

第3章 安心して働くことのできる環境整備

第1節 非正規雇用の労働者の雇用の安定及び人材の育成・処遇の改善

1 非正規雇用の現状と対策

(1) 非正規雇用の現状と課題

近年、有期契約労働者やパートタイム労働者、派遣労働者といった非正規雇用の労働者は増加傾向にあり、2012（平成24）年には非正規雇用の労働者は約1,813万人、役員を除く雇用者のうち約3分の1超を占めている。

高齢者や学生アルバイトなど、非正規雇用の全てが問題というわけではないが、近年、特に若年層での非正規雇用の労働者が大きく増加しており、正社員になることを希望する非正規雇用の労働者は、2010（平成22）年に2割を超え、340万人程度に至っており、中でも、15～34歳の若年層、35～44歳の壮年層で合わせて260万人程度と多くなっている。

非正規雇用には、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発機会が乏しいなどの課題があるため、日本経済全体の持続的な発展のためにも、非正規雇用の労働者を「人財」として社会全体で育成し、その付加価値を高めつつ、正規雇用になることを希望する非正規雇用の労働者の正規雇用化を進めるとともに、正規・非正規の二極化を解消し、雇用形態に関わらず安心して生活できる多様な働き方が提供される社会の実現に向けて、環境整備を進めることが重要である。

(2) 有期・短時間・派遣労働者等安定雇用実現プロジェクトの推進等

2013（平成25）年度から、非正規雇用の労働者の雇用の安定や処遇の改善を図るため、正規雇用への転換、人材育成、処遇改善など、企業内でのキャリアアップを支援するための総合的な対策として、「有期・短時間・派遣労働者等安定雇用実現プロジェクト」を実施している。具体的には、正規雇用転換、人材育成、処遇改善など非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップを促進する事業主に対する包括的な助成措置（キャリアアップ助成金）を創設^{*1}するとともに、当該助成措置を活用する上で、配慮するよう努めることが望ましい事項をまとめた「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン～キャリアアップ促進のための助成措置の円滑な活用に向けて～」の周知等をハローワークが中心となって推進している。

また、2012（平成24）年に設置したわかものハローワーク等を中心に、実践的な職業訓練を通じて若者の正規雇用化に取り組む企業を支援する「若者チャレンジ奨励金」や、正社員経験の少ない若者等に対して実践的な職業訓練の機会を提供するジョブ・カード制度の積極的な活用を図り、正社員になることを希望する非正規雇用の労働者の正規雇用化を強力に進めている。

*1 当該助成措置の一部前倒しとして、2013（平成25）年1月から、健康、環境、農林漁業等の事業主が行う人材育成に対する助成（日本再生人材育成支援事業）を実施している。

(3) 非正規雇用の特性に応じた能力開発の抜本強化

非正規雇用の労働者の能力開発の抜本強化を図るため、2012（平成24）年12月に「非正規雇用の労働者の能力開発抜本強化に関する検討会」で報告書を取りまとめたところである。同報告書では、正規・非正規という雇用形態にかかわらず、将来に夢や希望を持ちながら安心して生活を送れるような収入を確保できるよう、能力開発機会を提供し、キャリアアップを支援するという基本的な視点の下で、即戦力重視型訓練と人間力養成型訓練の開発・実施、地域コンソーシアムによる身近な場での訓練実施、統合型雇用管理の普及、専門職型キャリアシステムの構築、実用的な職業能力評価ツールの整備などの施策の方向性が示されている。今後、この報告書の内容を踏まえ、産業政策や教育政策とも連携しつつ、非正規雇用の労働者の特性に応じた公共職業訓練の見直しなど、具体的な取組を推進していく。

2 有期労働契約に関する新しいルール

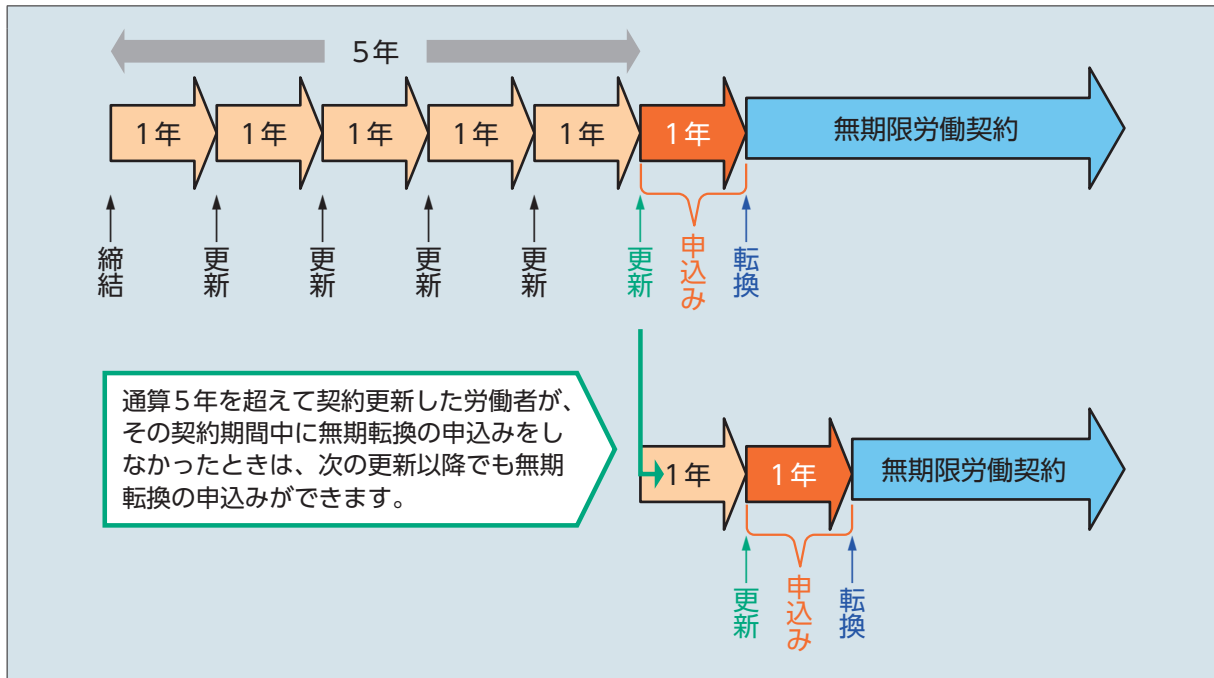
労働契約の期間の定めは、パートタイム労働、派遣労働などを含め、いわゆる正社員以外の多くの労働形態に関わる労働契約の要素であり、有期労働契約で働く人は1,441万人（総務省「労働力調査」（基本集計）（2013（平成25）年1～3月分）となっている。労働市場における非正規雇用の労働者の割合が増大している中で、有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めの不安の解消や、有期労働契約であることを理由として不合理な労働条件が定められることのないようにしていくことが課題となっている。

こうした有期労働契約に関する問題に対処し、働く人が安心して働き続けることができる社会を実現するため、(1) 有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できる制度を導入すること、(2) 最高裁判例として確立した「雇止め法理」を法定化すること、(3) 有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けてはならないこととすること、を内容とする改正労働契約法が2012（平成24）年8月に成立した^{*2}。

改正労働契約法は2013年4月1日に全面的に施行されたところであり、円滑かつ着実に施行するため、制度に係る周知を引き続き徹底する。また、2013年度は、有期労働契約から無期労働契約への円滑な転換が可能となるよう、無期転換の事例収集等を行う予定である。

*2 制度の詳しい内容については、厚生労働省ホームページ（http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/）参照。

図表 3-1-1 無期労働契約への転換制度の概要



3 パートタイム労働者の均等・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が増加し、2012（平成24）年には1,436万人と雇用者総数の約26.8%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で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る。このため、パートタイム労働者について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、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（1993（平成5）年法律第76号）^{*3}に基づく是正指導や専門家による相談・援助のほか、事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援及び助成金の活用などにより、正社員との均等・均衡待遇の確保や正社員への転換の実現のための取組みを推進している。また、「パート労働ポータルサイト」^{*4}により、パートタイム労働者の雇用管理の改善や短時間正社員制度などに関する情報を提供するとともに、パートタイム労働者の活躍を推進する雇用管理改善の取組みの普及促進を図るマニュアルの作成を行うこととしている。さらに、2007（平成19）年のパートタイム労働法改正法附則におかれた施行3年後の見直しに向けた検討規定を踏まえ、2011（平成23）年9月から、今後のパートタイム労働対策の在り方について労働政策審議会で検討を行い、2012年6月に厚生労働大臣に対し建議がなされた。

今後、この建議に基づき、必要な法制上の措置を講ずることとしている。

4 今後の労働者派遣制度の在り方についての検討

2012（平成24）年3月、日雇派遣の原則禁止、派遣労働者の無期雇用への転換推進措

*3 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」の概要については、<http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/dl/tp0605-1i.pdf>を参照。

*4 「パート労働ポータルサイト」 <http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

置、均衡待遇の確保等を内容とする改正労働者派遣法が、第180回国会において、一部修正の上成立し、2012年10月から施行された。

この改正法には、登録型派遣・製造業務派遣・特定労働者派遣事業の在り方や、いわゆる専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度の在り方について、今後、検討・議論を開始すべき旨の附帯決議が付されている。

また、この附帯決議では、改正法施行（2012年10月1日）後1年を目途として、東日本大震災による雇用状況、デフレ・円高等の産業に与える影響及び派遣労働者の就労機会の確保なども勘案して論点を整理し、労働政策審議会での議論を開始することとされている。

このため、学識経験者からなる「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」を2012年10月に立ち上げ、労働者派遣制度の在り方について、法的・制度的な観点から専門的な検討を行っている。2013（平成25）年の夏頃を目途に研究会の取りまとめを行い、その後、公労使の三者で構成される労働政策審議会において、議論を開始することとしている。

第2節 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

1 仕事と生活の調和の実現に向けた取組み

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」*⁵及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（平成22年6月29日仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定）に基づき、厚生労働省は、フリーター等の正規雇用化支援、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の促進、改正育児・介護休業法の周知徹底や男性の育児休業の取得促進などの、仕事と家庭の両立支援等に取り組んでいる。

2 過重労働の解消等のための働き方・休み方の見直し

長時間労働の抑制、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している。具体的には、

- ・各企業に対し、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得率の目標設定や取得状況の確認等の具体的な取組みを求める「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発
- ・中小企業の事業主団体が、労働時間等の設定の改善*⁶を図るため、傘下の事業場に対して行うセミナーの開催や巡回指導等に対する「労働時間等設定改善推進助成金」の支給
- ・中小企業が、所定外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等の必要な措置を講じるために行った事業に対する「職場意識改善助成金」の支給
- ・都道府県労働局に配置する「働き方・休み方改善コンサルタント」による個々の企業に対する支援の実施

*⁵ 憲章及び行動指針の全文については、内閣府仕事と生活の調和推進室ホームページ（<http://www8.cao.go.jp/wlb/government/index.html>）を参照

*⁶ 「労働時間等の設定の改善」とは、労働時間、年次有給休暇等に関する事項について、労働者の生活と健康に配慮するとともに、多様な働き方に対して労働時間等をより良いものにしていくことをいう。

等の取組みを行っている。

また、2013（平成25）年度は、これらの取組みに加え、

- ・ 時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進に取り組む企業にノウハウを提供するためのツールの開発・普及
- ・ 地方都市において、地域の特性に応じた年次有給休暇取得の普及促進の実施
- ・ 年次有給休暇を取得しやすい時季における取組みを促進するための広報の実施

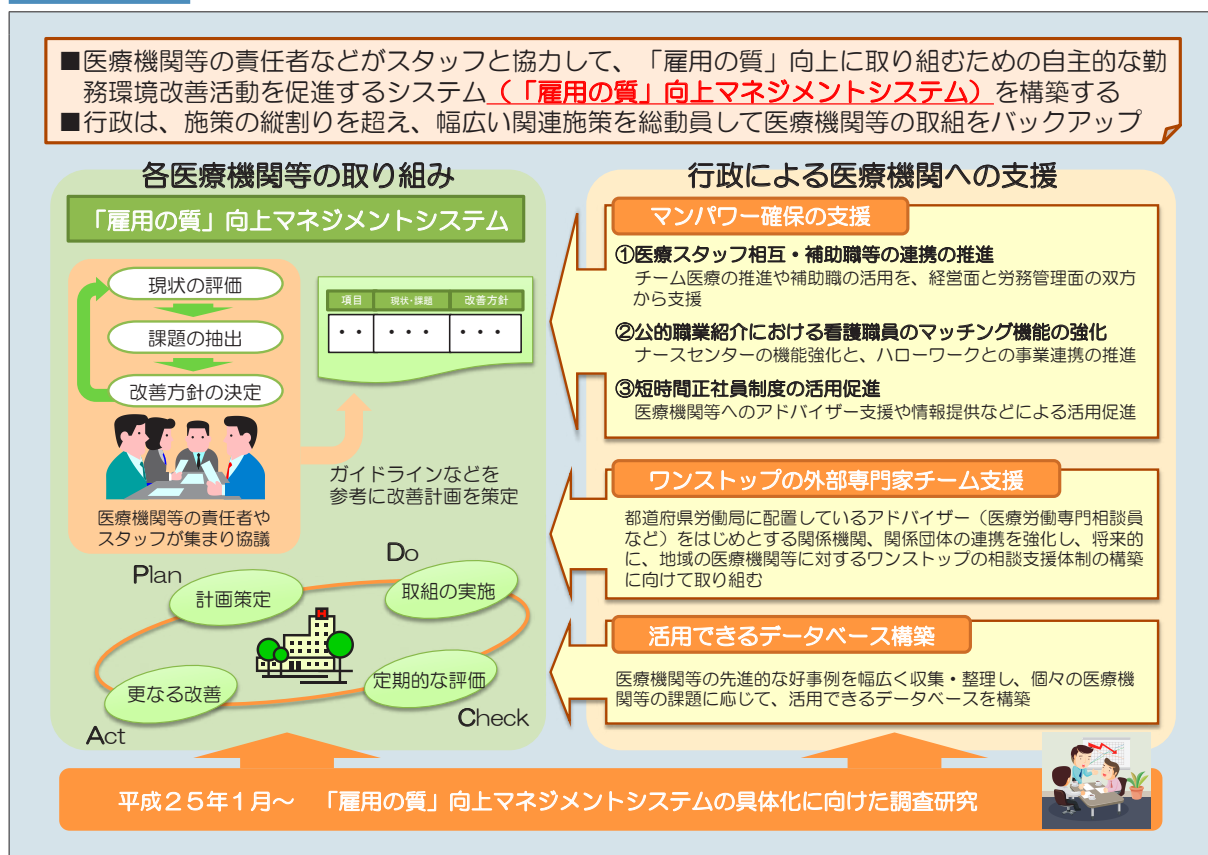
等を行う予定である。

3 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組みの推進

将来にわたり国民に質の高い医療サービスを提供するためには、医療スタッフが健康で安心して働ける環境を整備し、医療に携わる人材の定着・育成を図ることが必要不可欠である。このため、厚生労働省では、看護職員を中心とした医療スタッフの勤務環境の改善のための取組みを進めてきたが、これまでの取組みをより実効あるものとするためには、医師、薬剤師などを含めた幅広い医療スタッフ全体で「雇用の質」の向上に取り組むことが重要である。

こうした観点から、2013（平成25）年2月に、各医療機関等が、幅広い医療スタッフと協力し、自主的な勤務環境改善活動を促進する仕組みを今後構築し、普及させていくことなどを盛り込んだ報告を新たにまとめた。

図表3-2-1 医療分野の「雇用の質」向上プロジェクトチーム報告



上記報告を踏まえ、2013年度、取組みの対象を医師や薬剤師など医療スタッフ全体に拡大し、医療機関の労務管理担当者を対象とする研修会の開催、都道府県労働局に配置する医療労働専門相談員による医療機関の労務管理に関する相談支援などワンストップの支

援体制の整備を行うほか、新たな勤務環境改善のためのマネジメントシステムの具体化に向けた調査研究を行うなど、医療従事者の勤務環境の改善に向けた幅広い施策を医療行政・労働行政が一体となって推進することとしている。

併せて、厚生労働省内において、2013年4月に医療勤務環境改善推進室を設置し、推進体制を整えている。

また、近年、医師国家試験の合格者に占める女性の割合が高まり、医療現場における女性の進出が進んでいることや、医療従事者については、厳しい勤務環境で働く勤務医がいることや、看護師の多くが女性であるといった特徴がある。このため、厚生労働省では、子育て中の医療従事者の離職を防止するための病院内保育所に対する支援、女性医師バンクやナースバンクでの求人・求職情報の提供や就職あっせんなどの再就業支援等を行っている。

4 バス、トラック、タクシーの自動車運転者の長時間労働抑制

バス、トラック、タクシーの自動車運転者は、他業種の労働者に比べて長時間労働の実態にあり、労働基準関係法令や自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（1989（平成元）年労働省告示第7号。以下、「改善基準告示」という。）の違反が高水準で推移している状況にある。

このため、労働基準関係法令のみならず改善基準告示の遵守徹底を図るため、重点的な監督指導を実施している。また、運輸事業の新規参入者に対して、国土交通省と連携して労働基準関係法令等を教示するための講習等を行っているほか、自動車運転者時間管理等指導員が、使用者等に対して、適正な労働時間管理等に関する指導・助言を行っている。

5 適正な労働条件下でのテレワークの推進

適正な労働条件下でのテレワーク^{*7}の普及促進を図るため、「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、事業主への周知を行っている。また、テレワークの導入・実施時の労務管理上の課題等についてテレワーク相談センターで相談に応ずるほか、事業主・労働者等を対象としたテレワーク・セミナーの開催等を行っている。

在宅ワーク^{*8}については、情報通信技術の普及等により、データ入力やテープ起こしといった他の者が代わって行うことが容易な業務の付加価値が低減する一方で、個人情報保護の要請が高まる等、在宅ワークを取り巻く環境は大きく変わってきている。

このため、2010（平成22）年に、在宅ワークの発注者が在宅ワーカーと契約を締結する際に守るべき最低限のルールとして周知に努めてきた「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を改正し、適用対象の拡大、発注者が文書明示すべき契約条件の追加等を行ったほか、在宅ワークの基礎知識集として「在宅ワーカーのためのハンドブック」を作成し、その周知・啓発に取り組んでいる。

6 仕事と家庭の両立支援策の推進

男女ともに仕事と育児・介護等を両立させながら働き続けることのできる環境を整備す

*7 ICT（情報通信技術）を活用した、場所と時間にとらわれない柔軟な働き方。

*8 情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等を行う在宅形態での就労（法人形態により行っている場合や他人を使用している場合などを除く。）。

るため、育児・介護休業法の周知・徹底、次世代育成支援対策推進法に基づく事業主の取り組み促進、ベストプラクティス集の普及や助成金の支給を通じた事業主への支援など、仕事と家庭の両立を図ることができる雇用環境の整備に取り組んでいる。(第1章第9節参照、[図表2-1-3](#)参照)

7 疾病を抱える労働者に対する就労継続支援

職場環境等の複雑化や労働者の高齢化等に伴い、作業関連疾患の予防のための労働者の健康管理や、疾病を持つ労働者の治療と職業生活の両立のための支援体制が課題となっている。

厚生労働省では、2012(平成24)年度に「治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会」を開催し、労働者、企業、産業医・産業保健関係者、医療機関など両立支援に関わる関係者や学識経験者を参集して、労働者の円滑な職場復帰や治療と職業生活の両立を図るための支援策のあり方について検討したところであり、今後、検討結果を踏まえて具体的な支援のための施策・事業等を実施していく予定である。

また、病気休暇をはじめ、特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度について、事業主を対象とするセミナーの開催等により引き続きその普及を図る予定である。

8 短時間正社員制度の導入・定着の促進

短時間正社員は、所定労働時間が短いながら正社員として適正な評価と公正な待遇が図られた働き方であり、育児・介護や地域活動など個々人のライフスタイルやライフステージに応じた働き方を実現させるものとして期待されている。短時間正社員制度については、2010(平成22)年6月に「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」で決定された「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で、2020(平成32)年に29%の企業で導入されることが目標として設定されている。

こうした中、短時間正社員制度の導入・定着を促進するため、制度を導入した事業主に対して支給する助成金等を活用するほか、制度導入マニュアルの配布や、パートタイム労働者の雇用管理の改善や短時間正社員制度に関する情報を一元的に提供する「パート労働ポータルサイト」の運営等により、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、制度の周知・啓発に努めている。

第3節 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

1 労働災害の現状と取組み

(1) 労働災害発生状況

2012(平成24)年の労働災害による死亡者数、休業4日以上死傷者数は、いずれも増加し、特に、死傷者数は、3年連続の増加となった。

2012年の労働災害による死亡者数は1,093人で、2011(平成23)年と比較し、69人(6.7%)の増加となった。災害の態様をみると、建設業の墜落・転落災害や製造業のはさまれ・巻き込まれ災害の割合が高かった。また、休業4日以上死傷者数については

119,576人で、2011年と比較し、1,619人の増加（1.4%増）となっている。

労働者の健康面については、定期健康診断での有所見率が、2012年には52.7%と半数を超えていて、特に脳・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る。また、精神障害等による労災支給決定件数は増加傾向にあり、自殺者数については、2011年まで14年連続で3万人を突破していたところであり、2012年は、約2万8千人と前年に比べ減少したところであるが、このうち労働者は約3割と前年とほぼ同じ割合となっているなど、働く人々の職場環境は引き続き厳しい状況にある。

(2) 労働災害増加への取組み

2011（平成23）年の労働災害による休業4日以上之死傷者数が2年連続の増加となったこともあり、2012（平成24）年度は、労働災害防止対策を労働基準監督署による安全衛生対策の最重点と位置付けて行政運営に当たった。ところが、2012年夏になってもその増加傾向に歯止めがかからなかったことから、同年9月に、労働基準局安全衛生部長から、労働災害防止団体や関係事業者団体、労働組合等計187団体に対して、労使、関係者が一体となって、労働災害防止のための取組を徹底するよう「労働災害の減少に向けた緊急要請」を行った。こうした取組の結果、2013（平成25）年1月～4月の労働災害発生状況は、5月時点の速報値によると、死傷災害、死亡災害共に前年同期比で減少している。

(3) 第12次労働災害防止計画の策定

労働安全衛生法では、労働災害の防止に関し重要な事項を定めた「労働災害防止計画」を策定することになっており、2013（平成25）年2月には、同年4月からの5年間を計画期間とする「第12次労働災害防止計画」を策定した。

この「第12次労働災害防止計画」では、長期的な災害動向と社会情勢の変化を踏まえて、重点対策を絞り込み、労働災害全体の減少目標に加え、重点対策ごとにも数値目標を設定し、達成状況を踏まえて対策を展開することとした。特にその中でも、労働災害が増加し、全体に占める割合が高まっている第三次産業に焦点を当て、特に災害の多い「小売業」「社会福祉施設」「飲食店」に対する集中的取組を実施することとした。また、依然として死亡災害の半数以上を占める建設業、製造業に対して、「墜落・転落災害」「機械によるはさまれ・巻き込まれ災害」を重点として取り組んでいくこととした。

2 労働者の健康確保対策の充実

(1) 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

2006（平成18）年に、労働安全衛生法令が改正され、労働者数50人以上の事業場に設置されている衛生委員会の調査審議事項として「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」が追加された。また、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」では、メンタルヘルスケアの原則的な実施方法を示し、この指針に即した取組みが行われるよう事業者に対し指導を行っている。取組み方策が分からないなどの理由から取組みが遅れている事業場に対しては、47都道府県のメンタルヘルス対策支援センターで、事業者からの相談に応じるとともに、個別事業場を訪問して助言を行うことなどにより、メンタルヘルス不調の未然防止対策から休業者の職場復

帰対策に至るまでの総合的なメンタルヘルス対策導入についての支援を行っている。

また、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を通じ、事業者、産業保健スタッフ、労働者やその家族に対して「メンタルヘルス対策の基礎知識」や「悩みを乗り越えた方の体験談」など、職場のメンタルヘルス対策に関する様々な情報を提供している。

過重労働による健康障害防止対策については、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」(2011(平成23)年2月一部改正)に基づき、過重労働を防止するために事業者が講じるべき措置について指導等を行っている。また、2006年4月から、一定以上の時間外・休日労働を行い、疲労が認められた労働者に対する医師による面接指導制度が導入されている。なお、この面接指導を実施する際には、メンタルヘルス面についても確認を行うこととされている。

(2) 産業保健活動の促進

企業や地域での産業保健活動は、近年、メンタルヘルスや過重労働等による健康障害が課題となっている中、これらの予防や早期の対応を行う上で一層重要な役割を担うものである。各都道府県労働局では、事業者に対し、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、産業保健推進センターでは、産業医等の産業保健関係者への専門的相談、研修等を実施している。

また、産業保健体制が不十分な労働者数50人未満の小規模事業場に対する支援として、全国に地域産業保健センターを設置し、健康診断の結果に関する相談、脳・心臓疾患のリスクの高い労働者に対する保健指導、メンタルヘルス不調者への相談指導、長時間労働者に対する面接指導等を実施することにより、小規模事業場に対する産業保健サービスの充実を図っている。

(3) 受動喫煙防止対策の推進

職場での受動喫煙防止対策については、これまで快適職場づくりの一環として事業者へ指導を行ってきたが、2005(平成17)年2月に「たばこの規制に関する世界保健機関枠組条約」が発効し諸外国では規制の強化が進んでいる。日本でも、労働者の健康に対する意識も高まっていることもあり、対策の一層の充実が求められている。2013(平成25)年2月に策定した「第12次労働災害防止計画」でも、2017(平成29)年度までに職場で受動喫煙を受けている労働者の割合を15%以下とする、という目標を掲げ、受動喫煙の健康への有害性に関する理解を得るための教育啓発や事業者に対する効果的な支援を実施することにした。

そのため、上記の支援として、中小企業事業主を対象にした喫煙室の設置の費用の助成をはじめとして、専門家による電話相談や説明会、空気環境把握のための測定機器の無料貸出などを実施している。

3 労働災害を防止するための対策の充実

(1) 第三次産業(小売業、社会福祉施設等)の労働災害防止対策

第三次産業については、小売業、社会福祉施設での転倒、腰痛等の労働災害の増加が著しいことから、これらの業種を重点として対策を実施している。小売業については、多店

舗展開をしている企業の本社や中核的な支店を中心として4S（整理・整頓・清潔・清掃）活動の推進など、指導を行っている。また、社会福祉施設については、都道府県等と連携し、新設された施設を中心に4S活動や腰痛対策の推進などについて指導を行っている。

2013（平成25）年度には、小売業、社会福祉施設に加え、これらの業種に次いで労働災害が多く発生している飲食店についても、4S活動の推進などの指導を行うことにしている。併せて、小売業、社会福祉施設において、労働災害防止のための専門家によるコンサルティングを実施するとともに、社会福祉施設等における腰痛予防のための講習会等を行うことにしている。

（2）陸上貨物運送事業での労働災害防止対策

2012（平成24）年の陸上貨物運送事業での労働災害は減少傾向が見られず、死亡災害のうち6割が交通事故であり、休業4日以上死傷災害のうち7割が荷役作業時の災害である。このような状況を踏まえ、荷役作業時の墜落・転落災害、交通労働災害、重量物取扱いや長時間の車両運転による腰痛の防止対策等を重点的に指導を行っている。

特に荷役作業時の墜落・転落災害については、その大半が荷主等が管理する施設で発生していることから、陸運事業者への指導はもとより、荷主等に対して、新たに策定した「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づき、安全な荷役作業を行うための設備の設置等について指導等を行っている。

また、交通労働災害防止対策については、「交通労働災害防止のためのガイドライン」の普及・定着を図っている。

（3）墜落・転落災害の防止

労働者の死亡災害については、墜落・転落災害により最も多く発生しており、中でも建設業において、全体の4割を占める状況が続いている。このような状況を踏まえ、2012（平成24）年2月には、足場からの墜落・転落災害の更なる防止に当たって留意すべき事項を示した「足場からの墜落・転落災害防止総合対策推進要綱」を策定したところであり、法令に基づく措置の徹底を図るとともに、手すり先行工法等の「より安全な措置」の普及に取り組んでいる。2013（平成25）年には、墜落時の衝撃を少なくするために有効な措置として、「ハーネス型安全帯」の普及にも取り組むことにしている。

（4）機械災害の防止

機械災害は労働災害の約4分の1を占めており、死亡災害や後遺障害が残る重篤な災害も多いため、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作成するなどの個別対策を行っている。また、産業現場では新たな機械設備が導入されていることから、機械一般について、メーカー、ユーザーの両者が製造段階及び使用段階で機械の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・定着を図っている。

また、2013（平成25）年4月に改正労働安全衛生規則を公布し、特に災害が多発している食品加工用機械について、機械の危険な部分への覆いの設置や、食品の送給・取り出し時の運転停止、用具の使用など、作業の特性に応じた安全対策を7月から義務付けることとした。

(5) 職業性疾病等の予防対策

粉じん障害防止対策については、2013（平成25）年度から「第8次粉じん障害防止総合対策」を作成し、アーク溶接、金属の研磨作業、ずい道等建設工事における粉じん障害防止を重点事項とした中期計画を立て、計画的な指導を実施するなど、対策の強化を図っている。

熱中症の予防対策については、WBGT値（暑さ指数）の活用や熱への順化、水分・塩分の自覚症状によらない定期的な摂取、健康診断結果に基づく対応等について指導等を行うとともに、2013年の夏は、平年より高温傾向と予測されていることから、建設業等及び製造業を中心に重点的に取り組むことにしている。

振動障害の防止対策については、チェーンソー等の振動工具の振動加速度のレベルに応じて、振動にばく露される時間を抑制すること等を内容とした、「チェーンソー取扱い作業指針」の周知等を行っている。

腰痛予防対策については、「職場における腰痛予防対策指針」を改正し、それに基づく対策を推進するとともに、社会福祉施設に対しては、腰痛予防のための講習会等を行うこととしている。

(6) あんぜんプロジェクト（自主的な労働災害防止活動の推進）

企業における安全運動を活性化させるため、安全な職場づくりに熱心に取り組んでいる企業が国民や取引先に注目されるための運動「あんぜんプロジェクト^{*9}」の展開をはじめ、安全に関する創意工夫事例を企業や事業場から募集し、広く国民からの評価・投票で優良事例を決める「『見える』安全活動コンクール」の実施（33件を選定）、働く人の能力向上、企業の生産性向上、家族の安心に広く貢献する「安全」をテーマとした「あんぜんシンポジウム」の開催など、現場の安全力の維持・向上を図っていくための様々な取組みを推進している。

4 化学物質、石綿による健康障害の防止

(1) 印刷事業場で発生した胆管がんへの対応

2012（平成24）年3月以降、大阪府内にある印刷事業場の労働者（計17名（2013（平成25）年5月31日現在））から、事業場で使用していた洗浄剤に含まれる化学物質により、胆管がんを発症したとして労災請求があった（その後、この印刷事業場以外の労働者からも労災請求がなされた）。こうした事案の把握を受け、6月に561の印刷事業場を対象に立入調査を行い、7月には、有機塩素系洗浄剤を用いた洗浄作業に対する予防的なばく露防止措置を通達したほか、全国の18,000の印刷事業場を対象に洗浄剤の使用等に関する通信調査を行った上で、集団指導等も行った。

また、労災認定の判断については、医学専門家等で構成される「印刷事業場で発生した胆管がんの業務上外に関する検討会」を9月から開催し、胆管がんと業務の因果関係等に関する検討を行い、2013年3月に検討会報告書を取りまとめた。さらに、3月から5月にかけて、大阪府内にある印刷事業場の労働者17名については労災認定を行うとともに、3月に、1,2-ジクロロプロパンの使用抑制、洗浄・拭き取り業務でのばく露防止措置の徹底を通達した。

*9 あんぜんプロジェクトホームページ <http://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzenproject/>

その他の労災請求事案については、今後、検討会で検討を行っていくほか、1,2-ジクロロプロパンについては、必要なばく露防止措置の検討を行っており、法令改正を行うことにしている。

(2) 石綿（アスベスト）*¹⁰対策の適切な実施

石綿製品については、2006（平成18）年9月から、国内での製造、輸入、譲渡、提供又は使用を禁止していたが、化学工業等の特殊な用途製品に限り、国民の安全上の観点から、これら製造等の禁止が猶予されていた。この猶予措置が2012（平成24）年3月から撤廃され、製造等は完全に禁止された。

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、石綿障害予防規則及び2012年5月に公表した「建築物等の解体等の作業での労働者の石綿ばく露防止に関する技術上の指針」に基づく、事前調査の結果の掲示や特定の作業での電動ファン付き呼吸用保護具の着用等について、事前審査の適切な確認、実地調査の実施等により、対策の推進を図っている。

(3) 職場での化学物質管理の促進

特に危険な物質については、ラベルでの表示や安全データシート（SDS）の交付により提供者から提供先に情報提供することを義務付けており、その対象物質は107物質（ラベル表示）、640物質（SDS交付）である。そこで、職場での自主的な化学物質管理を促進するため、2012（平成24）年1月に労働安全衛生規則を改正し、労働者に危険又は健康障害を及ぼすおそれのある全ての化学物質について、ラベル表示・SDS交付を事業者の努力義務とした。

また、職場でのリスクに基づく合理的な化学物質管理を促進するために、一定の条件の下、事業者が事業場の状況に応じて、より多様な措置が選択できるよう性能規定化を図った。具体的には、2012年10月に有機溶剤中毒予防規則等を改正し、2013（平成25）年4月から、作業環境が第一管理区分を維持されること等を条件に、労働基準監督署長の許可を得て、密閉化設備・局所排気装置・プッシュプル型換気装置以外の多様な発散抑制方法を導入することができるようにした。

(4) リスク評価に基づく化学物質管理の一層の推進

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、そのリスクについて順次評価を行い、必要な措置を講ずることとしている。2012（平成24）年10月には、リスク評価結果を踏まえて、インジウム化合物等の3物質について、特定化学物質障害予防規則等を改正し、事業場における健康障害防止措置の拡充を図った。2013（平成25）年においては、三酸化アンチモン等の10物質について評価を行うこととしている。

* 10 石綿（アスベスト）は、天然に産する繊維状けい酸塩鉱物で、そのばく露により、主に石綿肺、肺がん、中皮腫のような健康障害を生ずるおそれがある。

第4節 良質な労働環境の確保等

1 労働条件の確保改善

全国の労働基準監督署には、賃金の不払、解雇等に関する申告・相談が数多く寄せられている。全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に対する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十分配慮し、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) 現下の経済情勢における労働基準行政の対応

賃金不払や解雇等の申告・相談が労働基準監督署へ数多く寄せられている状況にある。いかなる経済情勢の下においても、労働基準法等で定める法定労働条件は確保されなければならない。

また、解雇や雇止め、労働条件の切下げ等については、労働契約法や裁判例等に照らして、適切な取扱いが行われることが重要である。

このため、都道府県労働局と労働基準監督署では、

- ①各種情報から法定労働条件に問題があると考えられる事業場に対して監督指導を実施し、労働基準関係法令を遵守するよう指導するとともに、
- ②大型倒産、大量整理解雇等の事案に対し、法定労働条件に係る問題の未然防止や早期解決を図り、
- ③解雇や雇止め、退職勧奨、出向等については、労働契約法や裁判例等に照らして不適切な取扱いが行われないようパンフレット等を活用し、事業主に対し適切な労務管理の必要性について啓発指導を行っている。

さらに、企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、未払賃金立替払制度により迅速かつ適正な立替払を実施している。

(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、長時間労働の抑制等を行う必要がある。

このため、「時間外労働・休日労働に関する労使協定」（いわゆる「36（サブロク）協定」）については、「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」（以下「限度基準」という。）に適合したものとなるよう、指導を行っている。また、時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきものであることから、36協定上、月45時間を超える時間外労働を行わせることが可能となっても、実際の時間外労働については月45時間以下とするよう指導を行っている。

さらに、賃金不払残業の解消を図るため、「労働時間の適正な把握のために使用者が講

すべき措置に関する基準」について、あらゆる機会を通じて周知・徹底を図るとともに的確な監督指導等を実施している。

賃金不払残業に関しては、これまでも重点的な監督指導を実施することなどにより、その解消に取り組んできた。これに加え、労働時間管理の適正化等、各企業において労使が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。

全国の労働基準監督署で、時間外労働に対する割増賃金が支払われないとして労働基準法第37条違反の是正を指導したもののうち、1企業当たり合計100万円以上の割増賃金が支払われた企業数は1,312社であり、対象労働者数は117,002人、支払われた割増賃金の合計額は約146億円となっている。(2011(平成23)年4月から2012年3月までの1年間)

(3) 特定分野における労働条件の確保・改善対策

自動車運転者、技能実習生等、労働条件の確保上問題が認められる特定分野については、重点的な監督指導を実施している。

特に、自動車運転者については、依然として長時間労働の実態が認められるところであり、労働基準関係法令のみならず「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(1989(平成元)年労働省告示第7号)の遵守徹底を図るための監督指導を行っている。

また、2012(平成24)年4月の関越自動車道でのバス事故を受け、高速ツアーバスを運行する貸切バス事業場に対し、主に5月・6月に国土交通省との合同監督・監査を含めた監督指導を行った。

(4) 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、重大又は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しており、2012(平成24)年における送検件数は1,133件となっている。

2 未払賃金立替払事業について

賃金は労働者の生活の原資であり、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、企業倒産に伴い、賃金が支払われないまま退職を余儀なくされた労働者に対して、一定の要件の下で、未払賃金の一部を、事業主に代わって政府が立替払する「未払賃金立替払事業」を実施し、2012(平成24)年度には、3,211企業の40,205人に対して約175億円の立替払を行った。

3 「労災かくし」対策の推進

労働災害が発生した場合には、事業主は災害発生状況やその原因などを記載した労働者死傷病報告を労働基準監督署に提出しなければならない。

「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」をいう。

「労災かくし」の排除のための対策については、全国健康保険協会各都道府県支部から健康保険の不支給決定者の情報を入手するといった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い、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。

4 障害者虐待防止について

「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」が平成24年10月1日から施行された。使用者による障害者虐待（経済的虐待）に該当する賃金不払等の発生防止及び早期是正のため、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を図り、障害者を使用する事業主に対する啓発・指導を行うとともに、そのような事案を把握した場合には、迅速かつ確実に監督指導等を行っている。

5 最低賃金制度、中小企業への支援策について

日本では低賃金労働者の生活の安定や労働力の質的向上、事業の公正な競争の確保に資することなどを目的として最低賃金制度を設けており、国が法的強制力をもって賃金の最低額を定め、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。

最低賃金には、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、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ある。

2012（平成24）年度の地域別最低賃金の改定は、中央及び地方の最低賃金審議会で、雇用戦略対話合意^{*11}や震災の影響などを配慮して審議が行われた結果、全国加重平均で12円の引上げとなり、地域別最低賃金の全国加重平均額は749円（2013（平成25）年4月1日現在、適用労働者数約5,120万人）となった。また、特定最低賃金は、各都道府県で延べ243業種について定められ、全国加重平均額は807円（適用労働者数約366万人）となった。

最低賃金の履行を確保するため、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労使をはじめ広く国民に周知・徹底を図っている。

さらに、2011（平成23）年度から最低賃金の引上げの影響が大きいと考えられる中小企業に対する支援^{*12}として、①全国に経営改善と労働条件管理の相談等についてのワン・ストップかつ無料の相談窓口の設置、②業種別中小企業団体が行う取組に対する助成、③最低賃金額が700円（2013年度からは720円）以下の地域の中小企業への助成を実施している。あわせて、経済産業省はじめ関係省庁と連携して中小企業・小規模事業者への生産性向上のための支援策も講じている。

今後も、雇用・経済への影響にも配慮し、労使関係者との調整を丁寧に行いつつ、取組を進めていく。

6 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

職場のいじめ・嫌がらせ、いわゆるパワーハラスメントが、近年、社会問題として顕在化している。このため、各界の有識者の参集を求めて開催した「職場のいじめ・嫌がらせ

* 11 2010（平成22）年6月3日に開催された雇用戦略対話第4回会合において、2020（平成32）年までの目標として、「できる限り早期に全国最低800円を確保し、景気状況に配慮しつつ、全国平均1,000円を目指すこと」が合意された。

* 12 厚生労働省ホームページのご案内：<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/jigyousya/shienjigyou/>

問題に関する円卓会議」では、①この問題の現状と取組の必要性、②どのような行為を予防・解決すべきか、③この問題への取組の在り方等について議論を重ね、2012（平成24）年3月15日に「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を取りまとめた。

提言では、この問題をなくすために、労使や一人ひとりに、それぞれの立場から取り組むことを求めているほか、国に対し、この提言を周知し、広く対策が行われるよう支援することを求めている。

2012年度は、この提言をもとに、問題の予防・解決に取り組む社会的気運を醸成するための周知・広報と、実態把握のための調査研究を実施した。

(1) 周知・広報について

- ① 提言の内容をわかりやすくまとめたリーフレット・パンフレット等を作成し、都道府県労働局等を通じて配布。
- ② ポータルサイト「あかるい職場応援団」を開設^{*13}。パワーハラスメント対策に取り組んでいる企業の紹介や部下への厳しい指導等が裁判でどう扱われるかといった裁判例の解説等を掲載。

(2) 実態調査について

パワーハラスメントが発生する要因の分析や予防・解決に向けた課題の検討を行うため、国として初となる職場のパワーハラスメントに関する実態調査を実施。

調査結果の概要は次表のとおり。

発生状況	<ul style="list-style-type: none"> ○社内の相談窓口で相談の多いテーマは、メンタルヘルス（32.7%）に次いでパワーハラスメント（22.0%）。 ○過去3年間に1件以上パワーハラスメントに該当する相談を受けた企業は、32.0%。 ○過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した者は、25.3%。
主な課題	<ul style="list-style-type: none"> ○予防・解決に向けた取組をしている企業は45.4%にとどまり、特に従業員99人以下の企業では18.2%となっている。 ○効果を実感できる取組として「講演や研修」が挙げられるが、特に従業員99人以下の企業で実施率が低い。 ○パワーハラスメントが起きる職場の特徴として、職場のコミュニケーション不足やストレスがかかりやすいといった職場環境が挙げられる。 ○企業が対策を進める上での課題として、パワハラかどうかの判断が難しい（72.7%）、発生状況を把握することが困難（38.0%）、管理職の理解不足（33.3%）などが挙げられる。 ○相談窓口を設置していても、窓口で相談しないケースが多い。 ○パワーハラスメントを受けた後、社内の相談窓口で相談した者は1.8%。
取組にあたってのポイント	<ul style="list-style-type: none"> ○単に相談窓口を設置するだけでなく、相談窓口が活用され、解決につなげるアクションを促すような仕組み作りをしていくこと。また、パワーハラスメントに関する研修制度や就業規則などの社内規定にパワーハラスメント対策を盛り込むなど、総合的な取組をしていくこと。 ○職場におけるコミュニケーションを活性化しつつ、パワーハラスメントに関する相談がしやすい職場環境を作り出すこと。 ○自社の状況を踏まえ、労使の話し合いのもと、会社としてのパワーハラスメントについての考え方を整理し、職場における理解促進を図ること。

7 労災補償の現状

(1) 労災補償の現状

労働災害については、過重労働の防止や各種の安全衛生対策など、その発生の防止を最優先課題として取組みを進めているが、いったん労働災害が発生した場合には、労働者の

*13 ポータルサイト「あかるい職場応援団」 <http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

負傷、疾病、障害、死亡等について迅速かつ公正な補償が不可欠である。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。

2011（平成23）年度の労災保険給付の新規受給者数は61万4,914人であり、前年度に比べ3万9,956人の増加（6.9%増）となっている。そのうち業務災害による受給者が54万4,862人、通勤災害による受給者が7万52人となっている。

(2) 「過労死」等及び精神障害の認定

「過労死」等や精神障害の労災認定に当たっては、「脳・心臓疾患の認定基準」及び「精神障害の認定基準」に基づき、迅速かつ適正な労災補償に努めている（[図表3-4-1](#)）。

図表3-4-1 「過労死」等及び精神障害の労災補償状況（2008（平成20）～2012（平成24）年度）

		2008（平成20） 年度	2009（平成21） 年度	2010（平成22） 年度	2011（平成23） 年度	2012（平成24） 年度
「過労死」等	請求件数	889	767	802	898	842
	支給決定件数	377	293	285	310	338
精神障害	請求件数	927	1,136	1,181	1,272	1,257
	支給決定件数	269	234	308	325	475

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。
 2. 精神障害とは、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、支給決定件数は当該年度に「業務上」と認定した件数であり、当該年度以前に請求されたものも含む。

(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、労災保険給付を受けることができる。また、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、同年3月には、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、2011（平成23）年8月の「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」により、請求期限が2022（平成34）年3月27日までに延長されるとともに、支給対象が2016（平成28）年3月26日までに死亡した労働者等の遺族であって時効によって遺族補償給付を受ける権利が消滅した者へ拡大されている。

石綿による健康被害の補償・救済については、最新の医学的知見に基づく医学専門家などによる検討を経て、2012（平成24）年3月に改正を行った認定基準に基づき、一層迅速・適正に行うように努めている。

図表3-4-2 労災保険法に基づく石綿による肺がん、中皮腫等の労災補償状況

		2008(平成20)年度	2009(平成21)年度	2010(平成22)年度	2011(平成23)年度	2012(平成24)年度
肺がん	請求件数	643	540	509	480	495
	支給決定件数	503	480	424	400	403
中皮腫	請求件数	627	571	552	579	587
	支給決定件数	559	536	498	544	521
良性石綿胸水	請求件数	24	29	37	28	41
	支給決定件数	29	24	37	42	46
びまん性胸膜肥厚	請求件数	32	34	44	57	49
	支給決定件数	24	31	35	51	38
計	請求件数	1,326	1,174	1,142	1,144	1,172
	支給決定件数	1,115	1,071	994	1,037	1,008

		2008(平成20)年度	2009(平成21)年度	2010(平成22)年度	2011(平成23)年度	2012(平成24)年度
石綿肺	支給決定件数	-	-	-	68	74

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。
2. 「石綿肺」はじん肺の一種であり、平成22年度までは「石綿肺」単独の集計はしていない。
平成23年度から、じん肺として労災認定されたもののうち、石綿肺と判断したものを別途集計している。
3. 平成24年度は速報値である。

図表3-4-3 石綿健康被害救済法に基づく特別遺族給付金の請求・支給決定状況

	2008(平成20)年度	2009(平成21)年度	2010(平成22)年度	2011(平成23)年度	2012(平成24)年度
請求件数	256	96	54	140	178
支給決定件数	121	109	42	39	166

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。
2. 平成24年度は速報値である。

8 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、適正な労災保険給付や雇用保険給付のみならず、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、労働保険制度の健全な運営と費用負担の公平性を確保するため、労働保険の適用促進、適正徴収に取り組んでいる。

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、保険関係の成立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。

このような未手続となっている事業に対しては、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、委託事業を活用し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行わない事業主に対し職権による保険関係の成立手続を行っている。

9 働く人のためのルールに関する教育の実施

就業形態の多様化等による個別労働紛争の増加等を背景にして、2007（平成19）年に「労働契約法」が制定され、労働契約についての基本的ルールが分かりやすい形で明らかにされている（2008（平成20）年3月1日から施行）。

非正規雇用の労働者の解雇・雇止めや正規雇用の労働者の労働条件の変更、新規学卒者の内定取消し、入社直後の悪質な退職勧奨などの民事上のトラブル事例が多数見られ、総合労働相談コーナーへの相談件数も高水準にある。

このため、未然に労働者と使用者との間の労働条件等をめぐるトラブルを防止し、労働者の保護が図られるよう、労働基準監督署等においては、労働契約法や裁判例等の内容について、パンフレット等を活用した啓発指導を行っている。また、2012（平成24）年度には労働者・事業主・就職内定者など就職前の学生等に対し、労働関係法令の教育、情報提供等を行うことを目的に、周知啓発セミナーを開催した。

10 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、職場におけるいじめ・嫌がらせ等について個々の労働者と事業主との間の紛争が増加している。

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、次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^{*14}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制度の実施

この制度の施行状況（2012（平成24）年4月～2013（平成25）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1,067,210件、民事上の個別労働紛争に係る相談件数が254,719件、都道府県労働局長による助言・指導の申出件数が10,363件、紛争調整委員会によるあっせんの申請件数が6,047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。

* 14 総合労働相談コーナーのご案内（厚生労働省ホームページ）
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/>

第5節 震災復興のための労働安全衛生対策

1 原発事故を受けた労働者の安全衛生

東京電力福島第一原子力発電所の事故においては、原子力災害の拡大防止を図るため応急の対策を実施する必要があるとあり、緊急作業時の被ばく限度を事故当初にやむを得ず引き上げた。その後、2011（平成23）年12月16日の「事故の収束に向けた道筋」におけるステップ2完了に合わせて、緊急作業時の被ばく限度を250ミリシーベルトから、100ミリシーベルトに戻すとともに、ステップ2完了後の同発電所内における作業については一部の作業を除き、通常の被ばく限度を適用することにした。

また、2011年10月11日に公表した「東京電力福島第一原子力発電所における緊急作業従事者等の健康の保持増進のための指針」に基づき、全ての緊急作業従事者の被ばく線量や健康診断等の情報を蓄積するデータベースを構築し、健康相談、被ばく線量に応じたがん検診等を実施する体制の整備など、緊急作業従事者の長期的な健康管理に努めている。併せて、ステップ2完了後の作業に当たる作業員については、労働安全衛生関係法令に基づく健康診断（一般健康診断、電離放射線健康診断）が適切に実施されるよう、東京電力及び関係事業者に指導等を行っている。

今後、廃炉に向けた作業が長期にわたり続くことが想定されるため、作業員の被ばく管理、被ばく低減、健康管理など労働者の安全衛生の確保に引き続き取り組んでいく。

2 除染等業務における安全衛生と労働条件の確保

東京電力福島第一原発事故により放出された放射性物質の除染等作業、廃棄物の処理等については、「平成二十三年三月十一日に発生した東北地方太平洋沖地震に伴う原子力発電所の事故により放出された放射性物質による環境の汚染への対処に関する特別措置法」により、環境省において作業の基準等を定めることとされていたため、これらの基準等に対応した除染作業等に従事する労働者の放射線障害防止対策を整備する必要があった。

このため、2011（平成23）年中に「除染作業等に従事する労働者の放射線障害防止に関する専門家検討会」を開催し、取りまとめられた検討会報告書に基づき、2012（平成24）年1月に、新たな規則である「東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則」（以下「除染電離則」という。）を施行するとともに、ガイドラインを策定した。除染電離則では、①除染等業務従事者の被ばく限度（原発等の放射線業務の被ばくと合算）、②適切な線量管理と結果の記録・保存、③事前調査の実施と作業計画の策定、④汚染防止のための措置と汚染検査、⑤必要な保護具、⑥特別の教育、⑦健康診断、などについて規定した。

2012年4月1日から、原発周辺の警戒区域、避難指示区域等の見直しが順次行われ、生活基盤の復旧、製造業等の事業、病院、福祉施設等の再開準備、営農・営林、それらに付随する運輸作業等が順次行われることとなった。これに対応するため、これらの業務に従事する労働者の放射線障害防止対策を整備するため、「除染作業等に従事する労働者の放射線障害防止に関する専門家検討会」を再び開催し、所要の検討を行った。この検討会報告書を受け、2012年7月1日に改正除染電離則を施行し、生活基盤の復旧等を「特定

汚染土壌等取扱業務」として、運輸作業等を「特定線量下業務」として位置付けるなど除染電離則が適用される業務を拡大した。

さらに、2013（平成25）年度から、環境省により、事故由来廃棄物等の処分業務が本格的に実施されることとなった。これに対応するため、「除染廃棄物等の処分に従事する労働者の放射線障害防止に関する専門家検討会」を開催し、取りまとめられた報告書に基づき、電離放射線障害防止規則の一部改正を2012年4月12日に交付した（2013年7月1日施行）。

このように除染等業務における放射線障害防止対策の枠組みが順次整備され、除染等業務（土壌等の除染等の業務、汚染廃棄物等の収集等の業務または放射能濃度が一定レベルを超える汚染土壌等を取扱う業務）が行われてきているが、これらの業務に従事する労働者の安全衛生や労働条件の確保を図るため、除染電離則等の周知を図るとともに、除染等業務を行う事業者に対して重点的な監督指導を実施している。

また、除染特別地域等（国（環境省）が直轄で除染を行う地域）で除染等業務を行う元請事業者に対し、安全衛生や労働条件の確保の徹底を図るよう要請した。

3 復旧・復興工事における災害防止対策

東日本大震災により倒壊した建物の解体作業や津波によるがれきの処理など、復旧・復興に向けた工事等の作業は膨大なものとなっており、これらの作業に従事する方々の労働災害を防止する必要がある。そのため、宮城、岩手、福島の3県に設置した、安全衛生に関する諸問題に対応する拠点（プラットフォーム）において、安全衛生専門家による工事現場への巡回指導、安全衛生相談及び安全衛生教育支援等を引き続き実施した。

さらに、復旧・復興工事における労働災害防止対策を官民が一体となって徹底するため設置した「東日本大震災復旧・復興工事安全推進本部」において、個別の企業の枠組みにとられない安全対策について、工事の進捗に併せた検討を実施した。

このほか、建築物等に含まれるアスベストによる健康障害を防止するため、環境省と連携して、復旧工事に係るアスベスト対策検証のための専門家会議を開催し、その結果等を踏まえ、2012（平成24）年5月に「建築物等の解体等の作業での労働者の石綿ばく露防止に関する技術上の指針」を公表した。

第6節 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る。主に常用労働者を対象とする「一般の中小企業退職金共済制度」と、厚生労働大臣が指定した特定の業種に期間を定めて雇用される労働者（期間雇用者）を対象とする「特定業種退職金共済制度」とがあり、現在、特定業種退職金共済制度として、建設業、清酒製造業及び林業が指定されている。2013（平成25）年3月末現在、加入労働者は約624万

5千人であり、2012（平成24）年度の退職金支給件数は約35万件、退職金支給金額は約4,352億円となっている。

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、勤労者が豊かで安定した生活を送ることができるよう、その計画的な財産形成を促進するため、勤労者の自主的な努力に対して事業主及び国が支援するもので、財形貯蓄制度や財形融資制度等がある。

2013（平成25）年3月末現在、財形貯蓄契約件数は約895万件、貯蓄残高は約16兆4千億円、財形融資貸付件数は約13万件、貸付残高は約1兆2千億円となっている。

第7節 安定した労使関係の形成など

1 2012年度の労使関係

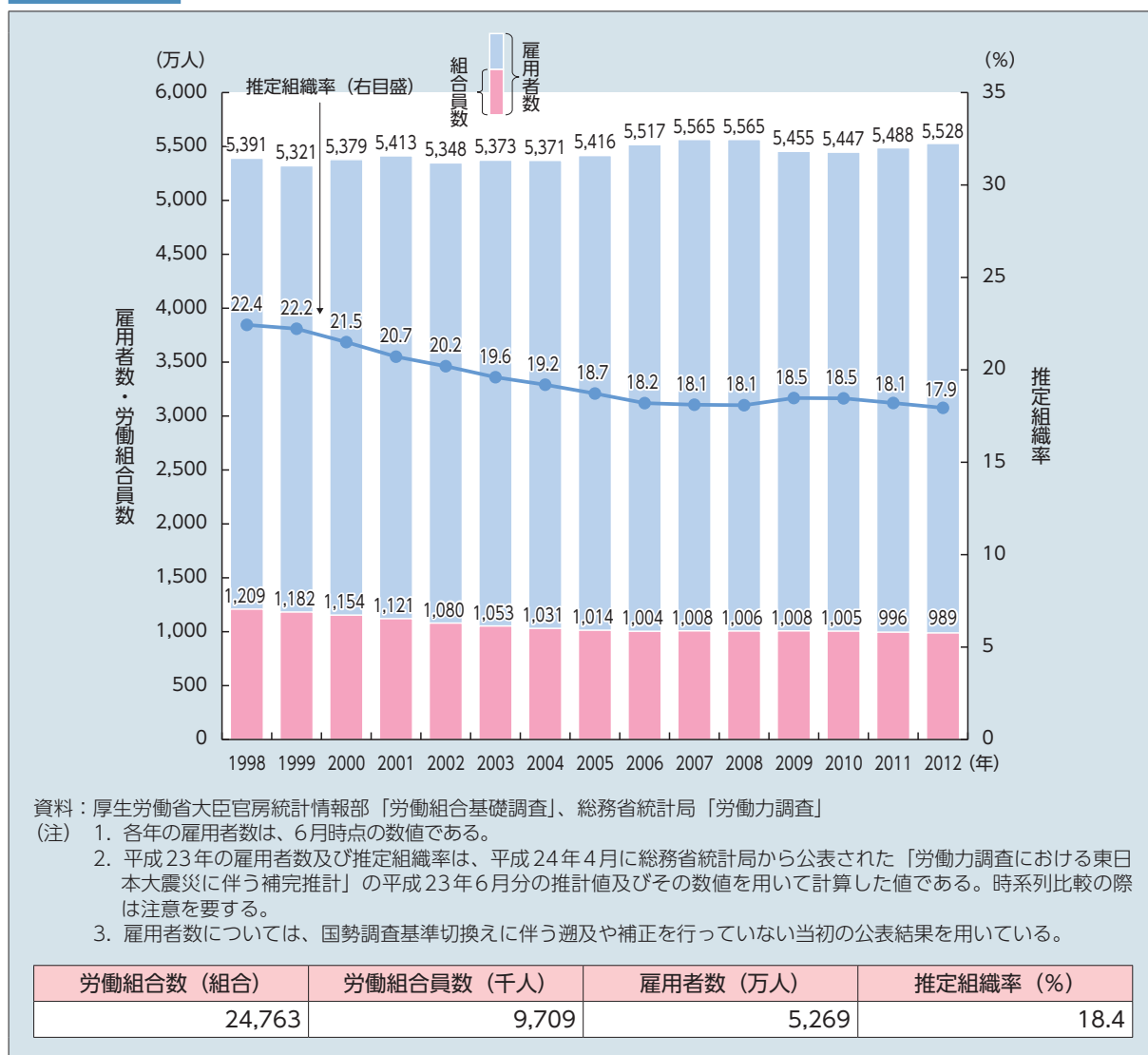
(1) 我が国の労働組合

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。

2012（平成24）年6月現在、我が国の労働組合員数は989万2千人（前年996万1千人）で6万8千人減少した（[図表3-7-1](#)）。

また、パートタイム労働者の労働組合員数は83万7千人で（前年77万6千人）、6万1千人増加し、これらを調査事項に加えた1990（平成2）年以降、過去最高を更新している。

図表 3-7-1 雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移（単一労働組合）



(2) 春闘の情勢

2013（平成25）年の春闘は、景気は一部に弱さが残るものの、持ち直しの動きが見られるという情勢の中で取り組まれた。

日本労働組合総連合会（連合）は、「2013年春季生活闘争方針」（2012（平成24）年12月20日決定）で、「すべての労働組合は賃上げ・労働条件の改善のために1%を目安に配分を求める取り組みをすすめる」等とした。一方、日本経済団体連合会（経団連）は、「2013年版経営労働政策委員会報告」（2013年1月21日決定）で、「企業は自社の存続・発展と従業員の雇用維持を図るため、生き残りをかけたグローバル競争に果敢に挑み、勝ち抜いていかなければならない。（中略）今次労使交渉・協議においては、課題解決型の話し合いの場を、自社の競争力強化に向けた労使共同の取り組みとして明確に位置付け、（中略）建設的な議論を尽くしていくことが求められる。」としつつ、「ベースアップを実施する余地はなく、賃金カーブの維持、あるいは定期昇給の実施の取り扱いが主要な論点になると考えられる。（中略）円高の影響などにより深刻かつ危機的な経営状況にある企業においては、定期昇給の実施時期の延期や凍結について協議せざるを得ない場合もあり得ると想定される。」等の考え方を示した。

2013年3月13日以降、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。賃金は、多くの企業で賃金カーブを維持する内容であるが、流通産業などでは、ベースアップ回答を行った企業も見られた。また、一時金については、業績が改善している企業において、前年比増の回答も行われた。

2013年3月中旬以降、中堅・中小組合に対しても、賃金、一時金に関する回答が示され、業績が改善している企業において、ベースアップや一時金の増も見られる。また、パートタイマーの時間給引き上げにおいても、対前年比増の回答があった企業も見られた。

2 労働委員会に関する動き

労働委員会（中央労働委員会、都道府県労働委員会）では、不当労働行為事件の審査、労働争議の調整（あっせん、調停及び仲裁）、個別労働紛争のあっせん（中央労働委員会及び一部の労働委員会を除く。）を行っている。

不当労働行為事件の審査について、初審の新規申立件数は、2012（平成24）年が354件であり、2012年の平均処理日数は403日であった。再審査及び特定独立行政法人等関係事件審査の新規申立件数は、2012年が77件であり、2012年の平均処理日数は385日であった。

また、労働争議の調整について、全国の労働委員会が扱った2012年の労働組合その他の労働者団体と、使用者又は使用者団体との間の集団的労使紛争のあっせん等新規係属件数は、463件であった（[図表3-7-2](#)）。

さらに、個別労働紛争のあっせん新規係属件数は、335件であった。

図表 3-7-2 労働争議調整事件の新規係属件数

