

# 第5章 安心して働ける環境づくり

## 第1節

### 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るとともに、労使協定（いわゆる「36協定」）により可能となっている時間外労働についても、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）が遵守されるよう、使用者、労働組合等の当事者に対し、周知・指導を行っている。

また、賃金不払残業は労働基準法に違反するあっ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2004（平成16）年3月までの3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2,200社、対象労働者数329,848人、支払われた割増賃金の合計額約392億円となっている。

## 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、2004（平成16）年における送検件数は、1,339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。

景気全般は穏やかな回復基調にあるものの、依然として立替払の実績は高水準で推移しており、2004（平成16）年度における企業数、支給者数、立替払額は、それぞれ、3,527件、46,211人、約265億円となっているが、本事業が労働者救済の機能を十分に果

図表5-1-1▶

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5-1-1 未払賃金の立替払事業の概要

企業倒産により未払賃金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

破産手続開始決定、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

破産手続開始の申立等（事実上の倒産の認定申請）の6か月前の日から2年前に退職

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）

破産手続開始の決定等（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	370万円×0.8 296万円
30歳以上45歳未満	220万円	220万円×0.8 176万円
30歳未満	110万円	110万円×0.8 88万円

## 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」（250件）が設けられている。

図表5-1-2▶

2005（平成17）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665円、産業別最低賃金758円となっている。

なお、地域別最低賃金については、2004（平成16）年12月に「中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会報告」が取りまとめられ、各都道府県のランク区分を一部見直すとともに、目安を審議する際の重要な参考資料である賃金改定状況

調査における賃金上昇率の計算方法を見直すこととされたところである。

また、最低賃金制度については、近年の社会経済情勢の変化も踏まえ、2004年9月から「最低賃金制度のあり方に関する研究会」において、制度全体の在り方について検討が行われ、2005年3月に産業別最低賃金の在り方や安全網としての最低賃金の在り方等について報告書が取りまとめられたところである。

その後、2005年4月に厚生労働大臣から労働政策審議会に対して今後の最低賃金制度の在り方について諮問が行われ、これを受けて労働政策審議会労働条件分科会に設置された最低賃金部会において、検討が進められているところである。

図表5-1-2 2004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	638	東京都	710	滋賀県	652	香川県	620
青森県	606	神奈川県	708	京都府	678	愛媛県	612
岩手県	606	新潟県	642	大阪府	704	高知県	611
宮城県	619	富山県	644	兵庫県	676	福岡県	645
秋田県	606	石川県	646	奈良県	648	佐賀県	606
山形県	607	福井県	643	和歌山県	645	長崎県	606
福島県	611	山梨県	648	鳥取県	611	熊本県	607
茨城県	648	長野県	647	島根県	610	大分県	607
栃木県	649	岐阜県	669	岡山県	641	宮崎県	606
群馬県	645	静岡県	673	広島県	645	鹿児島県	606
埼玉県	679	愛知県	683	山口県	638	沖縄県	606
千葉県	678	三重県	668	徳島県	612		

(注) 富山、和歌山及び高知においては改正が行われず、その他の都道府県においては改正が行われた。

## 第2節

### 多様な働き方を可能とする労働環境の整備等

#### 1 仕事と生活の調和のための環境整備

##### (1) 仕事と生活の調和に向けた取組み

少子高齢化の進行による働く者の年齢構成の変化、国際化の進展や付加価値競争の激化による企業の競争構造の変化、働く者の意識の多様化など、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。

このような中、人材を基盤とする我が国において、今後とも持続的成長が可能な経済社会を実現するためには、多様な意識を持つ個々の働く者が十分に意欲と能力を発

揮できるようにするとともに、次代を支える人材の育成が必要である。

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、2004（平成16）年8月に同検討会議の報告書を取りまとめたところである。その概要は、以下のとおりであり、厚生労働省としては、可能なものから、順次、所要の措置を講ずることとしている。

「仕事と生活の調和に関する検討会議」報告書の概要（具体的な施策について）

（1）労働時間について

- ・ 所定外労働の抑制
- ・ 年次有給休暇の取得促進
- ・ 労働時間規制にとらわれない働き方の実現

（2）就業の場所について

- ・ 育児・介護等の事情を抱える在宅勤務者に対する制約なしでの「みなし労働」の適用など在宅勤務の推進

（3）所得の確保について

- ・ 賃金についての情報提供
- ・ 表示単位期間の時間額表示への一本化など最低賃金制度の見直し

（4）均衡処遇について

- ・ 労働時間と契約期間が異なる働き方相互間での処遇の均衡の実現に向けた対応

（5）キャリア形成・展開について

- ・ 「職業キャリア権」の確立

その中でも、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ことから、仕事と生活の調和の実現を可能とする働き方である。

このため、テレワークの中で、特に、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が適切に導入及び実施されるため、在宅勤務における労務管理の在り方を明確にした「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」について、事業主等への周知・啓発を図るとともに、在宅勤務の意義やメリットを広く浸透させるため、在宅勤務による健康面や、労働条件に及ぼされる影響等について実証実験を行い、その結果について、周知・啓発を行っていくこととしている。

## (2) 労働時間対策

### 1) 労働時間の短縮

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、「所定外労働削減要綱」に基づき、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するとともに、時間外労働の限度基準が遵守されるよう、周知・指導を行っている。

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。

### 2) 労働時間の現状と今後の対策

2004(平成16)年度の労働時間は、所定内労働時間1,685時間、所定外労働時間149時間、総実労働時間1,834時間となっている。年次有給休暇の動向を見ると、2004年では、労働者一人平均の付与日数が18.0日、取得日数8.5日、取得率は47.4%となっている。

また、この数年、年間総実労働時間は下げ止まるとともに、労働者全体に占める長時間労働者と短時間労働者の割合が高まる一方で、その中間の者が減少しており、いわば「労働時間分布の長短二極化」が進展している。

こうした中で、労働者全体の平均値を目標値とする「年間総実労働時間1,800時間」目標は必ずしも時宜に合わないものとなっており、働き方の多様化に対応して個々の労働者に着目した労働時間対策を展開することが求められている。

特に、長時間労働による健康障害の問題が深刻化し、育児・介護や自己啓発など個々の労働者のニーズや事情が多様化する中で、労働者の健康や生活に配慮した労働時間、休日及び休暇の設定の在り方が求められている。このため、今後は、労働時間の短縮を図るだけでなく、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げや、まとまった休暇の取得など、個々の労働者の仕事と生活の調和に配慮した労働時間等の設定を図ることがより重要となってきた。

こうしたことを踏まえ、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法(以下「時短促進法」という。)について、計画的な労働時間の短縮を図る法律から、個々の労働者の

健康や生活に配慮した労働時間等の設定を図る法律へと改めることが必要である旨、2004年12月に労働政策審議会から厚生労働大臣あて建議された。これを受けて、厚生労働省としては、時短促進法から労働時間等設定改善法へ改正することとし、この改正を、働き方の多様化に伴う労働者の生命や生活をめぐる問題の深刻化への対処という共通の趣旨を有する労働安全衛生法の改正（p.68等参照）、労働者災害補償保険法（以下「労災保険法」という。）及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律（以下「労働保険徴収法」という。）の改正（p.73「労災保険法及び労働保険徴収法の改正」参照）と一括して行う「労働安全衛生法等の一部を改正する法律案」として、その法案要綱について労働政策審議会に対する諮問・答申を経て、第162回通常国会に提出したところである。

## 2 中小企業退職金共済制度の安定的な運営の推進及び財形制度の現状

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り、2003（平成15）年度末現在で、加入者が518.5万人、資産総額が3兆9千6百億円となっている。

本制度については、近年の低迷する景気の中、資産運用の逆ざやによる累積欠損金が発生しており、長期的かつ安定的な制度を運営する上で、この解消が最も重要な課題となっている。これについては、2005（平成17）年3月、労働政策審議会中小企業退職金共済部会より提出された「中小企業退職金共済制度の運営改善に関する意見書」を踏まえ、本制度を運営する独立行政法人勤労者退職金共済機構において、累積欠損金の解消に当たっての具体的な解消年限、中期計画期間内の解消目標額等を設定することとし、早期の累積欠損金の解消を進め、長期的かつ安定した制度となるよう努力しているところである。

勤労者財産形成促進制度は、勤労者の計画的な財産形成を促進するための制度であり、勤労者の自助努力による財形貯蓄制度及びその貯蓄額を原資とする還元融資である財形融資制度等からなっている。2005年3月末現在、財形貯蓄残高は約17兆8千億円に、財形融資は貸付残件数約19万件、貸付残高約2兆2千億円となっている。

## 3 パートタイム労働対策の推進

パートタイム労働者は近年著しく増加し、2004（平成16）年には1,237万人と、雇用

者総数の約4分の1を占めるまでになっている。また、従来の補助的な業務のみならず、基幹的役割を果たすパートタイム労働者も増加しており、パートタイム労働者は我が国の経済社会に欠くことのできない存在となっている。

しかしながら、パートタイム労働者の処遇は必ずしも働きに見合ったものになっていない面があり、パートタイム労働を労働者の能力が有効に発揮できる魅力的な就業形態としていくことが課題となっている。

このような課題に対して、厚生労働省では、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(以下「パートタイム労働法」という。)に基づき、パートタイム労働者の適正な労働条件の確保や雇用管理の改善を図るとともに、パートタイム労働者の雇用管理に関する情報提供・相談援助事業を通じて、事業主の取組みを推進してきた。さらに、2003(平成15)年8月には、パートタイム労働法に基づく指針を改正し、就業の実態や正社員との均衡等を考慮した処遇(均衡処遇)の具体的考え方や、正社員への転換に関する条件の整備、労使の話合いの促進のための措置の実施などの新たなルールを示した。

現在は、都道府県労働局が実施する事業主に対する説明会の開催や、短時間労働援助センターが均衡処遇に向けて取り組む事業主に対して人事コンサルタントを派遣して具体的な助言を行う事業などを通じて、この均衡処遇の考え方の周知に努めている。

#### 4 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。厚生労働省では、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り、政労使の連携・協力を強化するとともに、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み、また、本省及び各都道府県労働局に設置した「ワークシェアリング推進本部」が中心となって行う指導援助及び普及啓発活動の強化等を実施している。さらに2005(平成17)年度には、ワークシェアリング・アドバイザーを設置し、ワークシェアリング推進に係る相談・援助体制の充実を図っている。



## 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

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54万人に上っている。このうち、休業4日以上死傷者数は、2004（平成16）年には、12万2,804人と2003（平成15）年と比較して2,946人と大きく減少した。業種別にみると製造業が3万1,275人で最も多く、次いで建設業の2万8,414人となっており、この2つの業種で全体の約5割を占めている。

死亡災害についてみると、2004年は、1,620人と前年に引き続き過去最少となった。業種別にみると、建設業が594人（全体の36.7%）で最も多く、次いで製造業が293人（同18.1%）、陸上貨物運送事業が243人（同15.0%）となっている。

しかし、重大災害（一時に3人以上の労働者が業務上死傷又は病した災害事故）についてみると、1968（昭和43）年の480件を最高に、その後減少傾向にあったが、1985（昭和60）年以降増加に転じ、2004年は274件と2003年と比較して25件増加した。業種別にみると、建設業が89件（全体の32.5%）、製造業が64件（同23.4%）であり、特に製造業については、2003年と比較して26件（前年度比68.4%）増加しており、重大災害増加の主な原因となっている。

図表5-3-1▶

#### (2) 労働災害防止対策

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。

特に、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。

また、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（平成13）年6月に全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。

さらに、建設業においては、死亡災害のうち、墜落によるものが全体の約4割を占

めており、その中でも特に足場からのものが高い割合を示していることから、2003年に、「手すり先行工法に関するガイドライン」を策定し、2004（平成16）年度からは、ビル建築工事を行う事業者等を対象として当該工法の推進を図るための事業を行っているところである。

### （3）事業者の自主的な安全衛生活動の促進

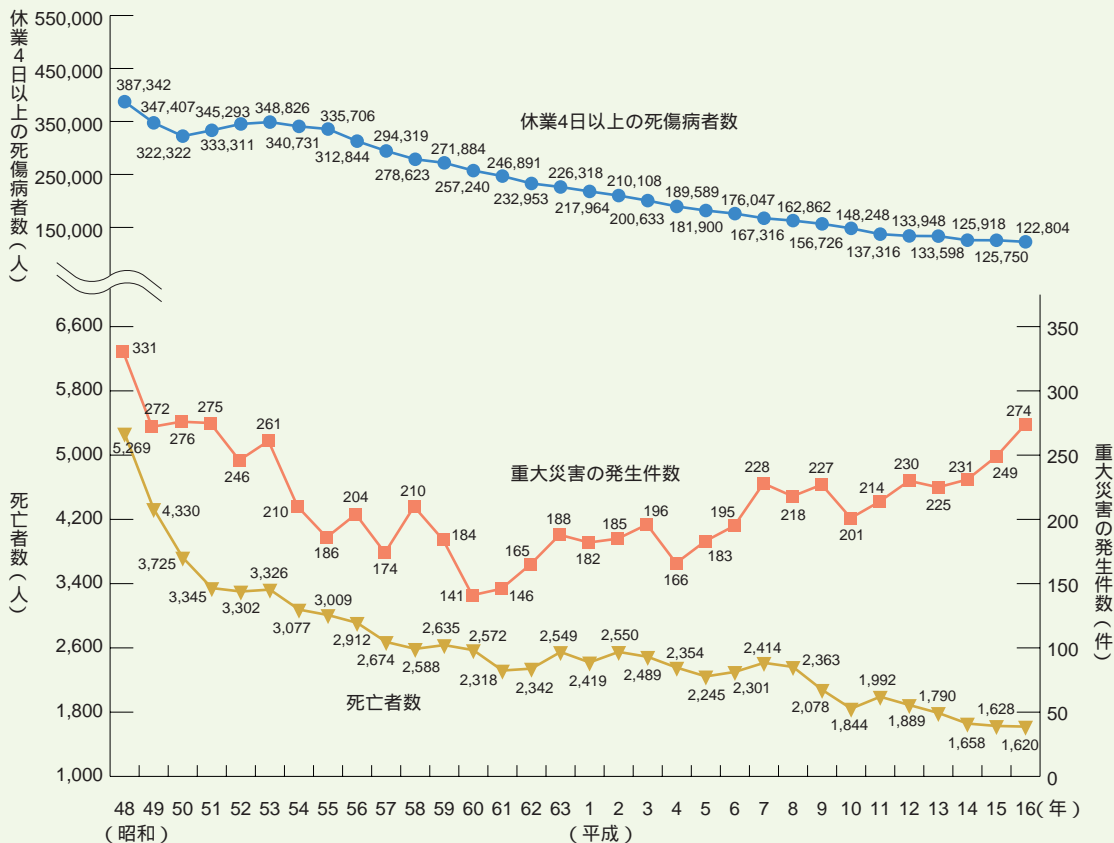
第162回通常国会に、

危険性・有害性に係る調査及び低減措置を拡充するとともに、事業者の自主的な取組みを促すため、こうした措置を適切に行っていると認められる事業者については、機械等に係る事前の届出義務を免除すること

製造業等における業務請負の増加に対応するため、元方事業者が作業間の連絡調整を行うこととすること

などを柱とする労働安全衛生法等の一部を改正する法律案を提出し、事業者の自律的な安全衛生活動を促進することとしている。

図表5-3-1 労働災害発生状況の推移



## 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7,500人を超える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、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は6割を超え、過重労働による健康障害や精神障害に係る労災認定件数も高い水準で推移している。

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) 過重労働対策・メンタルヘルス対策

過重労働対策については、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」を2002（平成14）年2月に策定し、時間外労働の削減や健康管理対策の強化、再発防止の徹底を図るため、啓発周知・指導を行ってきた。また、メンタルヘルス対策として、2000（平成12）年8月に「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」を策定し、管理監督者や産業保健スタッフを対象とした研修を行うなどその普及啓発に努めてきた。また、その一環として、2004（平成16）年10月、心の健康問題により休業し、医学的に業務に復帰するのに問題がない程度に回復した労働者を対象に、実際の職場復帰にあたり事業者が行う職場復帰支援の内容を総合的に示した「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」を公表し、周知を図っている。

また、過重労働対策・メンタルヘルス対策の今後の対策の在り方について、労働政策審議会安全衛生分科会で検討を行った結果、一定の時間外労働を行うなど過重労働による健康障害発症のリスクの高い労働者について、医師による面接指導を受けさせることなどを内容とする労働安全衛生法の改正を行うこととしている。医師による面接指導の際には、メンタルヘルス面にも留意することとしている。

### (2) 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。

また、2005（平成17）年からは一部の地域産業保健センターにおいて、メンタルヘルスに関する専門的知識をもった医師や地域で活動を行っている保健所等と連携し、労働者及びその家族を対象としたメンタルヘルスに関するセミナーを実施するとともに、個別相談を通じて専門医などに紹介することにより、メンタルヘルス不調の予防、不調となった労働者の早期発見、早期治療の促進をはかることとしている。

### （3）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の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、2004（平成16）年度は2,993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等

### （1）職場における自律的な化学物質管理の促進

現在、我が国の産業界で使わ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、新たな知見により有害性が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必要なばく露防止対策の実

施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。

さらに、第162回通常国会に労働安全衛生法等の一部を改正する法律案を提出し、  
危険・有害な化学物質について、譲渡・提供の際の容器・包装の表示や文書交付に関する制度を改善すること、  
設備の改造・修理・清掃の仕事の外注化が進展する中で、爆発等のおそれがある化学設備について、その仕事を発注する者が請負人に対して必要な情報を提供すること

など化学物質管理の措置の充実を行うこととしている。

## （２）石綿対策

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、代替化が進んだアモサイト及びクロシドライトについては、その製造、輸入、使用等が禁止されていたが、その他の石綿のうち代替化が可能であるとされた石綿含有建材、摩擦材、接着剤の10製品についても、使用等が禁止された（2004（平成16）年10月1日施行）。

10製品の禁止により、今後の労働現場における石綿ばく露防止対策は、石綿含有製品の製造、使用等の場面よりも、建築物の解体等の作業等、既に使用されている石綿を除去する場面におけるものが中心となり、他の特定化学物質とは事業者に求める措置の内容が大幅に異なることに鑑み、新たに建築物の解体等の作業におけるばく露防止対策等の充実を図った石綿障害予防規則を制定（2005（平成17）年2月24日公布、同年7月1日施行）し、石綿による健康障害防止対策の一層の推進を図ることとした。

石綿障害予防規則の主な充実内容としては、分析調査を含めた事前調査、作業計画の作成、保温材等の除去作業における作業の届出、解体作業従事労働者への解体工事注文者の適正な工期、経費等の条件の配慮、建築物管理者の損傷、劣化した吹き付け石綿の除去等の措置、特別教育の実施等である。

## （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、

（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。

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。

#### (4) 国による化学物質のリスク管理

事業場において取り扱われる化学物質については、事業者による自律的な化学物質管理を行うことが基本であるが、特に中小企業等では取組みが十分でない場合があること、化学物質等による職業性疾病のうち未規制の化学物質によるものが半数を占めていること等を考慮し、有害性が高い化学物質へのばく露レベルが高い等のリスクの大きい作業については、国自らリスク評価を行い、その結果に応じて特別規則による規制を行う等の措置を講じている。

### 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。

2003（平成15）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54万2,606人、通勤災害による者が5万1,386人、全体で59万3,992人となっており、前年度に比べ15,763人増となっている。

### 5 「過労死」等及び精神障害等の認定

「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

図表5-3-2 ▶ 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5-3-2 「過労死」等及び精神障害等の労災補償状況

(2000(平成12)～2004(平成16)年度)

(件)

年度		2000	2001	2002	2003	2004
「過労死」等	請求件数	617	690	819	742	816
	認定件数	85	143	317	314	294
精神障害等	請求件数	212	265	341	447	524
	認定件数	36	70	100	108	130

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。

(注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。

(注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として、社会復帰促進事業等を行っている。

## 7 労災保険法及び労働保険徴収法の改正

就業形態の多様化が進展する中で、複数就業者や単身赴任者が増加してきていることを受け、労災保険の通勤災害保護制度の対象となる通勤の範囲について、現行の住居と就業の場所との間の往復に加え、複数就業者の事業場間の移動、単身赴任者の赴任先住居と帰省先住居との間の移動を新たに追加することを内容とする労災保険法の改正案を、また、近年の災害の減少を踏まえ、メリット制(労災保険においては、個々の事業場の災害発生率に応じて保険料額を調整する仕組み)について、有期事業の調整幅(±35%)を継続事業と同じ±40%とすることを内容とする労働保険徴収法の改正案を、「労働安全衛生法等の一部を改正する法律案」として第162回通常国会に提出したところである。

## 8 労働保険の適用促進

労働保険（労災保険と雇用保険の総称）は、原則、労働者を一人でも使用するすべての事業に適用されることとなっているが、労働保険の適用に必要な手続きを行っていない事業主が少なからず見受けられる（推計54万事業）。

これまでも、未手続事業に対する適用促進に取り組んできたところであるが、「規制改革・民間開放推進3か年計画」（2004（平成16）年3月19日閣議決定）においても職権の積極的行使等による未手続事業の一扫が盛り込まれるとともに労働保険制度の健全な運営、費用の公平負担、労働者の福祉の向上等の観点から早急な取組みを行うことが極めて重要である。

このため、未手続一掃対策を取りまとめ、2005（平成17）年3月31日に各都道府県労働局に対して通知し、2005年度から実施している。具体的には、都道府県労働局、労働基準監督署及び公共職業安定所の緊密な連携や関係機関からの協力をもとに未手続事業の把握を行うとともに、全国の労働保険事務組合を構成員として組織された社団法人全国労働保険事務組合連合会を通じた労働保険の加入勧奨活動を一層強化し、さらに、自主的に成立手続きを取らない事業主に対しては、職権により保険関係成立手続を行い、労働保険料を認定決定することを内容としている。

## 第4節

### 公正な働き方の推進

#### 1 女性の能力発揮支援及び多様な就業ニーズを踏まえた就業環境の整備

##### （1）女性労働者の現状

総務省統計局「労働力調査」によると、女性の労働力人口は2004（平成16）年には2,737万人で、3年ぶりに増加した（前年差5万人増）。労働力人口総数に占める女性の割合は前年から0.2%ポイント上昇し、41.2%となった。女性の労働力率は前年同様48.3%であった。女性の雇用者数は2,203万人で、前年より26万人増加（1.2%増）し、雇用者総数に占める女性の割合は前年から更に0.3%ポイント上昇して、41.1%となっている。

##### （2）雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

女性労働者が性別により差別されることなく安心して働くことができるよう、男女



差別的な取扱いの事実が認められる企業に対しては、助言、指導、勧告により速やかにその是正を図っている。

また、近年、妊娠・出産等を理由とする退職の強要や解雇に関する女性労働者と事業主との間の個別紛争が増加しており、機会均等調停会議の調停等によりその解決を図っている。

また、男女雇用機会均等政策研究会において、男女双方に対する差別の禁止、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、間接差別の禁止及びポジティブ・アクションの効果的推進方策の4つの事項について検討を進め、2004（平成16）年6月に報告書を取りまとめた。同年9月より、この報告書も受け男女雇用機会均等の更なる推進のための方策について、労働政策審議会雇用均等分科会において検討を行っている。

男女労働者間に事実上生じている格差の解消を目指して、企業が進める積極的取組みであるポジティブ・アクションを全国的に広く普及するため、企業のトップや有識者をメンバーとする「女性の活躍推進協議会」を開催するとともに、「均等推進企業表彰」や同業他社と比較したその企業の女性の活躍状況や取組み内容についての診断事業（ベンチマーク事業）を実施している。

また、職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策については、事業主が、職場における性的な言動に関し実効ある雇用管理上の配慮を行うよう行政指導等を実施している。

「女性と仕事の未来館」においては、女性が働くことを積極的に支援するため、セミナー、相談や起業家支援、女子学生、女子生徒の適切な職業選択のための情報提供などを実施している。

## 2 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、あるいは職場におけるいじめ等について、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。

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日より、以下のような個別労働紛争解決制度が運用されている。

全国約300か所の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）の実施

紛争当事者に対し、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の実施

同制度の施行状況（2003（平成15）年4月～2004（平成16）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734,257件、民事上の個別労働関係紛争についての相談件数が140,822件、労働局長の助言・指導制度の申出受付件数が4,377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5,352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。

## 第5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 2004（平成16）年度の労使関係について

##### （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、全国中央組織を形成している。「平成16年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1,031万人と10年連続で減少しており、推定組織率も19.2%と、低下傾向が続いている（2004年6月現在）。

また、全労働組合員数の約3分の2を占める日本労働組合総連合会（連合）の労働組合員数は約673万人となっており、連合は、「労働を中心とした福祉型社会」を目指して、政策制度要求への取組みを重視し、政府等への働きかけを行っている。

## (2) 春季賃上闘争(春闘)の情勢

2005(平成17)年の春闘は、景気が緩やかながらも引き続き回復を続けていくと見込まれる中で展開された。

日本労働組合総連合会(連合)は、「2005年春季生活闘争方針」で、賃金要求に関して、賃金カーブ維持を最低限に、具体的要求基準については、各単組で産業・企業動向等を踏まえ可能な限り積極的に純ベアを要求する方針を示している。また、中小・地場組合の支援を強化するため、昨年に引き続き具体的な額を要求目安として設定した。

これに対して、日本経済団体連合会(日本経団連)は、「2005年版経営労働政策委員会報告」を発表し、国際的に高い水準にある賃金について、ベースアップを行うことは困難であり、企業業績の成果については、適正に賞与へ反映すべきである、としている。また、横並びで賃上げ交渉を行う従来型の「春闘」に代わるものとして、労使が経営課題について話し合い、検討し、実行していく場としての「春討」を提案している。

## (3) 労使間の円滑なコミュニケーションの促進

今後とも、労使間の円滑な話し合いを促進するとともに、労使紛争の防止を図るため諸環境の整備を行うなど、労使関係の安定に全力を尽くすことが重要である。また、産業、企業等各種レベルにおける労使及び政労使間の対話の促進が重要であると考え、産業労働懇話会等を通じてよりよき労使関係づくりに努めている。

## 2 労働委員会における審査の迅速化・的確化のための取組み

労働委員会は、使用者委員、労働者委員及び公益委員の3者構成の独立行政委員会で、中央労働委員会及び各都道府県ごとに都道府県労働委員会が設置され、団体交渉の拒否などの不当労働行為事件について審査を行うとともに、労働争議のあっせん、調停及び仲裁を行っている。

今日、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、2004(平成16)年3月に、労働委員会における審査の手續及び体制の整備等を内容とする「労働組合法の一部を改正する法律案」を第159回国会に提出し、同年11月に成立し、2005(平成17)年1月に施行されたところである。

今後、労働委員会においては、計画的な審査の進行や迅速・的確な事実認定を図るほか、中央労働委員会が都道府県労働委員会の事務局職員等に対し実務研修を行うこと等により、新たな審査の手続及び体制の下で、迅速・的確に審査を行うことが求められるところである。