したものであるが、同調査における一般労働者の年間労働時間を第3-(3)-2図でみると、一般労働者（5人以上）の年間労働時間は労働基準法の改正や時短促進法の政策的取組に加え、企業の労働時間短縮に対する意識の高まりなどの影響を受け、一般、パート別の統計区分を設けた1993年の2,045時間から1999年には2,009時間にまで減少したが、2000年代に入ってからリーマンショックの影響により経済活動が落ち込んだ2009年を除けば、概ね横ばいで推移しており、2011年には2,006時間（対93年比1.9%減、対00年比1.0%減）となった。

事業所規模別に推移をみると、500人以上の事業所が1,943時間（対93年比で0.5%減）、100～499人の事業所が1,975時間（同1.3%減）、30～99人の事業所が2,012時間（同1.6%減）、5～29人の事業所が2,041時間（同2.6%減）となっており、事業所規模が小さくなるほど労働時間は長くなるが、事業所規模が大きくなるほど対93年比での労働時間の変化率は低くなっている。

また、一般労働者の年間出勤日数は、1993年以降ほぼ一貫して緩やかな減少傾向となっており、2011年は242.4日（同3.3%減）となった（付3-(3)-1表）。事業所規模別にみると、500人以上

第3-(3)-3図 一般労働者の1日あたり実労働時間数の推移

1日あたり実労働時間数の推移をみると、2000年代以降増加傾向にある。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 1日あたり実労働時間数=総実労働時間数/出勤日数

が229.2日(同2.1%減)、100~499人が235.2日(同3.0%減)、30~99人が242.4日(同3.3%減)、5~29人が250.8日(同3.7%減)となっており、年間労働時間と同じく事業所規模が小さくなるほど年間出勤日数は多くなるが、事業所規模が大きくなるほどその変化率は低くなっている。

さらに、第3-(3)-3図により、一般労働者の1日あたり実労働時間数の推移をみると、緩やかな増加傾向となっており、2011年は8.28時間(同1.5%増)となった。事業所規模別にみると、500人以上が8.48時間(同1.6%増)、100~499人が8.40時間(同1.7%増)、30~99人が8.30時間(同1.8%増)、5~29人が8.14時間(同1.2%増)となっており、変化率に特色はみられないものの、事業所規模が大きくなるほど1日あたり実労働時間数は長くなっている。

## 勤務間インターバル規制について

勤務間インターバル規制とは、終業時刻から次の始業時刻までの間隔(インターバル)の最短時間を規制することである。1993年のEU指令では、労働者の健康を守る観点から、24時間につき最低連続11時間の休息が定められた。例えば、午前9時~午後5時が勤務時間である労働者が、午後11時まで残業した場合、その11時間後である翌日午前10時までは、始業時刻の午前9時を過ぎても就業させてはならないという規制である。この結果、1日の拘束時間は必然的に13時間未満に、週1日以上の日を与える規制と合わせると、週の拘束時間は78時間未満に抑えられる。

わが国の労働時間に関する規制としては、労働基準法第32条に定める法定労働時間を超えて働かせる場合には、同法第36条で定める労使協定を締結し届け出ること、時間外労働に関しては「労働基準法第36条第2項の規定に基づき労働基準法第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」(1998年12月28日労働省告示第154号)を遵守すること、時間外、休日又は深夜労働に対しては同法第37条に規定する割増賃金を支払うことが定められている。継続した休息期間を与えることが定められているものとしては、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(1989年2月9日労働省告示第7号)がある。

労使の取組としては、産業別労働組合の情報労連（情報産業労働組合連合会）が、2009年春闘から「可能な組合は、インターバル規制の導入に向けた労使間論議を促進する」との方針を掲げ取り組んだ結果、産業内13交渉単位で労使協定を締結し、2010年春闘ではさらに2交渉単位で締結された。いずれもEU基準の連続11時間より短い時間での締結となっているが、2011年からは、UIゼンセン同盟やフード連合、三菱重工労組においても導入に向けた取組がはじまるなど、広がりがみられている。

### ● 週60時間以上働く労働者は依然として1割弱存在

非正規雇用者を含めた全雇用者の週間就業時間をみると、2011年における週間就業時間が60時間以上の雇用者の割合は9.3%となっている（付3-（3）-2表）。また、性・年齢階層別の就業者の週間就業時間をみると、男性では30～34歳で17.7%、35～39歳で19.0%、40～44歳で18.7%の就業者が週60時間以上働いており、全雇用者における9.3%を大きく上回っている（付3-（1）-23表）。

なお、長期間にわたる疲労の蓄積は脳・心臓疾患の発症の要因ともなるが、第3-（3）-4図により、脳・心臓疾患の労災補償状況の推移をみると、1990年代後半から増加傾向となっていた請求件数は2006年度に938件となり、2000年代後半にかけてやや減少したが、2009年度から再び増加し、2011年度には898件となっている。支給決定件数をみると、2002年度に大幅に増加し、以後、高水準で推移しているが、これは2001年12月に長期間にわたる疲労の蓄積を業務による明らかな加重負過として考慮することとして、労災認定基準を改正<sup>223</sup>したことによるもので、2011年度の支給決定件数は310件、うち死亡が121件となっている。

第3-（3）-4図 脳・心臓疾患の労災補償状況

脳・心臓疾患の労災補償状況の推移をみると、請求件数は1990年代後半から増加傾向となっている。また、支給決定件数は、高水準で推移している。



資料出所 厚生労働省「脳・心臓疾患および精神疾患などの労災補償状況まとめ」

(注) 2001年12月に労災認定基準が変更されたため、2002年以降の支給決定件数との接続には留意。

#### 223 主な改正点は以下のとおり。

- ① 脳・心臓疾患の発症に影響を及ぼす業務による明らかな過重負荷として、長期間にわたる疲労の蓄積を考慮することとした。
- ② ①の評価期間を発症前おおむね6か月間とした。
- ③ ①の業務の過重性を評価するための具体的負荷要因（労働時間、不規則な勤務、交替制勤務・深夜勤務、作業環境、精神的緊張を伴う業務等）やその負荷の程度を評価する視点を示した。なお、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられる労働時間に着目すると、脳・心臓疾患の発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月ないし6か月間にわたって、1か月あたりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合には、業務と発症との関連が強いと評価している。

### ● 年次有給休暇の取得率は近年上昇傾向にあるものの依然として5割程度

第3-(3)-5図により、年次有給休暇の取得率の推移をみると、1993年に56.1%であった年次有給休暇の取得率は、90年代後半から徐々に低下して2005年には47.1%となった。その後、2007年12月に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」<sup>224</sup>が策定され、仕事と生活の調和が実現した社会の実現を目指した取組を進める中で、2010年には再び48.1%にまで上昇した。2010年の年次有給休暇取得率を企業規模別にみると、1,000人以上の企業では55.3%、100～999人の企業では45.4%、30～99人の企業では41.8%となっており、企業規模が大きいほど年次有給休暇取得率は高くなっている。

年次有給休暇を取り残す理由としては、「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」が最も多く、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合計した割合は64.6%となっているが、これ以外の理由としては「休むと職場の他の人に迷惑になるから」が60.2%、「仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから」が52.7%、「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」が46.9%となっており、年次有給休暇を取得したくても取得できないでいる職場環境があると思われる（付3-(3)-3表）。

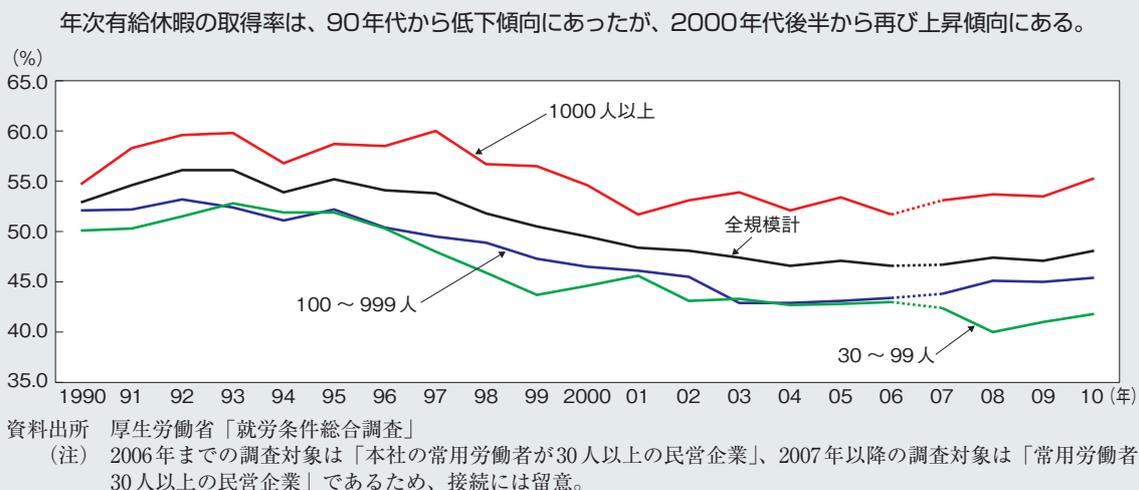
なお、2010年に（独）労働政策研究・研修機構が行った調査により雇用形態別の年次有給休暇取得状況をみると、非正社員は、一般的に勤務日数が正社員に比べて少ないこともあって付与日数は正社員よりも少ないものの、取得率が正社員の51.6%を上回る73.0%となっているため、取得日数は正社員とほぼ変わらない（付3-(3)-4表）。

### ● 今後の課題と求められる対策

新成長戦略では、ディーセント・ワークの実現に向けた具体的な目標として週労働時間60時間以上の雇用者割合を2008年における10.0%から2020年までに5割減少させ、また、年次有給休暇の取得率を70%まで引き上げることを掲げている。

年次有給休暇については、1987年に改正された労働基準法により、職場において業務との兼ね合いをつけながら気がねなく取得できるようにするための制度として、労使協定による計画的付与制度が創設されたが、同制度の導入効果を第3-(3)-6図によりみると、2010年における同制度を導入し

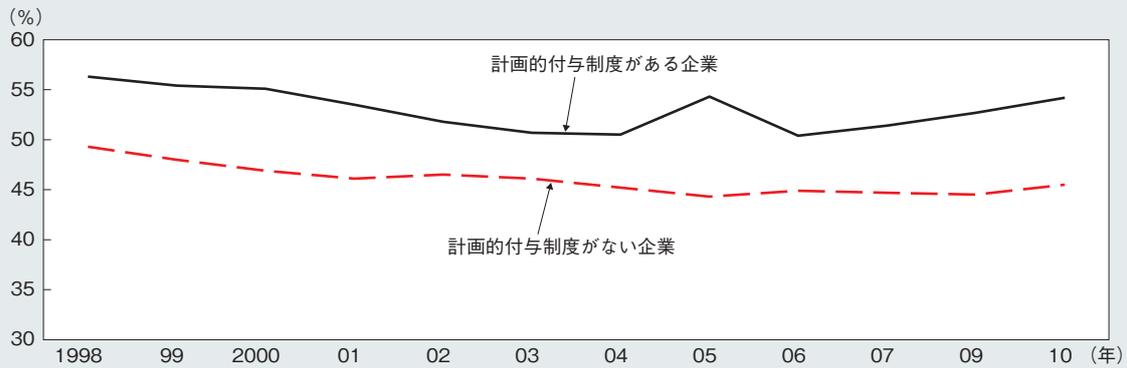
第3-(3)-5図 年次有給休暇取得率の推移(企業規模別)



<sup>224</sup> 経済財政、少子化対策、男女共同参画など、仕事と生活の調和に関連する会議における議論を踏まえ、経済界、労働界、地方公共団体の代表者、有識者、関係閣僚等により構成される「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」を設置し、2007年12月18日、仕事と生活の調和を推進するための「大きな方向性」を提示する「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「企業や働く方、国民の効果的な取組」「国や地方公共団体の施策の方向性」を提示する「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定された。

第3-(3)-6図 年次有給休暇取得率の推移(計画的付与制度の有無別)

年次有給休暇の計画的付与制度を導入している企業と導入していない企業の有給休暇取得率を比較すると、計画的付与制度を導入している企業の方が有給休暇取得率が高くなっている。



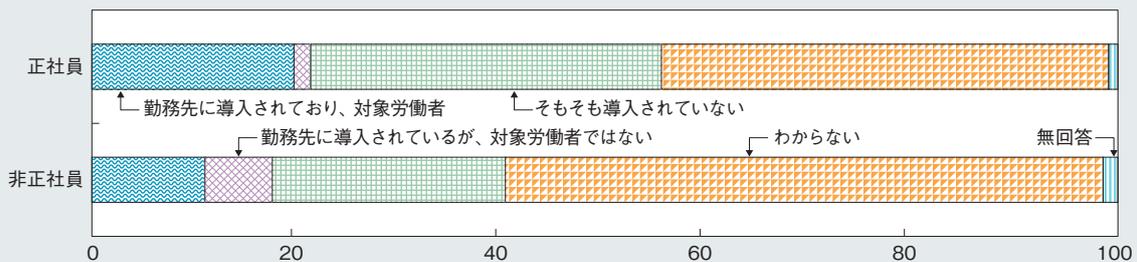
資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」

(注) 1) 2009年は調査の集計が行われていないため、接続には留意。

2) 2006年までの調査対象は「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」、2007年以降の調査対象は「常用労働者30人以上の民間企業」であるため、接続には留意。

第3-(3)-7図 年次有給休暇の時間単位付与制度の導入・適用の状況

時間単位付与制度の適用を受ける労働者の割合は、正社員、非正社員いずれも低い。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関する調査」(2011年)

ている企業の年次有給休暇取得率は54.2%、導入していない企業は45.5%と両者には8.7%ポイントの差があり、同制度の導入には一定の効果がある。

ただし、同制度を導入している企業割合は、2010年においても未だ16.9%にとどまっており、今後より一層の普及が望まれる。企業規模別にみると、1,000人以上が33.2%、100~999人が21.4%、30~99人が14.8%となっており、企業規模が大きくなるほど導入が進んでいる(付3-(3)-5表)。

また、労働基準法の2008年改正では、仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるようにするため、労使協定の締結により年5日を上限として時間単位での付与が可能となったが、第3-(3)-7図により年次有給休暇の時間単位付与制度の導入・適用状況を見ると、同制度が「勤務先に導入されており、対象労働者」となっている労働者割合は、正社員で19.7%、非正社員で11.0%となっており、全体として低調である。この理由には、正社員、非正社員とも「わからない」とする割合がそれぞれ43.6%、58.3%と最も高くなっていることから、こうした制度改正の認知が遅れていることも考えられる。

一方で、時間単位付与制度の対象労働者から同制度に対する評価は、「たいへん評価している」「まあ評価している」を合計した割合は、正社員で48.6%、非正社員で55.6%と全体の半数程度が評価している。また、同制度の対象とされていない労働者が導入・適用を希望する割合は、正社員で70.2%、非正社員で76.6%となっており、多くの労働者が同制度導入を希望していることがわかる。

(付3-(3)-6表)。

ディーセント・ワークの実現のためには、年次有給休暇の計画的付与制度及び時間単位付与制度の推進による取得率向上に向けた取組を含め、労働時間短縮に向けたより一層の取組が必要である。

## 2 職場における安全衛生

### ● 長期的には減少傾向にあるものの2年連続で増加している労働災害

第3-(3)-8図により、休業4日以上労働災害発生件数の推移をみると、1980年の33万5,706件から2011年は66.8%減の11万1,349件と、この30年間で約3分の1の件数にまで減少してきているものの、その推移を80年代、90年代、2000年以降に区切ると、徐々に減少傾向は鈍化しており、2011年においては前年より3.3%増加し、2年連続で前年を上回った<sup>225</sup>。

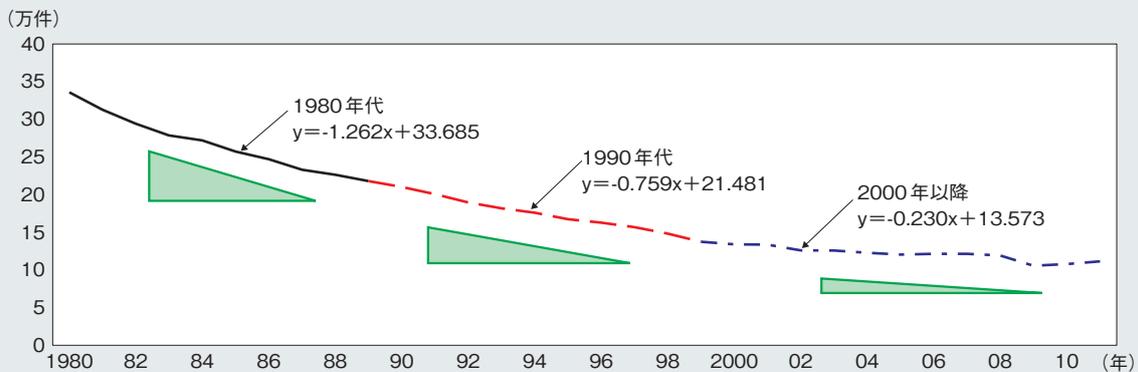
また、第3-(3)-9図により労働災害発生件数を産業別にみると、労働災害が多い製造業や建設業を含めた第1次、第2次産業では緩やかな減少傾向が続いているものの、第3次産業では1999年以降は横ばいから2008年まではむしろ増加傾向で推移しており、特に保健衛生業では1999年の3,531件から2011年には161.4%増の9,231件にまで大幅に増加している。この背景には、前掲第3-(1)-42図のとおり、保健衛生業のうち医療・福祉における雇用者数が増加していることもあったと考えられる。

次に、第3-(3)-10図により、労働災害の発生の頻度を示す度数率をみると、2011年の調査産業計（総合工事業を除く。）では前年と同水準の1.61となり、1980年の3.59から55.2%低下した。業種別にみると、労働災害の発生件数が最も多い製造業は1.05、建設業（総合工事業）は0.85で調査産業計（総合工事業を除く。）を下回っている。最も度数率が高いのは、一般廃棄物処理業や産業廃棄物処理業などのサービス業（一部の業種に限る。）の3.49、次いで運輸業、郵便業の2.77となった。

また、第3-(3)-11図により、労働災害の重さの程度を示す強度率をみると、2011年の調査産業計（総合工事業を除く。）では0.11となり、1980年の0.32から65.6%低下した。業種別にみると、前年から0.13ポイント上昇した一般廃棄物処理業や産業廃棄物処理業などのサービス業が0.25で最も高く、次いで運輸業、郵便業が0.23となり、建設業（総合工事業）は前年の0.61から0.40ポイント低下して0.21となった。製造業の強度率は0.08で、労働災害発生件数の多さに比べると、

第3-(3)-8図 労働災害発生件数の推移

労働災害発生件数は趨勢的に減少しているが、減少率は徐々に低下傾向にある。

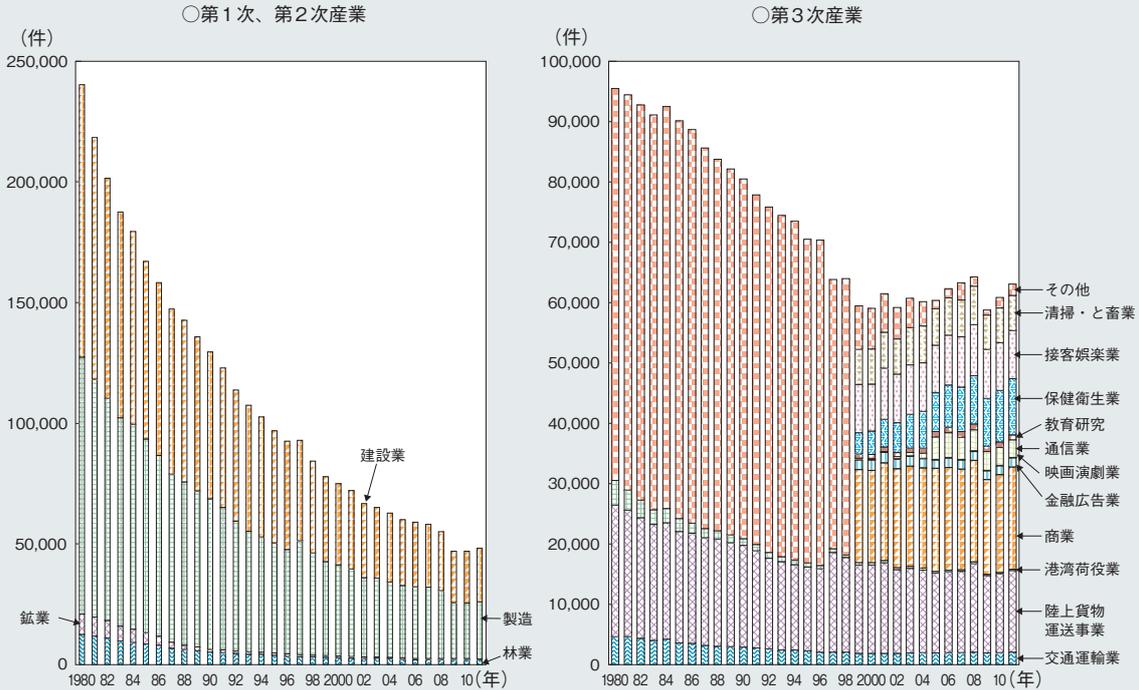


資料出所 厚生労働省「労働災害発生状況」

<sup>225</sup> 厚生労働省では、産業構造の変化、就業形態の多様化、高齢労働者の増加等、労働者を取り巻く社会経済の変化に対応し、労働者の安全と健康を確保すべく、国、事業者、労働者をはじめとする関係者が一体となって総合的かつ計画的に労働災害防止対策に取り組むことができるよう、労働安全衛生法の規定に基づいて「労働災害防止計画」を策定している。現在は、平成20年度から平成24年度までの5年間に実施すべき主な取組を示した第11次労働災害防止計画に基づき取組を進めている。

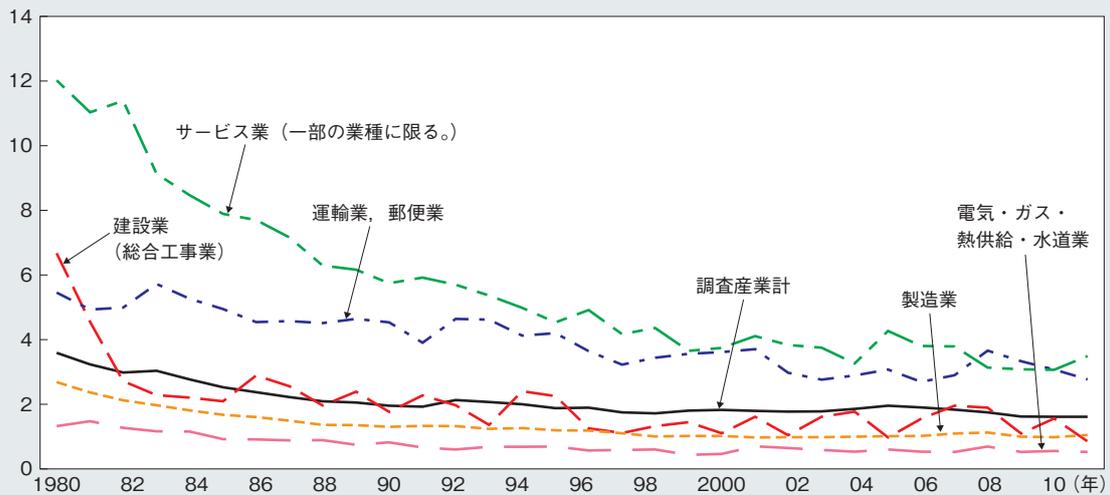
第3-(3)-9図 労働災害発件数の推移(産業別)

労働災害発件数の推移を産業別にみると、第1次、第2次産業では減少傾向にあるものの、第3次産業では1999年以降増加傾向にある。



第3-(3)-10図 労働災害の度数率の推移

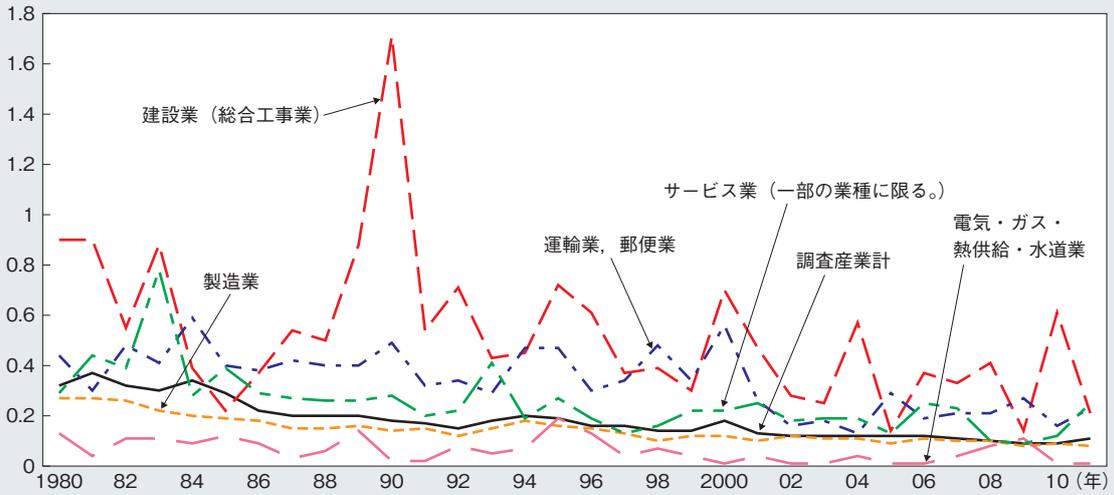
労働災害の度数率をみると、1990年代末頃から全体的に横ばいで推移している。



資料出所 厚生労働省「労働災害動向調査」  
 (注) 1) 度数率とは、100万延べ実労働時間当たりの死傷者数で、労働災害の頻度を示す。  
 2) 調査産業計には、建設業のうち総合工事業を含まない。  
 3) サービス業(一部の業種に限る。)は、一般廃棄物処理業、産業廃棄物処理業、自動車整備業、機械修理業及び建物サービス業に限る。

第3-(3)-11図 労働災害の強度率の推移

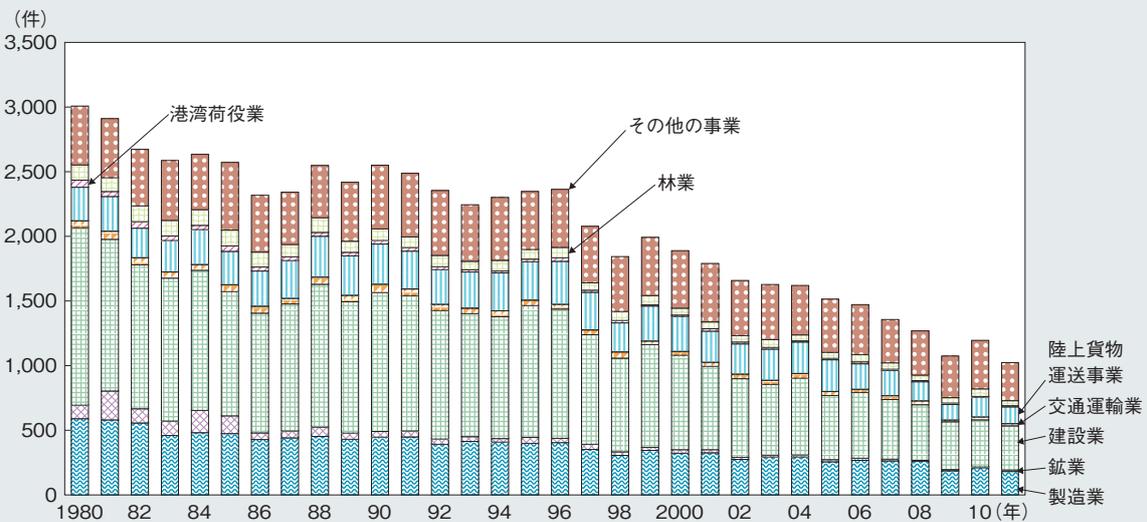
労働災害の強度率をみると、建設業で最も重篤な災害が起こりやすいことが分かる。



資料出所 厚生労働省「労働災害動向調査」  
 (注) 1) 強度率とは、1,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数で、労働災害の重さの程度を示す。  
 2) 調査産業計には、建設業のうち総合工事業を含まない。  
 3) サービス業（一部の業種に限る。）は、一般廃棄物処理業、産業廃棄物処理業、自動車整備業、機械修理業及び建物サービス業に限る。

第3-(3)-12図 死亡災害件数の推移

死亡災害件数は、全業種で減少傾向にあり、2011年は1,024件となった。



資料出所 厚生労働省「労働災害発生状況」

度数率は平均より低く、また強度率も相対的には高くないことがわかる。一方、同じく労働災害発生件数が多い建設業（総合工事業）は、度数率はほぼ平均並みであるが、振れの大きい強度率は平均的には全業種で最も高くなっており、一旦労働災害が発生すると重篤な結果につながりやすい特性があるといえる。

労働災害のうち死亡災害の発生件数を第3-(3)-12図によりみると、死亡災害は長期的に減少傾向で推移しており、労働災害の発生件数同様、この30年間で約3分の1に減少し、2011年は1,024件となったが、1985年の円高不況後、1991年のバブル崩壊後、1997年のアジア通貨危機後、2008年のリーマンショック後といった大きな経済ショックが発生した後は、経済活動の停滞により死亡災害の減少幅が相対的に大きくなっている。ただし、その後の景気回復に伴い一時的に増加に転

第3-(3)-13図 労働災害発生件数の変化率の要因分解

労働災害発生件数の変化率を、実質GDPの変化要因及び労働災害発生頻度の変化要因に分けると、労働災害発生件数の変化率に低下寄与する労働災害発生頻度の変化は徐々に減少傾向にある。



資料出所 厚生労働省「労働災害発生状況」、内閣府「国民経済計算」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 要因分解は下記式により行った。

Y：労働災害発生件数

G：実質国内総生産（GDP）

A：労働災害発生頻度（実質GDP 1 単位当たり労働災害発生件数）

Y=G×Aであるから、

$$\frac{\Delta Y}{Y} = \frac{\Delta G}{G} + \frac{\Delta A}{A} + \frac{\Delta G \Delta A}{GA}$$

労働災害発生  
件数の変化率

実質GDPの  
変化要因

労働災害発生  
頻度の変化要因

交絡効果

2) 実質GDP変化要因は、1994年までは2000年基準（93SNA）、1995年以降は2005年基準（93SNA）のため、接続には留意。

じる傾向があるため、景気回復期の経済活動が活発になる時期においては特に死亡災害に注意が必要である。

産業別にみると、製造業182件に対して建設業342件となっており、労働災害のうち死亡災害となった割合は建設業の方が高くなっている。また、交通災害が多い陸上貨物運送事業でも129件の死亡災害が発生している。

なお、一般的に景気の拡大期には企業の生産や設備投資等の経済活動が活発化し、また、雇用者数や総実労働時間数などの労働投入量も増加するため、労働災害発生件数の変化率は実質経済成長率と正の相関がある（付3-3-7表）が、第3-(3)-13図により、労働災害発生件数の減少率を実質GDPの変化要因と実質GDP1単位当たり労働災害発生件数（以下、「労働災害発生頻度」という。）の変化要因に分けてみると、労働災害の根本的な減少につながる労働災害発生頻度の変化が与える労働災害発生件数の変化への低下寄与は徐々に縮小傾向にあり、労働災害発生件数の減少率が鈍化する要因となっている。

また、労働災害発生件数の変化率と資本装備率の変化率は負の相関となっており、企業が機械設備の導入を進めることが労働災害発生件数の減少に寄与する点も指摘できる。

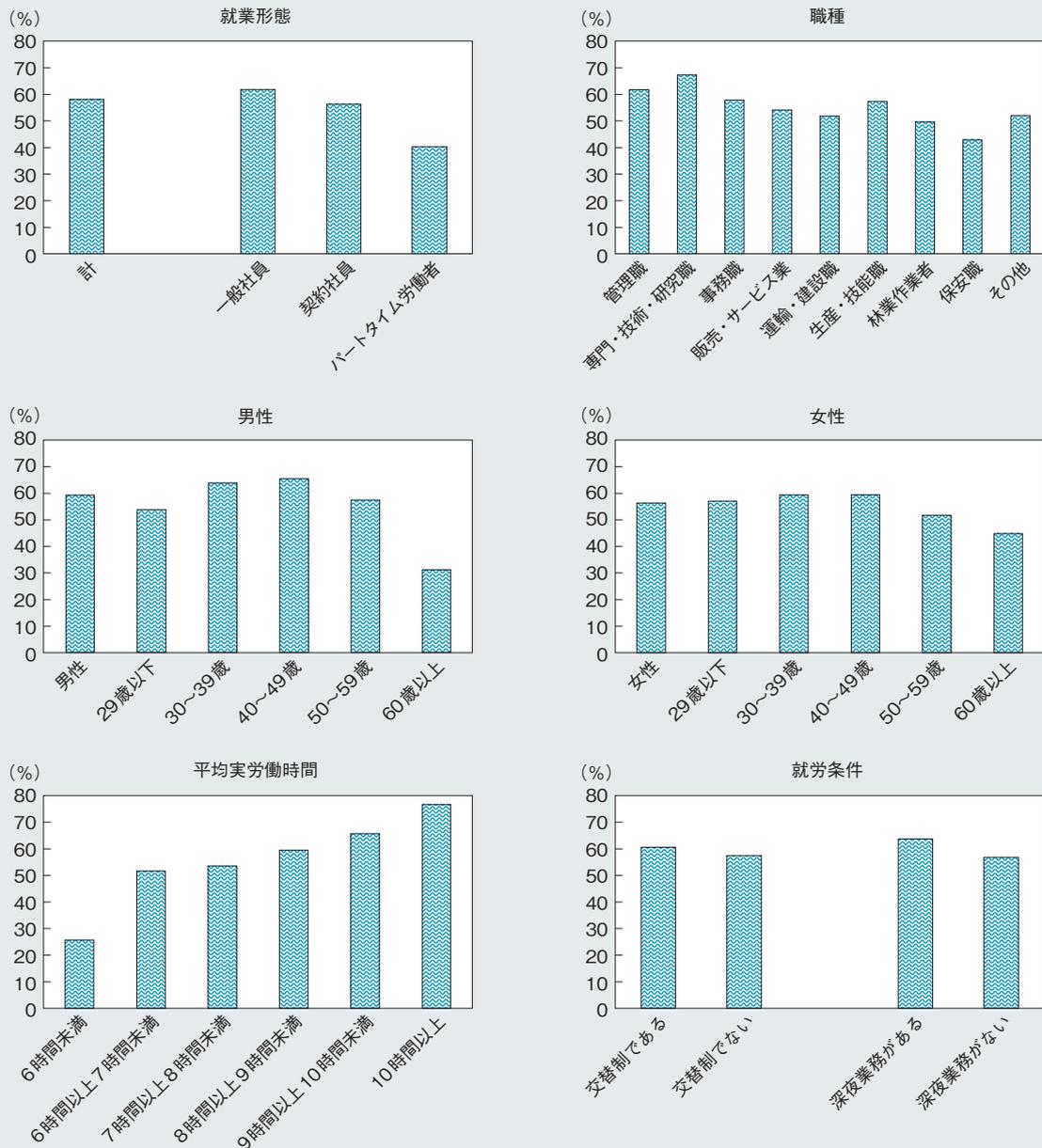
### ● 労働者の不安や悩み・ストレス

次に、働きやすい職場環境の整備に向けて、労働災害などの労働安全面だけではなく、メンタルヘルスなどの労働衛生面からも現状を把握する。

第3-(3)-14図により、2007年における仕事や職業生活に関する強い不安や悩み、ストレスを感じている労働者の割合をみると、労働者全体では58.0%となっている。就業形態別にみると、契約社員56.2%、パートタイム労働者40.3%に対して一般社員は61.8%と高めの水準となっている。また、男女別、年齢階級別にみると、男性59.2%、女性56.3%と男性の方が高くなっており、年齢階級別では30～39歳層が男性63.8%、女性59.3%、40～49歳層で男性65.5%、女性59.4%と男

## 第3-(3)-14図 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスのある労働者割合

仕事や職業生活に不安、悩み、ストレスのある労働者の割合をみると、就業形態別では「一般社員」が高く、職種別では「専門・技術・研究職」「管理職」が高くなっている。性、年齢階層別では、男女とも30歳代、40歳代の働き盛りの世代で高くなっており、また、労働時間は長いほど高く、就労条件は不規則なほど割合が高くなっている。



資料出所 厚生労働省「労働者健康状況報告」(2007年)

(注) 「販売・サービス業」は「商品販売職」、「営業・セールス職」、「サービス職」をまとめたもの。

女ともに30~40歳代の層が高くなっている。職種別では、専門・技術・研究職が67.3%と最も高くなっており、次いで管理職61.8%、事務職57.8%などとなっている。さらに、平均実労働時間が長くなるほどストレスを強く感じるようになり、また、交代制の有無や深夜業務の有無などにより就労条件が不規則になるにつれ、ストレスも感じやすくなるのが分かる。

次に、強い不安や悩み、ストレスの内容(3つ以内の複数回答)をみると、全体では「職場の人間関係の問題」が最も高く38.4%となっており、次いで「仕事の質の問題」が34.8%、「仕事の量の問題」が30.6%となっている(付3-(3)-8表)。

就業形態別では、一般社員では「職場の人間関係の問題」37.7%が最も高いながらも全体の平均を下回っており、「仕事の質の問題」が36.7%、「仕事の量の問題」が32.0%と平均を上回っている。

契約社員では「雇用の安定性の問題」が他の就業形態と比較すると突出して高く36.2%となっており、また、「昇進、昇給の問題」も高く28.7%となっている。パートタイム労働者では「職場の人間関係の問題」が45.8%と最も高くなっている。

性・年齢階級別にみると、男性では49歳以下の層では「仕事の質の問題」が、50歳からは「定年後の仕事、老後の問題」が最も高くなるなど、年齢を重ねるにつれて最も不安、悩み、ストレスを感じる対象に変化がみられることに対して、女性ではどの年代層においても「職場の人間関係の問題」が最も高くなっている。また、「昇進、昇給の問題」や「会社の将来性の問題」は全体的に男性の方が高くなっている。

以上から、我が国の労働者の多くはその職業生活に当たって様々に多くのストレスを感じていることがわかる。

なお、職種別にみると、林業作業者の13.5%、運輸・建設職の10.9%が「事故や災害の経験」と回答している点には留意が必要である。

### ● 今後の取組

新成長戦略では、労働者が安心して働ける職場環境を整備するための具体的な目標として、2020年までに労働災害発生件数を2008年の11万9,291件から3割減らすことを掲げている。

労働災害を根本的に減少させるには、労働安全衛生法令に規定された安全基準の遵守にとどまらず、事業者が職場の危険をあらかじめ評価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労働安全・衛生面におけるリスクアセスメント<sup>226</sup>（以下、単に「リスクアセスメント」という。）の普及・定着を図っており、また、2011年に「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実施している。

リスクアセスメントの普及状況を第3-(3)-15図によりみると、事業所計では2005年の20.4%から2010年には33.8%まで上昇しており、徐々に普及が進んでいることがわかる。事業所規模別では、1,000人以上の事業所では86.6%が導入しているが、10~29人の事業所では29.7%の導入にとどまっており、小規模事業場におけるリスクアセスメントの導入が遅れている。また、業種別では、建設業では2005年の23.3%から2010年には55.9%まで32.6%ポイント、製造業では同22.2%から42.5%まで20.3%ポイント上昇するなど、全ての業種で導入が進んでいるが、情報通信業では16.0%、卸売・小売業では24.8%と未だ低水準にあり、2005年から2010年にかけての上昇幅も小さくなっている。

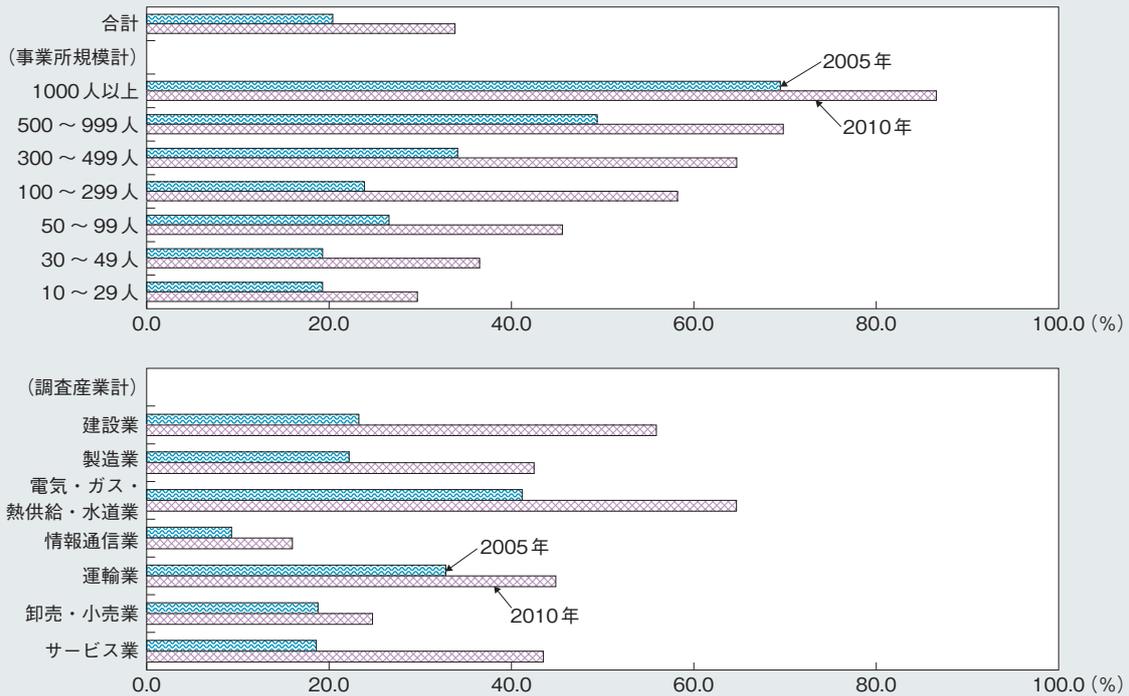
なお、リスクアセスメントを導入した効果を見ると、「職場に存在するリスクの情報を共有することができた」が67.3%、「労働災害やヒヤリ・ハット体験が減少した」が47.1%となるなど、事業所から有効な安全対策として認識されており、今後より一層の普及・定着が望まれる（付3-(3)-9表）。

また、労働衛生面のうちメンタルヘルス対策については、新成長戦略においてメンタルヘルスケアの受けられる事業所割合を100%とすることを目標に掲げている。2010年に（独）労働政策研究・研修機構が行ったメンタルヘルス対策に関する調査では、調査対象事業所のうち56.7%でメンタルヘルス不調者がいると回答されている（付3-(3)-10表）。業種別では医療・福祉で76.6%と最も

<sup>226</sup> リスクアセスメントとは、事業場にある危険性や有害性の特定、リスクの見積り、優先度の設定、リスク低減措置の決定の一連の手順をいい、事業者は、その結果に基づいて適切な労働災害防止対策を講じる必要がある。  
詳細は、以下URL参照。<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei14/>

## 第3-(3)-15図 労働安全・衛生面におけるリスクアセスメントを実施している事業所割合

リスクアセスメントを導入している事業所は全規模、全業種で増加傾向にある。



資料出所 厚生労働省「労働安全衛生基本調査」

(注) サービス業は、2005年は洗濯・理容・美容・浴場業（特殊浴場業を除く）、旅行業、娯楽業、廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業、物品賃貸業、その他の事業サービス業であるが、2010年は廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業、職業紹介・労働者派遣業、その他の事業サービス業である。

高く、次いで情報通信業が73.0%、製造業が67.9%などとなっているが、鉱業、採石業、砂利採取業では3.3%、林業では16.3%となっている。

一方で、メンタルヘルス対策を取り入れている事業所割合を第3-(3)-16図によりみると、全体では50.4%にとどまっている。業種別では電気・ガス・熱供給・水道業が最も高く88.8%、次いで金融業、保険業が75.3%、情報通信業が75.0%となっているものの、生活関連サービス業、娯楽業では27.7%、宿泊業、飲食サービス業では32.1%と低く、特に鉱業、採石業、砂利採取業では僅かに1.6%しかメンタルヘルス対策を行っていない<sup>227</sup>。鉱業、採石業、砂利採取業でメンタルヘルス対策が行われていない背景には、同産業ではそもそもメンタルヘルス不調者が少ないことが理由にあると考えられるが、生活関連サービス業、娯楽業では55.5%、宿泊業、飲食サービス業では59.5%の事業所にメンタルヘルス不調者がおり、対策を取り入れている割合とのギャップが大きくなっている。

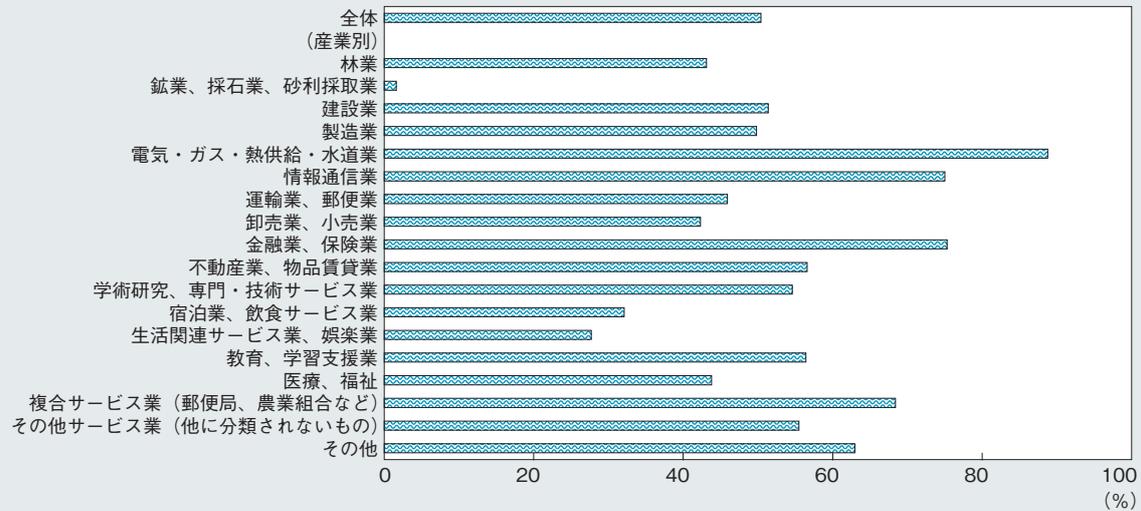
また、事業所ではなく労働組合が行っている取組をみると、メンタルヘルス対策を行っている労働組合は73.5%となっており、「安全衛生委員会（衛生委員会も含む。）の調査審議への参加」が69.8%、「労使協議機関、職場懇談会等での協議」が65.4%と、積極的に企業へ働きかけを行っていることがわかる（付3-(3)-11表）。

第3-(3)-17図により、メンタルヘルス対策として有効な取組をみると、「メンタルヘルスケアに関する問題点を解決するための計画の策定と実施」が90.2%、「地域産業保健センターを活用した対策の実施」が88.8%の事業所から効果があると評価されている。地域産業保健センターは、労働

<sup>227</sup> (独)労働政策研究・研修機構「職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査」(2012年)では、農・漁業を除く全国の従業員10人以上の民間事業所14,000ヶ所を対象とし、郵送による調査票の配布・回収を行ったが、有効回収数5,250件のうち、鉱業、採石業、砂利採取業の割合は0.7%とサンプル数が少ないため、多少の偏りがある可能性があることに留意。

第3-(3)-16図 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合

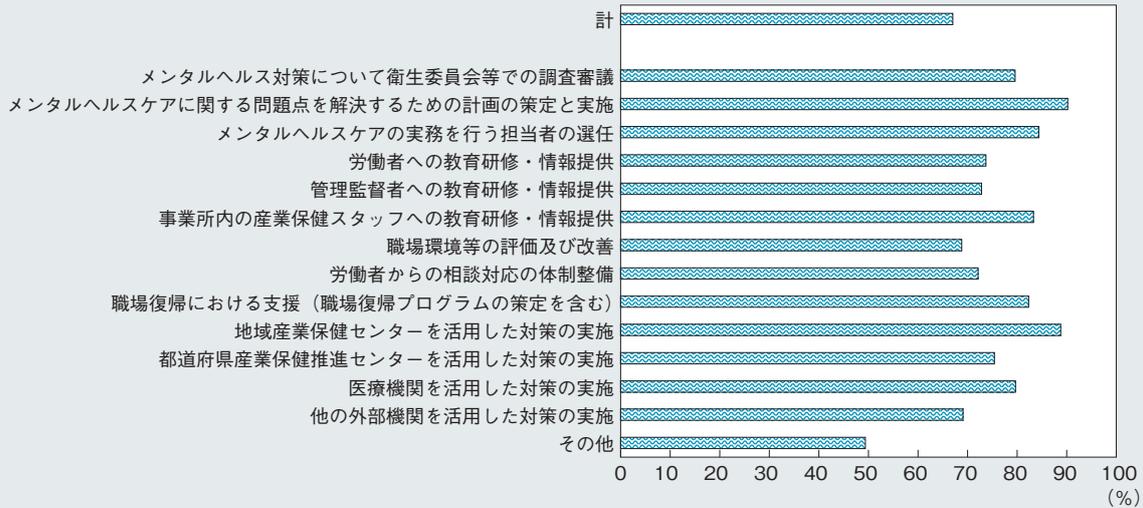
メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合をみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が最も高く、次いで「金融業、保険業」「情報通信業」となっている。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査」(2012年)

第3-(3)-17図 メンタルヘルス対策の効果があると思う取組

メンタルヘルス対策の取組別効果の有無をみると、「メンタルヘルスに関する問題点を解決するための計画



資料出所 厚生労働省「労働者健康状況調査」(2007年)

者数が50人未満の小規模事業場を対象として、健康診断結果に基づく医師の意見聴取等の産業保健サービスを無料で提供している。財務基盤が十分でない小規模事業場においては、メンタルヘルス対策を含めて同センターが提供する専門的サービスが効果的な労働衛生対策となると期待される。

## 安全から元気を起こす戦略について

働くことは国民生活の基本であるが、ひとたび労働災害が発生すれば被災した労働者とその家族に暗い影を落とす。また、企業や産業界、国にとっても大きな損害となるが、依然として、年間10万人を超える労働者が被災し、1,000人を超える方が亡くなっている（2009年）。

このため、厚生労働省では、2011年1月に「安全から元気を起こす懇談会」を立ち上げ、5月に企業における安全活動の活性化と行政による労働災害防止対策の推進を目的とした戦略をまとめた。

### 【安全から元気を起こす戦略の概要】

#### ○目標

- ・新成長戦略「2020年までに労働災害発生件数3割削減」を実現
- ・安全な職場を築くことで、企業の生産性の向上はもとより、働く方の能力向上や働きがいの充実を通じ、『日本の元気』を取り戻す

#### ○企業における安全活動を活性化する戦略

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

- ① 「安全プロジェクト」を立ち上げる
- ② 市場におけるインセンティブをつくる

戦略2 企業の安全活動の活性化を支援

- ① 企業における安全文化を醸成
- ② 安全の現場力を維持・向上

戦略3 人材が生き生き活躍する職場づくり

- ① 中小企業における若者の安全教育を支援
- ② 大学等における安全教育の実施
- ③ 将来の労働力を支える女性や高齢者が活躍していくための職場づくり

戦略4 安全に対する意欲を呼び起こす公共工事を推進

### あんぜんプロジェクト

「安全プロジェクト」では、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。

#### ○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。

○死亡災害の増加等の緊急な課題への対応

- ① 墜落・転落災害の防止徹底
- ② 交通労働災害防止対策
- ③ 熱中症対策
- ④ 林業における労働災害防止対策
- ⑤ サービス産業における労働災害防止対策

○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（東日本大震災復旧・復興工事安全プロジェクト）

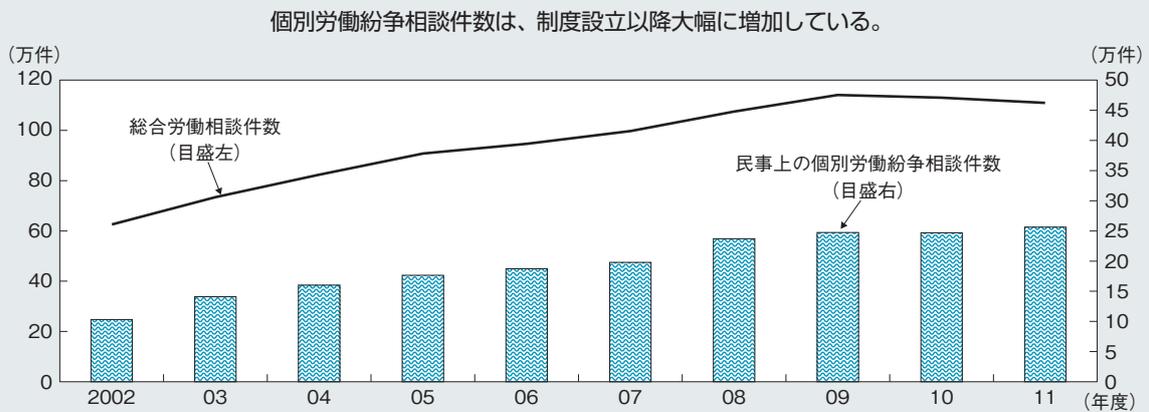
### 3 ディーセント・ワーク実現に向けたその他の課題

● 増加する個別労働紛争

厚生労働省では、労働基準関係法令の履行確保の取組みのほか、解雇や職場でのいじめ・嫌がらせなどの民事上のトラブルを解決するための制度として個別労働紛争解決制度を設けている<sup>228</sup>。第3-(3)-18図は、都道府県労働局や労働基準監督署の「総合労働相談コーナー」に寄せられた総合労働相談件数と民事上の個別労働紛争に係る相談件数の推移であるが、総合労働相談件数は2008年度に100万件を超え、2011年度には前年度比1.8%減の110万9,454件となった。また、個別労働紛争に係る相談は過去最高の25万6,343件となった。その内訳は、解雇に関する相談がもっとも多く5万7,785件、次いでいじめ・嫌がらせに関する相談が4万5,939件、その他の労働条件が3万7,575件、労働条件の引き下げが3万6,849件となっている（付3-(3)-12表）。

なお、個別労働紛争処理システムとしては、都道府県労働局のあっせんのほか、労働委員会や労政主管部局でもあっせんの制度を設けており、また、2006年4月からは労働審判制度も実施されているが、各種個別紛争処理システムの実績を比較すると、都道府県労働局のあっせんが件数的には最も多く2011年度には6,510件となり、広い範囲の個別労働紛争を拾い上げていることが窺われる（付

第3-(3)-18図 個別労働紛争相談件数の推移



<sup>228</sup> 人事労務管理の個別化や雇用形態の多様化等に伴い、労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争（個別労働紛争）が増加していることにかんがみ、これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、2001年に「個別労働紛争関係の解決の促進に関する法律」が施行され、都道府県労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会のあっせん制度等が設立された。

3-(3)-13表)。

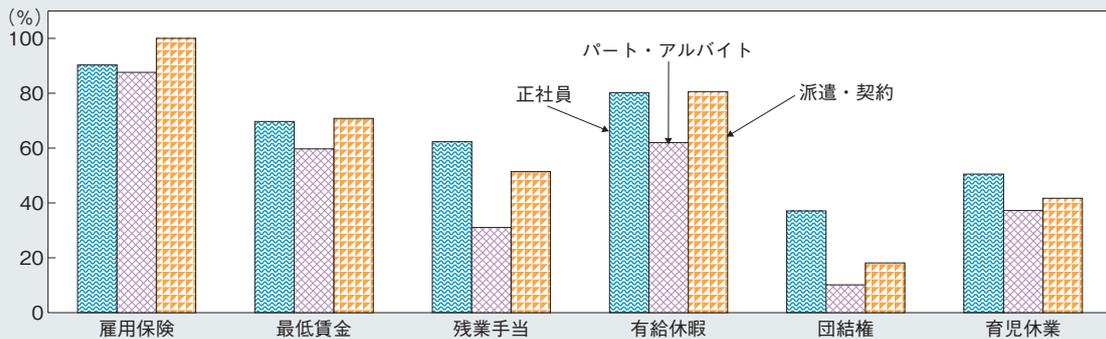
一方、前掲第1-(6)-7図により、労働組合員数が1990年代中頃から減少傾向にあり、推定組織率も低下傾向にあることをみたが、全国の労働委員会が調整した集団的労使紛争件数は、1980年以降は減少傾向にあったが、1990年代中頃からは概ね横ばいで推移しており、2010年は566件となった(付3-(3)-14表)。集団的労使紛争は、バブル崩壊やアジア通貨危機、リーマンショックの年には増加するなど、景気動向の影響を受けて増減している。

### ●労働者の権利の理解に関する状況

第3-(3)-19図により、雇用形態別に労働に関する権利の認知状況をみると、権利によって認知度のばらつきが大きく、特にパート・アルバイトではどの項目においても正社員や契約社員・派遣社員に比べて認知度が低くなっている。項目別にみると、雇用保険については全体的に認知度が高く、契約社員・派遣社員では100.0%となっているものの、労働組合の団結権についてはいずれの雇用形態においても低く、正社員でも37.1%しか認知していない。

第3-(3)-19図 雇用形態別にみた労働に関する権利の認知状況

労働に関する権利の認知状況を雇用形態別にみると、権利によって認知度のばらつきが大きい。また、パート・アルバイトでは、いずれについても正社員や契約社員・派遣社員に比べて認知度が低い。



資料出所 厚生労働省「今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会報告書」

(注) 佐藤博樹「権利理解と労働組合-組合効果のアピールを-」(『バランスのとれた働き方-不均衡からの脱却-』、エイデル研究所、2008年。)から作成したもの。

## 知って役立つ労働法

近年、非正規労働者の増加、就業形態の多様化、労働組合の推定組織率の低下など、労働者のおかれている環境は大きく変化しています。こうしたなか、解雇やいじめ・いやがらせなどの労働相談が増加するとともに、各種調査において労働関係法制度をめぐる知識、特に労働者の権利の認知度が全般的に低い状況が見られます。例えば、パート・派遣社員などの4割が募集時と実際の労働条件が異なる経験があり、また、労働者が不当な取扱いを受けた際の行動としては「何もしなかった」、「転職した・辞めた」の順に多く、公的機関へ相談した割合はわずかとなっています\*1。

労働者自身が労働法の基礎的な知識を理解していない場合、労働者としての権利を行使することが困難であり、そもそも権利が守られているか否かの判断すらできません。

\*1 「今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会」アンケート調査より。

こうした状況を踏まえ、厚生労働省では、2010年9月、既に働いている方だけではなく、就職を控えた学生や若者も念頭に、今後働く上で知っておくべき労働法をまとめたハンドブックとして「知って役立つ労働法～働く時に必要な基礎知識～」を作成しました。

このテキストでは、労働基準法や労働組合法をはじめ、男女雇用機会均等法、最低賃金法といった様々な労働法により定められている労働者の権利や働く際のルールをわかりやすく解説するとともに、解雇やパワーハラスメント、セクシャルハラスメントなどのトラブルがあった場合の対処法、相談先についても記載しています。

これから働き始める学生や若者だけでなく、現在働いている方もぜひご覧ください。

URL : <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000rnos.html>



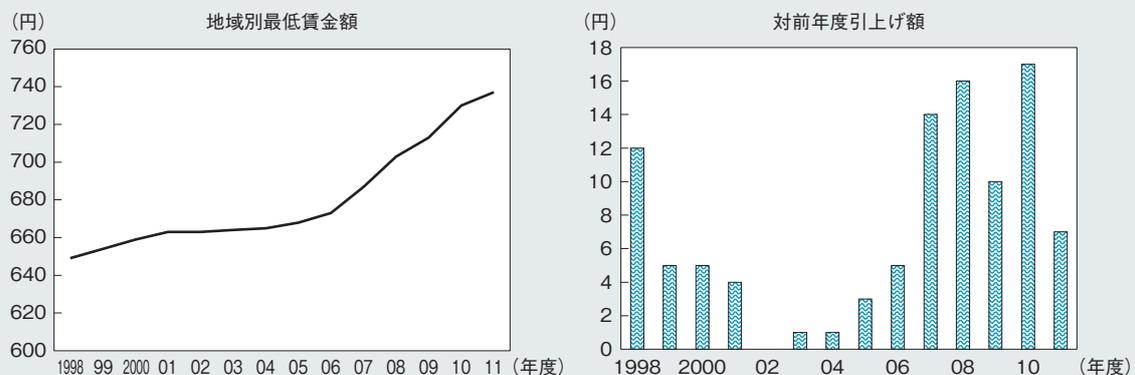
### ● 最低賃金制度に関する取組

地域別最低賃金は、地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して毎年改定されており、新成長戦略では、2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長を前提として、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円を目指すこととしている<sup>229</sup>。第3-(3)-20図により、地域別最低賃金の推移をみると、2000年代前半は、厳しい経済・雇用情勢の中で大幅な引上げは見送られてきたが、2007年度以降は、リーマンショック、東日本大震災の影響に配慮しつつ、引上げ額は相対的に大きくなってきており、2011年度は全国加重平均で前年から7円引き上げられ、737円となった。

また、2008年7月に改正された最低賃金法では、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、労働者の生計費を考慮するにあたり、生活保護に係る施策との整合性にも配慮しつつ、地域別最低賃金を決定することとされたが、第3-(3)-21図により、2009年度における地域別最低賃金と生活保護水準を比較すると、11都道府県で地域別最低賃金が生活保護水準を下回っ

第3-(3)-20図 地域別最低賃金の推移

地域別最低賃金の推移をみると、2007年以降は対前年引上げ額が大きくなっている。



資料出所 厚生労働省「地域別最低賃金改定状況」等

<sup>229</sup> 厚生労働省では、この目標の円滑な達成に向けて、最低賃金の引上げにより最も影響を受ける中小企業への支援を2011年度から実施している。

