

# 第4章 安心して働ける環境づくり

## 第1節

### 厳しい経済情勢下での労働条件の確保・改善等

#### 1 労働条件の確保改善

近年、賃金の不払、会社都合による解雇に関連し解雇予告がなされないなど法定労働条件が守られないといった問題が顕在化しており、今後もこの傾向が続くことが懸念される。このため、すべ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意識をより一層高めていくことが必要である。

このため、万一企業倒産、事業場閉鎖等が起こった場合であっても、賃金不払等の法定労働条件が守られないといった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確な対応を行っている。また、労働基準関係法令上の問題が認められる賃金不払、解雇等の申告・相談がなされた場合にも、申告・相談者が置かれている状況に意を払い、その解決のための迅速かつ的確な対応を図っている。

#### 2 労働時間に関する法定基準等の遵守

豊かでゆとりある国民生活を実現するためには、昨今社会問題となっている長時間労働の抑制等を図っていくことが必要である。

このため、まず法定労働時間である週40時間労働制の遵守の徹底を図っている。また、2003（平成15）年10月に時間外労働の限度基準（労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準）について、特別条項付き協定を締結する場合の「特別の事情」は「臨時的なもの」に限ることを明確にする告示改正を行い、2004（平成16）年4月から施行されており、引き続き長時間労働の縮減に向けて取り組んでいるところである。

また、賃金不払残業は労働基準法に違反するあつてはならないものであることから、この解消を図るため、2001（平成13）年4月6日に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」を策定し、監督指導等のあらゆる機会を通じて、

同基準の周知・徹底を図るとともに的確な監督指導等を実施しているところである。

## コラム

### 「賃金不払残業について」

- 1 賃金不払残業に関してはこれまでも、的確な監督指導等を実施することなどにより、その解消のため重点的に取り組んできたところである。これに加え2003（平成15）年5月に「賃金不払残業総合対策要綱」を策定し、同要綱に基づき、各企業において労使が労働時間管理の適正化と賃金不払残業の解消のために講ずべき事項を示した「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」の周知を図るなど総合的な対策を推進している。
- 2 2001（平成13）年4月から2003年3月までの2年間に全国の労働基準監督署において、時間外労働に対する割増賃金が支払われていないため労働基準法第37条違反として是正を指導し、その結果、不払の割増賃金の支払が行われたもののうち、1企業当たり合計100万円以上の割増賃金の支払額となったものは、企業数1,016社、対象労働者数135,195人、支払われた割増賃金の合計額約153億円となっている。

## 3 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、重大かつ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することとなるが、2002（平成14）年における送検件数は、1,328件となっている。

司法処分については、労働基準監督署に配属された労働基準監督官が処理しているが、複雑かつ大型化する事件を迅速かつ効率的に処理するため、「特別司法監督官」を北海道、埼玉、千葉、東京、神奈川、新潟、静岡、愛知、京都、大阪、兵庫、広島及び福岡労働局に配置し、捜査体制の充実、強化を図っている。

## 4 未払賃金立替払事業について

賃金は、労働者とその家族の生活の原資であることから、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、企業の倒産のため事業主から賃金の支払を受けられないまま退職した労働者に対して、未払賃金のうち定期給与（毎月きまって支給される賃金）及び退職手当の一定の範囲のものを、国が事業主に代わって支払を行うという未払賃金立替払事業を実施している。

昨今の厳しい経済情勢を反映して、立替払の実績は高水準で推移しており、2003

図表4-1-1▶

(平成15)年度における企業数、支給者数、立替払額は、それぞれ、4,313件、61,309人、約342億円となっているが、本事業が労働者救済の機能を十分に果たし得るよう、その迅速・適正な業務処理を行っている。

図表4-1-1 未払賃金の立替払事業の概要

企業倒産により賃金未払のまま退職した労働者に対して、未払賃金の一部を立替払するものである。この支給事務等は独立行政法人労働者健康福祉機構において実施しており、立替払した場合、同機構がその分の賃金債権を代位取得し、求償を行っているものである。

- 1 要件
  - (1) 事業主に係る要件
    - 労災保険の適用事業の事業主、かつ、1年以上事業を実施倒産したこと
    - イ 法律上の倒産
      - 破産宣告、特別清算開始命令、整理開始命令、再生手続開始決定、更正手続開始決定
    - ロ 事実上の倒産(中小企業事業主のみ)
      - 事業活動停止、再開見込みなし、賃金支払能力なし(労働基準監督署長の認定)
  - (2) 労働者に係る要件
    - 破産の申立等(事実上の倒産の認定申請)の6か月前の日から2年間に退職未払賃金額等について、法律上の倒産の場合には、破産管財人等が証明(事実上の倒産の場合には、労働基準監督署長が確認)
    - 破産宣告等(事実上の倒産の認定)の日から2年以内に立替払請求
- 2 立替払の対象となる賃金
  - 退職日の6か月前から立替払請求日の前日までに支払期日が到来している未払賃金(定期給与と退職金(ボーナスは含まず)。ただし、総額2万円未満のときは対象外。)
- 3 立替払の額
  - 未払賃金総額の8割額(限度あり)

退職日における年齢	未払賃金総額の限度額	立替払の上限額
45歳以上	370万円(170万円)	370万円×0.8 296万円
30歳以上45歳未満	220万円(130万円)	220万円×0.8 176万円
30歳未満	110万円(70万円)	110万円×0.8 88万円

(注) ( )内は旧限度額(1998(平成10)年4月~2001(平成13)年12月の退職者に適用)

## 5 最低賃金制度の適正な運営

最低賃金制度とは、国が法的強制力をもって賃金の最低限を規制し、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とする制度である。我が国では、低賃金労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資することを主な目的として、「最低賃金法」の下で制度の運営が行われている。

現在、最低賃金としては、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」(47件)と、地域別最低賃金より高い最低賃金として、各都道府県内の特定の産業の使用者及び労働者に適用される「産業別最低賃金」(249件)が設けられている。

また、2002(平成14)年4月に取りまとめられた中央最低賃金審議会時間額表示問題全員協議会の報告を受け、地方最低賃金審議会において審議された結果、最低賃金額

の表示単位期間については、地域別最低賃金は時間額のみとなり、産業別最低賃金は時間額のみのもので時間額が併記されているものがある。

なお、2004（平成16）年4月1日現在の最低賃金の全国加重平均時間額は、地域別最低賃金664円、産業別最低賃金756円となっている。

◀図表4-1-2

図表4-1-2 2003年度地域別最低賃金額の決定状況

(円)

都道府県名	時間額	都道府県名	時間額	都道府県名	時間額	都道府県名	時間額
北海道	637	東京	708	滋賀	651	香川	619
青森	605	神奈川	707	京都	677	愛媛	611
岩手	605	新潟	641	大阪	703	高知	611
宮城	617	富山	644	兵庫	675	福岡	644
秋田	605	石川	645	奈良	647	佐賀	605
山形	606	福井	642	和歌山	645	長崎	605
福島	610	山梨	647	鳥取	610	熊本	606
茨城	647	長野	646	島根	609	大分	606
栃木	648	岐阜	668	岡山	640	宮崎	605
群馬	644	静岡	671	広島	644	鹿児島	605
埼玉	678	愛知	681	山口	637	沖縄	605
千葉	677	三重	667	徳島	611		

(注) 山形、神奈川、香川及び沖縄については2003年10月1日発効、福岡については2003年10月19日発効、その他の県は2002年度中に発効して以来、2003年度において改正が行われていない。

## 第2節

### 多様な働き方を可能とする労働環境の整備等

#### 1 改正労働基準法の施行

産業・雇用構造の変化に対応して、労働者が主体的に多様な働き方を選択できる可能性を拡大するとともに、働き方に応じた適正な労働条件を確保し、紛争の解決にも資するよう、労働契約や労働時間など働き方に係るルールを整備することが重要な課題となっている。

このような観点から、2003（平成15）年7月4日に、労働契約や労働時間に係る制度について、多様な働き方に応じた実効あるものとするための見直しを行った「労働基準法の一部を改正する法律」が公布され、関係する省令や告示とともに、2004（平成16）年1月1日から施行された。

同改正の概要は以下のとおりとなっている。

## 改正労働基準法の概要

### 1 有期労働契約

#### (1) 有期労働契約の期間の上限

有期労働契約の期間の上限が、  
原則3年

高度で専門的な知識等を有する者及び満60歳以上の者は、5年とされた。

#### (2) 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに係るルール

厚生労働大臣が「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに係る基準」を定めることができることとされた。厚生労働省としては、当該基準に基づき、使用者に対して必要な助言及び指導を行っている。

#### (3) 有期労働契約に関する暫定措置

政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、有期労働契約に係る規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとされた。

有期労働契約を締結した労働者は、一定の場合を除き、当該労働契約の期間の初日から一年を経過した日以後においては、いつでも退職することができるものとされた。( の措置が講じられるまでの暫定措置 )

### 2 労働契約の終了

#### (1) 解雇

「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものであるとして、無効とする。」との規定が新設された。

#### (2) 解雇理由の明示

労働者が、解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由を記載した文書の交付を請求した場合には、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならないものとされた。

#### (3) 就業規則

就業規則の必要記載事項に、「解雇の事由」を含むことが法律上明確にされた。

### 3 裁量労働制

#### (1) 専門業務型裁量労働制

労使協定により健康・福祉確保措置等を導入することが必要とされた。

#### (2) 企画業務型裁量労働制

導入、運用等に係る手続について、労使委員会の決議の全員合意要件の緩和など、簡素化された。

対象事業場について、本社等に限定しないこととされた。

## 2 労働時間の短縮等

2003（平成15）年度の労働時間は、所定内労働時間1,706時間、所定外労働時間147時間、総実労働時間1,853時間となっている。年次有給休暇の動向を見ると、2003年では、労働者一人平均の付与日数が18.2日、取得日数8.8日、取得率は48.1%となっている。

労働時間の短縮は豊かでゆとりある労働者生活を実現するために不可欠な課題であり、高齢者・女性を含めたすべての労働者に働きやすい職場環境を整備する観点からも重要である。政府は「労働時間短縮推進計画」（閣議決定）において、労働時間の目標として「年間総実労働時間1,800時間の達成・定着」を掲げ、所定外労働の削減及び年次有給休暇の取得促進に重点を置いた取組みを進めている。

所定外労働の削減については、時間外労働の限度基準（労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準）において、労使協定の定めるところにより、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情が生じたときに限り、限度時間を超える一定の時間までの労働時間を延長することができることとされている。これについて、2002（平成14）年12月の労働政策審議会の建議において「働き過ぎ防止の観点から、この『特別の事情』とは臨時的なものに限ることを明確にすることが必要である」とされたことを受けて、2003年10月に、特別条項付き協定を締結する場合の「特別の事情」は「臨時的なもの」に限ることを明確にする告示改正を行った。本改正は、2004（平成16）年4月から施行されており、この改正内容等について周知徹底を図っている。さらに、「所定外労働削減要綱」の周知徹底により、休日労働を含めた所定外労働の削減に向けた労使の取組みを促進している。

年次有給休暇の取得促進のためには、労使の年次有給休暇に対する意識の改革を図るとともに、年次有給休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めることが必要である。そこで、年次有給休暇の取得促進に向け、計画的付与を活用した長期休暇の普及促進のために企業等に対し支援を行うとともに、「長期休暇制度の普及と定着に関するシンポジウム」を開催する等労使の取組みを促進するための施策を推進している。

## 3 仕事と生活の調和のための環境整備

### （1）働くことを取り巻く環境の変化と働き方の現状

少子高齢化の進行による働く者の年齢構成の変化、国際化や付加価値競争化による企業の競争構造の変化、「心の豊かさ」志向の上昇やライフスタイルの多様化等の働く者の意識や態様の変化など、近年、我が国においては、働くことを取り巻く環境が大

きく変化している。

一方、我が国における雇用管理の主流は、雇用保障が強い一方拘束度の高い正社員の働き方と拘束度が限定的である一方雇用保障の弱い非正社員の働き方の二極分化の状態を前提としたものとなっているといっても過言ではなく、働くことを取り巻く環境の変化に必ずしも対応したものとはなっていない。

## (2) 仕事と生活の調和に向けた取組み

このような状況の中で、我が国経済社会を活力にあふれ、将来にわたって持続的な成長が可能なものとして再構築していくためには、今後の働き方の主流として、仕事と生活の調和のとれた働き方を基本に据えつつ、個々の働く者が、職業生活における各々の段階において仕事と生活を様々に組み合わせ、調和のとれた人間的な働き方を安心・納得して選択できるよう環境整備を図ることが求められる。

こうしたことから、2003（平成15）年10月より、仕事と生活の調和の実現に向けた総合的な対策を検討するため、学識経験者の参集を求めて「仕事と生活の調和に関する検討会議」を開催しているところである。同検討会議においては、働くことをめぐって発生している諸問題に関し、これまでの政府の対応と今後の解決の方向性について概括的な整理を行うとともに、発生している問題ごとに、これまでの施策を引き続き実施していくべきもの、これまでの施策を拡充・強化していくべきもの、新たな対応が求められるものに整理したところであり、今後、仕事と生活の調和の実現のために特に重点的に取り組むべき課題について、更に詳細な検討を行った上で報告を取りまとめることとしている。厚生労働省においては、同検討会議の報告を踏まえて、所要の措置を講ずることとしている。

## 4 テレワーク対策

情報通信機器を活用して、働く者が時間と場所を自由に選択して働くことができるテレワークは、多様な生活環境にある個々人のニーズに対応することができる働き方である。

その中で、情報通信機器を活用して自宅で業務に従事する在宅勤務については、労働者の勤務時間帯と日常生活時間帯とが混在せざるを得ない働き方であることから、これまで一般的であった事務所等での勤務に係る労務管理を前提とした労働基準関係法令の適用関係等を整理し直し、適切な労務管理が行われることが必要となっていたところである。

このため、在宅勤務が適切に導入及び実施されるための労務管理の在り方を明確に

し、もって適切な就業環境の下での在宅勤務の実現が図られることを目的とする「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を策定したところであり、本ガイドラインに基づき、事業主等が適切な労務管理に努めるよう、本ガイドラインの周知を図っているところである。

## 5 ワークシェアリング

ワークシェアリングについては、2002（平成14）年3月末に政府、日経連（当時）及び連合の3者間でその基本的な考え方について合意を得、さらに、引き続き多様就業型ワークシェアリングを中心に検討を進め、同年12月に「多様な働き方とワークシェアリングに関する政労使合意」を得るに至った。この中で政労使は多様な働き方とワークシェアリングに関する事項について課題を整理し、それぞれの立場で着実に具体化を進めていくこととしている。

最近の労働市場の状況を見ると、世代間の働き方の不均衡が目立っている。このような状況は、30歳代から40歳代の働き盛り世代について、長時間労働やストレスによる心身の健康上の問題に加え、自己投資の機会や創造力を養うゆとりを奪うだけでなく、若年層の仕事を通じた実践能力の蓄積を図る機会や、豊富な経験と能力の蓄積のある中高年層の能力発揮の機会を奪う等、その解決が課題となっている。このため、今後、ワークシェアリングの推進に当たっては、働く者一人一人のライフステージに応じた働き方の選択を可能とすることを通じて、世代間の働き方の均衡を図ることを重点として取り組んでいく必要がある。

厚生労働省では、2003（平成15）年度から多様就業型ワークシェアリング導入モデル開発事業の実施による業界・企業でのワークシェアリングの導入促進に取り組むとともに、本省及び各都道府県労働局に「ワークシェアリング推進本部」を設け、ワークシェアリング導入のための秘訣集等に基づく指導援助及び普及啓発活動の強化等を実施している。

今後とも、政労使を構成員とするワークシェアリング普及推進会議の開催等による普及啓発を行い、政労使の協力を通じて、現実にワークシェアリングの導入が進んでいくよう、着実に具体化を図っていくことが重要である。



## 第3節

### 健康で安心して働ける職場づくり

#### 1 労働災害の現状とその対策

我が国の労働災害による死傷災害による死傷者数は、長期的には減少しているものの、今なお年間約53万人に上っている。このうち、休業4日以上死傷者数は、2003（平成15）年には、12万5,750人と2002（平成14）年と比較して168人減少した。業種別にみると、製造業が3万2,518人で最も多く、次いで建設業の2万9,263人となっており、この二つの業種で全体の5割以上を占めている。

死亡災害についてみると、2003年は、1,628人と過去最少となった。業種別にみると、建設業が548人（全体の33.7%）で最も多く、次いで製造業が293人（同18.0%）、陸上貨物運送事業が241人（同14.8%）となっている。

厚生労働省においては、2003（平成15）年度を初年度とし、2007（平成19）年度を目標年度とする第10次の労働災害防止計画の中で、労働災害については、死亡者数の減少傾向を堅持するとともに、年間1,500人を大きく下回ることを目指し、一層の減少を図る等の目標を掲げ、各業種に対して労働災害防止対策を推進している。

また、職場における安全衛生水準の一層の向上を図るための施策として、事業場において「計画 実施 評価 改善」という一連の過程を明確にし、連続かつ継続的な安全衛生活動を自主的に行う安全衛生管理の仕組みである「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」を1999（平成11）年4月に示し、その普及・定着を図る等の施策を行っている。

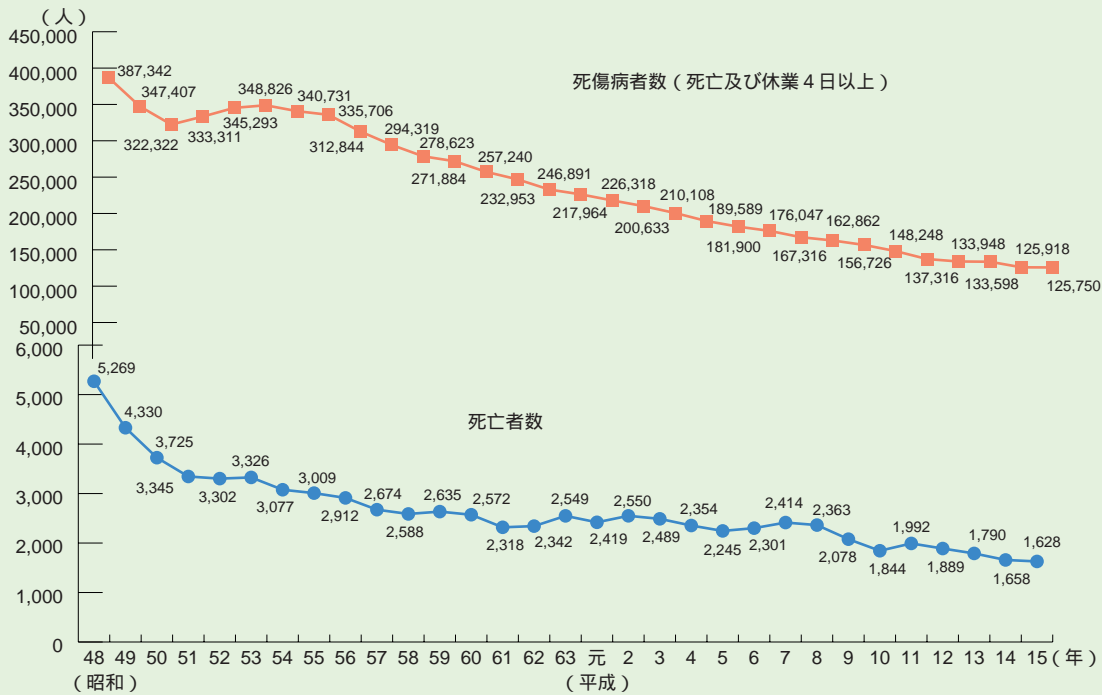
さらに、労働災害を防止する上で重要な課題となっている機械による災害の一層の防止を図るため、2001年6月にすべての機械に適用できる包括的な安全方策等に関する基準として「機械の包括的な安全基準に関する指針」を策定し、その周知を図っているところである。

図表4-3-1▶

#### 2 労働者の健康確保対策

我が国の労働者の健康を取り巻く状況を見ると、依然として、じん肺、有機溶剤中毒等の職業性疾病は後を絶たず、今なお、年間8,000人近くの労働者が罹患している。また、一般定期健康診断の結果、何らかの所見を有する労働者が年々増加する傾向にあり、有所見率は4割を超えている。このほか、仕事や職場生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者も6割を超える高水準で推移している。

図表4-3-1 労働災害発生状況の推移



資料：厚生労働省労働基準局調べ

コラム

大規模製造業事業場における安全管理に係る自主点検結果について

厚生労働省では、2003（平成15）年夏以降、製鉄所におけるガスタンクの爆発災害、油槽所におけるガソリタンクの火災災害、タイヤ製造工場における火災事故等、我が国を代表する企業において重大な災害が頻発したことから、安全管理活動に係る自主点検を実施した。

自主点検結果集計・分析したところ、災害発生率が高い事業所では、以下のような問題点があり、これらに対する経営トップの積極的な取組みが重要であることが明らかになった。

1 事業所のトップ自らによる率先した安全管理活動の実施が不十分

2 事業所のトップが、安全管理に必要な人員・経験や経費に不足感

3 下請等の協力会社との安全管理の連携や情報交換が不十分

4 労使が協力して安全問題を調査審議する場である安全委員会の活動が低調

5 入社後の定期的な現場労働者への再教育や作業マニュアルの見直しが不十分

6 設備・作業の危険性の大きさを評価し、災害を防ぐための措置の実施が低調

厚生労働省では、この結果に基づいて大規模製造事業場に対して安全対策の強化を図った。

このような状況に対応するため、過重労働対策やメンタルヘルス対策を含め職業性  
疾病予防対策の一層の推進を図るとともに、職場における労働者の健康確保対策を推  
進していくことが重要である。

### (1) 産業保健推進センター及び地域産業保健センター事業

労働者の健康確保の重要な健康診断と、その結果に基づく事後措置が適切に行われ  
るためには、産業医等産業保健関係者による産業保健サービスを充実する必要がある。

このため、産業医等の機能が十分発揮できるよう支援を行うための中核的組織とし  
て、各都道府県に産業保健推進センターの整備を図り、事業場内における健康管理体  
制の充実を図っている。産業保健推進センターでは、地域産業保健センターに対す  
る支援、産業保健に関する専門的相談、産業保健情報の収集提供等、産業医等  
に対する研修及びその支援、産業保健に関する広報啓発等の業務を行っている。

また、小規模事業場にあつては、経営基盤が脆弱であること等の理由により、事業  
者が独自に医師を確保し、労働者に対する健康指導、健康相談等の産業保健サービ  
スを提供することが困難な状況にある。このため、小規模事業場の事業者及び労働者  
に対する産業保健サービスを充実させることを目的として、地域産業保健センター事  
業を郡市区医師会に委託して、全国347か所で、健康相談窓口（メンタルヘルス相談  
窓口を含む）の開催、個別訪問による産業保健指導の実施、産業保健情報の提供等  
の業務を行っている。

### (2) 快適職場づくり

快適職場づくりについては、「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置  
に関する指針」の普及・定着に努めるとともに、事業場で作成した快適職場推進計  
画の認定を行うなどにより、喫煙対策も含め、事業場における安全衛生水準の向上た  
めの快適職場づくりの促進を図ってきた。この結果、快適職場推進計画の認定件数は  
年々増加し、2003（平成15）年度は2,631件となっている。

## 3 化学物質による労働者の健康障害の防止対策

### (1) 職場における自律的な化学物質管理の促進

現在までに我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、約57,000種類を数え、毎年新たに500物質以上の化学物質が労働の現場に導入  
されている。また、化学物質の有害性も、発がん性、生殖毒性、神経毒性等、多岐にわ  
たっており、新たな知見により明らかになるものもある。さらに、製品寿命の短縮、

多品種少量生産等が進む中、化学物質が取り扱われる職場環境、作業形態等は、固定的でなく変化している状況にある。

こうした状況等に対応するため、「化学物質等による労働者の健康障害を防止するため必要な措置に関する指針」（化学物質管理指針）等に基づく、化学物質管理計画の策定、リスクアセスメント<sup>（注）</sup>の実施及びその結果に基づく安全面の必要な措置などの事業者による自律的な化学物質管理の促進が必要であり、化学物質管理指針、化学物質等安全データシート（MSDS）の周知・啓発、化学物質管理を担当する人材の養成の支援などを行っている。

## （2）石綿の原則使用等の禁止に向けた検討

石綿については、労働者の健康障害防止の観点から、労働安全衛生法に基づき、代替が進んだアモサイト及びクロシドライトは、その製造、輸入、使用等が禁止されているが、クリソタイルは、発がん性はあるが、優れた耐熱性、耐腐食性等の性能を有し、他の物質への代替が困難であったため、これまで使用等の禁止ではなく、局所排気装置の設置、呼吸用保護具の使用等のばく露防止対策等が義務づけられてきた。

しかし、近年クリソタイルについても代替品の開発が進んできていることなどを踏まえ、国民の安全等にとって石綿製品の使用がやむを得ないものを除き、原則として使用等を禁止する方向で、専門家による検討を行った結果、代替化が可能であるとされた10製品について、2003（平成15）年10月16日に労働安全衛生法施行令を改正し、使用等を禁止することとした（2004（平成16）年10月1日施行）。

## （3）ダイオキシン類対策

廃棄物焼却施設における労働者のダイオキシン類ばく露を防止するため、2001（平成13）年4月に労働安全衛生規則等を改正し、廃棄物焼却施設における焼却炉の運転、点検等の作業又は解体作業における特別教育の実施、空気中のダイオキシン類濃度の測定、発散源の湿潤化、ばく露防止のための保護具の使用等を義務づけ、その徹底に努めている。

（注） 化学物質等の有害性に関する情報を入手して、当該化学物質等の有害性の種類及び程度、労働者の当該化学物質等へのばく露の程度等に応じて労働者に生ずるおそれのある健康障害の可能性及びその程度を評価し、かつ、当該化学物質等へのばく露を除去し、又は低減するための措置を検討すること。

## 4 労災補償の現状

労災保険制度は、業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して迅速かつ公正な保護を行うために保険給付を行い、併せて被災労働者の社会復帰の促進等を図るため労働福祉事業を行い、もって労働者の福祉の増進に寄与することを目的とする制度である。

保険給付としては、治療を要する場合に支給される療養（補償）給付、療養のため賃金を受けない場合に支給される休業（補償）給付、療養開始後1年6か月を経過しても治らず一定程度の障害の状態にある場合に支給される傷病（補償）年金、治った後に身体に一定の障害が残った場合に支給される障害（補償）給付、死亡した場合に支給される遺族（補償）給付及び葬祭料（葬祭給付）、傷病（補償）年金又は障害（補償）給付を受けており、常時又は随時介護が必要な状態で、現に介護を受けている場合に支給される介護（補償）給付、事業主の行う定期健康診断において脳・心臓疾患に関連する項目で異常の所見が見られた場合に支給する二次健康診断等給付がある。

2002（平成14）年度における労災保険給付の受給者数をみると、新たに保険給付の支払を受けた被災労働者数は、業務災害による者が52万9,139人、通勤災害による者が4万9,090人、全体で57万8,229人となっており、前年度に比べ21,981人減となっている。

## 5 「過労死」等及び精神障害等の労災認定

「過労死」等や精神障害等の労災認定に当たっては、「脳・心臓疾患の認定基準」及び「精神障害等の判断指針」を定め、迅速かつ適正な労災補償に努めている。

図表4-3-2▶

図表4-3-2 「過労死」等及び精神障害等の労災補償状況

(1999（平成11）～2003（平成15）年度）

(件)

年 度		1999	2000	2001	2002	2003
「過労死」等	請求件数	493	617	690	819	705
	認定件数	81	85	143	317	312
精神障害等	請求件数	155	212	265	341	438
	認定件数	14	36	70	100	108

資料：厚生労働省労働基準局労災補償部調べ

(注) 1. 「過労死」等とは、業務により脳・心臓疾患（負傷に起因するものを除く。）を発症した事案（死亡を含む。）をいう。

2. 精神障害等とは、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、認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。

## 6 労働福祉事業

労災保険では、被災された労働者やその遺族の福祉の増進を図るために労働福祉事業を行っている。労働福祉事業は、次の4つである。

- (1) 被災労働者の円滑な社会復帰を促進するために必要な事業  
労災病院等の設置・運営等
- (2) 被災労働者及び遺族の援護を図るために必要な事業  
被災労働者や遺族に対する特別支給金の支給  
被災労働者の子弟の就学を支援する労災就学等援護費の支給  
重度被災労働者の介護を支援する労災特別介護施設（ケアプラザ）の運営 等
- (3) 労働者の安全及び衛生の確保を図るために必要な事業  
産業医共同選任事業等
- (4) 適正な労働条件の確保を図るために必要な事業  
会社の倒産等により未払いとなった賃金の一部を国が事業主に代わって支払を行う未払賃金立替払事業等

## 第4節

### 安定した労使関係の形成等

厚生労働省においては、昨今の経済社会構造の変革に伴い、労働を取り巻く環境が大きく変化しつつある中で、我が国の産業競争力の源泉である長期的に安定した労使関係を確保していくことがますます重要となってきた中、労使間の円滑なコミュニケーションの促進を図るとともに、不当労働行為事件の迅速な解決や労使紛争の未然防止、早期解決を図るための取組みを行っている。

## 1 2003（平成15）年度の労使関係について

### (1) 我が国の労働組合の特色

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おり、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、これらの産業別組織が、全国的中央組織を形成している。現在、「労働組合基礎調査報告」によると、我が国の労働組合員数は約1,053万人と9年連続で減少しており、推定組織率も19.6%と初めて2割を下回り、長期低下傾向にある（2003年6月現在）。

## (2) 春季賃上闘争(春闘)の情勢

2004(平成16)年の春闘は、引き続き雇用の維持・確保が最重視とされる中で、2003年同様賃金要求に関してベースアップ(ベア)要求を行っている組合は少ない。日本労働組合総連合会(連合)は、「2004春季生活闘争方針」において、「雇用と生活の悪化に歯止めをかけ、働き方の改善と労働条件の底上げをはかる闘い」と位置づけ、とりわけ、「中小・地場組合の共闘強化」に取り組むため、初めて具体的な額を要求目安として設定した。これに対し、日本経済団体連合会(日本経団連)は、春季労使交渉に臨む経営者の態度をまとめた「2004年版経営労働政策委員会報告」において、「ベースダウンも労使交渉の話し合いの対象となりうる」、「今後は降級もありうる制度の検討が必要となることも考えられる」等と指摘し、賃上げに慎重な姿勢を示した。

## (3) 労働組合による政策・制度要求

我が国の労働組合は、経済の安定、国民生活の向上の中で、労働運動は現実主義路線が定着している。特に、主要組織である連合は、組織勢力は約680万人と全労働組合員数の約3分の2近くとなっており、「自由にして民主的な労働運動」を理念に、基本目標として「労働を中心とした福祉型社会」を目指し、政策制度要求への取組みを重視し、政府等への働き掛けを行っている。

## 2 労働委員会の審査迅速化等を図るための方策について

不当労働行為審査制度については、労働委員会における審査が著しく長期化していること、労働委員会の命令に対する裁判所による取消率が高いこと等により、労使間の対等な交渉を可能とするための基盤を確保するという制度本来の趣旨が十分に実現できていない状況にある。このため、不当労働行為事件の迅速な解決を図り、安定した労使関係を長期的に維持、確保すべく、審査の迅速化、的確化を図るため、労働委員会における審査の手続及び体制の整備等の措置を講ずることとし、「労働組合法の一部を改正する法律案」を2004(平成16)年3月5日に国会に提出したところである。

同法案の概要は次のとおりである。

### (1) 計画的な審査

労働委員会は、審問開始前に、争点・証拠や審問回数等を記載した審査の計画を作成するものとする。

労働委員会は、審査の期間の目標を定めるとともに、目標の達成状況その他の審査の実施状況を公表するものとする。

## (2) 迅速・的確な事実認定

公益委員が合議により証人の出頭、物件の提出等を命ずることができるものとする。

提出を命ぜられても提出しなかった物件については、救済命令に対する取消訴訟における証拠提出を制限するものとする。

## (3) 中央労働委員会の審査体制の整備

命令の発出は、公益委員全員（15人）の合議によらず、5人の公益委員で構成する小委員会の合議によることを原則とする。

中央労働委員会が、地方労働委員会に対して研修、援助等を行うことができるものとする。

## (4) 地方労働委員会に対する規制緩和

事務局に次長を配置する規制を廃止するとともに、条例による委員定数の増員又は小委員会制の導入を可能とするものとする。

## (5) 和解の促進

労働委員会は、当事者に和解を勧めることができるものとする。

労働委員会が作成した和解調書は、強制執行に関して債務名義とみなす等、和解の法的効果について規定するものとする。

施行期日

2005（平成17）年1月1日、(3) は公布の日施行予定

### 3 企業組織再編に伴う労働問題への取組みについて

企業組織再編が活発化している中、会社分割時の労働契約の承継等に係る商法の特例等を定めた「会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律」等について、リーフレットの配布等により積極的な周知広報を図っているところである。



## 第5節

### 個別労働関係紛争の解決の促進

社会経済情勢の変化に伴い、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、労働条件の引下げ、あるいは性的いやがらせ（セクシュアルハラスメント）や職場におけるいじめ等の問題についての個々の労働者と事業主との間の紛争が著しく増加している。

そこで、これらの個別労働関係紛争を迅速・適正に解決するため「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が制定され、2001（平成13）年10月1日から以下のような個別労働紛争解決制度が運用されている。

都道府県労働局の出先機関として全国約300か所に総合労働相談コーナーを設け、労働問題に関するあらゆる相談に対応し、情報提供を行うワンストップサービス（様々な行政サービスを一括して提供する方式）を実施

当事者に対し、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

都道府県労働局ごとに設置された、学識経験者から構成される紛争調整委員会において、紛争当事者双方の主張の要点を確認しつつ、その合意に向けたあっせんの実施

同制度の施行状況（2002（平成14）年4月～2003（平成15）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625,572件、民事上の個別労働関係紛争についての相談件数が103,194件、労働局長の助言・指導制度の申出受付件数が2,332件、紛争調整委員会によるあっせん制度の申請受理件数が3,036件となっており、数多くの労働者、事業主に利用されている。

また、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において、その処理に要した時間は、大半が1か月以内となっており、迅速な処理が図られているが、増加する紛争に対応するべく、一層効率的な体制に向けて取り組むことが求められる。