

④ 労働条件・労使関係

(1) 労働条件

労働条件の確保・改善対策

概要

労働条件の確保・改善

全国では、約427万の事業場で約5,209万人の労働者が働いている（資料：平成21年「経済センサス基礎調査」（総務省統計局）より算出）。労働者が安心して働ける職場環境を実現するためには、労働基準法などで定められた労働条件が確保され、また、その向上が図られることが重要である。

そのため、各都道府県に労働局が、全国各地に労働基準監督署が設置されており、労働基準関係法令に基づいて事業場に立ち入り、事業主に対し法令に定める労働時間、安全衛生基準、最低賃金等の法定基準を遵守させるとともに、労働条件の確保・改善に取り組んでいる。

労働条件の確保・改善を図る具体的な方法としては労働基準監督官が事業場に赴くことなどによる定期監督等（毎月一定の計画に基づいて実施する監督のほか、一定の重篤な労働災害又は火災・爆発等の事故について、その原因究明及び同種災害の再発防止等のために行う、いわゆる災害調査等も含む。）及び申告監督（労働者等からの申告に基づいて実施する監督）等がある。

また、労働基準監督官が行った監督指導等の結果、重大又は悪質な法違反が認められた場合には、労働基準監督官は、その刑事責任を追及すべく刑事訴訟法に基づき特別司法警察員として犯罪捜査を行い、検察庁に送検する司法処分を行う。

詳細データ① 監督実施状況の推移

年	臨検監督実施事業場数			監督実施率	違反率
	定期監督等	その他の監督	計		
	件	件	件	%	%
昭和40	191,053	46,717	237,770	10.9	54.4
45	233,946	54,198	288,144	10.8	70.4
50	165,483	40,576	206,059	7.1	65.7
55	167,850	37,060	204,910	6.4	64.2
60	173,438	32,777	206,215	5.9	58.9
平成2	156,401	22,728	179,129	4.8	57.7
3	138,286	20,376	158,662	3.6	56.9
4	154,109	22,298	176,407	4.1	58.6
5	164,405	25,283	189,688	4.4	56.3
6	162,366	26,476	188,842	4.3	56.7
7	175,875	27,036	202,911	4.7	58.8
8	164,611	26,281	190,892	4.4	54.0
9	145,041	27,138	172,179	3.8	55.7
10	153,563	32,534	186,097	4.1	54.6
11	146,160	34,097	180,257	4.0	59.7
12	147,773	37,091	184,864	4.1	58.8
13	134,623	39,068	173,691	3.8	63.4
14	131,878	41,236	173,114	3.8	62.7
15	121,031	43,474	164,505	3.6	65.6
16	122,793	42,835	165,628	3.6	67.1
17	122,734	41,407	164,141	3.7	66.3
18	118,872	42,186	161,058	3.6	67.4
19	126,499	42,234	168,733	4.1	67.9
20	115,993	43,097	159,090	3.9	68.5
21	100,535	46,325	146,860	3.6	65.0
22	128,959	45,574	174,533	4.3	66.7
23	132,829	42,703	175,532	4.1	67.4
24	134,295	39,225	173,520	4.1	68.4
25	140,499	37,634	178,133	4.2	68.0
26	129,881	36,568	166,449	3.9	69.4
27	133,116	36,120	169,236	4.0	69.1

資料：厚生労働省労働基準局調べ。

- (注) 1. 違反率は定期監督等実施事業場のうち違反のあった事業場の割合である。
2. 年表示における、40は年度、その他は暦年による。

④

労働条件・労使関係

詳細データ② 申告処理状況の推移

年	要処理分		前年よりの繰越し		当年受理	
	件数	前年対比	件数	前年対比	件数	前年対比
		%		%		%
昭和61	27,634	94.6	4,968	95.9	22,666	94.3
62	24,380	88.2	4,263	85.8	20,117	88.8
63	20,581	84.4	3,609	84.7	16,972	84.4
平成元	16,502	80.2	2,913	80.7	13,790	81.3
2	15,088	91.4	2,451	84.1	12,637	91.6
3	15,260	101.1	2,247	91.7	13,013	103.0
4	18,706	122.6	2,439	108.5	16,267	125.0
5	23,462	125.4	3,300	135.3	20,162	123.9
6	24,964	106.4	4,574	138.6	20,390	101.1
7	25,386	101.7	4,538	99.2	20,848	102.2
8	25,537	100.6	4,043	89.1	21,494	103.1
9	27,850	109.1	4,433	109.6	23,417	108.9
10	33,554	120.5	4,758	107.3	28,796	123.0
11	35,352	105.4	6,123	128.7	29,229	101.5
12	38,743	109.6	5,764	94.1	32,979	112.8
13	41,444	107.0	6,488	112.6	34,956	106.0
14	43,898	105.9	6,422	99.0	37,476	107.2
15	46,009	104.8	6,954	108.3	39,055	104.2
16	43,423	94.4	6,795	97.7	36,628	93.8
17	41,003	94.4	6,072	89.4	34,931	95.4
18	40,234	98.1	5,442	89.6	34,792	99.6
19	40,254	100.0	4,724	86.8	35,530	102.1
20	44,432	110.4	5,145	108.9	39,287	110.6
21	48,448	109.0	5,976	116.2	42,472	108.1
22	44,736	92.3	6,588	110.2	38,148	89.8
23	41,047	91.8	5,784	87.8	35,263	92.4
24	37,253	90.8	5,901	102.0	31,352	88.9
25	34,322	92.1	5,004	84.8	29,318	93.5
26	31,709	92.4	4,620	92.3	27,089	92.4
27	30,381	95.8	4,119	89.2	26,280	97.0

資料：厚生労働省労働基準局調べ。

詳細データ③ 主要業種別司法事件数の推移

年	全業種	製造業	建設業	商業
昭和40	1,126 (100.0)	485 (43.1)	406 (36.1)	23 (2.0)
45	1,726 (100.0)	524 (30.4)	815 (47.2)	49 (2.8)
50	1,363 (100.0)	410 (30.0)	639 (46.9)	49 (3.6)
55	1,531 (100.0)	407 (26.6)	780 (51.0)	78 (5.1)
60	1,328 (100.0)	424 (31.9)	626 (47.1)	75 (5.6)
平成 2	1,270 (100.0)	325 (25.6)	710 (55.9)	56 (4.4)
6	1,240 (100.0)	324 (26.1)	654 (52.7)	57 (4.6)
7	1,310 (100.0)	324 (24.7)	681 (52.0)	76 (5.8)
8	1,411 (100.0)	349 (24.7)	735 (52.1)	87 (6.2)
9	1,264 (100.0)	247 (19.5)	676 (53.5)	83 (6.6)
10	1,209 (100.0)	298 (24.6)	589 (48.7)	83 (6.9)
11	1,262 (100.0)	316 (25.0)	597 (47.3)	87 (6.9)
12	1,385 (100.0)	342 (24.7)	637 (46.0)	102 (7.4)
13	1,346 (100.0)	315 (23.4)	624 (46.4)	106 (7.9)
14	1,328 (100.0)	322 (24.2)	568 (42.8)	121 (9.1)
15	1,399 (100.0)	346 (24.7)	593 (42.4)	122 (8.7)
16	1,339 (100.0)	312 (23.3)	571 (42.6)	113 (8.4)
17	1,290 (100.0)	303 (23.5)	525 (40.7)	106 (8.2)
18	1,219 (100.0)	286 (23.5)	470 (38.6)	97 (8.0)
19	1,277 (100.0)	308 (24.1)	458 (35.9)	122 (9.6)
20	1,227 (100.0)	295 (24.0)	484 (39.4)	92 (7.5)
21	1,110 (100.0)	285 (25.7)	375 (33.8)	114 (10.3)
22	1,157 (100.0)	268 (23.2)	400 (34.6)	102 (8.8)
23	1,064 (100.0)	253 (23.8)	352 (33.1)	98 (9.2)
24	1,133 (100.0)	260 (22.9)	406 (35.8)	97 (8.6)
25	1,043 (100.0)	231 (22.1)	369 (35.4)	79 (7.6)
26	1,036 (100.0)	215 (20.8)	392 (37.8)	96 (9.3)
27	966 (100.0)	241 (24.9)	336 (34.8)	85 (8.8)

資料：厚生労働省労働基準局調べ。

(注) 括弧内は、全業種中に占める割合である。

労働時間対策

概 要

主な労働時間対策（平成27年度）

法定労働時間の遵守徹底

- 監督指導、集団指導等の実施
（法定労働時間：1日8時間、1週40時間（特例措置対象事業場にあつては1週44時間））

所定外労働の削減

- 時間外労働時間の限度基準の遵守の指導

（限度基準）

期 間	限度時間	期 間	限度時間	期 間	限度時間
1週間	15時間	1箇月	45時間	1年	360時間
2週間	27時間	2箇月	81時間		
4週間	43時間	3箇月	120時間		

※1年単位の変形労働時間制の場合は、別の基準が適用される。

- 所定外労働削減要綱による啓発指導

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

- 「労働時間等見直しガイドライン」（労働時間等設定改善指針）の周知啓発
「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の趣旨を踏まえた「労働時間等見直しガイドライン」の周知啓発
- 職場意識改善助成金の支給
労働時間等の設定改善に積極的に取り組む中小企業事業主に対する助成
- 働き方・休み方改善コンサルタントによる支援
都道府県労働局において労働時間等の設定改善に関するコンサルティング

労働時間等の設定の改善

- 労働時間、始業・終業の時刻、休日数、年次有給休暇の日数や時季等の労働時間等に関する事項の設定を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ものへ改善すること
- 事業主は、労働時間等の設定の改善を図るため、必要な措置を講ずるよう努めなければならない
- 国は、事業主等に対し援助等を行うとともに、必要な施策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない

労働時間等設定改善指針の策定

事業主等が労働時間等の設定を改善するという努力義務に適切に対処できるよう、具体的取組を進める上で参考となる事項を掲げるもの

労働時間等設定改善委員会

- 労使間の話し合いの機会を整備するため労働時間等設定改善委員会を設置
- 一定の要件を充たす委員会には、労使協定代替効果、届出免除といった労働基準法の適用の特例

労働時間等設定改善実施計画

2以上の事業主が共同して作成し、大臣承認を受けた場合、計画内容の独禁法違反の有無を関係大臣が公正取引委員会と調整

「労働時間等見直しガイドライン」

(労働時間等設定改善指針)のポイント

1 基本的な考え方

- 労働時間等の見直しを含めた仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、
 - 少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようし、我が国の社会を持続可能で確かなものとするために必要な取組であるとともに、
 - 企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるもの
- 経営者自らが主導して、職場風土改革のための意識改革等に努めることが重要
- 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定められた社会全体の目標の内容も踏まえ、各企業の実情に応じて仕事と生活の調和の実現に向けて計画的に取り組むことが必要
 (社会全体の目標値) ○「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2020年までに5割減」
 ○「年次有給休暇取得率を2020年までに70%に引き上げる」など

2 仕事と生活の調和の実現のために重要な取組

- 労使間の話し合いの機会の整備
 - 労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会の整備 等
- 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備
 - 取得の呼びかけ等による取得しやすい雰囲気づくり
 - 計画的な年次有給休暇の取得
 - 年次有給休暇の取得状況を確認する制度の導入
 - 取得率の目標設定の検討 等
- 所定外労働の削減
 - 「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
 - 長時間労働の抑制(長時間労働が恒常的なものにならないようにする等) 等
- 労働者各人の健康と生活への配慮
 - 特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者
 - 育児・介護を行っている労働者
 - 単身赴任中の労働者
 - 自発的な職業能力開発を行う労働者 等への配慮

詳細データ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

(時間)

年	日本	アメリカ	イギリス	カナダ	ドイツ	フランス
2009	1733	1775	1633	1704	1289	1399
2010	1754	1786	1629	1707	1310	1404
2011	1747	1796	1607	1707	1315	1407
2012	1765	1797	1634	1720	1300	1403
2013	1746	1795	1655	1715	1291	1389
2014	1741	1796	1663	1713	1302	1387

資料：OECD Database (<http://stats.oecd.org>) “Average annual hours actually worked per worker [Dependent employment]” 2015年12月現在

- (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. 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。

詳細データ② 年次有給休暇の取得状況¹⁾

企業規模・産業・年	1人平均付与日数 ²⁾	1人平均取得日数 ³⁾	取得率 ⁴⁾
平成27年	18.4	8.8	47.6
平成26年	18.5	9.0	48.8
平成25年	18.3	8.6	47.1
平成24年	18.3	9.0	49.3
平成23年	17.9	8.6	48.1
平成27年			
1000人以上	19.3	10.1	52.2
300～999人	18.4	8.7	47.1
100～299人	17.8	8.0	44.9
30～99人	17.6	7.6	43.2
平成27年			
鉱業、採石業、砂利採取業	18.0	10.3	57.0
建設業	18.6	7.1	38.1
製造業	19.1	10.1	52.8
電気・ガス・熱供給・水道業	19.5	13.6	69.8
情報通信業	18.7	10.3	55.0
運輸業、郵便業	18.2	9.3	51.1
卸売業、小売業	18.4	6.4	34.5
金融業、保険業	19.5	9.5	49.0
不動産業、物品賃貸業	17.2	7.3	42.6
学術研究、専門・技術サービス業	18.8	9.7	51.7
宿泊業、飲食サービス業	16.8	5.4	32.2
生活関連サービス業、娯楽業	16.9	6.5	38.2
教育、学習支援業	18.7	7.2	38.6
医療、福祉	16.9	8.6	50.8
複合サービス事業	19.3	6.3	32.4
サービス業(他に分類されないもの)	17.5	8.5	48.8

資料：厚生労働省政策統括官付賃金福祉統計室「就労条件総合調査」

(注) 1) 表中の年は、調査実施年であり、調査対象期間は前年（又は前々会計年度）である。

2) 「付与日数」は、繰越日数を除く。

3) 「取得日数」は、1年間に実際に取得した日数である。

4) 「取得率」は、(取得日数計/付与日数計)×100(%)である。

5) 平成27年調査から「会社企業以外の民営法人」を調査対象に加えた。また、「複合サービス事業」を調査対象に含めた。

④

労働条件・労使関係

賃金対策

概 要

最低賃金制度の概要

1 最低賃金制度とは

最低賃金法に基づき国が賃金の最低額を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度である。

仮に最低賃金額より低い賃金を労使合意の上で定めても、それは最低賃金法により無効とされ、最低賃金額と同額の定めをしたものとみなされる。また、地域別最低賃金額以上の賃金を支払わなかった場合には、50万円以下の罰金が適用される。

2 最低賃金の種類

最低賃金には、産業や職種に関わりなく都道府県内で働くすべての労働者と使用者に適用される「地域別最低賃金」と、特定の産業（電気機械器具製造業、自動車小売業等）の基幹的労働者を対象に、地域別最低賃金よりも高い金額水準で定められる「特定最低賃金」の2種類が設定されている。

3 最低賃金との比較

支払われる賃金と最低賃金額を次の方法により比較を行う。ただし、支払われる賃金のうち、①臨時に支払われる賃金（結婚手当など）、②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）、③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）、④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）、⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）、⑥精皆勤手当、通勤手当及び家族手当は、最低賃金額との比較に当たって算入しないこととされている。

(1) 時間給の場合：時間給 \geq 最低賃金額（時間額）

(2) 日給の場合：日給 \div 1日平均所定労働時間 \geq 最低賃金額（時間額）

(3) 月給の場合：月給 \div 1か月平均所定労働時間 \geq 最低賃金額（時間額）

(4) 上記(1)、(2)、(3)の組み合わせの場合：例えば、基本給が日給制で各手当（職務手当など）が月給制の場合は、それぞれ(2)(3)の式により時間額に換算し、それらを合計したものを最低賃金額（時間額）と比較します。

詳細データ① 地域別最低賃金の全国一覧

	23年度		24年度		25年度		26年度		27年度	
	最低賃金額	発効年月日	最低賃金額	発効年月日	最低賃金額	発効年月日	最低賃金額	発効年月日	最低賃金額	発効年月日
全国加重 平均額 (時間額)	737		749		764		780		798	
北海道	705	平成23年10月6日	719	平成24年10月18日	734	平成25年10月18日	748	平成26年10月8日	764	平成27年10月8日
青森	647	平成23年10月16日	654	平成24年10月12日	665	平成25年10月24日	679	平成26年10月24日	695	平成27年10月18日
岩手	645	平成23年11月11日	653	平成24年10月20日	665	平成25年10月27日	678	平成26年10月4日	695	平成27年10月16日
宮城	675	平成23年10月29日	685	平成24年10月19日	696	平成25年10月31日	710	平成26年10月16日	726	平成27年10月3日
秋田	647	平成23年10月30日	654	平成24年10月13日	665	平成25年10月26日	679	平成26年10月5日	695	平成27年10月7日
山形	647	平成23年10月29日	654	平成24年10月24日	665	平成25年10月24日	680	平成26年10月17日	696	平成27年10月16日
福島	658	平成23年11月2日	664	平成24年10月1日	675	平成25年10月6日	689	平成26年10月4日	705	平成27年10月3日
茨城	692	平成23年10月8日	699	平成24年10月6日	713	平成25年10月20日	729	平成26年10月4日	747	平成27年10月4日
栃木	700	平成23年10月1日	705	平成24年10月1日	718	平成25年10月19日	733	平成26年10月1日	751	平成27年10月1日
群馬	690	平成23年10月7日	696	平成24年10月10日	707	平成25年10月13日	721	平成26年10月5日	737	平成29年10月8日
埼玉	759	平成23年10月1日	771	平成24年10月1日	785	平成25年10月20日	802	平成26年10月1日	820	平成27年10月1日
千葉	748	平成23年10月1日	756	平成24年10月1日	777	平成25年10月18日	798	平成26年10月1日	817	平成27年10月1日
東京	837	平成23年10月1日	850	平成24年10月1日	869	平成25年10月19日	888	平成26年10月1日	907	平成27年10月1日
神奈川	836	平成23年10月1日	849	平成24年10月1日	868	平成25年10月20日	887	平成26年10月1日	905	平成27年10月18日
新潟	683	平成23年10月7日	689	平成24年10月5日	701	平成25年10月26日	715	平成26年10月4日	731	平成27年10月3日
富山	692	平成23年10月1日	700	平成24年11月4日	712	平成25年10月6日	728	平成26年10月1日	746	平成27年10月1日
石川	687	平成23年10月20日	693	平成24年10月6日	704	平成25年10月19日	718	平成26年10月5日	735	平成27年10月1日
福井	684	平成23年10月1日	690	平成24年10月6日	701	平成25年10月13日	716	平成26年10月4日	732	平成27年10月1日
山梨	690	平成23年10月20日	695	平成24年10月1日	706	平成25年10月18日	721	平成26年10月1日	737	平成27年10月1日
長野	694	平成23年10月1日	700	平成24年10月1日	713	平成25年10月19日	728	平成26年10月1日	746	平成27年10月1日
岐阜	707	平成23年10月1日	713	平成24年10月1日	724	平成25年10月19日	738	平成26年10月1日	754	平成27年10月1日
静岡	728	平成23年10月14日	735	平成24年10月12日	749	平成25年10月12日	765	平成26年10月5日	783	平成27年10月3日
愛知	750	平成23年10月7日	758	平成24年10月1日	780	平成25年10月26日	800	平成26年10月1日	820	平成27年10月1日
三重	717	平成23年10月1日	724	平成24年9月30日	737	平成25年10月19日	753	平成26年10月1日	771	平成27年10月1日
滋賀	709	平成23年10月20日	716	平成24年10月6日	730	平成25年10月25日	746	平成26年10月9日	764	平成27年10月8日
京都	751	平成23年10月16日	759	平成24年10月14日	773	平成25年10月24日	789	平成26年10月22日	807	平成27年10月7日
大阪	786	平成23年9月30日	800	平成24年9月30日	819	平成25年10月18日	838	平成26年10月5日	858	平成27年10月1日
兵庫	739	平成23年10月1日	749	平成24年10月1日	761	平成25年10月19日	776	平成26年10月1日	794	平成27年10月1日
奈良	693	平成23年10月7日	699	平成24年10月6日	710	平成25年10月20日	724	平成26年10月3日	740	平成27年10月7日
和歌山	685	平成23年10月13日	690	平成24年10月1日	701	平成25年10月19日	715	平成26年10月17日	731	平成27年10月2日
鳥取	646	平成23年10月29日	653	平成24年10月20日	664	平成25年10月25日	677	平成26年10月8日	693	平成27年10月4日
島根	646	平成23年11月6日	652	平成24年10月14日	664	平成25年11月6日	679	平成26年10月5日	696	平成27年10月4日
岡山	685	平成23年10月27日	691	平成24年10月24日	703	平成25年10月30日	719	平成26年10月5日	735	平成27年10月2日
広島	710	平成23年10月1日	719	平成24年10月1日	733	平成25年10月24日	750	平成26年10月1日	769	平成27年10月1日
山口	684	平成23年10月6日	690	平成24年10月1日	701	平成25年10月10日	715	平成26年10月1日	731	平成27年10月1日
徳島	647	平成23年10月15日	654	平成24年10月19日	666	平成25年10月30日	679	平成26年10月1日	695	平成27年10月4日
香川	667	平成23年10月5日	674	平成24年10月5日	686	平成25年10月24日	702	平成26年10月1日	719	平成27年10月1日
愛媛	647	平成23年10月20日	654	平成24年10月24日	666	平成25年10月31日	680	平成26年10月12日	696	平成27年10月3日
高知	645	平成23年10月26日	652	平成24年10月26日	664	平成25年10月26日	677	平成26年10月26日	693	平成27年10月18日
福岡	695	平成23年10月15日	701	平成24年10月13日	712	平成25年10月18日	727	平成26年10月5日	743	平成27年10月4日
佐賀	646	平成23年10月6日	653	平成24年10月21日	664	平成25年10月26日	678	平成26年10月4日	694	平成27年10月4日
長崎	646	平成23年10月12日	653	平成24年10月24日	664	平成25年10月20日	677	平成26年10月1日	694	平成27年10月7日
熊本	647	平成23年10月20日	653	平成24年10月1日	664	平成25年10月30日	677	平成26年10月1日	694	平成27年10月17日
大分	647	平成23年10月20日	653	平成24年10月4日	664	平成25年10月20日	677	平成26年10月4日	694	平成27年10月17日
宮崎	646	平成23年11月2日	653	平成24年10月26日	664	平成25年11月2日	677	平成26年10月16日	693	平成27年10月16日
鹿児島	647	平成23年10月29日	654	平成24年10月13日	665	平成25年10月27日	678	平成26年10月19日	694	平成27年10月8日
沖縄	645	平成23年11月6日	653	平成24年10月25日	664	平成25年10月26日	677	平成26年10月24日	693	平成27年10月9日

④

労働条件・労使関係

詳細データ② 最低賃金の履行確保を主眼とする監督指導結果

監督指導結果の推移（平成15年～平成28年 全国計）

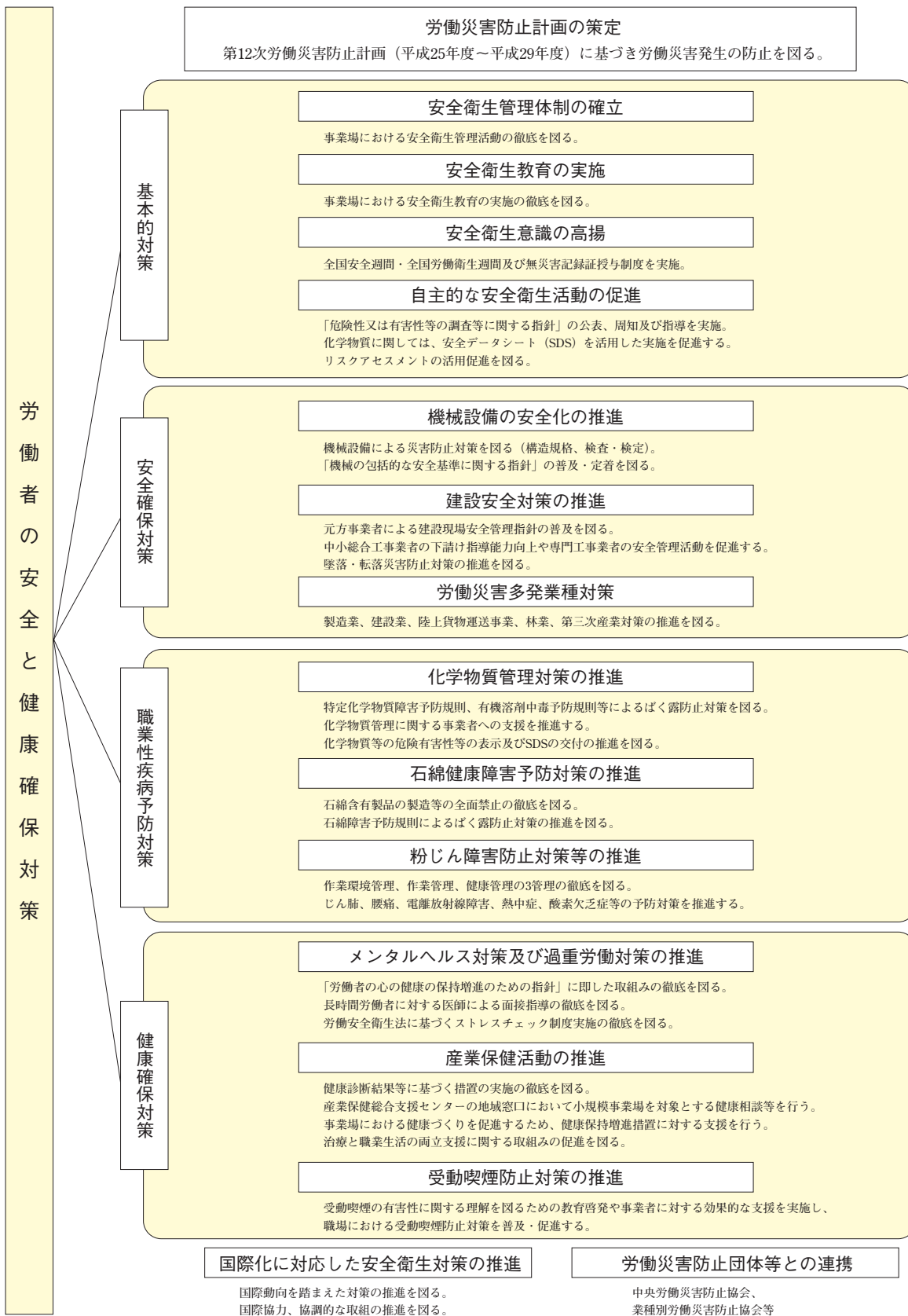
事項別 年	法違反の状況			法違反事業場の認識状況			最賃未満労働者の状況		
	監督実施 事業場数 (A)	最賃支払 義務違反 事業場数 (B)	割合 (B) / (A)	適用され る最賃額 を知って いる	金額は知ら ないが、最賃が 適用されること は知っている	最賃が適用 されること を知らな かった	監督実施 事業場の 労働者数 (C)	最賃未 満労働者 数 (D)	割合 (D) / (C)
15	14,016 件	1,283 件	9.2 %	24.6 %	60.8 %	14.6 %	204,208 人	4,363 人	2.1 %
16	13,080	860	6.6	29.1	52.7	18.3	197,402	2,723	1.4
17	12,337	678	5.5	30.2	53.1	16.7	178,757	2,321	1.3
18	11,820	753	6.4	30.9	50.5	18.6	177,086	2,087	1.2
19	10,700	731	6.8	32.6	51.8	15.6	149,523	2,376	1.6
20	20,362	1,399	6.9	33.4	56.0	10.7	299,402	4,241	1.4
21	19,550	1,318	6.7	34.7	56.5	8.8	310,782	4,081	1.3
22	9,743	833	8.5	32.5	59.7	7.8	150,126	3,393	2.3
23	13,559	1,055	7.8	34.2	57.6	8.2	192,080	3,482	1.8
24	14,398	1,481	10.4	41.3	51.8	6.9	201,362	5,275	2.6
25	13,644	1,139	8.3	36.9	55.4	7.7	185,260	4,056	2.2
26	13,946	1,343	9.6	40.9	50.7	8.4	190,386	4,079	2.1
27	13,975	1,491	10.7	39.6	51.5	8.9	182,548	5,716	3.1
28	12,925	1,715	13.3	39.4	51.7	8.9	166,570	5,590	3.4

(注) 各年とも1～3月の間の結果である。

労働者の安全と健康を確保するための施策

詳細資料①

安全衛生施策の体系



詳細資料② 職場におけるメンタルヘルス対策

I 制度的枠組

1 労働安全衛生法令の措置

- (1) 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）と面接指導を実施すること。（平成27年12月1日施行）
- (2) 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。
- (3) 衛生委員会等において、メンタルヘルス対策の樹立に関して調査審議をすること。

2 事業者が取り組むべき措置

- (1) 労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の創設（平成26年6月公布、平成27年12月施行）
ストレスチェック制度は、一次予防（労働者のメンタルヘルス不調の未然防止）を主な目的とし、労働者自身のストレスへの気づきを促すとともに、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげるために、以下の事項を定めている。

- 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者^{*1}による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）^{*2}を行わなければならないこと。
- 検査結果は、検査を実施した医師等から直接本人に通知され、あらかじめ本人の同意を得ないで、検査結果を事業者に提供してはならないこと。
- 事業者は、検査結果の通知を受けた労働者のうち、厚生労働省令で定める要件^{*3}に該当する労働者から申出があったときは、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならないこと。
- 事業者は、申出を理由として、不利益な取扱いをしてはならないこと。
- 事業者は、面接指導の結果に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴き、その意見を勘案し、必要があると認めるときは、就業上の措置^{*4}を講じなければならないこと。
- 厚生労働大臣は、事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表すること。

- ※1 ストレスチェックの実施者は、医師、保健師のほか、一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士とする。
- ※2 検査項目は、「職業性ストレス簡易調査票」(57項目による検査)を標準的な項目とする。検査の頻度は、1年ごとに1回とする。
- ※3 要件は、高ストレス者であって面接指導を受ける必要があると実施者が認めた者とする。
- ※4 就業上の措置とは、労働者の実情を考慮し、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を行うこと。

- (2) 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を策定（平成18年3月公示、平成27年11月改正）
指針では、事業者が講ずるメンタルヘルスケアの原則的な実施方法として、次の事項を示している。

- 1 衛生委員会等における調査審議
- 2 心の健康づくり計画の策定
- 3 4つのメンタルヘルスケアの推進
 - (1) セルフケア
 - (2) ラインによるケア
 - (3) 事業場内産業保健スタッフ等によるケア
 - (4) 事業場外資源によるケア
- 4 メンタルヘルスケアの具体的進め方
 - (1) 教育研修・情報提供
 - (2) 職場環境等の把握と改善
 - (3) メンタルヘルス不調への気付きと対応
 - (4) 職場復帰における支援
- 5 個人情報保護への配慮
- 6 心の健康に関する情報を理由とした不利益な取扱いの防止
- 7 小規模事業場における取組の留意事項

※事業外資源：事業場外でメンタルヘルスケアへの支援を行う機関及び専門家をいう。

- (3) 「職場における自殺の予防と対応」（自殺予防マニュアル）を策定（平成20年9月改訂）
- (4) 「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」を策定（平成24年7月改訂）

3 都道府県労働局、労働基準監督署による指導

事業場に対して、上記指針等に即した取組みを指導。

II 職場におけるメンタルヘルス対策促進のための国の支援措置

1 総合的支援

産業保健総合支援センターによる支援

メンタルヘルス不調の予防から早期発見と適切な対応、休業者の職場復帰に至るまで、事業者の取り組むメンタルヘルス対策に対して総合的な支援を実施

- ① 事業者からの相談対応
- ② 個別事業場に対する訪問支援（ストレスチェック制度導入支援を含む）
- ③ 職場復帰プログラムの作成支援
- ④ 管理監督者に対する教育 等を実施

2 情報の提供

メンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を開設（平成21年10月、<http://kokoro.mhlw.go.jp/>）

職場のメンタルヘルス対策に関する総合的な情報提供を実施

3 その他

- (1) 産業保健総合支援センターにおいて、産業保健スタッフ等に対するメンタルヘルスに関する研修を実施
- (2) 全国に設置した地域窓口（地域産業保健センター）において、産業保健体制が不十分な小規模事業場に対する支援を実施
- (3) 厚生労働省における「こころほっとライン」を開設し、労働者や人事労務担当者がメンタルヘルス不調等に関して相談できる機会を確保

詳細資料③ 事業場における治療と職業生活の両立

がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎などの治療が必要な疾病を抱える労働者に対して、事業場において適切な就業上の措置や治療に対する配慮が行われるよう、事業場における取組をまとめたガイドラインを平成28年2月に策定。

背景・現状

- 治療技術の進歩により、「不治の病」から「長く付き合う病気」に変化
(例：がん5年相対生存率が向上 平成5～8年53.2% → 平成15～17年58.6%)
 - 仕事をしながら治療を続けることが可能な状況
(例：仕事をしながら、がんで通院している者が多数 平成22年32.5万人)
 - 仕事上の理由で適切な治療を受けることができないケースがみられる
(例：糖尿病患者の約8%が通院を中断、その理由は「仕事(学業)のため、忙しいから」が最多の24%)
- ⇒疾病に罹患した労働者の治療と職業生活の両立が重要な課題
- 治療と職業生活の両立に悩む事業場が少なくない
(例：従業員が私傷病になった際、企業が従業員の適正配置や雇用管理等に苦慮する事業所90%)
- ⇒事業場が参考にできるガイドラインの必要性

治療と職業生活の両立支援を行うための環境整備

- 労働者や管理職に対する研修等による意識啓発
- 労働者が安心して相談・申出を行える相談窓口の明確化
- 短時間の治療が定期的に繰り返される場合などに対応するため、時間単位の休暇制度、時差出勤制度などの検討・導入
- 主治医に対して業務内容等を提供するための様式や、主治医から就業上の措置等に関する意見を求めるための様式の整備
- 事業場ごとの衛生委員会等における調査審議

治療と職業生活の両立支援の進め方

- ① 労働者が事業者へ申出
 - ・労働者から、主治医に対して、一定の書式を用いて自らの業務内容等を提供
 - ・それを参考に主治医が、一定の書式を用いて症状、就業の可否、時短等の望ましい就業上の措置、配慮事項を記載した書面を作成
 - ・労働者が、主治医に作成してもらった書面を、事業者へ提出
 - ② 事業者が産業医等の意見を聴取
 - ・事業者は、労働者から提出された主治医からの情報を、産業医等に提供し、就業上の措置、治療に対する職場での配慮に関する意見を聴取
 - ③ 事業者が就業上の措置等を決定・実施
 - ・事業者は、主治医、産業医等の意見を勘案し、労働者の意見も聴取した上で、就業の可否、就業上の措置(作業の転換等)、治療に対する配慮(通院時間の確保等)の内容を決定・実施
- ※その際には、上記の具体的な支援内容をまとめた「両立支援プラン」の作成が望ましい

詳細資料④ 「過重労働による健康障害防止のための総合対策」の概要

(平成14年2月策定、平成28年4月改定)

過重労働による健康障害防止のためには、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に関する措置を適切に実施することが重要である。このため、「過重労働による健康障害を防止するための事業者が講ずべき措置」を定めるとともに、国が行う周知徹底、指導等の所要の措置をとりまとめ、これらにより過重労働による健康障害を防止することを目的とするものである。

過重労働による健康障害を防止するために事業者が講ずべき措置

(1) 時間外・休日労働時間の削減

- 36協定締結時における「限度基準」の遵守
- 労働時間の適正な把握 等

(2) 年次有給休暇の取得促進

(3) 労働時間等の設定の改善

(4) 労働者の健康管理に係る措置の徹底

- ①健康管理体制の整備、健康診断の実施等
 - ・産業医、衛生管理者、衛生推進者等の選任及びその者による健康管理の実施
 - ・衛生委員会の設置等健康管理体制の整備
 - ・健康診断及びその事後措置の確実な実施 等
- ②長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等
 - ・医師による面接指導の実施及びその事後措置等の実施
 - ・面接指導等を実施するための手続等の整備
 - ・小規模事業場における面接指導等の実施を促進するための地域産業保健センターの活用
- ③過重労働による業務上の疾病を発生させた場合の原因の究明及び再発防止

国が行う所要の措置

- 36協定における時間外労働の限度時間に係る窓口指導等
- 時間外・休日労働が月45時間を超えているおそれのある事業場を対象とした監督指導等
- 過重労働による業務上の疾病が発生した場合の再発防止対策を徹底するための指導等

詳細資料⑤ 快適な職場環境づくり

事業者は、法律（労働安全衛生法）で快適な職場環境を形成するよう努めなければならないとされています。

快適職場指針の概要

- 1 講ずる措置の内容
 - (1) 不快と感じることがないように、作業環境を適切に維持管理する。
 - (2) 心身の負担を軽減するため、不自然な姿勢での作業や相当の筋力を必要とする作業等について、作業方法を改善する。
 - (3) 疲労やストレスを効果的に癒すことのできる休憩室等を設置・整備する。
 - (4) 洗面所、トイレ等職場生活で必要となる施設等を清潔で使いやすい状態に維持管理する。
- 2 考慮すべき事項
 - (1) 快適な職場環境を形成、維持管理するための継続的かつ計画的な取組のために必要な措置を講ずる。
 - (2) 作業者の意見ができるだけ反映されるよう必要な措置をとる。
 - (3) 年齢等、個人差に配慮する。
 - (4) 職場に潤いを持たせ、緊張をほぐすよう配慮する。

4

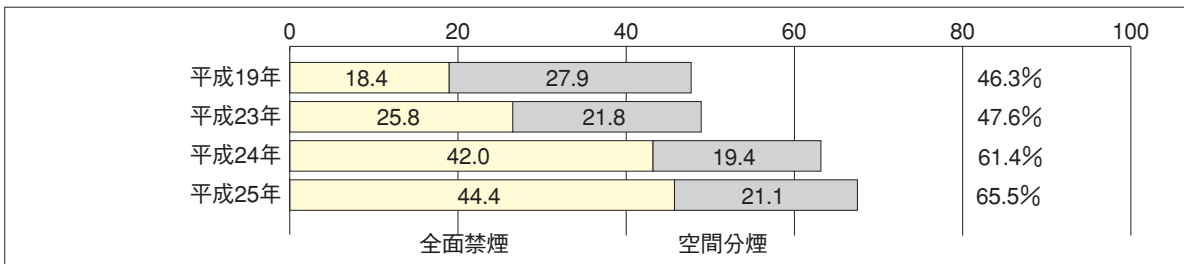
労働条件・労使関係

詳細資料⑥ 職場の受動喫煙防止対策

平成27年6月1日に施行された「労働安全衛生法の一部を改正する法律」（平成26年法律第82号）により、労働者の健康保持増進の観点から、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を講じるよう努めることが事業者に求められています。

職場における受動喫煙防止対策の取組み状況ですが、平成25年労働安全衛生調査（実態調査）によると、全面禁煙又は空間分煙としている事業場の割合は、65.5%となっており、過去の同様の調査と比較して増加しています。

○全面禁煙又は空間分煙の措置を講じている事業場の割合



資料：厚生労働省政策統括官付賃金福祉統計室「労働安全衛生に関する調査」

厚生労働省では、事業者の受動喫煙防止対策の取組みを促進するため、以下の支援を実施しています。

○厚生労働省が実施する職場の受動喫煙防止対策に関する支援

- 1 受動喫煙防止対策助成金
 - 対象事業主：すべての業種の中小企業事業主
 - 助成対象：喫煙室等の設置のための費用
 - 助成率、助成額：受動喫煙防止対策のための費用の1/2（上限200万円）
- 2 技術的な相談窓口・説明会（無料）
 - 各種相談について、専門家による電話相談を実施（希望に応じて実地で指導）
 - 経営者や安全衛生担当者を対象とした受動喫煙防止対策に関する説明会を実施
 - 企業や団体の会合・研修に講師を派遣し、受動喫煙に関する事項について説明
- 3 たばこ煙の測定機器の貸出し（無料）
 - たばこ煙の濃度や喫煙室の換気の状態を測定する機器を貸出
 - 依頼者の希望に応じて、貸出機器の使い方や評価方法を電話・実地で説明

詳細資料⑦ 機械の包括的な安全基準に関する指針（概要）

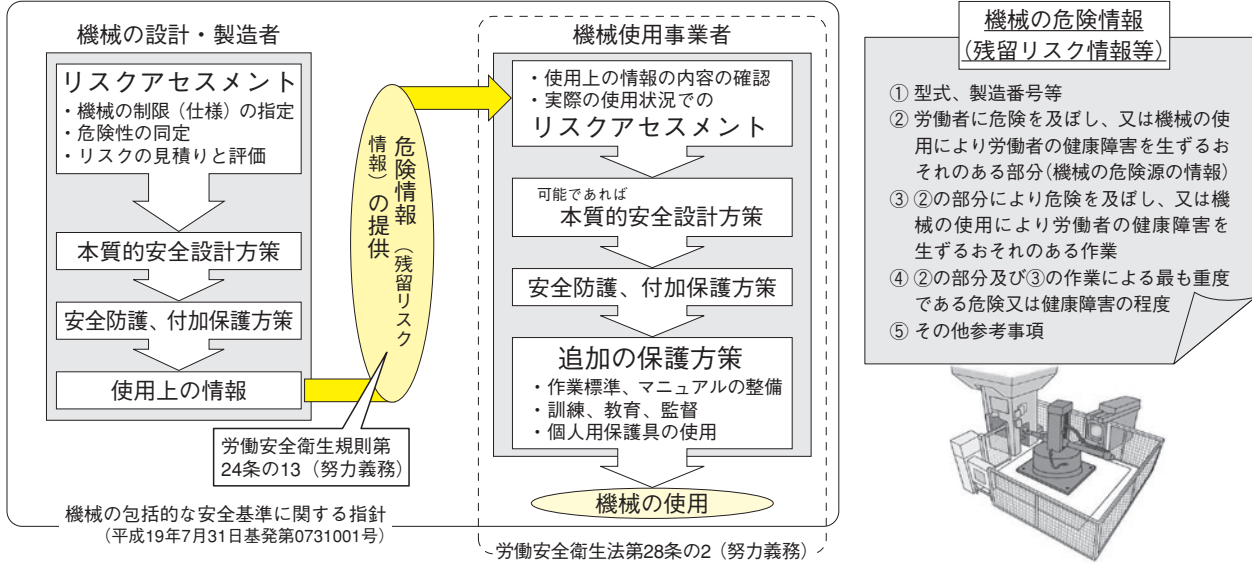
機械譲渡時における機械の危険情報の提供の促進

背景・現状

- ① 機械災害は全労働災害の約1/4を占めており、更なる機械災害の減少が求められる
- ② 事業者による機械のリスクアセスメントを適切に実施するため、製造者等による機械危険情報の提供が不可欠

機械の製造者等に対して、機械の危険情報（残留リスク情報）の提供の努力義務化

労働安全衛生法第28条の2に基づく事業者による機械のリスクアセスメントの普及・定着



詳細資料⑧ 厚生労働省の石綿（アスベスト）対策の概要

石綿とは、アスベストとも呼ばれる天然に産出する繊維状鉱物であり、人に対する有害性として、石綿粉じんを吸入した際には、数十年の潜伏期間を経て、肺がんや中皮腫等の健康障害を生じさせることがある。

今後の被害を未然に防止するための対策

1. 石綿等の製造等の全面禁止（労働安全衛生法）

- ・「アスベスト総合対策」（平成17年12月27日アスベスト問題に関する関係閣僚会合）を踏まえ、平成18年9月1日より、例外的に製造等の禁止が猶予された製品（適用除外製品等）を除き、石綿含有製品の製造、輸入、譲渡、提供、又は使用を禁止
- ・適用除外製品等についても、代替品の安全性が確認されたものから順次、製造等を禁止し、平成24年3月1日より製造等を全面禁止

2. 建築物等解体時等の飛散防止・ばく露防止対策（石綿障害予防規則）

- ・平成17年2月に石綿障害予防規則を制定し、対策を強化 ← 従来、特定化学物質等障害予防規則で規定
- [石綿障害予防規則の概要]
 建材等の事前調査、当局に対する届出、作業場所の隔離、呼吸用保護具の使用、作業の記録の保存、健康診断の実施 等

国民の有する不安への対応

3. 退職された方に対する健康管理（労働安全衛生法に基づく健康管理手帳制度）

- ・石綿を取り扱う業務に一定期間従事した経歴がある方等に対し、健康管理手帳を交付（国の費用で健康診断（半年ごとに1回））

4. 石綿ばく露作業による労災認定を受けた労働者の所属事業場などの公表

隙間のない健康被害者の救済

5. 労働者災害補償保険法に基づく救済

- ・石綿による業務災害にあった労働者など又はその遺族などに対する保険給付

6. 石綿健康被害救済法による救済

- ・労災保険に基づく遺族補償給付の支給を受ける権利が時効により消滅した方に対する特別遺族給付金の支給

④

労働条件・労使関係

詳細資料⑨

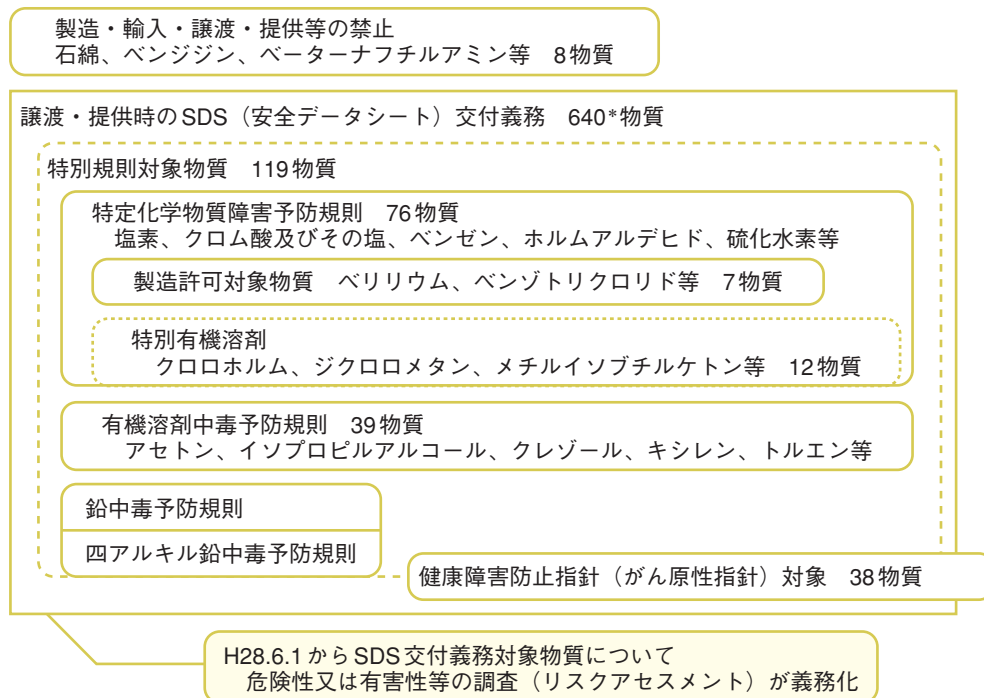
化学物質による労働災害防止対策

化学物質は、産業の発展や豊かな生活の実現のために大きく貢献しており、現代の社会生活には欠くことのできないものだが、有益なものである反面、危険性や有害性を持つものも多く、適切な管理が必要である。

化学物質による労働災害防止のためには、事業場で取り扱っている化学物質の危険有害性情報を的確に把握するとともに、その情報に基づき、適切にばく露防止等の措置を講じる必要があることから、厚生労働省では、

- ・化学物質の危険有害性情報が適切に伝達されるよう、容器等へのラベル表示やSDS（安全データシート）の交付等の制度整備
 - ・SDS等の情報に基づく危険性又は有害性等の調査（リスクアセスメント）の推進*
 - ・労働者に健康障害等を発生させるリスクが高い業務について、特定化学物質障害予防規則等の特別規則により各種の労働災害防止措置を義務付け（国自らリスク評価を行い、最新の知見に応じて規制内容を見直し）
 - ・新規化学物質の届出制度（事業者による有害性調査結果の国への届出）
- 等により、化学物質による労働災害の防止対策を推進している。

※平成26年6月の労働安全衛生法改正により、SDS交付義務対象物質（640物質*）について、リスクアセスメントの実施が義務付けられることとなった（平成28年6月1日施行）。併せて、譲渡・提供時の容器等へのラベル表示の対象が、これらのSDS交付義務対象物質（640物質*）まで拡大された。



*平成28年2月の政省令改正により、ラベル表示・SDS交付義務対象物質が追加され663物質となる（平成29年3月1日施行）。

詳細資料⑩ 危険性又は有害性等の調査等

職場の危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づく措置

危険性又は有害性等の調査（リスクアセスメント）とは、作業に伴う危険性又は有害性を洗い出し、リスク（負傷又は疾病の重篤度と発生可能性を組み合わせたもの）を評価するものであり、事業者はその結果に基づいて、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

※ 改正労働安全衛生法（平成18年4月施行）において事業者の努力義務化

実施の手順

- ① 労働者の就業に係る危険性又は有害性の特定
- ↓
- ② 特定された危険性又は有害性ごとのリスクの見積り
- ↓
- ③ 見積りに基づくリスクを低減するための優先度の設定
- ↓
- ④ リスク低減措置の検討及び実施
- ↓
- ⑤ リスクアセスメントとリスク低減措置の記録

リスクの見積り・評価の例

災害の重篤度 ×：致命的・重大（死亡災害や休業1月以上の災害）、△：中程度（休業1月未満の災害）、○：軽度（かすり傷程度）

発生の可能性 ×：高い又は比較的高い（毎日危険性又は有害性に接近するもの／かなり注意しても災害につながるもの）
 △：可能性がある（修理等の作業で危険性又は有害性に時々接近するもの）
 ○：ほとんどない（危険性又は有害性に接近することは滅多にないもの）

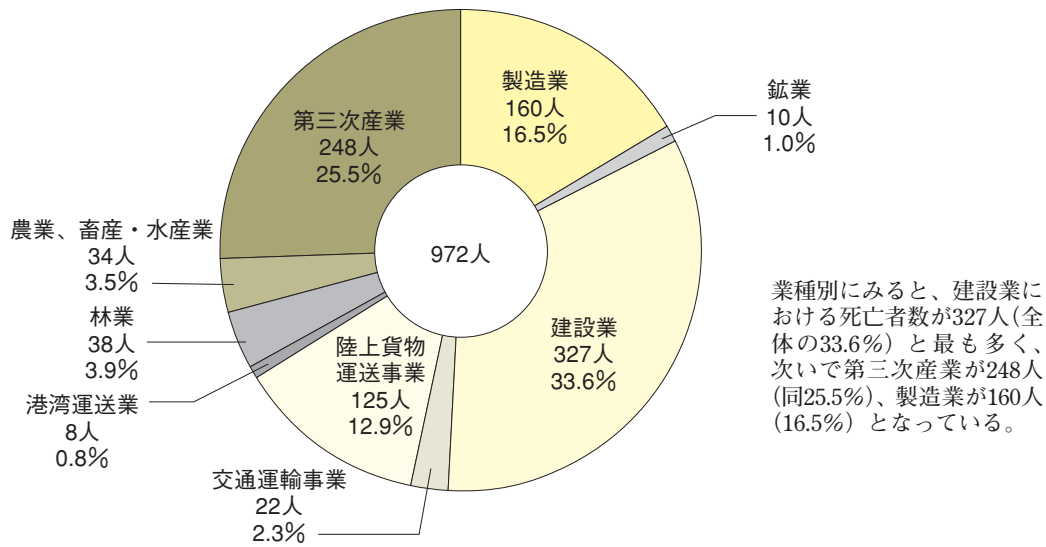


災害の重篤度と発生の可能性との組み合わせからリスクを見積もる。

		災害の重篤度			リスクの程度
		致命的・重大 ×	中程度 △	軽度 ○	
発生 の 可 能 性	高い又は比較的高い ×	Ⅲ	Ⅲ	Ⅱ	Ⅲ： 直ちに解決すべき、又は重大なリスクがある Ⅱ： 速やかにリスク低減措置を講ずべきリスクがある Ⅰ： 必要に応じてリスク低減措置を実施すべきリスクがある
	可能性がある △	Ⅲ	Ⅱ	Ⅰ	
	ほとんどない ○	Ⅱ	Ⅰ	Ⅰ	

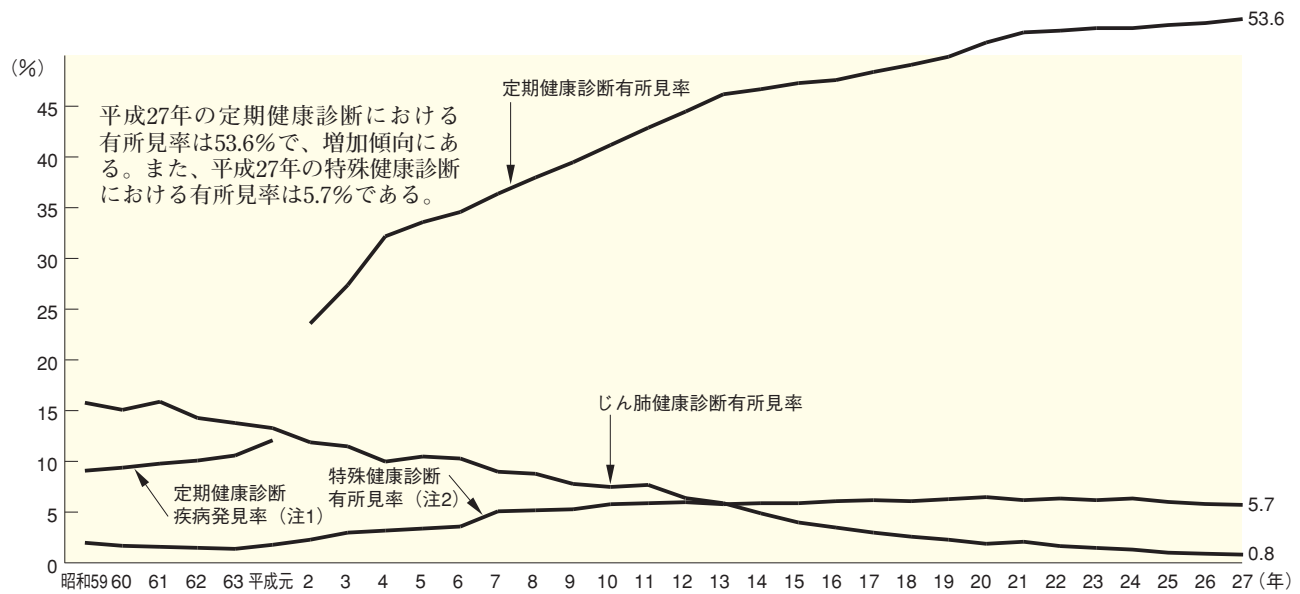
リスクの程度 Ⅲ： 直ちに解決すべき、又は重大なリスクがある
 Ⅱ： 速やかにリスク低減措置を講ずべきリスクがある
 Ⅰ： 必要に応じてリスク低減措置を実施すべきリスクがある

詳細データ① 業種別死亡災害発生状況（平成27年）



資料：厚生労働省労働基準局調べ。

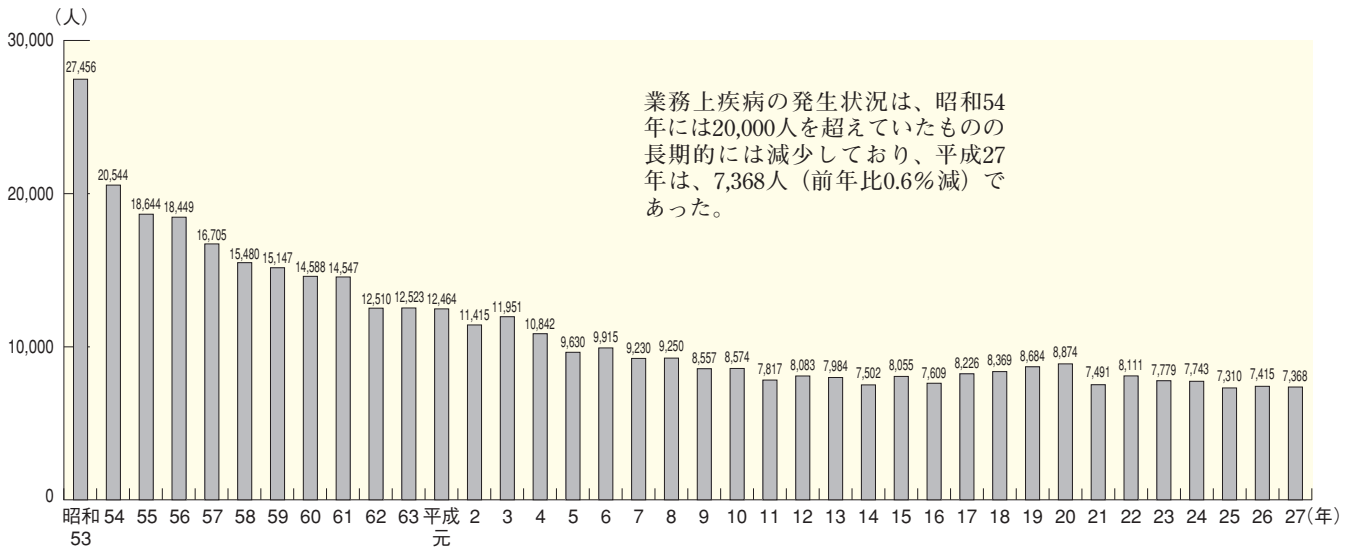
詳細データ② 年別健康診断結果



資料：厚生労働省労働基準局調べ。

- (注) 1. 平成元年10月定期健康診断項目改正
 2. 平成元年10月有機溶剤及び鉛健康診断項目改正
 3. 平成7年特殊健診の集計方法変更
 4. 平成11年1月定期健康診断項目改正

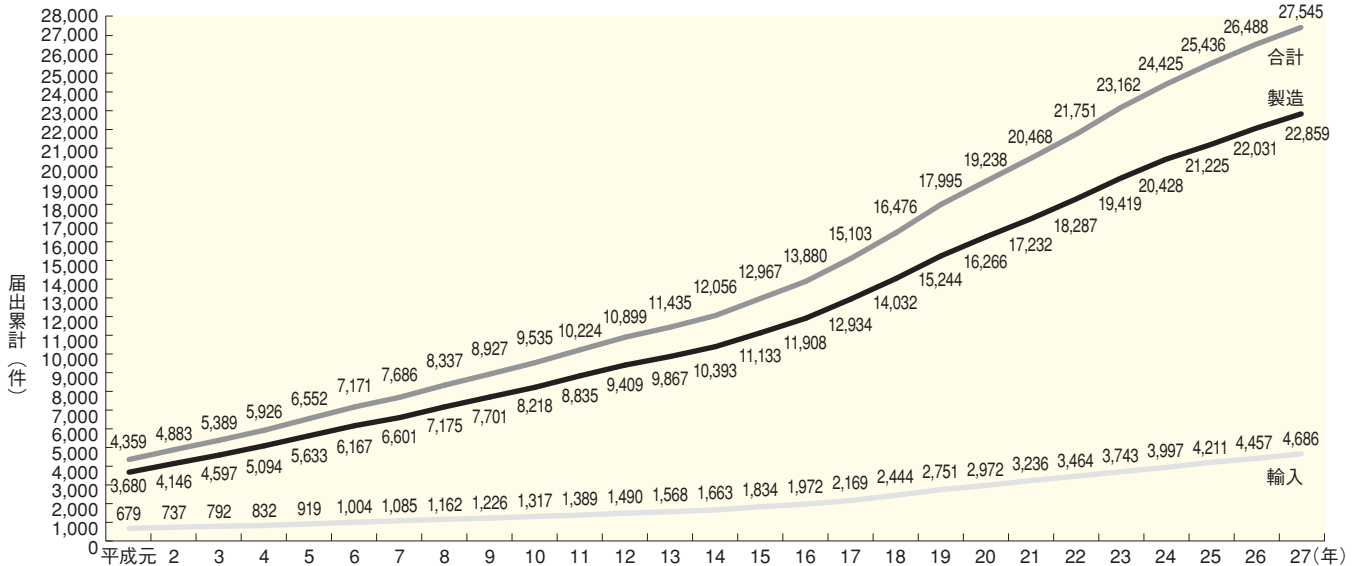
詳細データ③ 年別業務上疾病者数



資料：厚生労働省労働基準局調べ。

詳細データ④ 新規化学物質製造・輸入届出状況 年別（製造・輸入）

現在までに、わが国の産業界で使用されたことのある又は現に使用されている化学物質は、主なものだけでも約6万種類を数えるといわれており、需要の多様化に伴い、毎年、新たに約1,200種類の化学物質が生み出されている。特に最近では、使用量の少ない新規の化学物質の種類が増加している。



資料：厚生労働省労働基準局調べ。

④

労働条件・労使関係

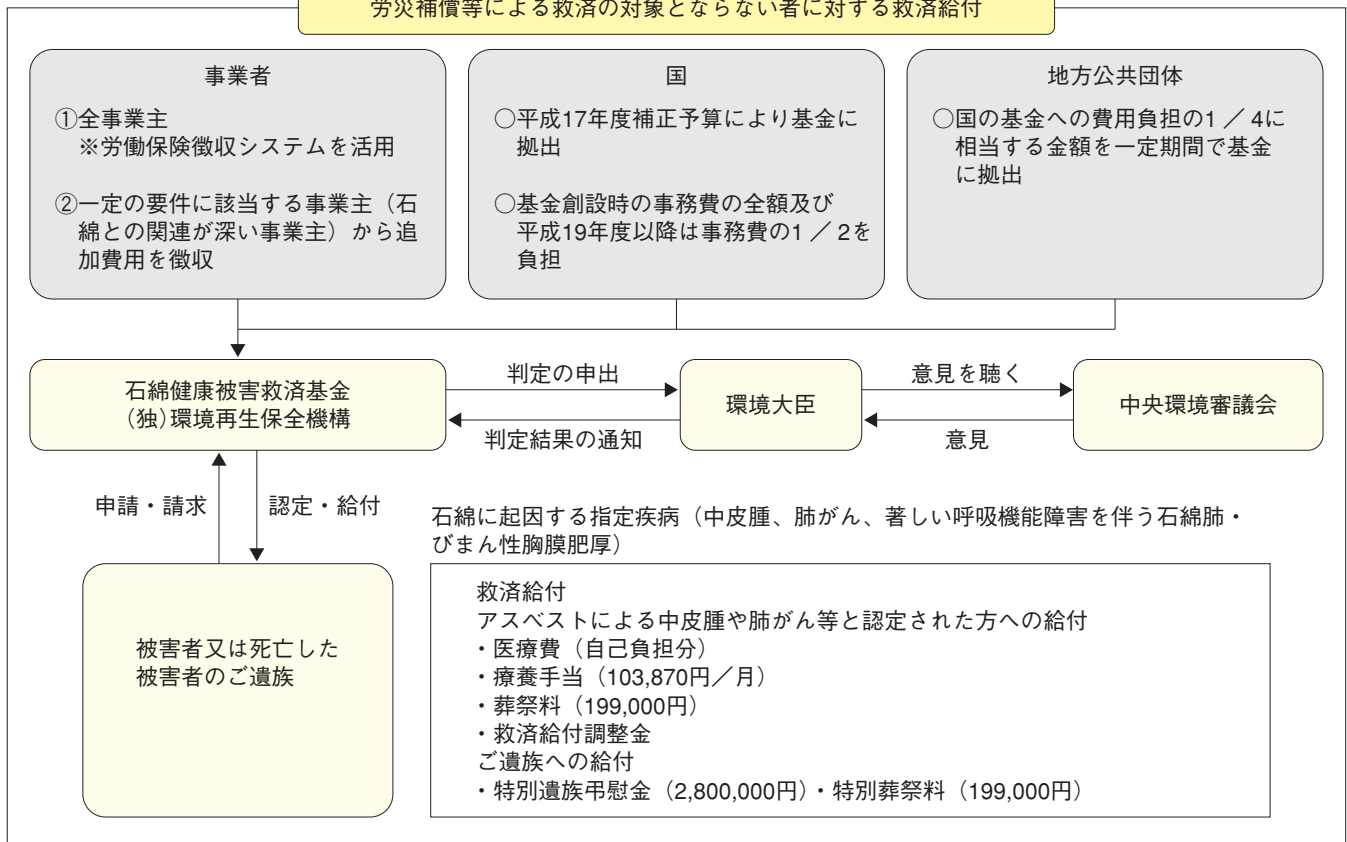
石綿による健康被害の救済

概 要

石綿による健康被害の救済に関する法律の概要

目 的：石綿による健康被害の特殊性にかんがみ、石綿による健康被害に係る被害者等の迅速な救済を図る。	
施行日：基金の創設	平成18年2月10日
救済給付・特別遺族給付金の支給	平成18年3月27日
事業者からの費用徴収	平成19年4月1日
医療費等の支給対象期間の拡大等	平成20年12月1日
指定疾病の追加（政令改正）	平成22年7月1日
特別遺族弔慰金・特別遺族給付金の請求期限の延長等	平成23年8月30日
肺がん等の判定基準の見直し	平成25年6月18日
一般拠出金率の改定（告示改正）	平成26年4月1日

労災補償等による救済の対象とならない者に対する救済給付



労災補償を受けずに死亡した労働者の遺族に対する救済措置

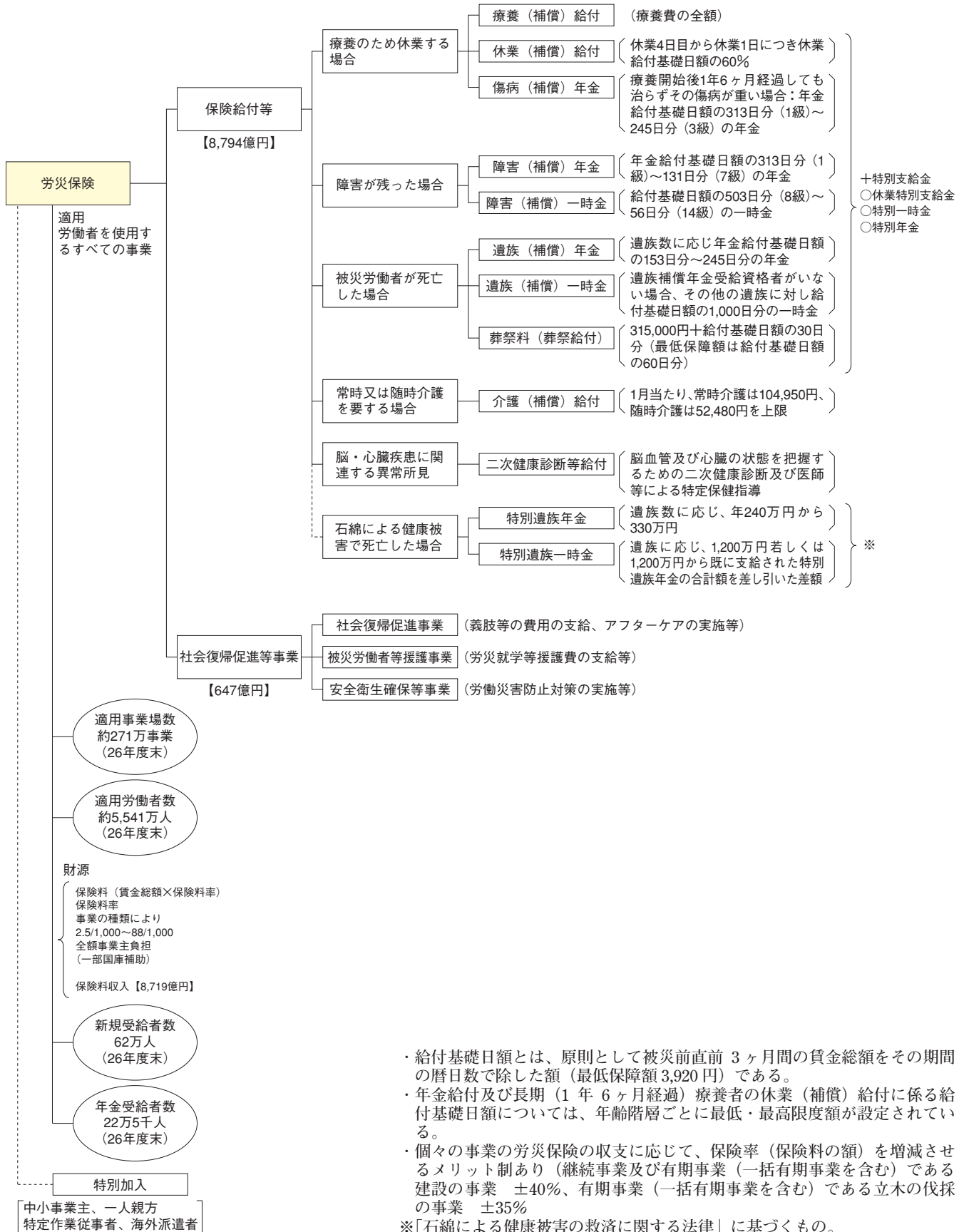
【特別遺族給付金の支給】

- ①対 象 者：指定疾病等により平成28年3月26日までに死亡した労働者（特別加入者を含む。）の遺族であって、時効により労災保険法に基づく遺族補償給付の支給を受ける権利が消滅したもの。
- ②給 付 額：特別遺族年金 原則240万円/年
※特別遺族年金の支給対象とならない遺族には一時金を支給する。
- ③請求期限：平成34年3月27日
- ④財 源：労働保険特別会計労災勘定から負担する。

労働者災害補償保険制度

概要

労働者災害補償保険制度の概要（平成28年度予算額）



詳細データ

労災保険の財政状況

(単位：億円)

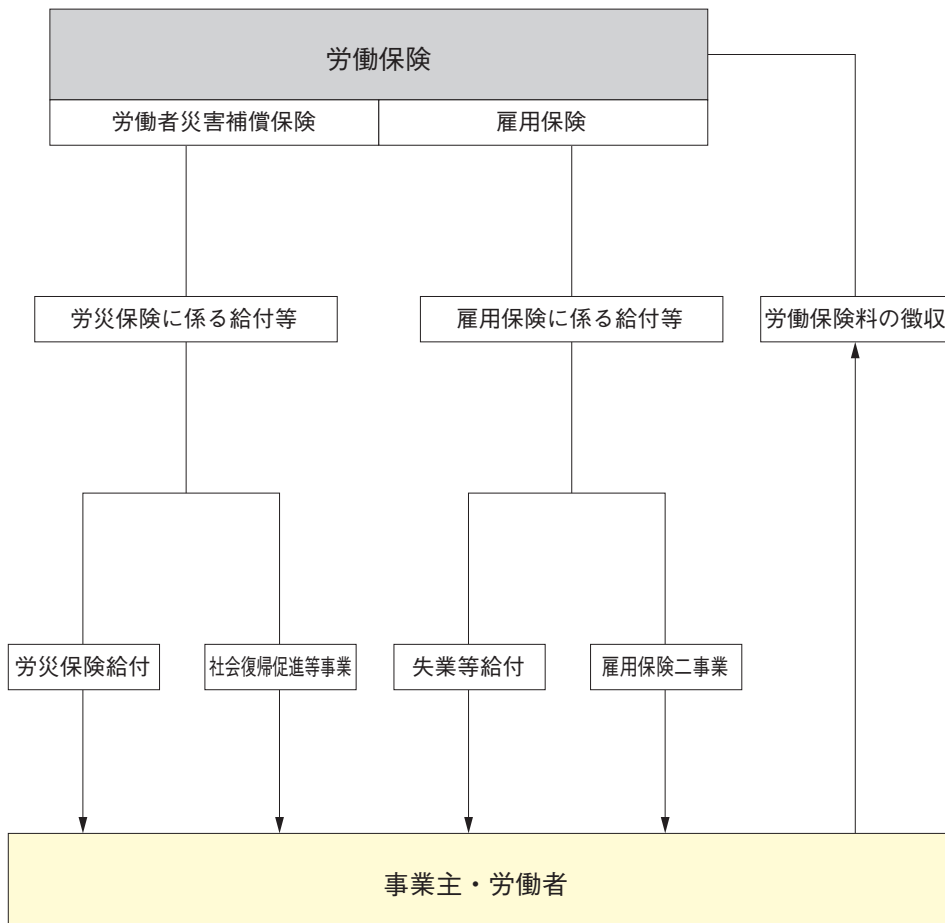
区 分	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
①収入	12,014	11,386	11,610	11,166	11,492	12,239
うち保険料収納額	8,419	7,841	8,095	7,447	7,923	8,668
うち利子収入	1,272	1,314	1,329	1,337	1,322	1,319
②支出	12,449	12,385	12,686	12,181	11,926	11,967
うち保険給付費	7,496	7,445	7,508	7,568	7,452	7,513
うち特別支給金	1,118	1,078	1,117	1,048	1,017	1,011
うち社会復帰促進等事業費	919	800	918	621	648	570
決算上の収支 (①－②)	△435	△999	△1,076	△1,015	△434	272
積立金累計額	81,532	80,533	79,457	78,442	78,008	78,280

- (注) 1. 労災保険の積立金は、労災年金受給者への将来の年金給付費用に充てる原資である。
 2. 平成21年度の積立金累計額には、平成22年1月1日からの船員保険との統合に伴い、船員保険積立金移換額983億円を加算して計上している。
 3. 計数はそれぞれ四捨五入によっているので、端数においては合計と一致していないものがある。

労働保険適用徴収制度

概 要

労働保険適用徴収制度



[労働保険について]

労働保険とは、労働者災害補償保険（労災保険）と雇用保険とを総称した言葉であり、保険給付は両保険制度で個別に行われているが、保険料の徴収等については、両保険は労働保険として、原則的に一体のものとして取り扱われており、各事業場における賃金総額に労災保険率と雇用保険率を合わせた率を乗じて得た額を労働保険料として徴収している。

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っているならば、その事業主は成立手続を行い、労働保険料を納付しなければならないことになっている。

④

労働条件・労使関係

労働保険の適用・徴収業務

1. 労働保険とは

- 「労働保険」とは、労災保険（労働者災害補償保険）及び雇用保険を総称したもの。
- 労働保険は、原則として、労働者を1人以上雇用するすべての事業に適用される。
※労働保険の適用事業数 約306万（平成26年度末）

2. 労働保険料

- 保険料は、原則として労災保険及び雇用保険一体の労働保険料として徴収。
- 保険料額は、事業主が労働者に支払う賃金の総額に保険料率を乗じて算定。

労働保険料＝事業全体の賃金総額×保険料率（雇用保険料率＋労災保険料率）

労災保険料率 事業の種類により、2.5 / 1,000～88 / 1,000
 雇用保険料率 11 / 1,000（一般の事業）、13 / 1,000
 （農林水産、清酒製造の事業）、14 / 1,000（建設の事業）
 （平成28年度）

- 労働保険料の負担は、以下のとおり。
 労災保険 全額事業主負担
 雇用保険 失業等給付部分は労使折半、雇用保険二事業部分は全額事業主負担
- 保険料収入：約3兆円、収納率：98.3%（平成26年度末）

詳細データ① 労働保険の適用状況

(単位：万)

年度末 区 分	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
労働保険適用事業数	295	297	302	306
労災保険適用事業数	263	265	268	271
雇用保険適用事業数	200	202	205	208

資料：厚生労働省労働基準局調べ。

詳細データ② 労働保険料の収納状況

(単位：億円)

年度末 区 分	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
総 額	32,708	29,313	29,352	30,380
労災保険分	8,254	7,879	8,024	8,434
雇用保険分	24,454	21,433	21,329	21,946

資料：厚生労働省労働基準局調べ。

勤労者福祉の向上

概 要

勤労者財産形成促進制度の概要

勤労者財産形成促進制度（財形制度）は、昭和46年に制定された勤労者財産形成促進法（財形法）に基づいて創設され、勤労者の貯蓄や持家取得といった財産づくりのための努力に対して、国や事業主が支援、協力する制度である。

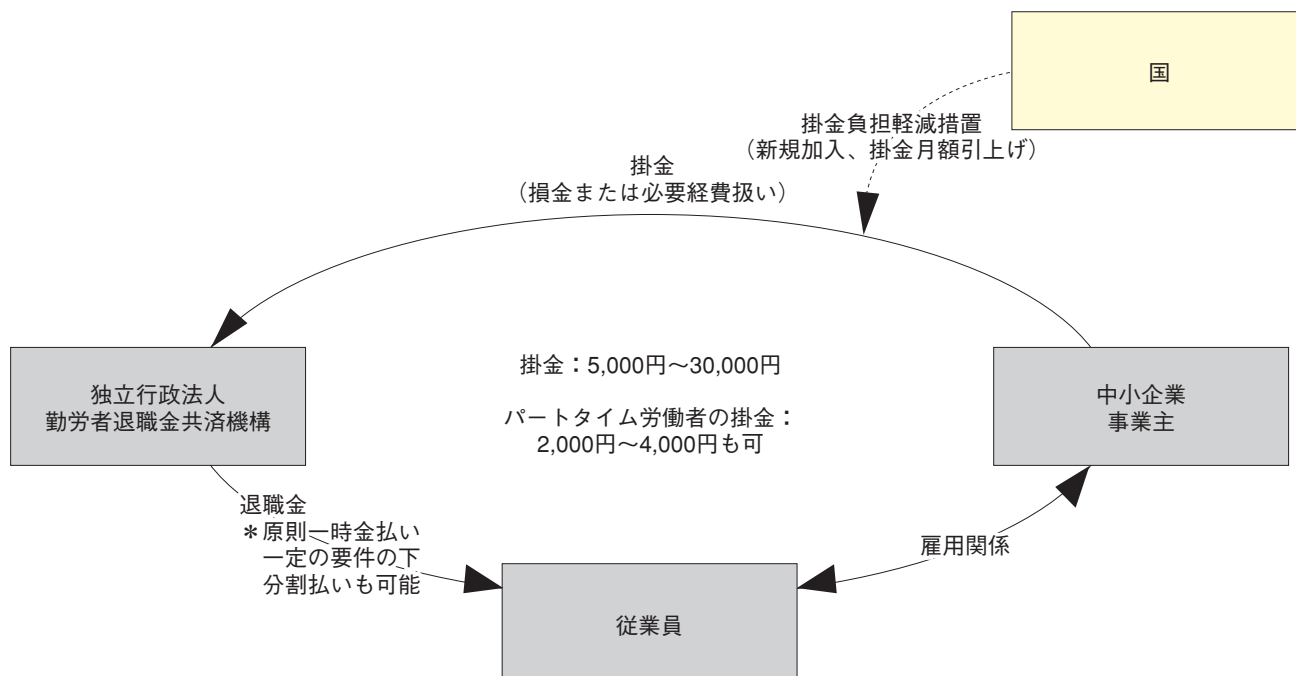


金利は平成28年4月1日現在
貯蓄・融資残高は平成28年3月31日現在

中小企業退職金共済制度

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ている。

一般の中小企業退職金共済制度の仕組み



加入・支給実績 (平成27年度)

	一般の中小企業 退職金共済制度	特定業種退職金共済制度		
		建設業	清酒製造業	林業
対象者	主に常用労働者	各業種に期間を定めて雇用される労働者 (期間雇用者)		
共済契約者 (事業主) 数 (件)	362,092	170,158	1,973	3,258
被共済者 (労働者) 数 (人)	3,300,459	3,134,052	15,734	39,576
退職金等 支給件数 (件)	264,903	49,452	180	1,517
退職金等 支給金額 (千円)	358,997,785	48,053,510	230,752	1,522,532

(注) 共済契約者数及び被共済者数については、平成27年度末現在の数値である。

(2) 労使関係

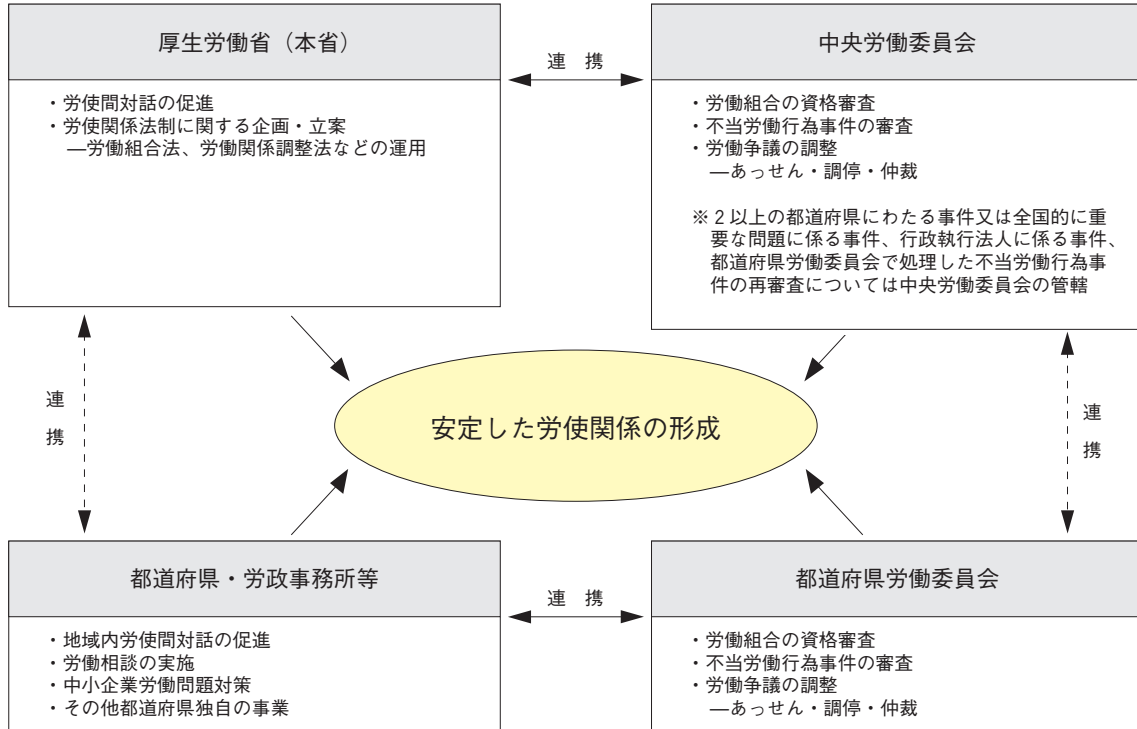
④

労働条件・労使関係

労使関係の安定

概要

労使関係施策の体系



詳細資料① 労働委員会制度と労働争議の調整

○ 中央労働委員会について

中央労働委員会は、労働組合法に基づいて昭和21年に設置された、国家行政組織法第3条第2項の国の行政機関の委員会の一つであり、労使紛争の処理のための中心的機関である。中央労働委員会は、公益を代表する者（公益委員）、労働者を代表する者（労働者委員）及び使用者を代表する者（使用者委員）の三者合計45名（各側15名）の委員により構成されている。

なお、地方における労使紛争処理機関としては、各都道府県の行政委員会として中央労働委員会と同様に公労使三者構成をとる都道府県労働委員会が47置かれている。

中央労働委員会は、労働組合法、労働関係調整法、行政執行法人の労働関係に関する法律等により、主として次に掲げる労使関係紛争処理等の権限を有する。

① 不当労働行為事件の審査

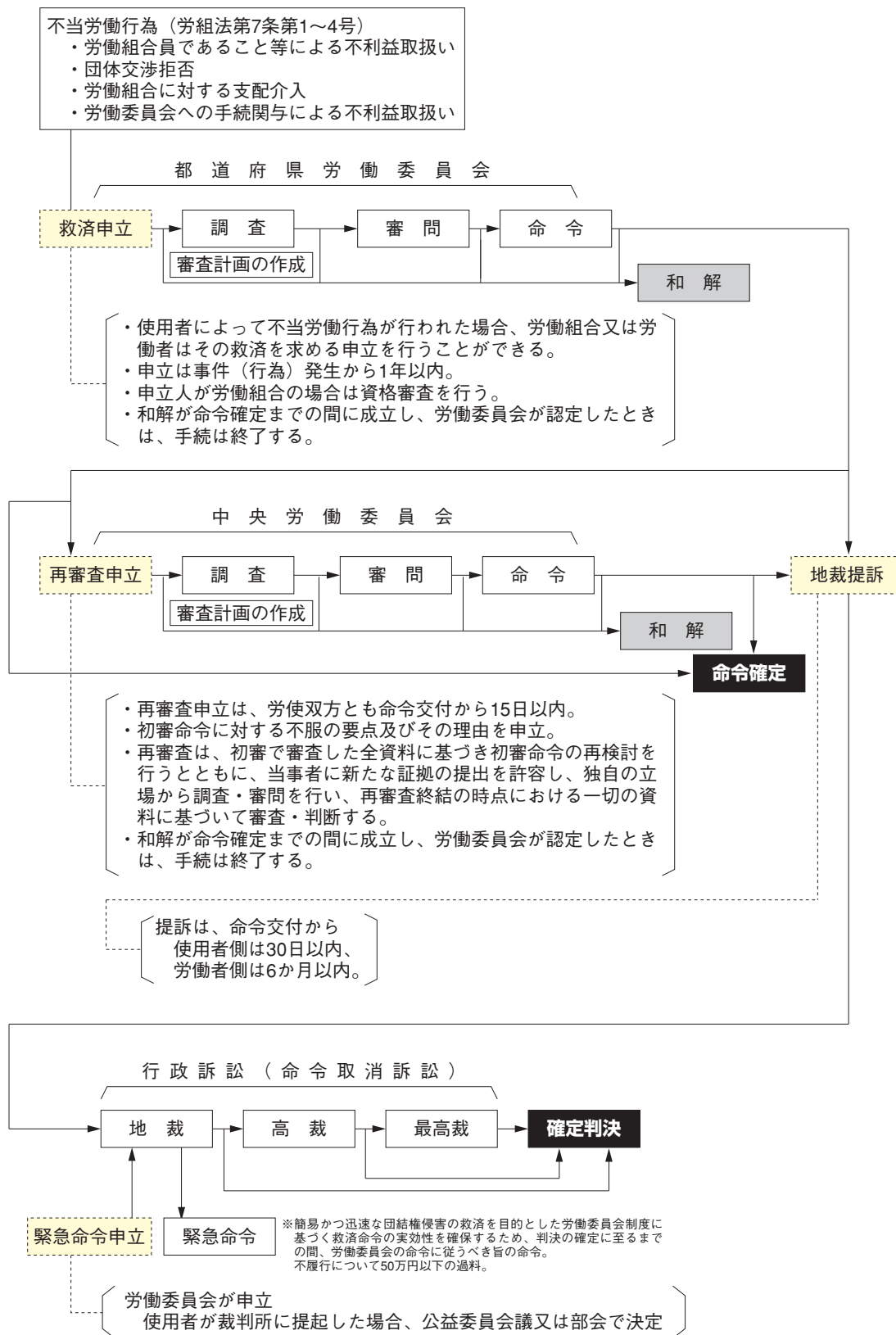
不当労働行為審査手続は、原則として二審制をとっており、中央労働委員会は、初審都道府県労働委員会の判断（救済命令）に対する当事者からの不服に係る再審査を行う。その他、中央労働委員会は、全国的に重要な事案や行政執行法人に係る不当労働行為事件についての初審（この場合は一審制）を行う。

なお、労働委員会の命令に対して、当事者は、命令の取消の訴えを提起できる。

② 労働争議のあっせん、調停及び仲裁

労働関係調整法等に基づき、労働関係の当事者間において、労働争議・紛争が発生した場合に、その解決を図る。都道府県労働委員会が原則として一の都道府県における事件を処理するのに対して、中央労働委員会は二以上の都道府県にわたる事件又は全国的に重要な問題に係る事件、行政執行法人に係る事件等について処理する。

○ 不当労働行為の審査手続の概要



○ 労働争議の調整について

労働委員会が扱う労働争議・紛争の調整には、あっせん・調停・仲裁がある。中でも「あっせん」は最も利用されている調整手法である。これらの調整は原則として当事者の申請により開始される。

労働委員会の行う調整は、公正な第三者としての助言を与え、労使の自主的な歩み寄りを促すことによって解決を図ることを基本としている。

労働委員会は調整を進めていくなかで、労使当事者に対して解決案を提示することもあるが、これは受諾を強制するものではない。

ただし、仲裁については、裁定がなされると、当事者はその裁定を内容とする労働協約を締結したのと同様の効力を持つので、その裁定に拘束される。

あっせん・調停・仲裁の特徴一覧

	あっせん	調停	仲裁
開始事由	<ul style="list-style-type: none"> 一方申請 双方申請 会長の職権※1 	<ul style="list-style-type: none"> 双方申請 労働協約に基づく一方申請 公益事業及び行政執行法人に係る <ul style="list-style-type: none"> 一方申請 職権に基づく委員会の決議 大臣※2 又は知事からの請求 地方公営企業等に係る <ul style="list-style-type: none"> 一方の申請により委員会が決議 職権に基づく委員会の決議 厚生労働大臣又は知事からの請求 	<ul style="list-style-type: none"> 双方申請 労働協約に基づく一方申請 ※3
労働委員会の調整主体	あっせん員	調停委員会 (公労使三者構成)	仲裁委員会 (公益委員3人以上の奇数で構成※4)
解決案の提示	提示することもある	原則提示	原則提示
解決案の受諾	任意	任意	労働協約と同一の効力を持って当事者を拘束

※1 行政執行法人における労使紛争については「委員会の決議」。

※2 公益事業の場合は「厚生労働大臣」、行政執行法人の場合は「主務大臣」。

※3 行政執行法人及び地方公営企業等における労使紛争については、あっせん又は調停開始後2か月経過後の一方申請、委員会決議(あっせん又は調停を行っている事件)、大臣(行政執行法人の場合は「主務大臣」、地方公営企業等の場合は「厚生労働大臣」)からの請求による仲裁開始規定がある。

※4 行政執行法人については、担当委員全員(5人)又は3人。

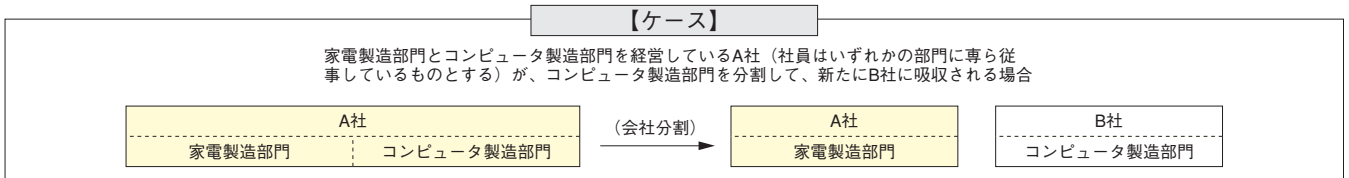
詳細資料② 企業組織再編に伴う労働問題への対応

○ 概要

企業の国際的な競争が激化した現代の社会情勢下において、企業が柔軟に組織の再編成ができるように、企業組織再編のための法制度の整備を行うことを目的として、関係法の見直しが行われてきた。すなわち、平成9年には独占禁止法改正による純粋持株会社の解禁、平成11年には商法改正による株式交換及び株式移転制度の導入等の措置が講じられ、さらに平成12年の商法改正により会社分割制度が創設された。

このうち会社分割制度については、個々の労働者の個別の同意を必要とする事業譲渡とは異なり、会社分割をする会社がその事業に関して有する権利義務の全部又は一部を分割により新設される会社等に包括的に承継されることを踏まえ、会社の意思によりこれまで従事していた職務に就けなくなる労働者の出現が想定されること等に対して、労働者保護の観点から、労働契約の承継等についての特例等を定めた「会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律」(平成12年法律第103号)を公布し、併せて同法を施行するために必要な関係省令及び指針を策定した。(平成17年の会社法制定に伴い、法律名は「会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律」に改められ、一部用語も改められた。)

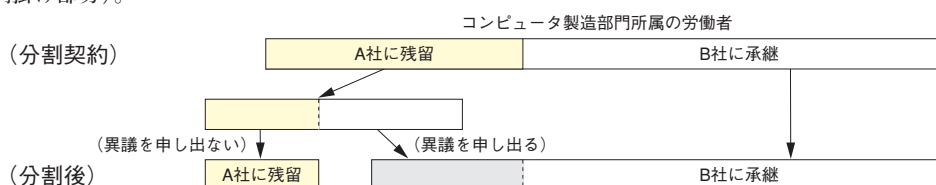
○ 会社分割の具体的手続(吸収分割の場合)における労働者保護



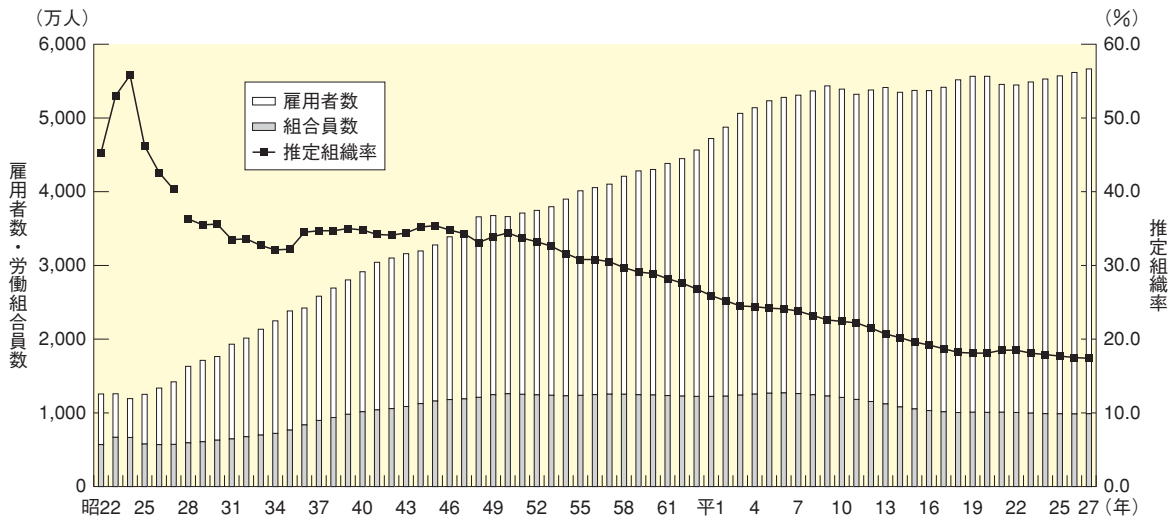
A社が会社分割をするに当たり、B社と分割契約を締結する。分割契約は、A社の労働者のうちB社に承継させる労働者の氏名がすべて特定できるよう定められ、分割契約が株主総会で承認されることにより、賃金、就業時間等を定めた労働契約は、会社分割時にA社で勤務していたときと同じ内容のままB社に承継される。

会社分割前にコンピュータ製造部門に従事していた労働者は、自分が会社分割後にA社、B社のどちらに属するか等、分割契約の定めについてA社から一定の期間内に通知を受ける。

通知を受けた労働者のうち、これまで従事していたコンピュータ製造部門の仕事から切り離されてA社に残留することとされた者は、A社に対して一定の期間内に異議を申し出ることによりB社に承継され、引き続きコンピュータ製造部門の仕事を行うことができる(下図の灰色網掛け部分)。



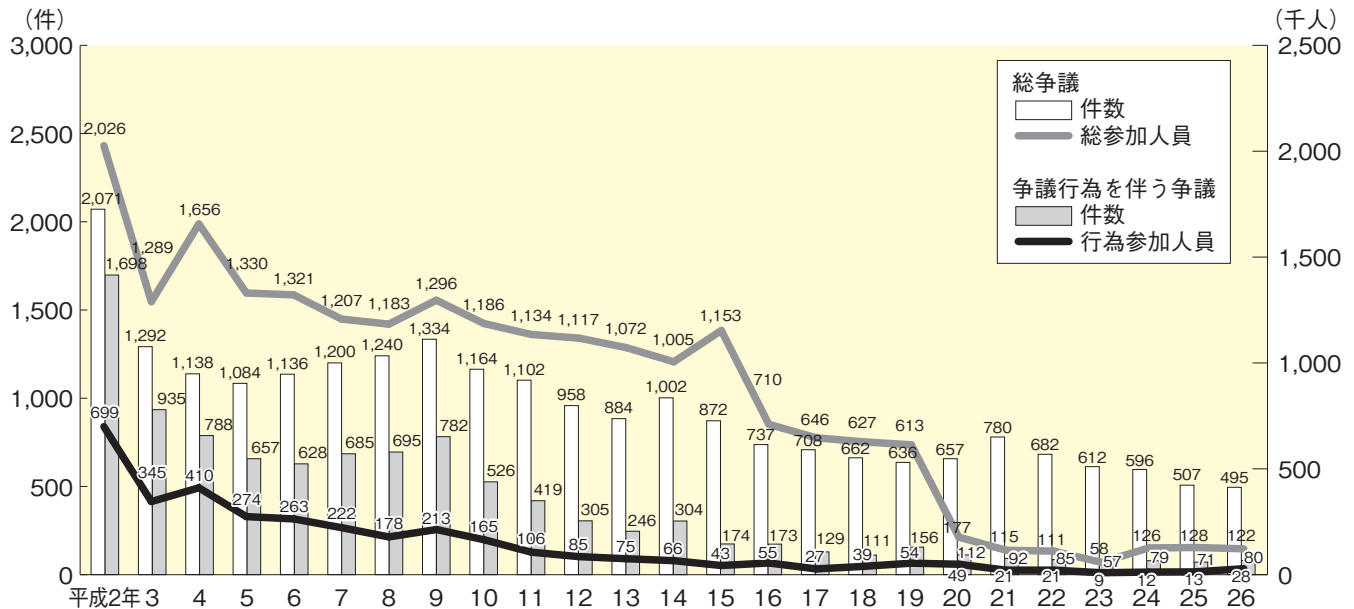
詳細データ① 労働組合の現勢



資料：厚生労働省政策統括官付雇用・賃金福祉統計室「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月分の原数値である。
 2. 「推定組織率」は、労働組合員数を雇用者数で除して得られた数値である。
 3. 昭和27年までは単位労働組合の労働組合員数、昭和28年以降は単一労働組合の労働組合員数であり、「推定組織率」の計算においても同様である。なお、「雇用者数」を調査している「労働力調査」(総務省統計局)は、昭和28年及び昭和42年に調査方法を改訂したが、昭和42年の変更による雇用者数のギャップは昭和28年までさかのぼって修正してある。
 4. 平成23年の雇用者数及び推定組織率は、平成24年4月に総務省統計局から公表された「労働力調査における東日本大震災に伴う補完推計」の平成23年6月分の推計値及びその数値を用いて計算した値である。時系列比較の際は注意を要する。

詳細データ② 争議発生件数等の推移



資料：厚生労働省政策統括官付雇用・賃金福祉統計室「労働争議統計調査」

- (注) 1. 「総争議」とは、争議行為を伴う争議と争議行為を伴わないが解決のために労働委員会等第三者が関与した争議との合計をいう。
 2. 「総参加人員」とは、争議行為に参加するかしないかにかかわらず労働争議継続期間中における組合又は争議団の最大員数をいう。
 3. 「争議行為」とは、労働関係の当事者がその主張を貫徹することを目的として行う行為及びこれに対抗する行為であって、業務の正常な運営を阻害する行為(半日以上同盟罷業、作業所閉鎖、半日未満の同盟罷業、怠業、業務管理等)をいう。
 4. 「行為参加人員」とは、実際に争議行為を行った実人員をいう。

詳細データ③ 労働争議件数・労働争議参加人員・労働損失日数の国際比較

労働争議件数

(件)

国・地域	2000年	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
日本 ¹⁾	118	50	54	52	48	38	28	38	31	27
アメリカ ²⁾	39	22	21	15	5	11	19	19	15	
カナダ ³⁾	378	260	206	188	158	175	148	282	—	
イギリス ⁴⁾	212	116	142	144	98	92	149	131	114	
ドイツ ⁵⁾	67	270	542	881	454	131	158	367	1,384	
フランス ⁶⁾	1,427	699	—	—	—	—	—	—	—	
イタリア ⁷⁾	966	654	667	621	889	—	—	—	—	
スウェーデン ⁸⁾	2	14	14	5	6	7	2	6	—	
ロシア ⁹⁾	817	2,575	7	4	1	—	2	6	3	
香港 ¹⁰⁾	5	1	3	4	7	3	2	1	7	
韓国 ¹¹⁾	250	287	115	108	121	86	65	105	72	
マレーシア ¹²⁾	11	3	2	2	4	2	0	0	0	
タイ	13	9	5	7	5	3	14	12	11	
インドネシア	273	96	150	146	149	82	196	51	239	
フィリピン ¹³⁾	60	26	6	5	4	8	2	3	1	
インド ¹⁴⁾	771	456	389	421	345	371	370	447	194	
オーストラリア ¹⁵⁾	700	472	135	177	236	227	192	204	219	
ニュージーランド ¹⁶⁾	21	60	31	23	31	18	12	10	6	
ブラジル ¹⁷⁾	525	299	316	411	518	446	554	873	—	

④

労働条件・労使関係

労働争議参加人員

(千人)

国・地域	2000	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
日本 ¹⁾	15	4.1	21	8.3	3.6	2.5	1.7	1.2	1.7	15
アメリカ ²⁾	394	100	189	72	13	45	113	148	55	
カナダ ³⁾	143	199	66	41	67	57	91	137	—	
イギリス ⁴⁾	183	93	745	511	209	133	1,530	237	395	
ドイツ ⁵⁾	7.4	17	106	154	28	12	11	22	67	
フランス ⁶⁾	211	60	—	—	—	—	—	—	—	
イタリア ⁷⁾	687	961	906	669	267	—	—	—	—	
スウェーデン ⁸⁾	0.2	0.6	3.6	13	1.1	3.2	0.0	4.6	—	
ロシア ⁹⁾	31	85	2.9	1.9	0	—	0.5	0.5	0.2	
香港 ¹⁰⁾	0.4	0.2	0.8	1.3	1	0.3	290	150	1,306	
韓国 ¹¹⁾	178	118	93	114	81	40	33	134	—	
マレーシア ¹²⁾	3.0	1	0	0	0	0.1	0	0	—	
タイ	6.0	2.6	0.6	2	1	2.2	7.1	4.3	7.7	
インドネシア	126	57	135	212	94	2.0	55	14	32	
フィリピン ¹³⁾	21	8.5	0.9	1.1	2	3.0	3.8	0.2	0.4	
インド ¹⁴⁾	1,418	2,914	725	1,484	1,626	1,062	645	—	—	
オーストラリア ¹⁵⁾	325	241	36	173	89	55	134	143	132	
ニュージーランド ¹⁶⁾	2.6	18	4.1	—	9	—	2.1	5.2	0.3	
ブラジル ¹⁷⁾	3,834	2,023	1,438	2,043	1,568	1,583	2,050	1,772	—	

労働損失日数

(千日)

国・地域	2000	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
日本 ¹⁾	35	6	33	11	7	23	4.4	3.8	7.0	20
アメリカ ²⁾	20,419	1,736	1,265	1,954	124	302	1,020	1,131	290	
カナダ ³⁾	1,644	4,148	1,771	876	2,169	1,209	1,351	904	—	
イギリス ⁴⁾	499	157	1,041	759	455	365	1,390	249	444	
ドイツ ⁵⁾	11	19	286	132	64	25	70	86	150	
フランス ⁶⁾	581	1,997	1,553	1,419	1,662	3,850	—	—	—	
イタリア ⁷⁾	884	907	930	723	—	—	—	—	—	
スウェーデン ⁸⁾	0.3	0.6	14	107	1.6	29	0.3	36.7	7.1	
ロシア ⁹⁾	236	86	21	29	0	—	0.4	2.4	0.2	
香港 ¹⁰⁾	0.9	0.1	8.0	1.4	1	0.3	0.6	0.4	13.4	
韓国 ¹¹⁾	1,894	848	536	809	627	511	429	933	638	
マレーシア ¹²⁾	6.1	5	0	0	1	0.2	0	0	—	
タイ	226	46	12	51	6	50	212	39	93	
インドネシア	1,281	766	1,161	1,546	844	11	234	29	131	
フィリピン ¹³⁾	319	123	12	39	7	34	4	1	1	
インド ¹⁴⁾	28,763	29,665	27,167	16,684	13,297	17,932	4,975	—	—	
オーストラリア ¹⁵⁾	469	228	50	197	133	127	242	273	131	
ニュージーランド ¹⁶⁾	11	30	11	—	14	—	5	79	0	
ブラジル ¹⁷⁾	28,558	28,911	29,641	17,927	15,879	33,116.4	42,720.2	47,707	—	

資料出所 日本：厚生労働省（2015.11）「労働争議統計調査（時系列表）」

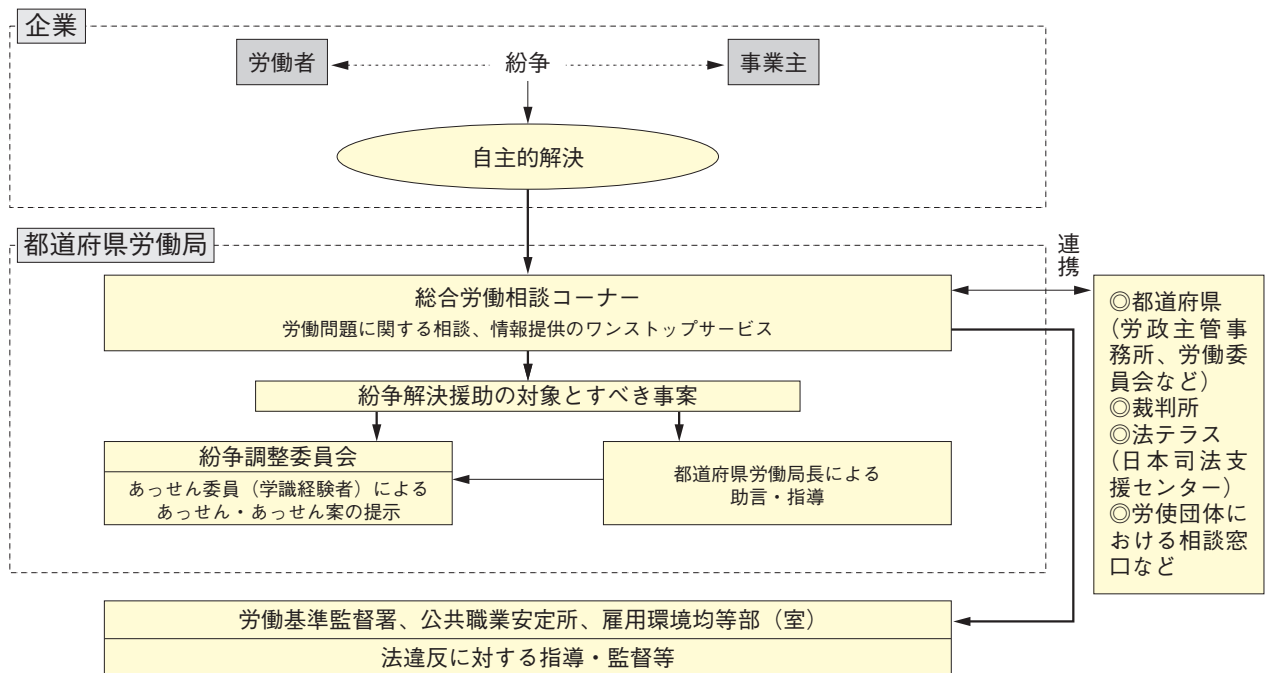
その他：ILOSTAT（<http://www.ilo.org/ilostat>）2015年1月現在、厚生労働省「海外情勢報告」、各国統計局及び労働省ウェブサイト

- (注) 1) 件数は半日以上のスト（同盟罷業）及び作業所閉鎖件数。参加人員は実際に争議に参加した労働者数。
 2) 1,000人未満の争議、1日に満たない争議を除き、件数及び参加人員は当該年に開始された争議。
 3) 半日以上継続し、かつ、労働損失日数が10労働日以上の争議。参加人員は実際に争議に参加した労働者数。
 4) 1日に満たない争議、10人未満の争議を除く（但し、労働損失日数が100労働日を超える場合は含まれる）。件数は政治的ストを除く。
 5) 参加人員10人以上、全日以上の争議。
 6) 2007年以前はロックアウトのみ。争議件数は事業所単位。労働争議件数及び参加人員の2005年は2004年の値。2008年以降は従業員10人以上の全ての事業所が対象。
 7) 2009年はストライキのみ。労働損失日数は1日7時間労働を基準として計算。
 8) 参加人員は実際に争議に参加した労働者数。
 9) 半日に満たない争議を除く。
 10) 民間部門を対象。参加人員は実際に争議に参加した労働者数。
 11) 2011年以降は8時間に満たない争議を除く。参加人員は実際に争議に参加した労働者数。
 12) ストライキのみ。参加人員は実際に争議に参加した労働者数。
 13) 1日に満たない争議を除く。参加人員は実際に争議に参加した労働者数。
 14) 政治的なスト及び10人未満の争議を除く。
 15) 10日に満たない争議を除く。各年12月の公表値。
 16) 件数は、労働損失日数が5日に満たない争議を除く。部分スト及びロックアウトを含む。労働損失日数は1日8時間を基準として計算。
 17) DIEESE *Balanço das Greves*（各年版）による。ストライキのみ。件数は、参加人員が不明のものを含む。損失日数は、1日8時間を基準として計算。

個別労働紛争解決制度

概 要

個別労働紛争解決システム



1. 総合労働相談コーナーに寄せられた相談 1,034,936件 (1,033,047)					
相談者の種類 労働者	618,091件 (616,613)	事業主	291,303件 (292,400)	その他	125,542件 (124,034)
2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数 245,125件 (238,806)					
① 相談者の種類 労働者	200,969件 (195,198)	事業主	24,507件 (24,766)	その他	19,649件 (18,842)
② 労働者の就労状況 正社員	92,624件 (91,111)	パート・アルバイト	39,841件 (38,583)	派遣労働者	10,549件 (10,399)
期間契約社員	25,732件 (26,128)	その他	76,379件 (72,585)		
③ 紛争の内容（※内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が297,577件になる）(290,625)					
普通解雇	30,218件 (30,796)	整理解雇	3,487件 (3,845)	懲戒解雇	4,082件 (4,325)
雇止め	11,997件 (12,163)	退職勧奨	22,110件 (21,928)	採用内定取消	1,604件 (1,639)
自己都合退職	37,648件 (34,626)	出向・配置転換	9,864件 (9,458)	労働条件の引下げ	26,392件 (28,015)
その他の労働条件	37,177件 (36,026)	いじめ・嫌がらせ	66,566件 (62,191)	雇用管理等	5,422件 (5,127)
募集・採用	3,041件 (2,819)	その他	37,969件 (37,667)		
3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数					
(1) 助言・指導の申出件数 8,925件 (9,471)					
① 労働者の就労状況 正社員	4,219件 (4,630)	パート・アルバイト	2,117件 (2,171)	派遣労働者	561件 (570)
期間契約社員	1,548件 (1,590)	その他	480件 (510)		
② 紛争の内容（※内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が9,742件になる）(10,348)					
普通解雇	1,007件 (1,117)	整理解雇	87件 (95)	懲戒解雇	86件 (91)
雇止め	534件 (566)	退職勧奨	662件 (745)	採用内定取消	93件 (102)
自己都合退職	962件 (947)	出向・配置転換	450件 (467)	労働条件の引下げ	804件 (941)
その他の労働条件	1,471件 (1,610)	いじめ・嫌がらせ	2,049件 (1,955)	雇用管理等	414件 (331)
募集・採用	106件 (99)	その他	1,017件 (1,282)		
(2) 年度内に助言・指導の申出を処理した件数 8,954件 (9,452)					
処理の区分 助言を実施	8,616件 (9,104)	指導を実施	0件 (0)		
取下げ	224件 (241)	打切り	92件 (81)	その他	22件 (26)
4. 紛争調整委員会によるあっせんの件数					
(1) あっせんの申請件数 4,775件 (5,010)					
① 労働者の就労状況 正社員	2,273件 (2,381)	パート・アルバイト	950件 (1,010)	派遣労働者	300件 (335)
期間契約社員	967件 (983)	その他	285件 (301)		
② 紛争の内容（※内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が5,335件になる）(5,513)					
普通解雇	1,120件 (1,181)	整理解雇	129件 (160)	懲戒解雇	69件 (51)
雇止め	493件 (480)	退職勧奨	368件 (422)	採用内定取消	107件 (114)
自己都合退職	151件 (149)	出向・配置転換	152件 (135)	労働条件の引下げ	349件 (382)
その他の労働条件	544件 (496)	いじめ・嫌がらせ	1,451件 (1,473)	雇用管理等	64件 (83)
その他	338件 (387)				
(2) 年度内にあっせんの申請を処理した件数 4,679件 (5,045)					
処理の区分 当事者間の合意の成立	1,837件 (1,895)	申請の取下げ	218件 (277)	その他	5件 (23)
打切り	2,619件 (2,850)	【うち不参加による打切り	1,677件 (1,934)		