

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労働者は全体として増加傾向にあり、2013（平成25）年には約1,906万人と、役員を除く雇用者全体の約3分の1超を占める状況にある。

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、正規雇用を希望しながらそれがかなわず、非正規雇用で働く者（不本意非正規）も19.2%（2013年）存在し、特に25～34歳の若年層で30.3%（2013年）と高くなっている。非正規雇用の労働者は、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。このため、正規雇用を希望する非正規雇用労働者の正規雇用化を進めるとともに、雇用の安定や処遇の改善に取り組んでいくことが重要である。

(2) 非正規雇用の労働者への総合的な対策の推進

① 正規雇用化等の処遇改善に向けた支援

全国ハローワークでは、フリーター等に対し、『担当者制』による個別支援等を実施しており、特に若者については、「わかものハローワーク」（3か所）やわかもの支援コーナー、わかもの支援窓口等の支援拠点を設置し正規雇用化支援を行っている。2014（平成26）年度からは「わかものハローワーク」を28か所に増設するとともに、在職者向けの相談等を実施し、支援を強化することとしている。（再掲）

また、2013（平成25）年度に、企業内での非正規雇用労働者の正規雇用転換・人材育成・処遇改善等の包括的な取組みを助成するために、キャリアアップ助成金を創設したところであるが、「好循環実現のための経済対策」（平成25年12月閣議決定）を受け、助成額及び助成上限人数の引上げと要件緩和により拡充を図ったところ（2014年3月施行）であり、本助成金の活用により非正規雇用労働者のキャリアアップを推進していく。

さらにニート、フリーターなどの職業経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者について、正規雇用化等の早期実現を図るため、これらの者を公共職業安定所の紹介を通じて一定期間試行雇用する事業主に対して助成措置（トライアル雇用奨励金）を講じているところであるが、「日本再興戦略」（平成25年6月閣議決定）及び「好循環実現のための経済対策」を受け、民間の職業紹介事業者や大学等の紹介により雇い入れる事業主にも支給するとともに、学卒未就職者、育児等でキャリアに空白期間がある人にも対象を拡大したところである（2014年3月施行）。

また、「日本再興戦略」を受けて、職務等に着眼した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、成功事例の収集、周知・啓発を行うとともに、2013年9月より、「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会」を立ち上げ、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について議論を行っている。2014年度にとりまとめを行った上で、速や

かに周知を図ることとしている。併せて、多様な働き方の推進等に合わせて、特に、労働需要が増加し、非正規雇用労働者のキャリアアップが課題となっている業種を重点に、各業界固有かつ、業界共通性の高い能力評価の「ものさし」（業界検定等の実践的な能力評価のツール等）を整備することとしている。

2 能力開発機会の確保

ハローワークの求職者のうち、就職のために職業訓練が必要な者に対して無料の公的職業訓練を実施し、安定した就職に向けて能力開発機会を提供している。具体的には、主に雇用保険受給者を対象として、概ね3ヶ月から1年の公共職業訓練を実施しているほか、雇用保険を受給できない者を対象として3ヶ月から6ヶ月の求職者支援訓練を実施している。

また、非正規雇用労働者等に対して、キャリア・コンサルティングや実践的な職業訓練の機会の提供、及びその職務経歴等や訓練修了後の能力評価結果を取りまとめたジョブ・カードの就職活動における活用を通じて、求職者と求人企業とのマッチングやその実践的な職業能力の習得を促進し、安定的な雇用への移行等を目指すため、ジョブ・カード制度の活用促進を図っている。今後は、産業競争力会議雇用・人材分科会等で示されたジョブ・カードの活用等に係る見直しの必要性やその利用率の向上の必要性を踏まえて、更なるジョブ・カードの活用方策等を検討し、実施する。

さらに、非正規雇用労働者である若者等の専門的・実践的な教育訓練の受講による中長期的なキャリア形成の促進を図るため、教育訓練給付金の拡充等を盛り込んだ「雇用保険法の一部を改正する法律案」が第186回通常国会において提出され、2014（平成26）年3月に成立した。今後は、その内容の周知徹底を図るなど、円滑な施行に取り組む。

2 有期労働契約に関するルール

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1,442万人（総務省「労働力調査」（基本集計）（2013（平成25）年平均）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。

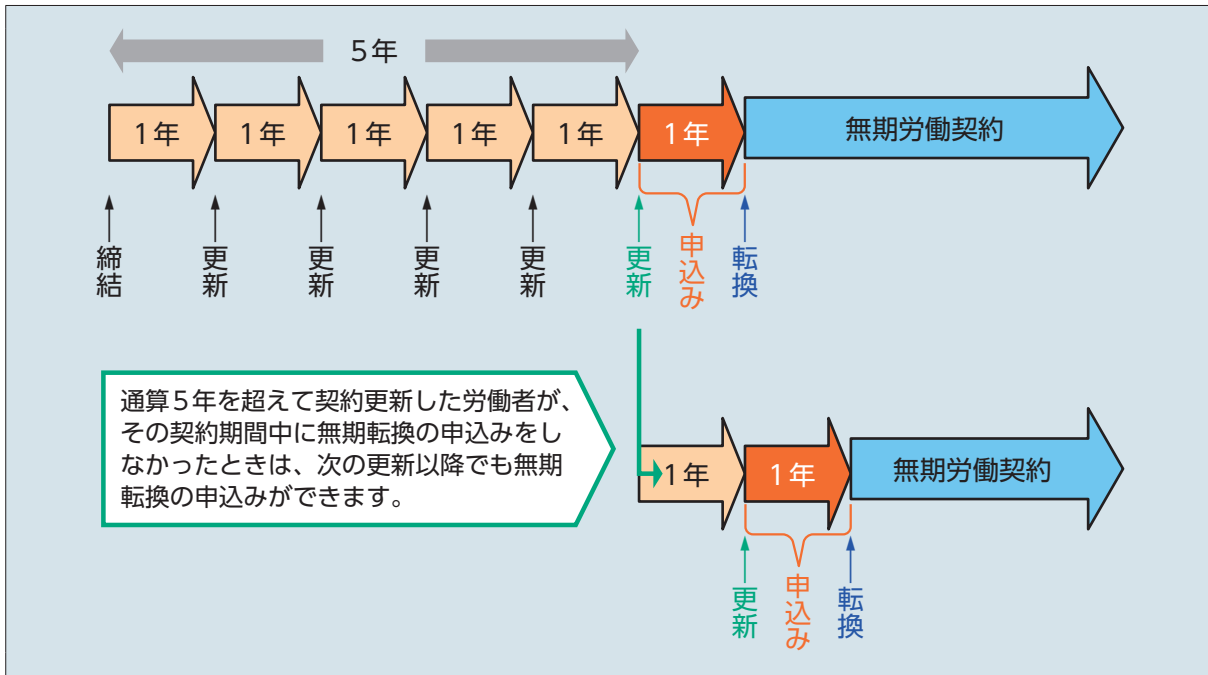
2013年4月1日に全面施行された改正労働契約法では、こうした有期労働契約に関する問題に対処し、働く人が安心して働き続けることができる社会を実現するため、（1）有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できる制度を導入すること、（2）最高裁判例として確立した「雇止め法理」を法定化すること、（3）有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けてはならないとしている^{*1}。

改正労働契約法を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、2014（平成26）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、無期転換の好事例や無期転換を進める際の留意点等について周知を図る予定で

*1 制度の詳細い内容については、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。

ある。

図表 3-1-1 無期労働契約への転換制度の概要



また、大学等及び研究開発法人の研究者、教員等について、労働契約法に基づく無期転換申込権が発生するまでの期間の特例（5年→10年）等を設けることを規定した「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律（議員立法）」が2014年4月1日に施行された。

さらに、5年を超える一定の期間に完了することが予定されている業務に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者及び定年後に有期契約で継続雇用される高齢者についても、労働契約法に基づく無期転換申込権が発生するまでの期間の特例等を設けることを規定した「専門的知識等を有する有期契約労働者等に関する特別措置法案」を2014年の通常国会に提出した。

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、2013（平成25）年には1,568万人と雇用者総数の約29.0%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。

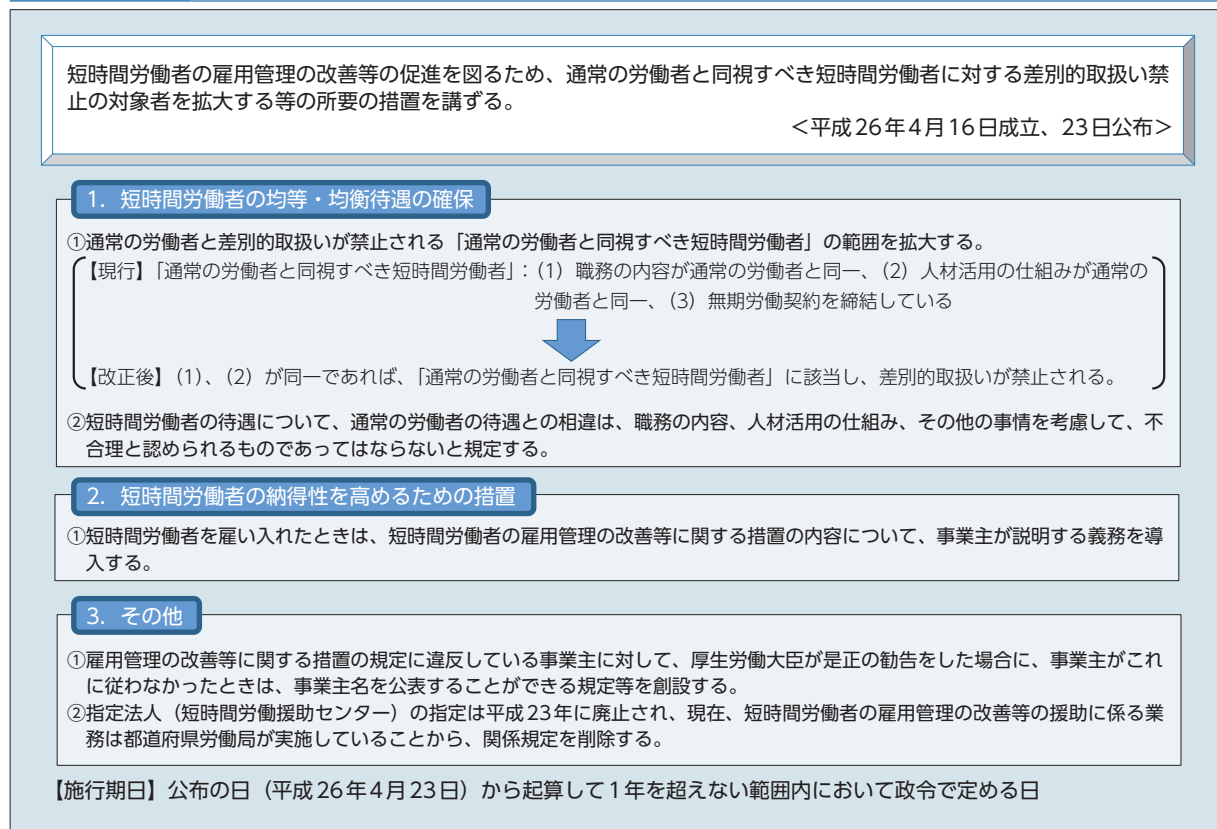
こうしたことから、パートタイム労働者とその能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（1993（平成5）年法律第76号）^{*2}に基づく是正指導や専門家による相談・援助のほか、事業主に対

^{*2} 「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。

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、パートタイム労働者の雇用管理改善に積極的に取り組む企業の表彰制度の創設等、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の取組み推進に向けた機運醸成を図り、あわせてパートタイム労働者のキャリアアップ支援等に取り組むこととしている。

さらに、2007（平成19）年のパートタイム労働法改正法附則に置かれた施行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（平成24）年6月に厚生労働大臣に対し建議がなされた。この建議に基づき、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保やパートタイム労働者の納得性を高めるための措置等の更なる充実を内容とする「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案」が、第186回国会に提出され、2014（平成26）年4月に成立した。今後は、その内容の周知徹底を図るなど、円滑な施行に取り組む。

図表3-1-2 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（平成26年法律第27号）



4 労働者派遣制度の見直し

労働者派遣制度については、2012（平成24）年4月に公布された改正労働者派遣法の国会審議において、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、検討すべき旨の附帯決議が付されている。

これらを踏まえ2012年10月に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い、2013（平成25）年8月20日に報告書を取りまとめた。

その後、2013年8月末より、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会において、公労使の三者による検討が行われ、2014（平成26）年1月29日に、全ての労働者派遣事業を許可制とすることや派遣期間制限の見直し、派遣労働者の均衡待遇やキャリアアップの推進等を内容とする建議が、厚生労働大臣に対しなされた。

これらを踏まえ、2014年3月11日に労働者派遣法の改正法案を第186回通常国会に提出した。

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（ワーク・ライフ・バランス）の実現

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」^{*3}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、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 労働時間法制の見直し

年間総実労働時間は、減少傾向にあり、近年では1,800時間前後の水準となっているが、いわゆる正社員等については2,000時間前後で推移している。また、週の労働時間が60時間以上の労働者割合も、特に30歳代男性で17.6%に上っており、これらの長時間労働の問題への対応が求められている。さらに、経済のグローバル化やサービス経済化の中で、柔軟で多様な働き方を推進するため、労働時間法制の見直しも求められている。

このような状況の中で、労働時間法制の見直しについては、中小企業に適用が猶予されている月60時間超の時間外労働に対する50%以上の割増賃金率について、2008（平成20）年労働基準法改正法（2010（平成22）年4月1日施行）に定める3年後見直し検討の時期が到来していることや産業競争力会議等での議論を踏まえ、日本再興戦略（2013（平成25）年6月14日閣議決定）に基づき、ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、企画業務型裁量労働制を始め労働時間法制について、労働政策審議会において総合的な検討を行っている。

2013年9月以降、労働政策審議会（労働条件分科会）において、検討しているところであり、1年を目途に一定の結論を得ることとされている。

3 過重労働解消に向けた取組みの促進

長時間労働の問題に対応するため、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等への労使の自主的な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

^{*3} 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://www.cao.go.jp/wlb/government/index.html>）を参照

- ・中小企業の事業主団体が、労働時間等の設定の改善^{*4}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

等の取組みを行っている。

また、2014（平成26）年度は、これらの取組みに加え、

- ・企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価できる「働き方・休み方改善指標」の活用方策の検討や、この指標の活用に関する好事例の収集・分析
- ・「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」の拡充

等を行う予定である。

4 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組みの推進

国民が将来にわたり質の高い医療サービスを受けるためには、長時間労働や当直、夜間・交代制勤務など厳しい勤務環境にある医療従事者が健康で安心して働ける環境の整備が喫緊の課題である。

このため、2013（平成25）年12月27日にとりまとめられた社会保障審議会医療部会の「医療法等改正に関する意見」において、

- ・医療機関の主体的な取組みを通じ、労務管理面のみならず、ワーク・ライフ・バランスなどの幅広い観点を視野に入れた計画的な勤務環境改善の推進
- ・勤務環境改善の取組を行う医療機関の個別の状況やニーズに応じて、きめ細やかに支援を行う総合的かつ専門的な支援体制の構築

などが求められているところである。

これらを踏まえ、医療機関の勤務環境改善に向けた取組みとして、国が策定した指針等により、各医療機関がPDCAサイクルを活用して、計画的に勤務環境改善に向けた取組を行うための仕組みである「勤務環境改善マネジメントシステム」を創設するとともに、都道府県ごとにこうした取組を行う医療機関に対し、労務管理面、医療経営面などの総合的・専門的な支援を行う体制として「医療勤務環境改善支援センター」を設置するよう促している。

これらの仕組みについて、医療法に位置付けることとし、2014（平成26）年の通常国会に提出した「地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備等に関する法律案」に盛り込んでいる。

5 テレワークの推進

適正な労働条件下でのテレワーク^{*5}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

^{*4} 「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。

^{*5} 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。

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。

2014（平成26）年度では新たに、これまで普及が進んでいない中小企業等で参考となるようなモデルを構築する実証事業の実施、自宅のパソコンから会社のネットワークに安全にアクセスする機器等の購入に対する助成の実施、テレワークの導入を検討している企業に対する労務管理やセキュリティ等に関する訪問コンサルティングの実施等の施策を行う予定である。

在宅ワーク^{*6}については、在宅就業者が適正な契約条件で、安心して在宅就業に従事することができるよう、発注者と在宅就業者が契約を締結する際の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」の周知のほか、在宅ワークに関する総合支援サイト「ホームワーカーズウェブ」による情報提供や在宅就業者、発注者等を対象としたセミナーの開催、相談対応等を実施している。

6 仕事と育児・介護等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、両立支援に関する情報を一元化した「両立支援総合サイト（両立支援のひろば）」の運用、均等・両立推進企業表彰やイクメンプロジェクトの実施など、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）

また、高齢化社会に対応した取組みとして、2014（平成26）年度から、企業向けに構築した仕事と介護の両立支援モデルを活用し、人事労務担当者を対象とした研修の実施や、大企業及び中小企業各々における具体的課題を抽出するための実証実験、実験結果を基にした企業向け事例集の作成・周知を行うことで、労働者の仕事と介護の両立を支援し、継続就業を促進する。

なお、「日本再興戦略」、「世界最先端IT国家創造宣言」等の閣議決定において、テレワークの普及等による柔軟な働き方の推進を図るなどとされたことから、総務省等の関係省庁と協力し、モデル実証事業を行い、子育て・介護のためのテレワーク活用好事例の事例集の作成・周知を行うこととしている。

7 仕事と治療の両立支援の推進

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、2013（平成25）年度から「治療と職業生活の両立等の支援対策事業」を開始し、労働者、企業、医療機関に対するアンケート、ヒアリング調査などを行い、その結果を踏まえて、産業保健スタッフや管理監督者などが両立支援に取り組むにあたって参考となる留意事項を作成したところであり、今後、事例集の作成・周知、ガイドラインの作成を行う予定である。

^{*6} 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。）。

また、病気休暇制度をはじめ、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 バス、トラック、タクシーの自動車運転者の長時間労働の抑制

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。

また、「特定地域における一般乗用旅客自動車運送事業の適正化及び活性化に関する特別措置法等の一部を改正する法律」（平成25年法律第83号）が2014（平成26）年1月27日に施行されているが、その審議において、「国土交通省及び厚生労働省は、累進歩合制の廃止について改善指導に努めること」等の附帯決議がなされた。累進歩合制度については、長時間労働やスピード違反を極端に誘発するおそれがあり、交通事故の発生も懸念されることから、その廃止に係る指導等について、更なる徹底を図っている。

9 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、制度導入支援マニュアルの配布のほか、制度を導入した事業主に対する助成金等の活用、「短時間正社員制度導入支援ナビ」の運営、人事労務担当者を対象にしたセミナーの実施等により、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 労働災害の状況と取組み

(1) 労働災害の発生状況

2013（平成25）年の労働災害による死亡者数、休業4日以上死傷者数は、4年ぶりにいずれも前年を下回った。

2013年の労働災害による死亡者数は1,030人で、2012（平成24）年と比較し、63人

(5.8%) 減と2年ぶりの減少となった。死亡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118,157人で、2012年と比較し、1,419人(1.2%) 減と4年ぶりの減少となった。

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、2013年は、約2万7千人と2年連続で減少し、かつ3万人を下回ったところであるが、このうち労働者は約3割と従前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) 第12次労働災害防止計画の推進

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、2014(平成24)年まで労働災害が3年連続で増加していたこと(特に第三次産業)や、印刷事業場における胆管がん事案が発生したことなど、労働災害の状況に変化を踏まえて、同年4月からの5年間の計画期間とする「第12次労働災害防止計画」を策定した。

2013年度は、この「第12次労働災害防止計画」で重点的に取り組むこととした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みを実施した。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だ。

(3) 労働安全衛生法改正等について

労働安全衛生法の改正法案については、メンタルヘルス対策の充実や受動喫煙防止対策の強化等の重要な事項を盛り込んでいたが、2011(平成23)年の臨時国会に提出し、2012(平成24)年11月の衆議院解散に伴い廃案となった。一方、この間の労働災害の状況の変化を踏まえて、2013(平成25)年2月には第12次労働災害防止計画を策定した。

こうした状況を踏まえ、2013年6月から、労働政策審議会安全衛生分科会において、今後の労働安全衛生対策について検討を行っていただき、2013年12月に建議が行われた。そのうち、法改正が必要な事項について盛り込んだ労働安全衛生法の改正法案を2014(平成26)年3月に国会へ提出したところである。

改めて提出した法案は、前回の法案に盛り込んでいた事項の一部を見直した上で、①胆管がん事案の発生を踏まえた化学物質の管理のあり方の見直し、②ストレスチェック制度の創設、③重大な労働災害を繰り返して発生させる企業に改善計画の作成を指示する仕組みの導入、等を内容とするものとなっており、労働安全衛生対策の一層の充実を図ることとした。

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、同年策定された「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基本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、2013（平成25）年度まで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から休業者の職場復帰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た。

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。

さらに、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おり、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しては、医師による面接指導を実施することとしている。

(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、2013（平成25）年度までは産業保健推進センターにおいて、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た。

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も、2013年度まで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していた。

(3) 産業保健事業の見直し

2013（平成25）年6月に取りまとめられた、「産業保健を支援する事業のあり方に関する検討会」報告書等を踏まえて、2014（平成26）年4月から、上記のメンタルヘルス対策支援センター、地域産業保健センター及び産業保健推進センターに関する事業を一元化し、「産業保健活動総合支援事業」として、産業保健総合支援センター及び地域窓口を設置し、事業場の産業保健活動を総合的に支援することとしている。各事業の機能、拠点を一本化し、心とからだの健康対策の一元的相談等、ワンストップサービスとして支援を実現する。

(4) 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、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、快適職場づくりの一環として事業者の取組みを促してきたが、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」では、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）活動の推進などについて、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った。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っている。

また、安全管理者や安全衛生推進者の選任義務がない業種における労働災害が全体の3分の1を上回っていること、そのほとんどが第三次産業であること等を踏まえ、2014（平成26）年3月に「労働安全衛生法施行令第2条第3号に掲げる業種における安全推進者の配置等に掛かるガイドライン」を策定したところであり、本ガイドラインを踏まえて安全推進者の配置等について指導を行うこととしている。

(2) 陸上貨物運送事業での労働災害防止対策

2013（平成25）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約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、2012（平成24）年4月に発生したツアーバ

スによる重大事故を受け、2013年5月に「交通労働災害防止のためのガイドライン」を改正し、自動車運転者の睡眠時間の確保に配慮した適正な労働時間等の管理などの内容について、関係事業者への周知徹底を図っている。

(3) 墜落・転落災害の防止

建設業における労働者の死亡災害については、墜落・転落災害によるものが最も多く、約4割を占めている。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。また、「足場からの墜落防止措置の効果検証・評価検討会」において、足場からの墜落防止措置の検討を行っている。また、墜落時に身体に掛かる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」の普及にも取り組んでいる。

(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。一方で、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7月から改正労働安全衛生規則が施行され、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が義務付けられることとなっている。

併せて同じく同月から施行されている改正労働安全衛生規則により、近年、解体工事現場への導入が進んでいる鉄骨切断機等を、車両系建設機械の解体用機械として、構造規格、就業制限業務等の規制の対象とするとともに、使用上の安全対策を義務付けている。

さらに、林業現場で導入が進んでいる伐木、造材、集材等の作業を行う機械である車両系木材伐出機械について、作業計画の作成や、機械の危険箇所への立入禁止などの危険防止措置に係る規定を2014（平成26）年6月から施行するとともに、運転者に対する特別教育の実施に係る規定を同年12月から施行することとしている。

(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）年度から開始した「第8次粉じん障害防止総合対策」により、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、2014（平成26）年の夏は、西日本、沖縄、奄美地方では、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、2013年6月に改正した「職場における腰痛予防対策指針」に基づく対策を推進するとともに、社会福祉施設を中心に、腰痛予防のための講習会等を行っている。

(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^{*7}」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（2013（平成25）年度は36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) 職場における化学物質管理のあり方の見直し

2012（平成24）年以降、労働者の胆管がん発症が相次いで明らかとなった事案への対応として、原因物質である蓋然性が高いとされた1,2-ジクロロプロパンについて、2013（平成25）年5月に取りまとめられたリスク評価の結果に基づき、2013年8月に発がんのおそれのある物質として特定化学物質第2類、特別管理物質として指定する等の政省令改正を行った（2013年10月施行）。

また、2014（平成26）年度から、原則として、有機溶剤又は特定化学物質を取り扱う全ての事業場に対して、健康障害の防止、労働衛生管理体制の確立等を目的とした監督指導を計画的に実施している。

(2) 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。2014（平成26）年においては、2013（平成25）年度にリスクが高いと評価されたジメチル-2,2-ジクロロビニルホスフェイト（DDVP）の特定化学物質第2類、特別管理物質への追加、また、ジクロロメタンを含む発がんのおそれのある有機溶剤10物質について、発がん性という有害性を勘案し特定化学物質障害予防規則の特別管理物質と同様の規制を行うために必要な政省令改正を行うこととしている。

(3) 石綿（アスベスト）^{*8}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、国内での製造等を禁止しており、

^{*7} あんぜんプロジェクトホームページ <http://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzenproject/>

^{*8} 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。

代替化が困難であったため製造等禁止の措置を猶予していた一部の特殊な製品についても、2012（平成24）年3月には代替化が完了し、製造等は完全に禁止されている。

他方、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、老朽化による解体などの工事が今後も増加することが予想される中、対策の一層の充実を図るため、2013（平成25）年8月から「建築物の解体等における石綿ばく露防止対策等技術的検討のための専門家会議」を開催し、2014（平成26）年2月に報告書を取りまとめた。同報告書を踏まえ、2014年3月に改正石綿障害予防規則を公布及び「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」を公示したところであり、今後、これらの規定に基づく対策の推進を図っていく。

（4）石油コンビナート等における災害防止対策

2011（平成23）年11月から2012（平成24）年9月にかけて、多数の死傷者を出す化学プラントでの災害が3件続いて発生したことを受け、化学プラントの変更時等のリスクアセスメントの徹底等について2013（平成25）年4月に通達した。

しかしながら、2014（平成26）年1月、三重県内の化学プラントにおいて、多数の死傷者を出す爆発・火災災害が発生したことから、関係機関の連携を強化し、今後における同種災害防止対策に資するべく、同年2月に内閣官房、経済産業省、消防庁及び厚生労働省からなる関係省庁連絡会議を設置し、対策強化のための取組みについて検討を行い、5月に報告書を取りまとめた。報告書では、地方を含めた関係機関の連携強化策として、「石油コンビナート等災害防止3省連絡会議」（総務省消防庁、厚生労働省、経済産業省）の設置や、県知事を本部長とする「石油コンビナート等防災本部」の機能強化などを盛り込んだ。

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・相談が依然として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の的確な対応を行っている。

（1）経済情勢を踏まえた労働基準行政の対応

昨今の我が国経済は改善の動きをみせており、労働基準法等に係る申告件数は減少傾向にあるものの、依然として、賃金不払や解雇等の申告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、全ての労働者が安心して働くこと

ができるように、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、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ることがないように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図っていくことが必要である。

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ず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1,277社であり、対象労働者数は102,379人、支払われた割増賃金の合計額は約105億円となっている。（2012（平成24）年4月から2013（平成25）年3月までの1年間）

(3) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組みの強化

若者の「使い捨て」が疑われる企業等が、社会的な問題となっている。

政府においても、日本再興戦略（平成25年6月14日閣議決定）の中で、若者の活躍推進の観点から、「過重労働や賃金不払残業など若者の『使い捨て』が疑われる企業について、相談体制、情報発信、監督指導等の対応策を強化する。」としている。

それを受け、厚生労働省では、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化として、次のような取組みを行った。

- ①2013（平成25）年9月1日（日）に若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する全国一斉の無料電話相談を行い、1,044件の相談を受け付けた。
- ②同年9月を「過重労働重点監督月間」とし、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対する、重点的な監督指導を実施した。具体的には、全国で5,111事業場に立入調査を行い、その約82.0%に当たる4,189事業場において労働基準関係法令違反が認められたため、是正に向けた指導を行った。

さらに、2014（平成26）年度においては、

- ①「労働条件相談ダイヤル（仮称）」の設置による夜間や休日における相談体制の強化
 - ②「わかものハローワーク」等において職場における悩み等に関する相談に対応する「在職者向け相談窓口」の設置
 - ③労働基準法等の基礎知識・相談窓口をまとめた「労働条件相談ポータルサイト（仮称）」の開設
 - ④大学等でのセミナー実施による法令等の情報発信
- などの施策を実施することとしている。

今後とも、過重労働や賃金不払残業などが疑われる企業等に対して、監督指導をしっかりと行うとともに、こうした相談体制や情報発信の取組みを進めていく。

（4）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、「特定地域における一般乗用旅客自動車運送事業の適正化及び活性化に関する特別措置法等の一部を改正する法律」（平成25年法律第83号）の附帯決議を踏まえ、自動車運転者に係る賃金制度のうち、累進歩合制度については、長時間労働やスピード違反を極端に誘発するおそれがあり、交通事故の発生も懸念されることから、その廃止に係る指導等について、更なる徹底を図っている。

（5）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、2013（平成25）年における送検件数は1,043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、2013（平成25）年度には、2,980企業の37,143人に対して約152億円の立替払を行った。

なお、企業倒産件数の減少により、立替払を行った企業数、支給者数及び金額は、いずれも2012（平成24）年度から減少した。

立替払を行った企業数、支給者数及び金額は、2010（平成22）年度から減少を続けているが、未払賃金立替払事業は、労働者とその家族の生活の安定を図るためのセーフティネットとして欠くことのできないものであり、今後とも、事業の適切な運営に努めていく。

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

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。

2013（平成25）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において、「経済財政運営と改革の基本方針」（平成25年6月14日閣議決定）及び「日本再興戦略」（同日閣議決定）に配意した審議が行われた結果、全国加重平均で15円の引上げとなり、地域別最低賃金の全国加重平均額は764円（平成26年4月1日現在、適用労働者数約5,120万人）となった。また、各都道府県で241件について定められている特定最低賃金の全国加重平均額は815円（適用労働者数約359万人）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。

- また、最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援^{*9}として、
- ①経営改善と労働条件管理の相談等にワンストップで対応するための「最低賃金総合相談支援センター」を全国（47カ所）に設置し、無料の相談対応・専門家派遣を行うとともに、
 - ②業種別中小企業団体が行う最低賃金の引上げに向けた、販路拡大等のための市場調査、ビジネスモデル開発等に要した経費を助成（上限2000万円）し、また、
 - ③全国44道府県の中小企業・小規模事業者を対象として、労働能率増進等を行い、事業場内の最低の時間給を40円以上引き上げた場合に、取組経費を助成（助成率1/2、上限100万円）している。なお、2014（平成26）年度からは、小規模事業者への支援の拡充のため、助成率の引上げ（企業規模30人以下の事業場は3/4）等を行うこととしている。また、経済産業省等と連携した中小企業・小規模事業者への生産性向上等のための支援策も講じている。

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、2011（平成23）年度には「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」で、この問題の予防・解決に向けた取組みを呼びかける「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。

また、2012（平成24）年度に行った「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」では、過去3年以内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%、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%と、この問題が社会的な問題として顕在化していることを改めて裏付ける結果が示された一方、予防・解決に向けた取組みを行っている企業が約半数にとどまるとともに、企業規模が小さいほど取組みが進んでいない等の課題も明らかになった。

こうした状況を踏まえ、2013（平成25）年度は、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、労使の具体的な取組みを促すための支援を実施した。

(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した。
- ②ポータルサイト「あかるい職場応援団」^{*10}に、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裁判例の解説に加え、パワーハラスメントについて学べる動画や職場環境のチェックリスト等の新コンテンツを掲載した。

(2) 労使の具体的な取組を促すための支援について

- ①パワーハラスメントの基礎知識、労使で取り組む予防・解決対策のポイントや具体的な事例を掲載した「職場のパワーハラスメント対策ハンドブック」を作成し、都道府県労働局等を通じて配布した。

^{*9} 厚生労働省ホームページのご案内： <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/jigyousya/shienjigyoyou/>

^{*10} ポータルサイト「あかるい職場応援団」 <http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

②職場での実務に活用できる「パワーハラスメント対策取組支援セミナー」を全国で開催した。

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、労働者の負傷、疾病、障害、死亡など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、死亡などに対して、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など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。

2012（平成24）年度の労災保険給付の新規受給者数は60万6,886人であり、前年度に比べ1万4,160人の増加（2.4%増）となっている。そのうち業務災害による受給者が53万5,796人、通勤災害による受給者が7万1,090人となっている。

(2) 「過労死」等及び精神障害の認定

「過労死」等や精神障害の請求件数は高水準で推移しており、精神障害の支給決定件数については、平成24年度に475件と前年度に比べ150件増加し、3年連続で過去最多を記録した。

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などを発症した労働者などやその遺族は、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」が支給されるなど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など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、2012（平成24）年3月に改正を行った「石綿による疾病の労災認定基準」に基づき、一層迅速かつ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	402
中皮腫	請求件数	627	571	552	579	587
	支給決定件数	559	536	498	544	522
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	45
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	39
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

石綿肺	支給決定件数	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
		-	-	-	68	75

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抽出し、集計している。

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	167

資料：厚生労働省労働基準局調べ。

- (注) 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。

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、2013（平成25）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^{*11}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（2013（平成25）年4月～2014（平成26）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1,050,042件、民事上の個別労働紛争に係る相談件数が245,783件、都道府県労働局長による助言・指導の申出件数が10,024件、紛争調整委員会によるあっせんの申請件数が5,712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。

^{*11} 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等

1 原発事故を受けた労働者の安全衛生と労働条件の確保

東京電力福島第一原子力発電所の事故発生時においては、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、緊急作業時の被ばく限度をやむを得ず引き上げた。その後、2011（平成23）年12月の「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100ミリシーベルトに戻すとともに、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。ただし、放射線への被ばくによる健康影響が懸念されることから、データベースで管理している情報の活用も含めた、緊急作業従事者を対象とした疫学調査のあり方について、2014（平成26）年2月以降、有識者検討会を開催しており、今後、検討会で議論された内容を踏まえて、疫学研究を着実に実施するよう努力していく。

今後も、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、健康管理が適切に実施されるとともに、労働時間や賃金等の労働条件が確保されるよう、東京電力及び関係事業者に指導等を行うなど、労働者の安全衛生及び労働条件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、2011（平成23）年、「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。

2012年4月から、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、製造業等の事業等及び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月に改正除染電離則を施行し、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とを受けて、「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2013年7月に施行した。

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。

加えて、これらの業務に従事する者の被ばく線量管理の一元化を促進するため、電気事業者が原発作業員を対象に自発的に運用している被ばく線量記録の一元管理制度（原子力放射線業務従事者被ばく線量登録管理制度）に準じた制度を元方事業者等が自発的に設立することについて協議を行ってきた。その結果、2013年12月から、暫定的に制度が発足するとともに、2014（平成26）年度においては補助金等の支援を実施し、2014年12月から本格的に制度が稼働する予定である。

また、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

東日本大震災の被災地の復旧・復興が加速し、各種の建設工事等が実施されることから、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わ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。

また、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、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環境省との連携のもと引き続き開催するとともに、石綿障害予防規則及び「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」に基づく指導等を実施した。

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。2014（平成26）年3月末現在、加入労働者は約630万6千人であり、2013（平成25）年度の退職金支給件数は約33万件、退職金支給金額は約4,107億円となっている。

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。

2014（平成26）年3月末現在、財形貯蓄契約件数は約870万件、貯蓄残高は約16兆2千億円、財形融資貸付件数は約12万件、貸付残高は約1兆1千億円となっている。

第7節 安定した労使関係の形成など

1 2013年度の労使関係

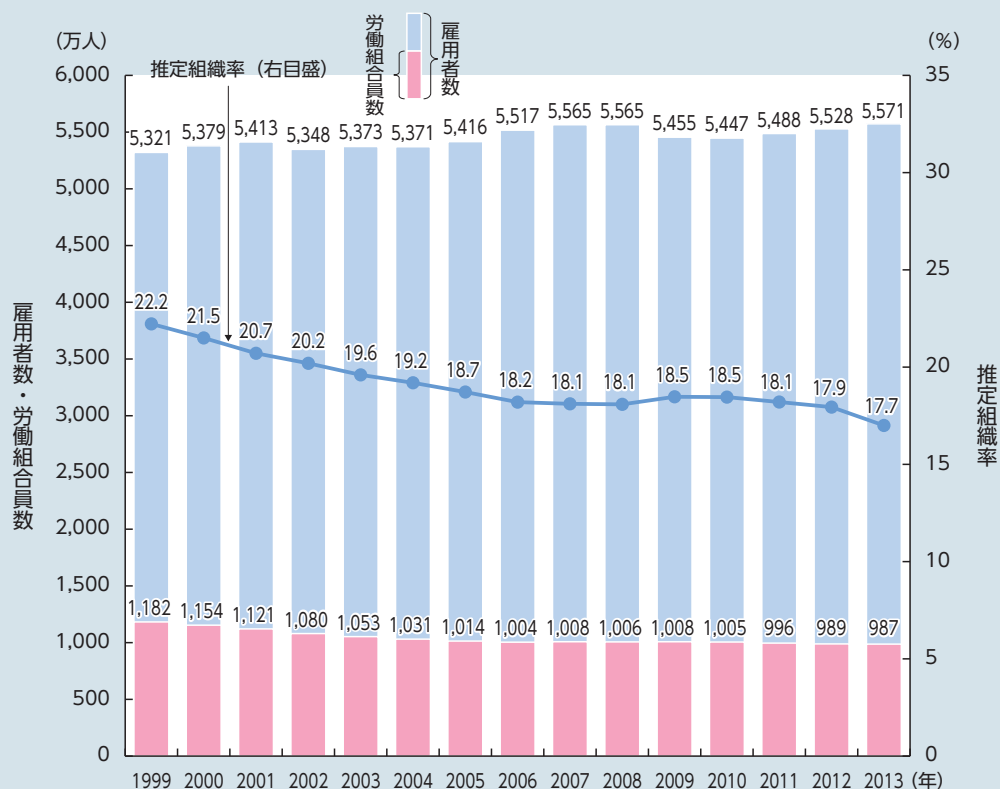
(1) 我が国の労働組合

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。

2013（平成25）年6月現在、我が国の労働組合員数は987万5千人（前年989万2千人）で1万7千人減少した（図表3-7-1）。

また、パートタイム労働者の労働組合員数は91万4千人で（前年83万7千人）、7万7千人増加し、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）



資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「労働組合基礎調査」、総務省統計局「労働力調査」

(注) 1. 「雇用者数」は、労働力調査の各年6月分の原数値である。

2. 「推定組織率」は、労働組合員数を雇用者数で除して得られた数値である。

3. 平成23年の雇用者数及び推定組織率は、平成24年4月に総務省統計局から公表された「労働力調査における東日本大震災に伴う補完推計」の平成23年6月分の推計値及びその数値を用いて計算した値である。時系列比較の際は注意を要する。

4. 雇用者数については、国勢調査基準切換えに伴う遡及や補正を行っていない当初の公表結果を用いている。

(2) 春闘の情勢

政府が2013（平成25）年6月14日に閣議決定した日本再興戦略において、「従来の政労会見や経営者団体との意見交換とは別に、政・労・使の三者が、膝を交えて、虚心坦懐かつ建設的に意見を述べ合い、包括的な課題解決に向けた共通認識を得るための場を設定し、速やかに議論を開始すること」が盛り込まれ、同年9月～12月にかけて計5回にわたり、内閣総理大臣、日本経済団体連合会会長、日本商工会議所会頭、全国中小企業団体中央会会長、日本労働組合総連合会会長らが出席して「経済の好循環実現に向けた政労使会議」が開催された。同年12月20日、同会議において、「賃金は個別労使間の交渉を通じて決定するものである。その上で、政府による好循環実現に向けた環境整備の下、労使は各企業の経営状況に即し、経済情勢や企業収益、物価等の動向も勘案しながら十分な議論を行い、企業収益の拡大を賃金上昇につなげていく」ことなどについて政労使が共通認識に至った。

日本労働組合総連合会（連合）は同年12月3日の中央委員会で、「すべての構成組織は、月例賃金にこだわる闘いを進め、底上げ・底支えをはかるために、定昇・賃金カーブ維持相当分（約2%）を確保し、過年度物価上昇分はもとより、生産性向上分などを、賃上げ（1%以上）として求める。また、格差是正・配分のゆがみの是正（1%を目安）の要求を掲げ、『底上げ・底支え』『格差是正』に全力をあげる」等とする「2014春季生活闘争方

針」を決定した。

また、日本経済団体連合会（経団連）は、2014（平成26）年1月20日、「賃金は、基本給をはじめ、諸手当、賞与・一時金、福利厚生費なども含めて、すべての従業員にかかわる総額人件費を適正に管理する観点から、自社の支払能力に基づき判断・決定するという原則は揺るがない」としつつ、「業績が好調な企業は、拡大した収益を設備投資だけでなく雇用の拡大、賃金の引き上げに振り向けていくことを検討することになる。その際、賃金の引き上げについて、ここ数年と異なる対応も選択肢となり得よう」「経営環境の変化が激しい時代にあっては、各社横並びの一律的な対応ではなく、さまざまな方策を検討するのが妥当である。例えば、賞与・一時金への反映のみならず、特定層の賃金水準の引き上げや諸手当の改定など、実に多様な対応が考えられよう」等とする「2014年版経営労働政策委員会報告」を決定した。

同年3月12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。一人あたりの平均で、月例賃金は引上げ額も引上げ率も前年同期比で増加した。一時金についても年間分の月数回答、金額回答いずれも前年同期比で増加した。

また、非正規雇用労働者についても、時給、月給いずれも前年に比べて多くの組合で引き上げの回答が行われており、賃金上昇の動きが広がっている。

2 労働委員会に関する動き

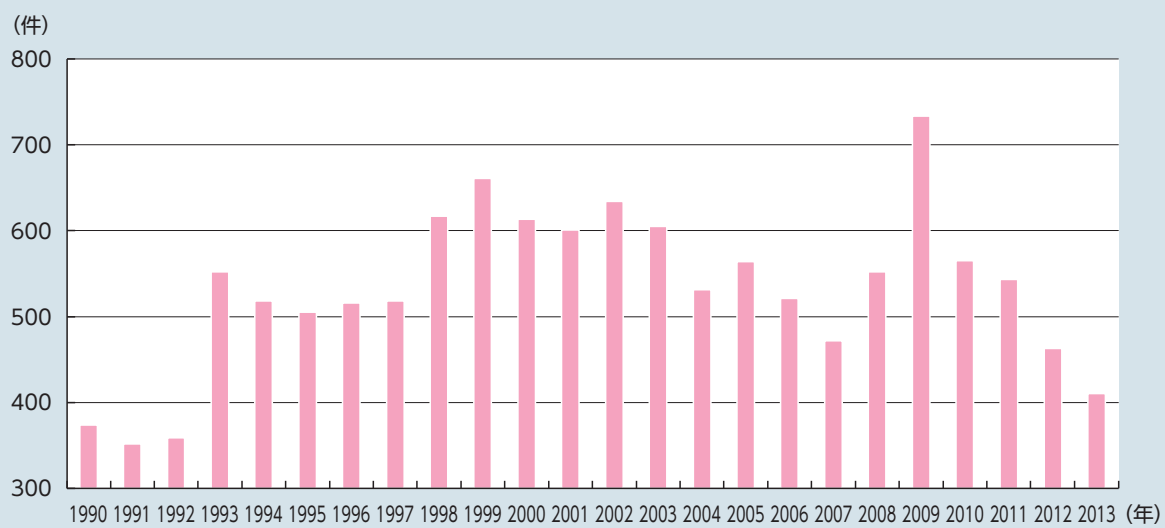
労働委員会（中央労働委員会、都道府県労働委員会）では、不当労働行為事件の審査、労働争議の調整（あっせん、調停及び仲裁）、個別労働紛争のあっせん（中央労働委員会及び一部の労働委員会を除く。）を行っている。

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、2013（平成25）年が365件であり、2013年の平均処理日数は490日であった。再審査及び特定独立行政法人関係事件審査の新規申立件数は、2013年が94件であり、2013年の平均処理日数は362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2013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、442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、325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



資料：中央労働委員会事務局調べ