

第 3 章

仕事と生活の調和と公正かつ 多様な働き方の実現

第1節 仕事と生活の調和の実現

1 仕事と生活の調和の実現に向けて

厚生労働省においては、2007（平成19）年12月に策定された「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」等を踏まえ、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等に向けた企業の取組みを促進するとともに、育児・介護休業制度の見直しなど仕事と家庭の両立支援等を社会全体として推進している。（憲章及び行動指針の全文については、内閣府ホームページ（<http://www8.cao.go.jp/wlb/charter/charter.html>）を参照）。

2 仕事と生活の調和の実現に向けた取組みの推進

厚生労働省では、仕事と生活の調和を図る観点から憲章及び行動指針を踏まえ、仕事と生活の調和の実現に向けた社会的気運の醸成や、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進に取り組むなど、社会全体で働き方の改革を進めている。

具体的には、社会的気運の醸成のための取組みとして、

- ・ 我が国を代表する企業における仕事と生活の調和の実現に向けた取組みや成果を広く周知する「仕事と生活の調和推進プロジェクト」の展開
- ・ 労使や学識経験者等を参集した「仕事と生活の調和推進会議」を都道府県ごとに設置し、仕事と生活の調和の実現についての理解と関係者相互の合意形成の促進

等を行っている。

また、企業の取組みの促進のための取組みとして、

- ・ 憲章及び行動指針の趣旨も踏まえ「労働時間等見直しガイドライン¹」（労働時間等設定改善指針）を改正(2008（平成20）年4月1日適用)し、その内容について改めて周知啓発
- ・ 労働時間等の見直しに向けた職場意識の改善に積極的に取り組む中小企業を支援する職場意識改善助成金の創設

等を行っている。

¹ 事業主等が、労働時間の設定の改善について適切に対処するために必要な事項について定めたもの。

3 企業における次世代育成支援の取組みの一層の推進

次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と家庭の両立支援を図るために策定し、届け出ることとされている「一般事業主行動計画」（以下、「行動計画」という。）については、2009（平成21）年3月末時点で、行動計画の策定が義務である常時雇用する労働者が301人以上の企業からの届出率は99.1%となっているほか、行動計画の策定が努力義務となっている300人以下企業のうち、18,137社が届出を行っている。また、行動計画に定めた目標を達成したことなど一定の基準を満たした認定企業数は、2009年3月末現在で、652社となっている。

こうした中、2008（平成20）年12月に「児童福祉法等の一部を改正する法律」が公布され、同法により次世代育成支援対策推進法の一部が改正され、常時雇用する労働者が101人以上の企業について、行動計画の公表及び従業員への周知が義務づけられるとともに（301人以上企業について2009年4月1日から施行、101人以上300人以下企業は、2011（平成23）年3月31日までは努力義務）、あわせて、行動計画の策定・届出が義務となる企業の対象が常時雇用する労働者が301人以上の企業から101人以上の企業に拡大されることとなった（2011年4月1日から施行）。

4 仕事と家庭の両立ができる環境整備の推進

育児・介護休業法においては、育児休業、介護休業、子の看護休暇制度、時間外労働の制限の制度、深夜業の制限の制度、勤務時間短縮等の措置等が規定されているところであり、事業主や労働者に対し、これらの規定の周知徹底、助言・指導等を行っている。特に、現下の雇用労働情勢を踏まえ、育児休業等の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い事案への迅速かつ厳正な対応や、未然防止のための周知を徹底している。

また、今般、急速に少子化が進行する中、喫緊の課題となっている仕事と家庭の両立支援をより一層推進するため、育児・介護休業制度の見直しについて、2008（平成20）年8月から労働政策審議会雇用均等分科会において審議が行われ、同年12月に同審議会から厚生労働大臣に対して建議（「仕事と家庭の両立支援策の充実について」）がなされた。

その後、同建議の内容を踏まえ、平成21年通常国会に提出した「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案」については、同年6月24日に成立したところである。改正法では、①3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度を設けることを事業主の義務とするとともに、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化すること、②父母がともに育児休業を取得する場合の育児休業取得可能期間を延長すること、③介護のための短期の休暇制度を創設すること、④実効性を確保する観点から、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停を創設すること、等の内容を盛り込んでいる。

また、中小企業の子育て支援の推進を図るため、平成20年度第2次補正予算において、育児休業取得者等が初めて出た中小企業事業主に支給している「中小企業子育て支援助成金」の支給対象範囲を、2人目までから5人目までに拡大するとともに、2人目以降の支給額を増額した。さらに、労働者が利用した育児サービス費用を負担する中小企業事業主に対する助成金についても、助成率及び助成限度額を引き上げた。

さらに、事業所内保育施設に対する支援については、平成21年度予算において、事業所内保育施設設置・運営等助成金として、運営費の助成期間を現行の5年から10年に延長するなど、支援の充実を図った。

5 テレワークの普及促進

適正な労働条件下でのテレワークの普及促進を図るため、主要3都市（東京、大阪、名古屋）に相談センターを設置するとともに、ITを活用した在宅勤務の適切な労務管理の在り方を示した「在宅勤務ガイド

ライン（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、内容を明確化する等の改正を行い、事業主等への周知・啓発を行っているほか、事業主・労働者等を対象としたセミナーを全国主要7都市（札幌、仙台、東京、名古屋、大阪、広島、福岡）で実施している。

また、在宅で自営的に、文章入力、テープ起こし等比較的単純・定型的な作業を行う在宅ワークについては、契約をめぐるトラブルの発生を未然に防止するため、契約に関する最低限のルールを定めた「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を策定し、周知・啓発を図っている。さらに、在宅ワーカーを対象に、インターネット上で能力診断や能力開発、再就職・就業に役立つ情報を提供するサイトを運用するとともに、セミナーの開催、トラブル・健康相談等への対応などの支援事業を実施している。

第2節 持続的なキャリア形成の実現

1 生涯にわたる自律的なキャリア形成を可能とする環境整備

(1) キャリア・コンサルタントの資質向上などキャリア形成支援の推進

キャリア・コンサルタントの資質向上を図るため、2002（平成14）年11月から民間機関が実施するキャリア・コンサルタント能力評価試験をキャリア形成促進助成金（職業能力評価推進給付金）の支給対象として指定している（2009（平成21）年3月末現在、10試験を指定。）。

さらにキャリア・コンサルティングの有用性を広め、キャリア・コンサルタントの質量両面での充実を図るため、2008（平成20）年2月にキャリア・コンサルティングを技能検定職種に追加し、初めてのキャリア・コンサルティング技能検定試験を実施したところである。

また、独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センターのキャリア形成支援コーナー等にキャリア・コンサルタントを配置するほか、民間職業紹介・就職支援機関、企業の人事管理・人材育成部門、学校の職業指導・進路指導などにおける活用について普及・啓発を行っている。

このほか、事業主による企業内におけるキャリア形成支援を推進するため、各都道府県に設置されている職業能力開発サービスセンターにおいて相談・支援、情報提供等を行うとともに、選任された職業能力開発推進者に対して、キャリア・コンサルティングの基礎的技法などに関する講習を実施している。

(2) 広範な職種を対象とした職業能力評価制度

1) 職業能力評価制度の整備

産業構造の変化や、労働者の就業意識の変化に伴い労働移動が増大する中で、職業能力のミスマッチに的確に対応し、労働市場のマッチング機能の強化を図るため、業界団体との連携の下、職業能力が適正に評価されるための社会基盤として、職業能力のいわば「ものさし」「共通言語」となるような、職業能力評価基準の策定に取り組んでおり、2009年3月末現在業種横断的な経理・人事等の事務系職種のほか、業種別に、電気機械器具製造業、ホテル業等41業種について策定している。さらに、ジョブ・カード制度のモデル評価シートなどに成果を活用している。

2) 職業能力習得支援制度の普及促進

在職者・求職者を問わず事務系職業に就く労働者が、職業能力を段階的かつ計画的に習得できるよう、職務遂行に必要な知識を体系化するとともに、その体系に基づき職業能力を評価するための職業能力習得支援制度（ビジネス・キャリア検定試験）を実施している。また、体系化された知識を付与するためのeラーニングを整備し、正規従業員以外の雇用者などの職業能力習得を支援している。

3) 技能検定制度の整備

「技能検定制度」は、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度であり、2009年3月末現在136種について実施している。2008（平成20）年度には全国で約66万人の受検申請があり、

約 26 万人が合格し、技能検定制度開始からの累計で、延べ 399 万人が技能士となっている。技能検定は、試験内容が受検者などのニーズに沿ったものとなるよう、常に検定職種の新設・統廃合、試験基準の見直しなどを行っており、また、学卒者・若年者を対象とする 3 級の検定職種拡大に努めている。

4) 学卒・若年者向けの実践的能力公証の仕組みの整備

若年者について、「コミュニケーション能力」など職業人としての基礎能力の著しい低下が指摘される中で、早い段階から若年者の主体的な就職基礎能力の修得を支援することを目的として、企業が若年者に求めている就職基礎能力の内容を修得の目安として公表し、それらを身に付けるための講座や試験を認定している（2009 年 3 月末現在 1,516 講座、302 試験）。さらに、若年者からの申請に応じて、認定講座の修了などについて「若年者就職基礎能力修得証明書」を発行している。

2 女性の意欲・能力をいかしたキャリアの継続と再就職・起業の実現

(1) 女性の職業キャリアの継続が可能となる環境整備

女性の継続就業のためには、労働者が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつその能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することに加え、男女労働者間に事実上生じている格差の解消に向けた企業の自主的かつ積極的な取組みであるポジティブ・アクションを促進することが効果的であることから、セミナーを開催し、具体的取組方法等について情報提供している。また、経営者団体と連携し、企業のトップで構成する女性の活躍推進協議会を開催し、企業の自主的な取組みを促している。さらに、2008（平成 20）年度は、「均等・両立推進企業表彰」において、株式会社ベネッセコーポレーションが厚生労働大臣最優良賞を受賞した。その他、自社の女性の活躍状況を診断するベンチマーク事業や、企業の取組みを紹介する「ポジティブ・アクション応援サイト（<http://www.netin.org/jiwe/pa/>）」の運営等を行っている。

(2) マザーズハローワーク事業の拠点の拡充と機能の強化

結婚・出産・子育てなどのライフサイクルの中で女性が意欲と能力を十分に発揮して働くことを可能とするため、2006（平成 18）年度からマザーズハローワーク（全国 12 か所）を、2007（平成 19）年度からマザーズハローワーク未設置県の主要なハローワークにマザーズサロン（36 県各 1 か所ずつ）を設置し、子育てをしながら就職を希望する女性等に対する就職支援を実施している。

具体的には、子ども連れでも来所しやすい環境を整備するとともに、求職活動の準備が整い早期に再就職を希望される方に対しては、担当者制によるきめ細かな職業相談やそのニーズを踏まえた求人確保、さらには地方公共団体等との連携による保育所情報等の提供など再就職に向けた総合的かつ一貫した支援を実施しているところである。

また、2008 年度においては、地方の中核的な都市のハローワークにマザーズコーナー（全国 60 か所）を設置して同様のサービスを展開するとともに、出張相談・出張セミナーの実施等により、子育てをしながら就職を希望する女性等に対する就職支援の充実を図っている。

(3) 女性の起業に対する支援の実施

起業はいったん職業生活を中断した女性にとっても、有用な能力発揮のチャンスとして注目されているが、一方、女性は男性に比べ就業経験年数が短く、起業や経営に必要なノウハウや人的ネットワークを得る機会が少ないため、女性の起業支援対策として、引き続き経営上のノウハウや諸問題を打開するためのアドバイスを与えるメンター（先輩の助言者）を経験の浅い起業家に紹介する事業を実施するとともに、女性の起業支援に役立つ総合的情報を提供するサイトを運用している（「わたしと起業.com」<http://www.watashi-kigyoyou.com/>）。また、「女性と仕事の未来館」では、起業を志す女性に対し、起業への関心度合いや取組みレベルに応じた実践的なセミナーを実施している。

第3節 公正かつ多様な働き方を実現できる労働環境の整備

1 労働者派遣事業の適正な運用の確保

労働者派遣制度については、労働力の需給調整を図るための制度として一定の役割を果たしている一方で、近年、日雇派遣等の社会的に問題のある派遣形態が出てきているほか、やむを得ず派遣労働を選択する人の存在や、いわゆる偽装請負や禁止業務への派遣等の違法派遣やそれに伴う指導監督件数が増加しており、これらに的確に対応した措置を講じ、派遣労働者の保護の仕組みを強化し、派遣労働者が安心・納得して働くことができるような環境を整備することが課題となっている。このため、2008（平成20）年11月に、日雇派遣の原則禁止などを内容とする「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案」を、平成20年臨時国会に提出し、平成21年通常国会において継続審議となっていたが、審議未了廃案となった。

また、いわゆる「派遣切り」による、労働者派遣契約の中途解除に伴う派遣労働者の解雇、雇止め等に適切に対処するために、2009（平成21）年3月31日に「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」及び「派遣先が講ずべき措置に関する指針」の一部改正を行い、この中で労働者派遣契約の中途解除に伴う派遣先の損害賠償の実施や、派遣元での継続雇用等を規定し、これらの指針に基づく派遣元、派遣先事業主への指導を強化するとともに、2009年5月18日に、派遣元事業主による派遣労働者の適正な雇用管理や、その前提となる的確、安定的な事業運営の確保を図るため、一般労働者派遣事業の許可基準を改正し、2009年10月より適用することとしている。

2 製造業の請負事業の雇用管理の改善・適正化の推進

2007（平成19）年6月に策定・公表した製造業の請負事業の適正化及び雇用管理の改善に取り組む請負事業主及び発注者が講ずべき措置に関するガイドライン及びそのチェックシートについて、請負事業主団体、製造業界団体（発注者）、及び学識経験者からなる製造業請負事業改善推進協議会の下で、セミナーの開催による周知啓発や、ガイドライン及びそのチェックシートを活用して雇用管理の改善や適正化の促進に取り組むモデル事業所の支援を行うとともに、これらを活用した相談事業を実施した。

3 派遣労働者等に係る能力開発・キャリア形成の仕組みの整備

近年、派遣労働者は増加を続けており、また、製造業においては、業務請負会社に雇用される請負労働者が製造業大規模事業場を中心に多く働いているが、これらの労働者の能力開発機会については、正社員との格差が見られる。

さらに、派遣労働者、請負労働者ともに、その多数を20～30歳代の若年層が占めており、こうした状況を放置すれば、これらの者の十分な職業能力の開発及び向上が図られず、職業キャリアの持続的な発展は困難となる。

このようなことから、労働者派遣の類型ごとに、能力形成・キャリア形成支援モデルなどを検討している。3か年計画（2007（平成19）年度～2009（平成21）年度）により、2008（平成20）年度は事務系派遣スタッフのキャリア形成支援プログラムの開発並びに、製造系及び技術系派遣などに係る能力開発・キャリア形成の実態・課題の把握・分析などを実施した。

4 有期労働者の処遇の改善等

若年層を中心として正社員以外の労働者が増加しており、雇用が不安定であることや職業能力蓄積の機会がないなどの問題が指摘されているところである。このうち、パートタイマーや派遣労働者については、それぞれの関係法令に基づいて雇用管理の改善のための措置が講じられるとともに、制度の見直しが行われているところである。

一方、一週間の所定労働時間が通常の労働者と同一の有期契約労働者（以下「フルタイム有期契約労働者」という。）については、1993（平成5）年に成立した「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」等の適用やそれに基づく支援措置の対象として位置づけられておらず、雇用管理の改善への取組みが十分に行われていない状況にある。

このため、特にフルタイム有期契約労働者の雇用管理の改善が図られるよう、「有期契約労働者の雇用管理の改善に関する研究会」を開催し、2008（平成20）年7月に事業主が講ずべき必要な事項や配慮すべき事項をガイドラインとして取りまとめ、公共職業安定所などにおいて相談支援等を実施した。また、中小企業については、その雇用管理の改善に遅れが見られることから、有期契約労働者から正社員へ転換する制度を設けるなど一定の要件を満たした場合に、奨励金を支給することとしたところである。

5 パートタイム労働者の均衡待遇確保と短時間正社員制度の導入促進等

（1）パートタイム労働者の均衡待遇の確保と正社員転換の推進

近年、パートタイム労働者は増加し、2008（平成20）年には1,407万人と、雇用者総数の約26.1%にも達し、従来のような補助的な業務ではなく、役職に就くなど職場において基幹的役割を果たす者も増加している。一方で、パートタイム労働者の待遇がその働き・貢献に見合ったものになっていない場合もあり、正社員との不合理な待遇の格差を解消し、働き・貢献に見合った公正な待遇を確保することが課題となっている。

こうしたことから、パートタイム労働者がその能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、働き方の実態に応じた通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保や通常の労働者への転換の推進等を内容とする「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律」が2008年4月1日から施行されている。

また、「安心実現のための緊急総合対策」（2008年8月29日「安心実現のための緊急総合対策」に関する政府・与党会議、経済対策閣僚会議合同会議決定）に基づき、正社員との均衡を考慮した評価・資格制度等の導入を行う事業主に対する助成を拡充するとともに、「生活防衛のための緊急対策」（2008年12月19日経済対策閣僚会議決定）に基づき、各都道府県労働局に、雇用管理の専門家である「均衡待遇・正社員化推進プランナー」を設置し、事業主へのアドバイスを行うなどにより、改正法に基づくパートタイム労働者の公正な待遇の確保に取り組んでいる。

（2）短時間正社員制度の導入促進

短時間正社員制度については、自らのライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現する制度として期待されるものであり、2007（平成19）年12月に仕事と生活の調和推進官民トップ会議において決定された「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において、2017（平成29）年に25%の企業での導入が目標として定められたところである。

こうした中、厚生労働省では、制度を導入した事業主に対する助成金の支給に加え、インターネット上に「短時間正社員制度導入支援ナビ」を開設し、短時間正社員制度の概要や取組事例等についての情報提供を行うなど、短時間正社員制度の導入支援を行っている。

6 職場における男女雇用機会均等の推進

(1) 女性労働者の現状

総務省統計局「労働力調査」によると、2008（平成20）年の女性の労働力人口は2,762万人（前年差1万人減）と、5年ぶりに減少し、労働力人口総数に占める女性の割合は41.5%と、前年より上昇した。女性の労働力率は、48.4%と5年ぶりの低下となった。また、女性の雇用者数は2,312万人（前年差15万人増）と、6年連続で増加し、雇用者総数に占める女性の割合は41.9%と上昇傾向にある（詳細は「働く女性の実情（<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/03/h0326-1.html>）」参照）。

(2) 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保等対策の推進

1) 男女雇用機会均等法の確実な施行

2008（平成20）年度における「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「男女雇用機会均等法」という。）」の施行状況を見ると、労働者・事業主からの相談件数は約2万5千件となっている。内容をみると、職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産等を理由とする解雇等の不利益取扱い、妊産婦健診等を受診する時間の確保などの母性健康管理に関する相談が多く、約四分の一以上が事業主からの相談である。また、法令違反に対しては、是正指導を行っている（2008年度約1万4千件）（詳細は <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/05/h0529-2.html> 参照）。さらに、労働者と事業主の間の紛争については、都道府県労働局長による紛争解決援助及び機会均等調停会議による調停により円滑かつ迅速な解決を図っている。

2) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

セクシュアルハラスメントについては、事業主に対し、セクハラ防止対策の措置を講ずるよう行政指導により確実な実施を求めるとともに、具体的取組み事例やノウハウを提供している。また、都道府県労働局に寄せられた相談については、専門の相談員により適切に対応している。

3) 妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いへの厳正な対処

妊娠・出産したことや産前産後休業を取得したことを理由として不利益な取扱いを行うことは、男女雇用機会均等法違反であることから、労働者からの相談への丁寧な対応を行うとともに、法に反する事案については、行政指導により厳正に対処し、法違反の是正に努めているところである。

4) 実質的な均等の確保を目指した取組みの推進

男女雇用機会均等法施行後20年が経過し、法制度の整備は着実に進展しているが、近年、均等確保に向けた改善の動きには鈍化が見られ、実質的な機会均等が確保されたとはいえない状況にある。今後の少子化の進展に伴う労働力人口の減少が見込まれる中で、経済社会の活力を維持・向上させていくためにも、働く意欲と能力を持つすべての人の就業を実現していくことが重要である。

今後とも、前述した育児・介護休業法の改正等の仕事と生活の調和の実現に向けた取組み（第3章第1節参照）や、ポジティブ・アクションの推進など女性の職業キャリアの継続が可能となる環境整備（第3章第2節参照）と併せて、実質的な機会均等の確保へ向けて、総合的な対策を推進していくこととしている。

第4節 安心・安全な職場づくり

1 労働条件の確保・改善等

(1) 労働条件の確保・改善

景気の急速な悪化を受け、雇用失業情勢が厳しさを増している中、全国の労働基準監督署には、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ていないなど、法定労働条件が守られないといった申告・相談が増加している。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、法定労働条件の履行確保を図るための的確な監督指導等を行うとともに、申告・相談がなされた場合には、申告・相談者が置かれている状況に意を払い、その解決のため迅速かつ的確な対応を図っている。また、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的確な対応を行っている。

1) 労働基準法の改正について

少子高齢化が進行し労働力人口が減少する中で、子育て世代の男性を中心に、長時間にわたり労働する労働者の割合が高い水準で推移していること等に対応し、労働者が健康を保持しながら労働以外の生活のための時間を確保して働くことができるよう労働環境を整備することが重要な課題となっている。

このような課題に対応するため、長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するとともに仕事と生活の調和がとれた社会を実現する観点から、労働時間に係る制度について見直しを行う「労働基準法の一部を改正する法律」が2008（平成20）年12月12日に公布され、2010（平成22）年4月1日から施行される。主な改正内容は次のとおりである（図表3-4-1）。

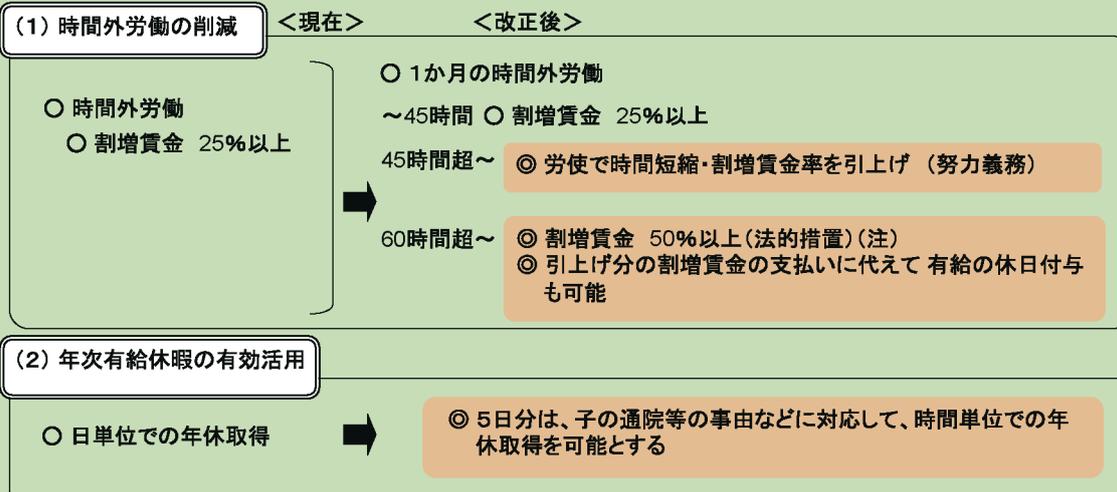
- ① 1か月60時間を超える時間外労働について、法定割増賃金率を現行の25%以上から50%以上に引き上げる（中小企業については、当分の間、適用を猶予する。）。
- ② 労使協定により、①による引上げ分の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇を付与することができることとする。
- ③ 時間外労働の限度基準において、1か月45時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引上げ等の努力義務を課すこととする。
- ④ 労使協定により、年次有給休暇を時間単位で取得することができることとする。

今後、改正労働基準法の円滑な施行に向け、リーフレットの配布や説明会の実施などにより、使用者及び労働者、民間団体等広く国民に周知・徹底を図ることとしている。

図表3-4-1 労働基準法の一部を改正する法律の概要

長時間労働者の割合の高止まり等に対応し、生活時間を確保しながら働くことができるようにするため、労働時間制度の見直しを行う等所要の改正を行う。

I 概要



(注) (1)60時間を超える時間外労働に対して割増賃金を50%以上とする部分については、中小企業に対して猶予措置を講ずる((1)のその他の部分及び(2)については猶予措置なし)。

II 施行期日 平成22年4月1日

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、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。

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、これまでの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 2007（平成19）年4月から2008年3月までの1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1,728社、対象労働者数179,543人、支払われた割増賃金の合計額約272億円となっている。

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になるが、2007年における送検件数は1,277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解決するため、「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。

(2) 労働契約法の周知

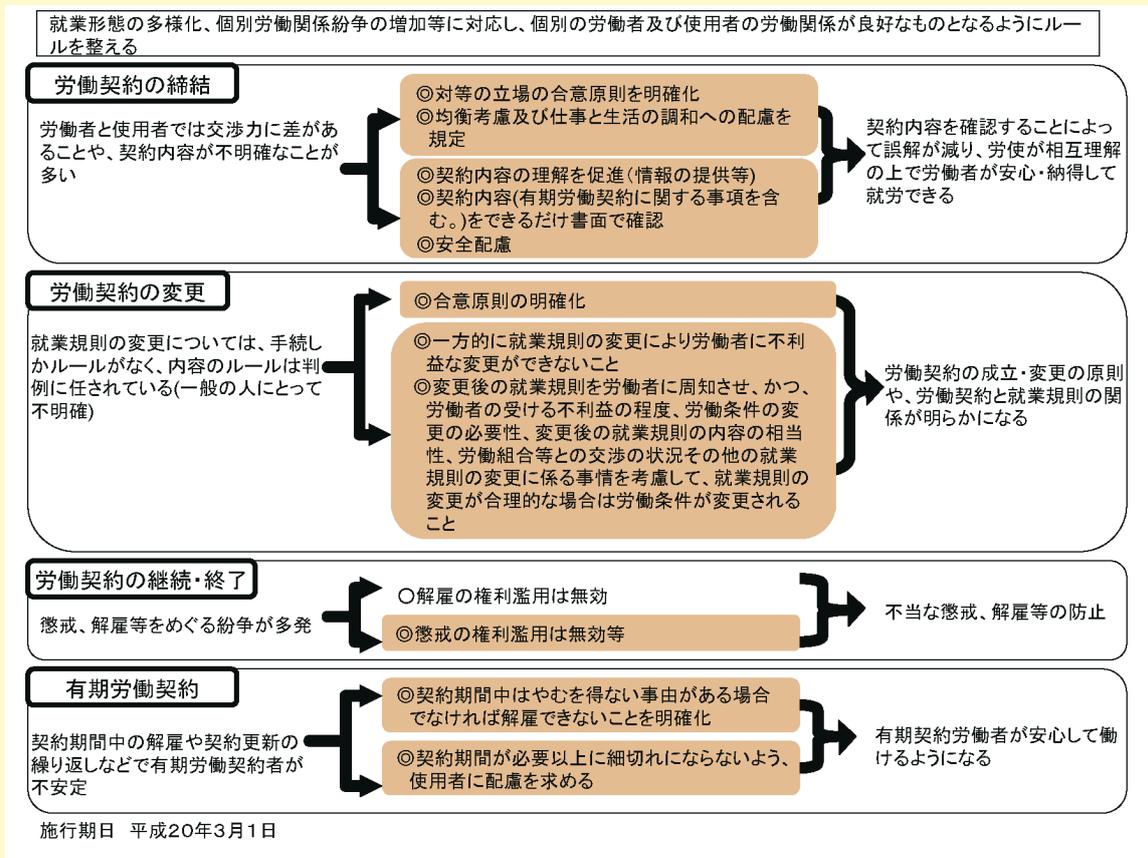
就業形態が多様化し、労働者の労働条件が個別に決定・変更されるようになり、個別労働紛争が増加している。この紛争の解決手段としては、裁判制度のほかに、2001年から個別労働紛争解決促進制度が、2006（平成18）年から労働審判制度が施行されるなど、手続面での整備は進んできている。しかし、このような紛争を解決するための労働契約についての民事的なルールをまとめた法律はなかった。

このような中で、2007年12月に「労働契約法」が制定され、労働契約についての基本的なルールが分かりやすい形で明らかにされた（2008年3月1日から施行）（図表3-4-2）。

労働契約法は、労働契約の締結当事者である労働者と使用者との間の民事的なルールを明らかにする法律であり、使用者に対して罰則をもって最低労働基準を強制し行政が監督指導を行う労働基準法などの労働基準関係法令とは異なる性質を有している。したがって、労使双方に対して十分な周知を図ることにより、労働契約法の趣旨や内容に沿って、合理的な労働条件の決定・変更が円滑に行われるようにすることが重要となる。特に、現下の厳しい経済情勢下において、労働契約法や裁判例に照らし不適切な取扱いが行われることのないよう、労働基準監督署等において、パンフレット等を活用し啓発指導を行っている。

また、2008年度には、中小企業事業主を対象に、広報資料の作成・配布、望ましい労働契約の在り方についてのセミナー開催及び個別相談を実施した。

図表3-4-2 労働契約法の概要



(3) 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、企業が倒産したために、事業主から賃金が支払われないまま一定の期間内に退職した労働者に対して、労働者の請求に基づき未払賃金のうち定期賃金と退職手当の一定の範囲のものを、事業主に代わっていったん政府が立替払する「未払賃金立替払事業」を実施している。

経済情勢の悪化を受け、2008年度における企業数、支給者数、立替払額は、それぞれ、3,639件、54,422件、約248億円となっており、2007年度の3,349件、51,322人、約234億円に比較し、企業数、支給者数、立替払額すべてにおいて上回っている。

(4) 最低賃金制度の適正な運営について

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。

「最低賃金法の一部を改正する法律」が2008年7月1日から施行され、地域別最低賃金の具体的な水準を決定する際に考慮する三つの要素(①労働者の生計費、②労働者の賃金、③通常の事業の賃金支払能力)

のうちの生計費について、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、生活保護との整合性に配慮するよう決定基準の明確化がなされた。

2008年度の地域別最低賃金の改定については、現下の最低賃金を取り巻く状況、改正最低賃金法の趣旨、「成長力底上げ戦略推進円卓会議」における合意も踏まえて最低賃金審議会において調査審議がなされた結果、全国加重平均で16円という、過去10年間で最大の引上げ額となった。また、2009（平成21）年度においても、これらの要素を踏まえ、現下の厳しい経済・雇用状況などを考慮した結果、全国加重平均で7～9円という目安が示された。

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と、地域別最低賃金より高い最低賃金として、特定の産業の使用者及び労働者に適用される特定最低賃金が設けられている。

2009年4月1日現在の最低賃金の全国加重平均時間額・件数・適用労働者数は、それぞれ、地域別最低賃金703円・47件・約5000万人、特定最低賃金786円・251件・約381万人となっている。

改定・新設された最低賃金については、履行の確保を図るため、リーフレットの配布に加え、インターネットや広報媒体を活用した周知広報を行うほか、説明会の実施などにより使用者及び労働者、民間団体等広く国民に周知・徹底を図っているところである。

（5）「労災かくし」対策の推進

「労災かくし」とは、「故意に労働者死傷病報告を提出しないこと」、「虚偽の内容を記載した労働者死傷病報告を提出すること」をいい、「労災かくし」の排除に係る対策については、新たな対策である社会保険事務局との連携等の方策を含め、「労災かくし」の疑いのある事案の把握及び調査を行うとともに、的確な監督指導等を実施し、その存在が明らかとなった場合には、司法処分を含め厳正に対処することとしている。

2 働く人々の安全と健康の確保

（1）労働災害の現状

我が国の労働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55万人に上っている。このうち、休業4日以上死傷者数は2008（平成20）年には119,291人と2007（平成19）年と比較し、2,065人の減少であった。

死亡災害についてみると、2008年は、1,268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430人で最も多く、次いで製造業260人、陸上貨物運送事業148人となっている。

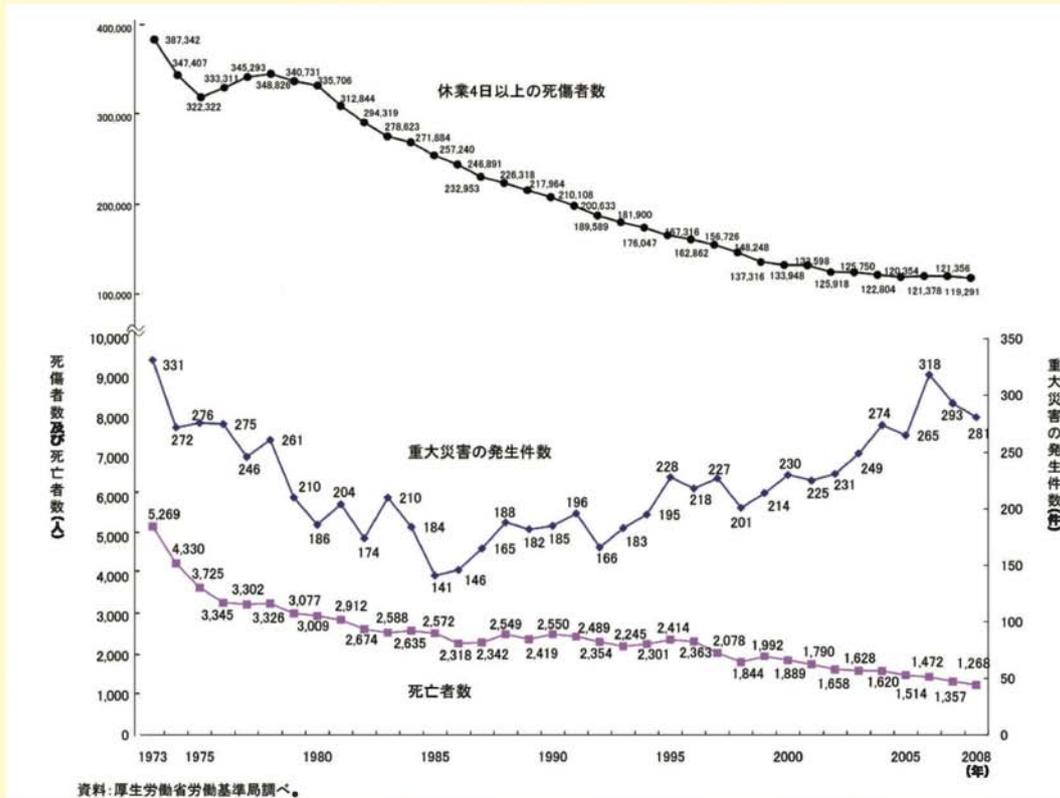
重大災害（一時に3人以上の労働者が業務上死傷又は病した災害）についてみると、1968（昭和43）年の480件を最高に、減少傾向にあったが、1985（昭和60）年の141件以降、年により増減はあるものの増加傾向にある。2008年は前年より12件減少し、281件であり、そのうち交通事故が125件と約44%を占めている。（図表3-4-3）

また、労働者の健康面については、一般健康診断の結果、脳・心臓疾患につながる血中脂質、血圧等に係る有所見率が増加傾向にあり、また、職場においてストレス等を感じている労働者の割合が高い。

化学物質による疾病については、増減を繰り返しており、長期的な減少は見られない。

こういった状況の中、厚生労働省においては、2009（平成21）年度も引き続き第11次労働災害防止計画の基本的な考え方に基づき、労働災害全体を減少させるため事業場の自主的な取組みによるリスク低減対策を推進し、建設業、製造業等で発生している重篤な労働災害に対する具体的な防止対策の充実を図るとともに、これらの対策を的確に推進する必要がある。また、脳・心臓疾患事案や精神障害等事案の労災請求件数などが依然多いことから、労働者の健康確保のため、労働者のメンタル不調の未然防止から円滑な職場復帰までの各過程における総合的取組みや事業場における過重労働による健康障害防止のための対策の促進が必要である。さらに、引き続き化学物質等による健康障害の防止を図る必要がある。

図表3-4-3 労働災害発生状況の推移



(2) 重篤な労働災害を防止するための対策の充実

1) 機械災害の防止

機械災害は、労働災害の約3割を占めており、後遺障害が残る重篤な災害も多い。このため、労働安全衛生規則による規制のほか、危険性の高い機械の種類ごとに構造規格や労働災害防止対策ガイドラインを策定するなどの個別対策を行うとともに、すべての機械についてリスクの低減を図ることを目的とした「機械の包括的な安全基準に関する指針」の普及・定着により機械災害の一層の減少を図っている。

2) 墜落・転落災害の防止

建設業等において、高所からの墜落・転落による労働災害が多発していることから、2009年3月に、足場等からの墜落・転落災害防止対策の充実を目的として、足場について中さんの設置等や作業開始前点検を新設する等労働安全衛生規則を改正し、2009年6月から施行している。また、改正規則の遵守の徹底に加え、2009年度に改正した手すり先行工法等ガイドラインの普及・定着により、足場等からの墜落・転落災害防止の一層の推進に努めている。

3) 粉じん障害の防止

改正粉じん障害防止規則等に基づき、ずい道建設工事等における粉じん障害防止対策の徹底を図るとともに、第7次粉じん障害防止総合対策に基づき、粉じん障害を防止するため事業者が重点的に講ずべき措置について指導等を行っている。

4) 化学物質等による健康障害の防止

①石綿（アスベスト）対策の適切な実施

石綿製品については、2006（平成18）年9月より、その製造、輸入、譲渡、提供又は使用（以下「製造等」という。）を全面禁止とした。なお、化学工業等の特殊な用途のジョイントシートガスケット等については、国民の安全上の観点等から、当分の間製造等の禁止が猶予されたが、それらの製品についても、代替化等のための所要の実証実験を行い、非石綿製品への代替化等の見通しがついたものについては、順次、その製造等の禁止を行っているところである。

建築物の解体現場等における石綿ばく露防止対策については、作業時における石綿ばく露防止対策の充実を図るため、2009年2月に石綿障害予防規則を改正し、事前調査の結果の掲示や特定の作業における電動ファン付き呼吸用保護具の着用等を義務づけることとした（2009年4月施行）。また、労働者等の健康管理を充実させるため、石綿に係る特殊健康診断及び健康管理手帳交付対象について、石綿等を直接取り扱う業務だけでなくその周辺における業務に従事した者も対象とした（2009年4月施行）。

②ナノ材料に対するばく露防止等のための予防的対応

近年積極的な研究開発が行われているナノ材料については、その生体への影響について十分な知見は得られていないものの、「予防的アプローチ」の考え方にに基づき、労働者へのばく露防止等の対策について検討を行い、2008年11月に報告書が取りまとめられた。

その報告を踏まえ、2009年3月に「ナノ材料に対するばく露防止等のための予防的対応について」を通知し、事業者へ周知を図っているところである。

③リスク評価に基づく化学物質管理の一層の推進

事業場における化学物質による労働者の健康障害防止対策は、事業者自らがリスク評価を行い、自主的な管理を行うことが基本である。しかし、中小企業等では取組みが十分でない場合があることから、国は、有害な化学物質について、事業者から提出される有害物ばく露作業報告や取扱い事業場におけるばく露実態調査等に基づきリスク評価を行い、リスクの程度に応じ、法令による規制も含めて健康障害防止措置を講ずることとしている。

2008年度においては、アルファ・アルファージクロロトルエン等44物質の評価を行うとともに、2007年度に評価した物質のうちリスクが高いとされたニッケル化合物並びに砒素及びその化合物について、2008年11月に労働安全衛生法施行令等の改正を行い規制を強化した。

5) 産業保健活動等の促進

事業者に対して産業医等の適切な選任、衛生委員会の活動の活性化等について指導等を行うとともに、各都道府県に産業保健推進センターを設置し、産業保健関係者への専門的相談、産業医に対する研修等を実施している。

また、人的資源のせい弱な小規模事業場に対する支援として、全国347か所に地域産業保健センターを設置し、メンタルヘルス相談を含めた健康相談窓口の開設、個別訪問による産業保健指導等を実施している。2006年度からは順次、都市部の地域産業保健センターにおいて、事業場に身近な医療機関でも、容易に健康相談や面接指導が受けられるよう体制の強化を行っている。

さらに、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を推進している。

6) メンタルヘルス対策及び過重労働による健康障害防止対策

①メンタルヘルス対策について

メンタルヘルス対策については、2005（平成17）年11月の労働安全衛生法の改正により、長時間労働者に対する医師による面接指導の際にはメンタルヘルス面のチェックを行うこととし、また、法改正と併せて衛生委員会の付議事項にメンタルヘルス対策を追加することにより、労使による自主的なメンタルヘルス対策の促進を図ったところである。また、2006年3月には、労働安全衛生法に基づく「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を公表し、その普及啓発を図っている。さらに2009年3月には、「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」(2004(平成16)年10月作成)の一部を改訂して公表し、その普及啓発を図っている。

② 過重労働による健康障害防止対策について

過重労働による健康障害防止対策については、長時間労働による健康障害を防止するため、労働安全衛生法の改正により、2006年4月から、一定以上の時間外、休日労働を行い、疲労の蓄積が認められた労働者に対する医師による面接指導の実施を事業者に義務づけ、また、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」(以下「過重労働総合対策」という。)に基づき、過重労働を防止するための事業者が講ずべき措置について指導等を行っている。さらに2008年4月からは常時50人未満の労働者を使用する事業場においても上記の面接指導の実施が義務づけられること等から過重労働総合対策を2008年3月に一部改正した。

(3) 労働災害全体を減少させるためのリスク低減対策の推進

1) 「危険性又は有害性等の調査等(リスクアセスメント)」の実施の促進

近年、生産工程の多様化・複雑化が進展するとともに、労働災害の原因が多様化し、その把握が困難となっていること等から、労働安全衛生法の改正により、2006年4月から、事業場における危険性又は有害性等の調査とその結果に基づく措置の実施が事業者の努力義務とされた。当該措置の適切かつ有効な実施を図るため、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」等を公表し、事業場に対する周知・指導等を行っている。

また、このような取組みを組織的かつ継続的に実施し、安全衛生水準の段階的な向上を図る仕組みの一つである労働安全衛生マネジメントシステムの自主的な導入を促進する等、事業者の安全衛生活動の推進を図っているところである。

2) 化学物質における「危険性又は有害性等の調査等(リスクアセスメント)」の実施の促進

現在、我が国の産業界で使われている化学物質は、約6万種類を数え、毎年新たに約1,500種類の化学物質が労働の現場に導入されており、また、その危険性・有害性は、引火性、急性毒性、発がん性、生殖毒性等、多岐にわたっている。

このような化学物質等による労働災害を防止するためには、事業者や労働者がその危険性又は有害性を十分に把握することが重要であり、労働安全衛生法の改正により、2006年12月から、化学物質の容器・包装への表示・文書交付制度の改善を行い、化学物質等の危険性又は有害性等の情報の確実な伝達を図っている。

また、これらの情報等を活用した「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」に基づく措置の実施等、事業場における自律的な化学物質管理の促進について、事業者への指導等を行っているところである。

3 労災補償の現状

(1) 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の事業を行い、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。

2007(平成19)年度における労災保険給付の受給者数を見ると、新たに保険給付の支払を受けた被災労働者数は、業務災害における者が55万2,331人、通勤災害による者が5万5,017人、全体で60万7,348人となっており、前年度に比べ703人増となっている。

(2) 「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3-4-4)。

図表3-4-4 「過労死」等及び精神障害等の労災補償状況

(2004(平成16)～2008(平成20)年度)

(年)		2004	2005	2006	2007	2008
「過労死」等	請求件数	816	869	938	931	889
	支給決定件数	294	330	355	392	377
精神障害等	請求件数	524	656	819	952	927
	支給決定件数	130	127	205	268	269

資料：厚生労働省労働基準局調べ。

(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症した事案（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、支給決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。

(3) 石綿による健康被害の補償・救済

石綿を取り扱う作業に従事したことにより中皮腫や肺がん等を発症した労働者等やその遺族は、労働者災害補償保険法（以下「労災保険法」という。）に基づく保険給付を受けられる。2006（平成18）年2月には、「石綿による健康被害の救済に関する法律」が成立し、一部を除き2006年3月に施行され、法施行目前に時効によって労災保険法に基づく遺族補償給付を受ける権利が消滅した者に対し「特別遺族給付金」が支給される等の措置が講じられた。

なお、特別遺族給付金については、2008（平成20）年6月に「石綿による健康被害の救済に関する法律の一部を改正する法律」が成立し、請求期限を3年間延長し2012（平成24）年3月27日までとするとともに、法施行後5年までに時効によって遺族補償給付を受ける権利が消滅した者（2006年3月26日までに死亡した者の遺族）も救済対象とする改正が行われた（改正法は2008年12月1日に施行）。

このように厚生労働省では、労災保険法に基づく保険給付及び「特別遺族給付金」を支給することにより、被災労働者及びその遺族の迅速・適正な保護・救済を行っている。

(参考1) 労災保険法に基づく石綿による肺がん及び中皮腫の補償状況

		(件)		
		2006(平成18)年度	2007(平成19)年度	2008(平成20)年度
肺がん	請求件数	877	590	640
	支給決定件数	783	502	503
中皮腫	請求件数	831	537	628
	支給決定件数	1,001	500	560
計	請求件数	1,708	1,127	1,268
	支給決定件数	1,784	1,002	1,063

資料：厚生労働省労働基準局調べ。

(注1) 請求件数は当該年度に請求されたものの合計であるが、支給決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。

(注2) 2008年度は速報値である。

(参考2) 石綿健康被害救済法に基づく特別遺族給付金の請求・支給状況

	2006(平成18)年度	2007(平成19)年度	2008(平成20)年度
請求件数	1,454	113	256
支給決定件数	886	99	121

資料：厚生労働省労働基準局調べ。

(注1) 請求件数は当該年度に請求されたものの合計であるが、支給決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。

(注2) 2006年度は2006年3月27日から2007年3月末日までの合計である。

(注3) 2008年度は速報値である。

4 労働保険適用徴収制度

労働保険（労災保険と雇用保険の総称）の適用徴収業務は、労災保険給付や失業等給付のみならず、労働行政全体の的確な運営を財政面から支える重要な業務であり、その適正な推進により、制度の信頼性、費用負担の公平性を確保する必要がある。

労働保険は、原則として、労働者を1人でも使用するすべての事業に適用されるため、適用事業の事業主は、労働保険の加入に必要な手続を行わなければならないが、未手続となっている事業が少なからず見受けられる。

このような未手続事業に対する適用促進に取り組むため、「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、職権の積極的行使等による未手続事業一掃対策が盛り込まれたことを踏まえ、2005（平成17）年度から未手続事業一掃対策を実施し、都道府県労働局、労働基準監督署及びハローワークの緊密な連携や関係機関からの協力による未手続事業の把握、労働保険加入促進業務の受託団体を通じた労働保険の加入勧奨活動の強化、さらに自主的に成立手続を取らない事業主に対する職権による保険関係の成立手続を行っているところである。

5 豊かで充実した勤労者生活の実現

(1) 中小企業退職金共済制度について

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、2008（平成20）年度末現在で、加入者が579.5万人、資産総額が4兆2千億円となっている。

本制度については、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いるが、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、2005（平成17）年10月、累積欠損金解消計画を策定し、早期の累積欠損金の解消を計画的に進めるとともに、2008（平成20）年4月から開始した第2期中期目標において、退職金の確実な支給に向けた取組みを推進することを定め、長期的かつ安定した制度となるように努力しているところである。

(2) 勤労者財産形成促進制度について

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。2009（平成21）年3月末現在、財形貯蓄残高は約16兆9千億円、財形融資貸付件数は約17万4千件、貸付残高は約1兆9千億円となっている。

6 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う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、労働条件の引き下げ、あるいは職場におけるいじめ等についての、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。

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。

- ①全国の労働局や労働基準監督署等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の実施
 - ②紛争当事者に対し、紛争の問題点を指摘し、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
 - ③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
- この制度の施行状況（2008（平成20）年4月～2009（平成21）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1,075,021件、民事上の個別労働関係紛争についての相談件数が236,993件、労働局長の助言・指導の申出受付件数が7,592件、紛争調整委員会によるあっせんの申請受理件数が8,457件となっている。このように数多くの労働者、事業主に利用されているが、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

経済社会構造が変わり、労働を取り巻く環境も大きく変化しつつある中で、安定した労使関係は引き続き我が国の産業競争力の源泉であり、変化に対応するためにもその確保がますます重要になっている。このため、厚生労働省では、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 2008（平成20）年度の労使関係

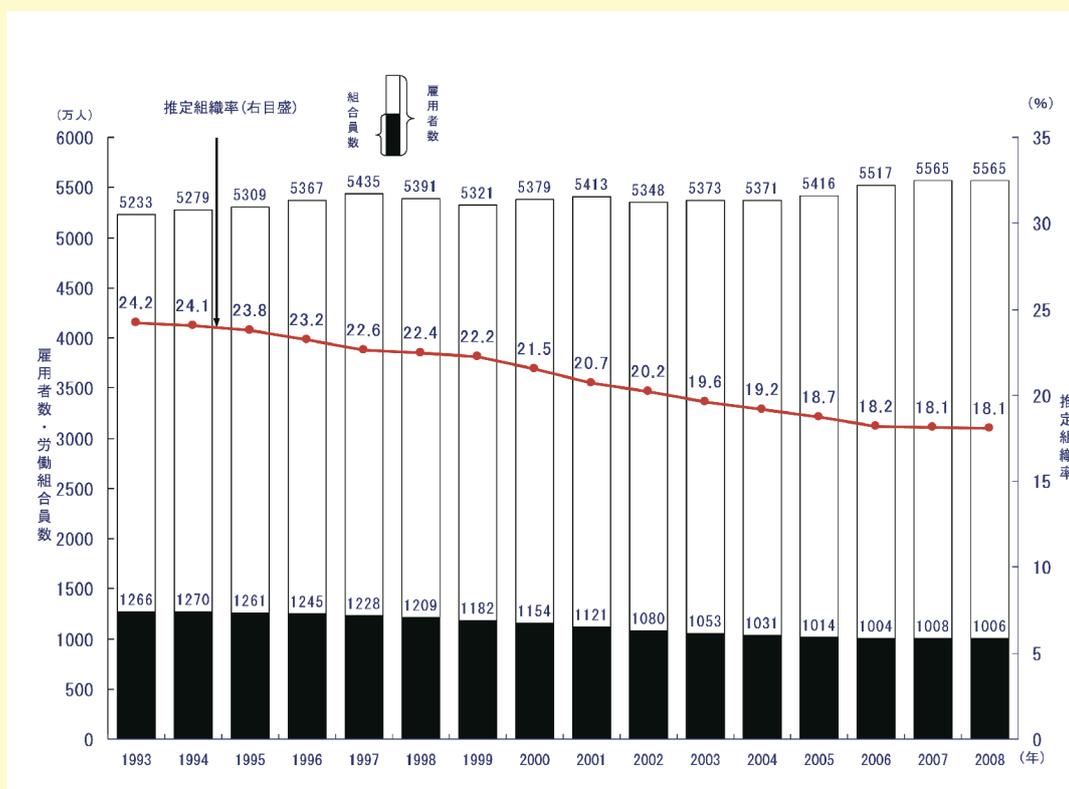
（1）我が国の労働組合

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いるが、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、さらに、これらの産業別組織が集まって全国的中央組織を形成している。

2008（平成20）年6月現在、我が国の労働組合員数は1,006万5千人で、前年より1万5千人減少となった。推定組織率については、低下傾向が続いていたが、2008年は18.1%と、前年と横ばいであった。また、パートタイム労働者の労働組合員数は61万6千人、推定組織率は5.0%となっており、組合員数、推定組織率とも上昇傾向にある（図表3-5-1）。

全国的中央組織として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）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。

図表3-5-1 雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移



資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「労働組合基礎調査報告」

(2) 春闘の情勢

世界的金融危機の下で円高も重なり、自動車、電機等の製造業のみならず、建設、運輸、金融など多くの産業の業況が急速に悪化する中、2009（平成21）年の春闘が取り組まれた。

日本労働組合総連合会（連合）は、「2009年春季生活闘争方針」（2008年12月2日決定）で、「物価上昇に見合うベアによって、勤労者の実質生活を維持・確保することを基本とし、マクロ経済の回復と内需拡大につながる労働側への成果配分の実現をめざす」等と、8年振りとなるベア（ベースアップ）要求を掲げ、雇用の維持とともに賃金も求める、等の方針を明らかにした。

一方、日本経済団体連合会（日本経団連）は、「2009年版経営労働政策委員会報告」（2008年12月16日公表）で、①経営環境がとりわけ厳しい今次の労使交渉・協議においては、雇用の安定に努力することが求められる、②個別企業における一律的なベースアップは考えにくい、等の考え方を明らかにした。

2009年3月18日以降、製造業を中心とする民間主要組合に対して、賃金、一時金等に関する回答が示されたが、厳しい経済・雇用情勢を反映して、月例賃金については、総じて定期昇給相当分の確保にとどまる回答となり、一時金についても、製造業を中心に総じて前年を下回る回答となった。

(3) 雇用の安定・創出に向けた政労使の合意

企業の業況が厳しさを増す中で、雇用の安定・創出に向け、政府とともに労使共同の取組みも進められた。2009年1月15日、連合と日本経団連は「雇用安定・創出に向けた労使共同宣言」を取りまとめ、厚生労働大臣に要請した。また、同年3月3日には「雇用安定・創出の実現のための労使共同要請」を取りまとめ、内閣総理大臣、内閣官房長官及び厚生労働大臣に要請した。さらに、3月23日には麻生内閣総理大臣の招

きに応じ、連合、日本経団連、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会の代表が集い、「雇用安定・創出の実現に向けた政労使合意」が行われた。

(4) 労使間の円滑なコミュニケーションの促進

労使関係の安定を図るため、産業労働懇話会等を通じて各種レベルにおける政労使間の対話の促進に努めている。

2 労働委員会に関する動き（船員労働委員会の機能の労働委員会への移管）

労働委員会（中央労働委員会、都道府県労働委員会等）では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。

このうち船員労働委員会（船員中央労働委員会、船員地方労働委員会）については廃止し、当該委員会が担ってきた船員に関する集团的労使紛争調整機能を、一般労働者に関する集团的労使紛争調整機能を担う労働委員会に移管する等の改正を行うこととした。この内容を盛り込んだ「国土交通省設置法等の一部を改正する法律」が平成20年通常国会において成立し、同年10月1日より施行され、移管後においても円滑な運用がなされている。

第6節 雇用保険制度の見直し

現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえ、非正規労働者に対するセーフティネット機能及び離職者に対する再就職支援機能の強化を図るため、雇用保険制度について、公労使の三者構成による審議会（労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会）において、検討が行われ、2009（平成21）年1月7日に報告書が取りまとめられた。この報告を踏まえ、同年1月20日に「雇用保険法等の一部を改正する法律案」を平成21年通常国会に提出し、同年3月27日に成立した（一部を除き、同年3月31日施行）。

今般の改正により、①契約更新がされなかった有期契約労働者の受給資格要件（現行1年）を6か月に緩和し、6か月以上1年未満で雇い止めされた労働者も給付の対象となること、②年齢・地域等を踏まえ、特に倒産、解雇や雇止めによって離職し、重点的に再就職の支援が必要な方に対して、個別に給付日数を60日分延長することなどが可能となった。

また、③非正規労働者に対する運用上の適用基準である「1年以上の雇用見込み」を「6か月以上の雇用見込み」に緩和し、適用範囲を拡大した。