

労働基準局所管の分科会の審議状況（平成22年12月以降）

労働条件分科会

○平成23年2月3日、2月23日、3月8日、5月31日

・有期労働契約のあり方について審議

※昨年10月26日から審議を開始。本年2月下旬から、各論について順次審議。12月頃議論のとりまとめ（建議）予定。

【労災保険部会】

○平成22年12月6日、平成23年1月17日

・外ぼう障害の障害等級の見直しに伴う労働者災害補償保険法施行規則等の一部改正案等について審議。

○平成23年3月4日

・介護（補償）給付の最高限度額・最低保障額の見直しに伴う労働者災害補償保険法施行規則等の一部改正案等

・労災保険財政検討会中間報告等について審議

勤労者生活分科会

【中小企業退職金共済部会】

○23年3月9日

・平成23年度の付加退職金を決定する際の退職金に対する支給率（毎年の収支状況等に対応して算定）について審議。

安全衛生分科会

○平成22年12月6日、13日、22日

今後の職場における安全衛生対策について、報告書のとりまとめ（建議）

- ・職場におけるメンタルヘルス対策の推進
- ・職場における受動喫煙防止対策の抜本的強化
- ・機械譲渡時における機械の危険情報の提供の促進
- ・職場における自主的化学品管理の促進

○12月6日

労働安全衛生規則の一部改正案について審議

※プレス等の機械による挟まれ災害等の対策強化について審議

（プレス機械に取り付ける新たな安全装置の追加や、手払い式安全装置の原則使用禁止など）

○12月22日

労働安全衛生法施行令等の一部改正案、労働安全衛生規則等の一部改正案について審議

※化学物質の有害性等を考慮したリスク評価の結果を踏まえ、健康障害防止措置の対象に「酸化プロピレン」等を追加。

健康管理手帳の交付対象業務を追加（無機砒素化合物を製造する工程において粉碎する業務）

石綿製造等の禁止が猶予されている製品について、代替製品の安全性が確認された一部の石綿含有製品について製造等を禁止

○平成23年4月13日

・労働基準行政における東日本大震災への対応について報告

・福島第一原発において緊急作業に従事する労働者が受ける実効線量の限度を100ミリシーベルトから250ミリシーベルトへ引き上げた件（省令制定）について報告

有期労働契約法制の見直しについて①

経緯

- 2008年のリーマンショック以降の景気後退の際に、有期契約労働者に対する雇止め、解雇が増加し、有期契約労働者の雇用の不安定さ、待遇等の格差、職業能力、形成が不十分等の課題。
- 有期労働契約に係る施策の方向性について検討するため、労働基準局長が参集を求めた学識者による研究会を開催。
(座長:鎌田耕一東洋大学教授)[平成21年2月～平成22年8月まで計18回]
- 平成22年9月に報告書を取りまとめ、公表。

検討状況

- 平成22年10月26日
有期労働契約研究会報告書も参考に、有期労働契約法制の見直しについて労働政策審議会労働条件分科会で検討開始。
- 平成22年11月29日、平成23年2月3日: 有期労働契約の現状等(総論)について議論。
- 平成23年2月23日、3月8日、5月31日: 各論(契約の締結及び終了に関する論点)について議論。

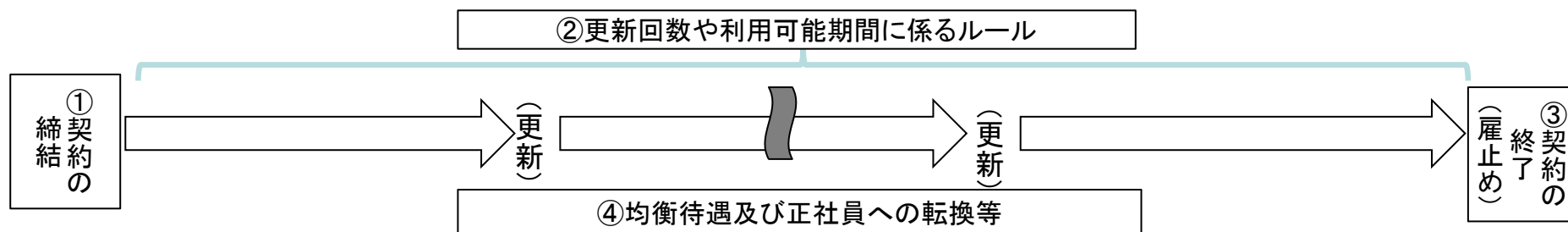
今後のスケジュール(予定)

- 平成23年12月頃 議論の取りまとめ(建議)

有期労働契約研究会報告書(9月10日取りまとめ・公表)の概要

○ 報告書のポイント

- ・ 有期労働契約の不合理・不適正な利用を防止するとの視点を持ちつつ、雇用の安定、公正な待遇等を確保するためのルールや雇用・労働条件管理の在り方を検討すべき。
- ・ 次の①～④など主要な論点について、考えられる(複数の)選択肢とそれぞれを採った場合の課題を整理して提示。



①締結事由の規制：有期労働契約を利用できる事由を、一時的な業務増等に限定することを検討。

[課題]新規雇用が抑制されないか(安定雇用へのステップとして有期労働契約は一定の役割)

②更新回数や利用可能期間に係るルール：雇用の安定等の観点から、更新回数や利用可能期間の上限の設定を検討。

[課題]上限手前での雇止めを誘発、業種・職種・年齢等により更新等の実態が多様

③雇止め法理(解雇権濫用法理の類推適用の法理)の明確化

：判例上定着した雇止め法理(反復更新を重ねた場合等一定の場合の雇止めについて、客観的理由を欠き社会的に相当と認められない場合は無効とされるもの)の法律によるルール化を検討。

[課題]個別の事案に応じた処理が可能となる一方、予測可能性に欠ける面を如何に補足するか

④均衡待遇及び正社員への転換等

：正社員との間の均衡のとれた公正な待遇、正社員転換措置の義務付けやインセンティブ付与等の検討。

[課題]一挙に正社員に転換することはハードルが高い → 「多様な正社員」の環境整備などを視野に

外貌障害に係る障害等級の見直しについて

○ 判決の趣旨を踏まえた外貌障害に係る障害等級の見直しを行ったもの。

〈背景・生じている問題点〉

○ 外貌障害に係る等級認定が争われた行政事件訴訟において、外貌の著しい醜状に関する男女の障害等級に5等級の差を設けていることは、憲法第14条第1項に違反するとした地裁判決が確定した。

【事案の概要】

金属溶解作業工場において顔面部等に火傷を負い、著しい醜状等が残った原告の障害等級を、障害等級表(省令)に基づき第11級と認定した監督署長の処分に対し、同表における等級の男女差が違憲であるとして、取消訴訟が京都地裁に提起され、5月27日に同地裁で判決があったもの。

〈障害等級表の見直しに向けた検討〉

当該判決の趣旨等を踏まえ、「外貌障害に係る障害等級の見直しに関する専門検討会」を設置し、男女の障害等級設定の在り方等の検討課題について、計3回の検討会における議論を踏まえ、22年11月に検討会報告書を取りまとめた。

○検討会報告書のポイント

- ・男女別となっている外貌障害に係る障害等級の規定を性別に関わりない規定に改めること
- ・現行の女性の等級を基本として改正すること
- ・医療技術の進展により、醜状を相当程度軽減できる障害については、新たに設定する障害等級により評価すること

〈省令改正〉

障害等級表の見直しに向けた検討結果を踏まえ、労基則・労災則の障害等級表を改正した。

○主な改正内容

- ・男女統一の障害等級の設定
- ・医療技術の進展を踏まえた新たな等級(第9級)の設定

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

○スケジュール

- | | |
|-----------|-------------------|
| 22年12月 6日 | 労働政策審議会(労災保険部会)諮問 |
| 22年12月22日 | 公聴会の開催 |
| 22年 1月17日 | 労働政策審議会(労災保険部会)答申 |
| 23年 2月 1日 | 改正省令施行 |

「労災保険財政検討会」中間報告(平成23年2月)の概要

就業構造や産業構造の急激な変化、金利の低下などを背景に労災保険財政の運営環境はこれまでと大きく変化している。こうした中で、平成22年6月の厚生労働省省内事業仕分けにおける指摘を受け、また、平成24年度に次期労災保険率の改定を控えていることから、積立金やメリット制を含む労災保険財政等に関する検討を行う、外部有識者による本検討会を設置。

検討会では、労災保険財政の基本的考え方に基づき、積立金とメリット制を中心に検討し、その結果が中間報告として取りまとめ。

＜中間報告の主な内容＞

【積立金】関連

①労災年金の原資を保有する財政方式について

- ・ 現行の財政方式は、世代間の労災保険料負担の公平や産業間の労災保険料負担の公平を実現することにつながり、妥当。

②積立金の算定方式について

- ・ 現行の財政方式で設定している運用利回り2%、賃金上昇率1%は、現在の労災保険財政を取り巻く情勢の下では、早急な見直しの必要性が認められない。ただし、長期にわたり、財政融資資金の金利、賃金等の変動により、現在のパラメーターの設定から乖離することが見込まれるのであれば、労災保険料率の改定時に合わせて見直すことが必要。

③積立金の開示の在り方について

- ・ 積立金についてホームページに掲載されているが、これを一過性のものとせず、今後も国民に十分な説明をするよう努力すべき。

【メリット制】関連

◆今後のメリット制の方向性の基本方針について

- ・ メリット制の適用範囲については、昭和61年度の見直し以来、据え置いているが、メリット制の適用要件の見直しについて、この間におけるメリット制の適用割合の変化等のメリット制の現状や取り巻く情勢を踏まえて検討することが必要。

ただし、メリット制の適用範囲を拡大すると、小規模な事業場では、労働災害が発生した場合、労災保険率が急激に上昇するので、メリット制の増減幅(現行:±40%)を工夫することも必要。

平成23年度の付加退職金の支給率について

中小企業退職金共済制度における付加退職金の概要

【基本退職金と付加退職金】

中小企業退職金共済制度における退職金の額は、①と②の合計額とされている。

- ① 掛金月額と掛金納付月数に応じて確定的に算定される部分(基本退職金)
- ② 毎年度の運用収入等に対応して算定される部分(付加退職金)

【付加退職金の支給率の定め方】

このうち、②の付加退職金の支給率は、厚生労働大臣が、各年度ごとに、当該年度の前年度末までに、運用収入の見込額等を勘案して労働政策審議会の意見を聴いて定めるものとされている。

平成22年度の付加退職金の支給率

平成22年度における一般の中小企業退職金共済事業等勘定の
給付経理の損益計算における利益の見込額
= △789億円



平成23年度の付加退職金の支給率を0とする。

今後の職場における安全衛生対策について(労働政策審議会建議)①

1 趣旨

本年6月に閣議決定された「新成長戦略」において設定された目標達成のため、昨年夏より安全衛生分科会において今後の職場における安全衛生対策について審議し、今後実施すべき対策を報告書(「今後の職場における安全衛生対策について」)としてとりまとめた。昨年12月に分科会長から厚生労働大臣へ建議。

2 建議の主な内容

(1)職場におけるメンタルヘルス対策の推進

○ 医師が労働者のストレスに関連する症状・不調を確認し、この結果を受けた労働者が事業者に対し面接の申出を行った場合には、医師による面接指導及び医師からの意見聴取等を行うことを事業者の義務とする「新たな枠組み」を導入する。

【具体的な枠組み】

- ・医師が労働者のストレス症状を確認し、面接が必要と認める場合には労働者に直接通知する。
- ・労働者が事業者に対し面接の申出を行った場合には、現行の長時間労働者に対する医師による面接指導制度と同様に、事業者が医師による面接指導及び医師からの意見聴取等を行う。

- 事業者は、労働者の申出又は面接指導の結果を理由として、解雇その他の不利益な取扱いをしてはならない。
- 産業医有資格者やメンタルヘルスに知見を有する医師等で構成された外部専門機関を登録機関として、嘱託産業医と同様の役割を与える。

(2)職場における受動喫煙防止対策の抜本的強化

- 労働者の健康障害防止の観点から、一般の事業所、工場等について、全面禁煙又は空間分煙とすることを事業者の義務とする。
- 顧客が喫煙できることをサービスに含めて提供している飲食店、ホテル、旅館等といった、全面禁煙や空間分煙措置が困難な場所については、当分の間、換気等により一定の濃度又は換気の基準を守ること、可能な限り受動喫煙による健康障害を防止することを事業者の義務とする。
- 国からの事業者への支援策として、デジタル粉じん計等の貸与、喫煙室の設置を含めた受動喫煙防止対策に係る問い合わせに対する専門家による相談対応等の技術的支援を行うとともに、空間分煙に取り組むための喫煙室設置に係る財政的支援を行う。

今後の職場における安全衛生対策について(労働政策審議会建議)②

(3) 機械譲渡時における機械の危険情報の提供の促進等

- 機械譲渡時における機械メーカー等から機械ユーザーに対する危険情報の提供を促進。
- 粉じん濃度が高くなるおそれがある作業等において、仕様が義務づけられている「電動ファン付き呼吸用保護具」を、譲渡等の制限及び形式検定の対象とし、構造規格を定める。

(4) 職場における化学物質管理の促進

- GHS(化学品の分類及び表示に関する世界調和システム)に従って分類を行った結果、危険有害とされるすべての化学物質について、譲渡提供者から譲渡提供先の事業者に対し、ラベル表示及び化学物質等安全データシート(MSDS)交付による危険有害性情報を伝達する取組を推進する。

3 現 状

建議の内容を踏まえ、対策の具体化に向けて、労働安全衛生法の改正を含めて検討中。

「労働安全衛生規則の一部を改正する省令案要綱」の概要

改正の趣旨及び内容

1 趣旨

機械による労働災害防止対策強化のため、労働安全衛生規則の一部を改正。

プレス等の機械による労働災害は、依然として高い水準で発生しており、その多くが指の切断など後遺障害を伴うものとなっている。今回、プレス機械による挟まれ災害などの対策を強化するため、プレス機械に取り付ける新たな安全装置の追加や、手払い式安全装置の原則使用禁止など、労働安全衛生規則の一部を改正するもの。

2 改正の内容

(1) 機械のストローク端による危険防止(第108条の2)

稼働するテーブル等のストローク端が労働者に危険を及ぼすおそれのある機械について、工作機械以外であっても、当該危険を防止する措置を講じなければならないこととする。

(2) プレスブレーキ用の新たな安全装置への対応(第131条)

スライドの速度を毎秒10ミリメートル以下の低速度とすることができ、操作部を操作している間のみスライドを作動させるといった、一定の条件を満たすプレスブレーキについて、「プレスブレーキ用レーザー式安全装置」が使用できることとする。

(3) 手払い式安全装置の原則使用禁止(第131条及び附則)

簡便な安全装置として使用されてきた手払い式安全装置を今後原則使用禁止とする。ただし、両手操作式のプレス機械など、一定の条件を満たすものに関し、当分の間使用可能とする。

施行期日

平成23年7月1日施行

「労働安全衛生法施行令等の一部を改正する政令案要綱及び労働安全衛生規則等の一部を改正する省令案要綱」の概要**改正の趣旨及び内容**

労働者の健康障害を防止するため、化学物質の有害性や作業ごとのばく露量を考慮したリスクを評価した結果、以下の物質について必要な措置を義務化。

(1) 酸化プロピレン等に係る労働者の健康障害防止措置の拡充

- 酸化プロピレン及び1・1—ジメチルヒドラジンについて、特定化学物質(第2類物質)とし、これらを製造し、又は取り扱う業務(一部作業を除く)について作業主任者の選任、作業環境測定、健康診断の実施等を義務化。
- 1・4—ジクロロ—2—ブテンについて、一部の作業について発散抑制装置の設置等を義務化。
- 1・3—プロパンスルトンについて、接触によるばく露防止を目的とした設備の漏えい防止等の必要な措置を義務化。

(2) 健康管理手帳の交付対象業務の追加

「労働安全衛生法における特殊健康診断等に関する検討会」における検討を踏まえ、健康管理手帳の交付対象業務に、「無機砒素化合物(アルシン及び砒化ガリウムを除く。)を製造する工程において粉碎をする業務」を追加。

(3) 石綿の製造等の禁止に係る適用除外製品等の見直し

国民の安全上の観点から石綿の製造等の禁止が猶予されている製品について、実証試験等の結果、代替製品の安全性が確認された一部の石綿含有製品について製造等を禁止(※)。

※ 引き続き製造等の禁止が猶予される製品についても、速やかに代替化が行われるよう必要な措置を講ずるため、検討を続けている。なお、平成23年度中には全ての石綿含有製品の製造等を禁止する予定。

施行期日

- (1)と(2)について平成23年4月1日施行
- (3)について平成23年3月1日施行

「電離放射線障害防止規則の特例に関する省令の制定について」

改正の背景

平成23年3月11日に東日本大震災が発生し、福島第一原子力発電所が被災したことにより、同日、原子力緊急事態宣言が発せられた。

福島第一原子力発電所での災害の状況に鑑み、原子力災害の拡大を防止するため、放射線被ばく線量の上限を引き上げる必要があった。

電離放射線障害防止規則第7条

・緊急作業(※)に従事する間に労働者が受ける放射線量は、実効線量について100mSvを超えないようにしなければならない。

(※)緊急作業……放射性物質が多量にもれ、こぼれ、又は逸散した場合等の事故が発生し、当該事故によって労働者の受ける実効線量が15mSvを超えるおそれのある区域が生じた場合における、放射線による労働者の健康障害を防止するための応急の作業

改正の概要

ICRP(国際放射線防護委員会)1990年勧告において、「重大事故時には、事故の制御と即時かつ緊急の救済作業における被ばくは、人命救助を例外として約500mSvを超えないようにすべき」とされていること。

放射線被ばく線量が250mSv以下では、急性期の臨床症状があるとの明らかな知見が認められないこと。

放射線審議会における妥当であるとの答申

今回の事態に限り、緊急作業に従事する労働者の被ばく線量の上限を、250mSvに引き上げた。

「平成二十三年東北地方太平洋沖地震に起因して生じた事態に対応するための電離放射線障害防止規則の特例に関する省令」を制定(3月14日施行、3月15日公布)

労働安全衛生規則第15条の2の改正(地域産業保健事業の見直し)について

改正の背景

地域産業保健事業の見直し

〔事業仕分けにより産業保健推進センター業務が見直されたことに関連して、地域産業保健事業における保健師等の情報提供業務を廃止した。〕

平成22年度まで	平成23年度
<ul style="list-style-type: none"> 健康相談・個別訪問による産業保健指導 長時間労働者に対する面接指導 情報提供・セミナー等 	<ul style="list-style-type: none"> 健康診断実施後の意見聴取への対応 脳・心臓疾患のリスクが高いとされた労働者に対する保健指導 メンタル不調を自覚する労働者に対する相談・指導 長時間労働者に対する面接指導 情報提供・セミナーは産業保健推進センターに一元化 保健師等の情報提供業務は廃止

見直し

改正の概要

事業場の規模	労働者数50人以上	労働者数50人未満
健康管理等の実施者 (労働安全衛生法第13条関係)	<ul style="list-style-type: none"> 産業医 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師 その他厚生労働省令で定める者 <p>↓</p> <p>(労働安全衛生規則第15条の2) <u>地域産業保健センター事業の実施にあたり、備えている労働者の健康管理等に必要な知識を有する者の名簿に記載されている保健師</u></p> <p>改正</p> <p><u>労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する保健師</u></p> <p>↓</p> <p>〔従来名簿に記載されていた保健師 日本産業衛生学会登録産業看護師のうち保健師の資格を有する者 等〕</p>

労働災害防止団体改革検討専門委員会及び指定・登録制度改革検討専門委員会の設置について

	特別民間法人(労働災害防止団体)	公益法人(指定、登録、検査・検定)
4月	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 労働政策審議会安全衛生分科会(専門委員会の設置を議決) </div>	
5～11月	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 労働災害防止団体改革検討専門委員会 </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 指定・登録制度改革検討専門委員会 </div>
	4回程度開催 検討内容 <ul style="list-style-type: none"> ・法令に基づく各団体の役割の検討 ・活動状況、事業効果等について法人からヒアリング ・法人財務状況、経営効率について確認 ・国からの財政支出と費用対効果について検討 	4回程度開催 検討内容 <ul style="list-style-type: none"> ・(指定事務) 制度、指定基準、指定先選定理由の確認・検討 ・(試験料・登録料) 試験料、登録料の適正性について検討(法人財務、試験事務・登録事務の収支状況等について確認) ・(検査・検定) 制度、登録要件の検討、その他の民間参入促進策について検討
12月	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 労働政策審議会安全衛生分科会 (専門委員会報告を踏まえ、改革案への対応を議決) </div>	