

## 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、2014（平成26）年には約1,962万人と、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。しかし、これらは、高齢者が増える中、高齢層での継続雇用により非正規雇用が増加していることや、景気回復に伴い女性を中心にパートなどで働き始める労働者が増加していることなどの要因が大きい。

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18.1%（2014年）存在し、特に25～34歳の若年層で28.4%（2014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

雇用情勢が着実に改善している時機を捉え、正社員就職及び正社員を希望する非正規雇用労働者の正社員転換等を推進することが重要である。このため、ハローワークにおける正社員就職の実現、非正規雇用労働者の正社員転換・処遇改善・人材育成に取り組む企業に対するキャリアアップ助成金の活用、勤務地や職務等を限定した「多様な正社員」の普及・拡大、就業経験等に応じた公共職業訓練の実施等からなる「正社員実現加速プロジェクト」を推進している。

フリーターなどの就職支援のため、全国のハローワークでのきめ細かな職業相談・職業紹介、職業訓練の情報提供・相談などを実施しており、2014（平成26）年は約31.1万人が就職した。フリーターへの専門的な支援拠点として、わかものハローワークを28箇所拡充し、支援を強化した。

また、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等の紹介を通じて一定期間試用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。

さらに、「日本再興戦略」を受けて、職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、2013（平成25）年9月より開催した「「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会」において、多様な正社員の「雇用管理上の留意事項」等について議論し、2014年7月30日に雇用管理上の留意事項や政策提言を内容とする報告書を取りまとめ、公表した。さらに、企業における「多様な正社員」の活用事例を収集し、雇

用管理上の留意事項と併せて周知を行った。併せて、2015（平成27）年度からキャリアアップ助成金を拡充し、勤務地限定正社員制度や職務限定正社員制度を新たに導入した企業に対する助成を行い、一層の制度普及の促進を図ることとしている。

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か月から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か月から6か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

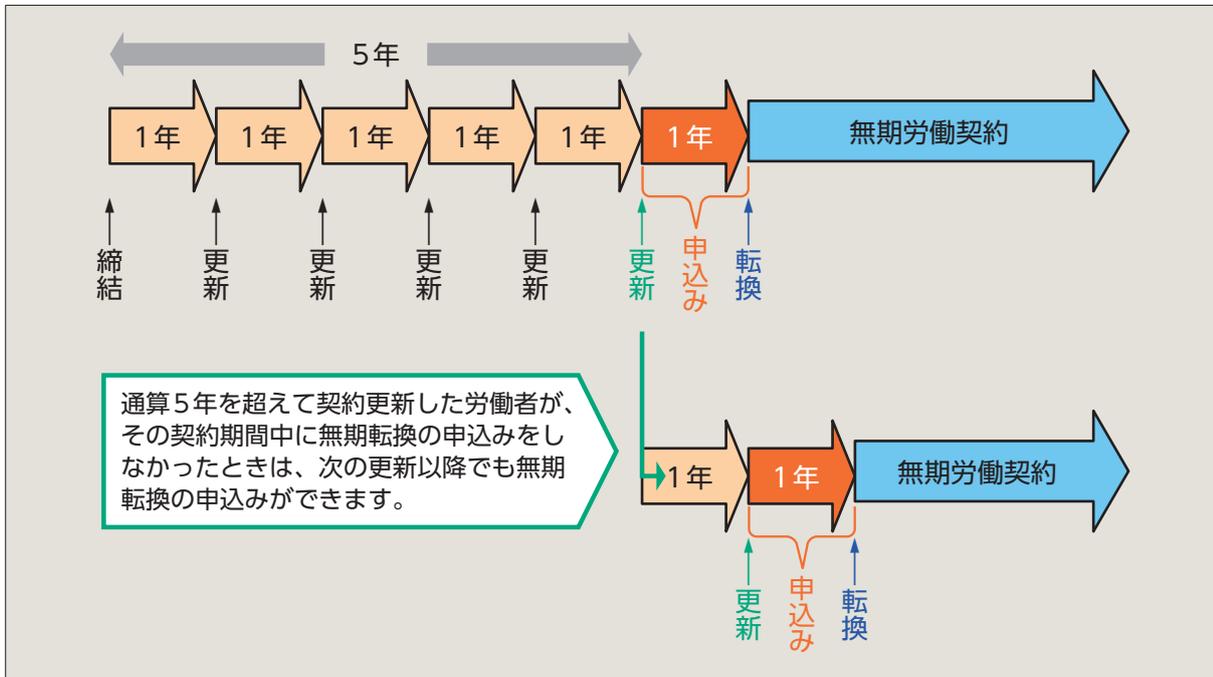
労働契約の期間の定めは、パートタイム労働、派遣労働などを含め、いわゆる正社員以外の多くの労働形態に関わる労働契約の要素であり、有期労働契約で働く人は1,485万人（総務省「労働力調査」（基本集計）（2014（平成26）年平均）となっている。労働市場における非正規雇用の労働者の割合が増大している中で、有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めの不安の解消や、有期労働契約であることを理由として不合理な労働条件が定められることのないようにしていくことが課題となっている。

2013（平成25）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。

この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。特に、2015（平成27）年度は、中小企業や労働者を対象とするセミナーの拡充や、無期労働契約への転換制度に関する社内制度化についての個別企業への支援等を行う予定である。

図表 3-1-1 無期労働契約への転換制度の概要



なお、大学等及び研究開発法人の研究者、教員等については、「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」（2014年4月1日施行）において、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引き続いて雇用される有期雇用労働者については、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」（2015年4月1日施行）において、それぞれ無期労働契約への転換制度の特例が設けられている。

### 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、2014（平成26）年には1,651万人と雇用者総数の30.4%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」（平成5年法

\*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/](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/)）参照。

律第76号)<sup>\*2</sup>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、事業主がパートタイム労働者の雇用管理の現状と課題を自主的に分析する「パートタイム労働者均等・均衡待遇指標（パート指標）」やパートタイム労働者の活躍に向けて取り組む企業として発信する「パート労働者活躍推進企業宣言」の活用、均等・均衡待遇の実現等に特に積極的に取り組む企業を対象とした「パートタイム労働者活躍企業表彰」の実施や、これらの情報を総合的に提供する「パート労働ポータルサイト」の活用等により、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた事業主の自主的かつ積極的な取組みを促進している。

あわせてパートタイム労働者にその能力を十分に発揮してもらうため、キャリアアップに関するモデル事例の収集、ハンドブックの作成、セミナーの開催等により、パートタイム労働者のキャリアアップ支援を行っている。

また、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」（平成26年法律第27号）が2014年4月に成立・公布され、2015（平成27）年4月から施行されており、その内容の周知徹底を図るなど、円滑な施行に取り組んでいる。

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）

短時間労働者の雇用管理の改善等の促進を図るため、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱い禁止の対象者を拡大する等の所要の措置を講ずる。

<平成26年4月16日成立、23日公布>

**1. 短時間労働者の均等・均衡待遇の確保**

①短時間労働者の待遇について、通常の労働者の待遇との相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないと規定する。

②通常の労働者と差別的取扱いが禁止される「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の範囲を拡大する。

【現行】「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」：(1) 職務の内容が通常の労働者と同一、(2) 人材活用の仕組みが通常の労働者と同一、(3) 無期労働契約を締結している

↓

【改正後】(1)、(2) が同一であれば、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当し、差別的取扱いが禁止される。

**2. 短時間労働者の納得性を高めるための措置**

①短時間労働者を雇い入れたときは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置の内容について、事業主が説明する義務を導入する。

**3. その他**

①雇用管理の改善等に関する措置の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が是正の勧告をした場合に、事業主がこれに従わなかったときは、事業主名を公表することができる規定等を創設する。

②指定法人（短時間労働援助センター）の指定は平成23年に廃止され、現在、短時間労働者の雇用管理の改善等の援助に係る業務は都道府県労働局が実施していることから、関係規定を削除する。

【施行期日】平成27年4月1日

\*2 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」については、<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046152.html>を参照。

## 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。

このため、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、労働者派遣法の改正法案が第186回通常国会及び第187回臨時国会に提出されたが、いずれも廃案となった。その後、2015（平成27）年1月の改正法案の修正に関する与党合意を踏まえ、修正を行った改正法案が同年3月13日に第189回通常国会に提出された。その後、国会審議による修正を経て同年9月11日に成立し、同年9月30日に施行された。

## 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」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）<sup>\*3</sup>に基づき、厚生労働省は、フリーター等の正規雇用化支援、長時間労働の削減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。

『日本再興戦略』改訂2014（平成26年6月24日閣議決定。以下「改訂日本再興戦略」という）においても、長時間労働対策の強化が位置づけられた。そのため、2014（平成26）年9月に厚生労働大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を設置し、長時間労働削減の徹底に向けた重点監督の実施、労働基準局幹部による企業への訪問等、企業等における長時間労働が是正されるよう取り組んでいる。

また、過労死等の防止のための対策については、2014年11月1日に施行された過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）に基づき、厚生労働省に新たに設置された過労死等防止対策推進協議会の意見を聴いて定める「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に沿って、その効果的な推進を図ることとしている。

\*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

## 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17.0%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、多様なニーズに対応した新たな働き方の選択肢を設けることが求められている。

このような状況の中で、労働時間法制の見直しについて、2013（平成25）年9月より労働政策審議会において総合的な検討を行い、以降22回に渡る議論を経て、2015（平成27）年2月に厚生労働大臣に対し、今後の労働時間法制等の在り方について建議がなされた。

これらを踏まえ、2015年4月3日に、①中小企業における月60時間超の時間外労働に対する50%以上の割増賃金率の適用猶予の廃止、②著しい長時間労働に対する監督指導の強化、③一定日数の年次有給休暇の確実な取得、④フレックスタイム制の清算期間の1か月から3か月への延長、⑤企画業務型裁量労働制の対象業務の追加、⑥高度プロフェッショナル制度の創設等を内容とする「労働基準法等の一部を改正する法律案」を第189回通常国会に提出した。

## 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
- ・中小企業が、労働時間等の設定の改善<sup>\*4</sup>を目的として、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
- ・企業の先進的な取組事例を広く普及させるために「働き方・休み方改善ポータルサイト」を活用した情報発信を実施
- ・10月を年次有給休暇取得促進期間として周知・啓発を実施

等の取組みを行っている。

また、2015（平成27）年度は、これらの取組みに加え、

- ・「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

<sup>\*4</sup> 「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。

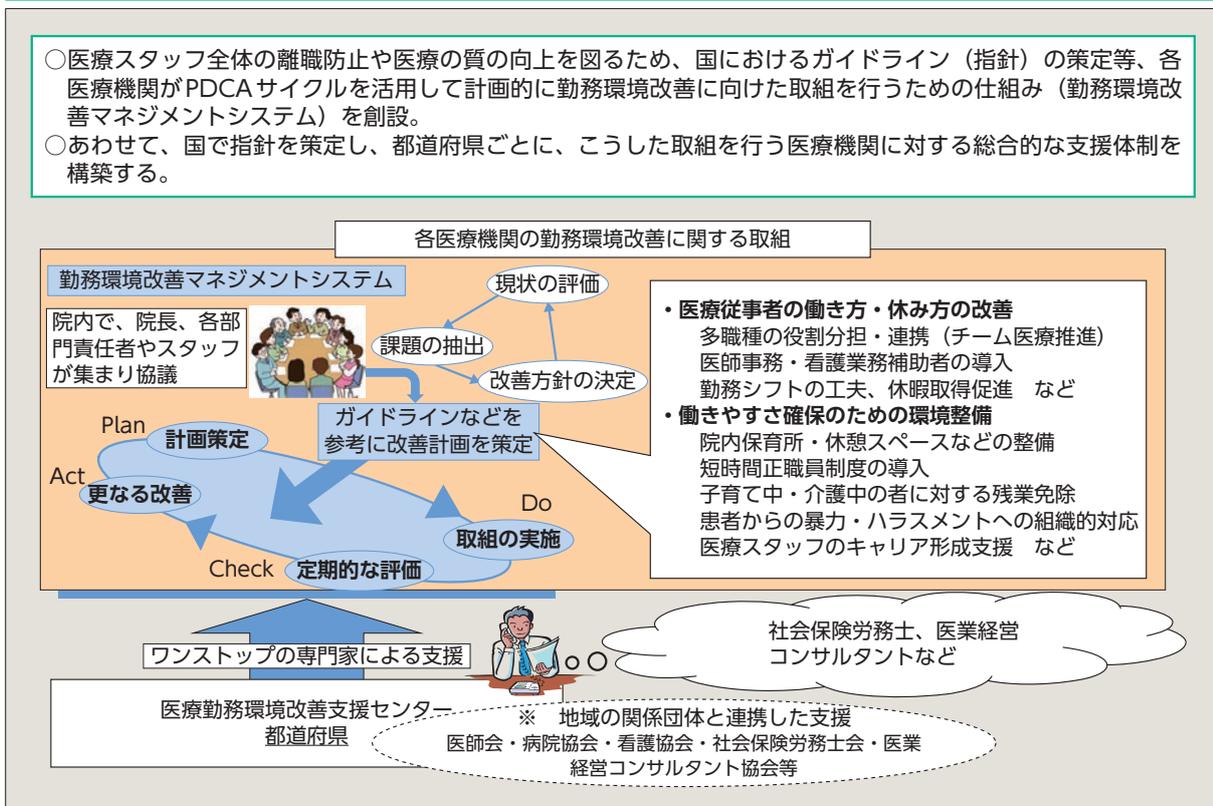
が喫緊の課題である。

このような中で、2014（平成26）年6月に成立した「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」における医療法の改正により、医療従事者の勤務環境の改善に関する規定が創設され、同年10月1日に施行された。これにより、各医療機関はPDCAサイクルを活用して計画的に医療従事者の勤務環境の改善に取り組む仕組み（医療勤務環境改善マネジメントシステム）を導入すること、各都道府県は医療従事者の勤務環境の改善を促進するための拠点としての機能（医療勤務環境改善支援センター）を確保すること等とされた。

また、改正医療法の規定に基づき、「医療勤務環境改善マネジメントシステムに関する指針」（平成26年厚生労働省告示第376号）を定めるとともに、この指針に規定する手引書を「医療分野の『雇用の質』向上のための勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き」（平成26年3月厚生労働省「医療従事者の勤務環境の改善に向けた手法の確立のための調査・研究班」）とし、医療機関が医療従事者の勤務環境の改善のための具体的な措置を講じるに当たっての参考とすることとした。

これらの指針及び手引書を活用して、医療勤務環境改善マネジメントシステムの各医療機関への普及を図っているところである。また、各都道府県においては、医療勤務環境改善支援センターの設置等の取組みが順次進められているところである。

図表3-2-1 医療機関の勤務環境改善について



## 5 テレワークの推進

適正な労働条件下でのテレワーク<sup>\*5</sup>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

\*5 ICT（情報通信技術）を活用した、場所にとらわれない柔軟な働き方。

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。さらに、中小企業でも取り組みやすいテレワークモデルを構築するための実証事業を実施している。

2015（平成27）年度は、これらの施策に加え、新規にテレワークに取り組む中小企業事業主に対する助成の拡充、業界団体等と連携して実施する傘下企業に対する導入支援等の施策を行う予定である。

在宅ワーク<sup>\*6</sup>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り組み促進、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「女性の活躍・両立支援総合サイト」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2-1-4](#)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、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の実施、実験結果を踏まえたモデルの見直し・周知を行うことにより、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、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。2014（平成26）年度には、事業場における具体的な取組みについての事例集を作成周知したところであり、今後両立支援に係る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（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、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、引き続き徹底を図っている。

## 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

労働災害による死亡者数、休業4日以上死傷者数は、長期的には減少傾向にあるものの、2014（平成26）年はいずれも前年を上回った。

2014年の労働災害による死亡者数は1,057人で、2013（平成25）年と比較し、27人（2.6%）増となった。死亡災害の発生状況をみると、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119,535人で、2013年と比較し、1,378人（1.2%）増となった。

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、2014年には53.2%と半数を超えており、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、2014年度には497件と過去最多となっている。自殺者数については、2014年は、約2万5千人と3年連続で3万人を下回ったところであるが、このうち2,000人を超える者について勤務問題が理由の1つとされているなど、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、労働災害の防止のための主要な対策等に関する事項を定めた「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、2012（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、労働災害の状況の変化を踏まえて、2013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。

2014（平成26）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（特に災害の多い「小売業」「社会福祉施設」「飲食店」）及び陸上貨物運送事業に対する集中的取組みを実施した。また、建設業に対する墜落・転落災害防止対策の徹底や、製造業に対する機械などによるはさまれ・巻き込まれ災害防止対策の徹底、化学物質の取扱い事業場に対するばく露防止措置の徹底・促進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

2012（平成24）年に印刷事業場における胆管がん事案の発生が明らかになったことや精神障害の労災認定件数の増加等を受け、2013（平成25）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が行われ、2013年12月に①一定の危険・有害な化学物質に係るリスクアセスメント実施の義務づけ、②重大な労働災害を繰り返す企業への対応、③ストレスチェック制度の創設等について建議がなされた。これを受けて、法改正が必要な事項を盛り込んだ労働安全衛生法の改正法案が2014（平成26）年3月に国会へ提出され、同年6月に成立した。

改正法の内容のうち、2014年12月には電動ファン付き呼吸用保護具の型式検定対象への追加等が施行され、2015（平成27）年6月に上記②の事項等、同年12月に上記③の事項、2016（平成28）年6月に上記①の事項がそれぞれ施行される。今後も労働者の安全と健康の確保対策について一層の充実を図るため、これら事項の確実な施行を行うこととしている。

## 2 労働災害を防止するための対策の充実

### (1) 業種横断的な対策の推進

労働災害の増加を受け、2015（平成27）年は、業種横断的な取組みとして、1月から死傷災害件数の多い転倒災害の減少を図るため、「STOP！転倒災害プロジェクト2015」を実施し、労働災害防止団体と連携の上、周知啓発を行うなど指導に取り組んでいる。

また、同年3月からは、死亡災害の2割を占める交通労働災害の減少を図るため、関係機関と連携して「交通労働災害防止のためのガイドライン」の周知を広く図る取組みを行っている。

## (2) 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。

さらに、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係るガイドライン」を策定したところであり、2014年度には、小売業、社会福祉施設、飲食店を対象として、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とともに、危険に対する「気づき」を促し、安全意識を高めるため、各職場における安全活動の活性化の促進を行った。併せて、小売業、飲食店において、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。

## (3) 陸上貨物運送事業での労働災害防止対策

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について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月に発生した高速ツアーバスによる重大事故を受け、2013（平成25）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。

## (4) 墜落・転落災害の防止

建設業においては、東日本大震災の復興需要、2020（平成32）年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催等による建設投資の増加で、人材確保や現場管理に支障を来していることなども懸念されることから、2014（平成26）年度においては、都道府県労働局・労働基準監督署に建設工事関係者連絡会議を設置し、発注者、施工者、行政関係者が緊密に連携して労働災害防止対策を推進していくための体制を整備した。

また、建設業における労働災害では、墜落・転落災害によるものが最も多く、死亡災害ではその約4割を占めている。このような状況を踏まえ、2015（平成27）年から施行される改正労働安全衛生規則では、足場の組立等の作業に係る墜落防止措置の充実、特別教育の追加、組立て等の後の注文者による点検義務づけ等強化している。こうした法令に基

づく措置の徹底を図るとともに、足場からの墜落・転落防止対策推進要綱（2015年5月に改正）に基づき、手すり先行工法等の「より安全な措置」の一層の促進を図ることとしている。一方、足場の設置が困難な高所作業においても、はしごや安全带取付設備の設置について安全な作業方法の普及に取り組んでいる。

さらに、高所で使用する安全带については、墜落時に身体にかかる衝撃が比較的少ない「ハーネス型安全带」の普及にも取り組んでいる。

### (5) 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、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義務付けたところであり、法令に基づく措置の徹底を図っている。

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月から施行したところである。

### (6) 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、2015（平成27）年の夏は、東日本では気温が平年並みか平年より高くなることが予想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」や「チェーンソー以外の振動工具の取扱い業務に係る振動障害予防対策指針」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。

## (7) 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<sup>\*7</sup>」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（2014（平成26）年度は79件を選定）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。

## 3 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。

さらに、改正法により一定の危険・有害な化学物質に係るリスクアセスメントが義務付けられ2016（平成28）年6月から施行されることとなっている。

### (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った（2014年11月施行）。

### (3) 石綿（アスベスト）<sup>\*8</sup>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、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（同年6月施行）及び「建築物等の

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

<sup>\*8</sup> 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。

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、今後も、これらの規定に基づく対策の推進を図っていく。

また、大阪泉南アスベスト訴訟において、2014年10月に、石綿工場の元労働者の健康被害について国の損害賠償責任を一部認める最高裁判決が言い渡されたことを受け、厚生労働大臣談話を発表し、国の損害賠償責任が認められた方々と同様の状況にあった方々について、同判決に照らして訴訟上の和解の途を探ることとしており、その周知を図っている。

#### (4) 石油コンビナート等における災害防止対策

近年、石油コンビナート等における事業所で多数の死傷者を出す爆発火災等の重大事故が頻発していることを受け、2014（平成26）年5月、消防庁、経済産業省及び厚生労働省の3省により「石油コンビナート等災害防止3省連絡会議」を設置するとともに、関係業界団体に対し、3省連名で石油コンビナート等における災害防止対策の推進について要請を行った。同年7月には3省共同運営サイトを設置し、事故情報や再発防止策等の発信に努めている。

## 4 労働者の健康確保対策の充実

### (1) ストレスチェック制度の創設

労働者の心理的な負担の程度を把握し、セルフケアや職場環境の改善につなげ、メンタルヘルス不調の未然防止の取組みを強化することを目的として2014（平成26）年に労働安全衛生法が改正され、新たにストレスチェック制度が創設された。

制度の概要は以下のとおりである。

- 医師、保健師等による労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）の実施を事業者が義務付ける。ただし、従業員50人未満の事業場については当分の間、努力義務とする。
- ストレスチェックの結果については、医師等から直接労働者に通知され、労働者の同意がなければ事業者には通知してはならないこととする。
- ストレスチェックの結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合は、医師による面接指導を実施することを事業者の義務とする。また、申出を理由とする不利益な取扱いをしてはならないこととする。
- 事業者は、その結果に基づき、医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講じなければならないこととする。

運用に当たっての重要な事項（ストレスチェックの具体的な実施方法、実施体制、不利益な取扱いの防止等）については、指針等で示しており、2015（平成27）年12月の法律の施行に向け、制度の周知を進めることとしている。

### (2) その他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）年に労働安全衛生規則が改正され、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、47都道府県の産業保健総合支援センターで、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」において、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ほか、2014（平成26）年からは労働者からのメール相談を実施している。

さらに、過重労働による健康障害防止対策については、労働安全衛生法により、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しては、医師による面接指導の実施を義務付けるとともに、「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。

### （3）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、メンタルヘルス不調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、産業保健総合支援センターにおいて、産業医等の産業保健関係者からの専門的相談対応、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、産業保健総合支援センターの地域窓口（地域産業保健センター）において、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。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。また、労働安全衛生法の一部を改正する法律により、2015（平成27）年6月から労働者の健康の保持増進のための措置という位置づけで、事業者及び事業場の実情に応じた適切な受動喫煙防止措置の実施が事業者の努力義務となり、職場における取組みをさらに推進することとしている。

こうした事業者の受動喫煙防止の取組みへの支援として、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。

## 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

昨今の我が国の経済は改善の動きをみせており、雇用情勢についても改善傾向が続くことが見込まれる中で、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、長時間労働の削減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」(以下「36協定」という。)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

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、2014（平成26）年においては、「長時間労働削減推進本部」の指示の下、11月を「過重労働解消キャンペーン」とし、重点監督の実施や全国一斉の無料電話相談の実施などに取り組んだ。

特に、重点監督では、長時間の過重な労働による過労死などに関する労災請求のあった事業場など、4,561事業場に対して重点的な監督指導を行い、その結果、約半数の2,304事業場（50.5%）において違法な時間外労働が認められ、また、3,811事業場（83.6%）で賃金不払残業を含む何らかの労働基準関係法令違反が認められたため、是正・改善に向けた指導を行った。

2015（平成27）年からは、各種情報から時間外労働時間数が1か月当たり100時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導の徹底を図っている。

また、賃金不払残業の解消を図るため、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解消のために講ずべき事項を示した「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。

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1,417社であり、対象労働者数は114,880人、支払われた割増賃金の合計額は約123億円となっている。（2013（平成25）年4月から2014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対応策

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。」としており、改訂日本再興戦略においても、「若者の『使い捨て』が疑われる企業等への対応策の充実強化を図る。」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。

- ①2014（平成26）年11月の「過重労働解消キャンペーン」において、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対しても重点的な監督指導を行った。
- ②2014年9月から、常設のフリーダイヤル「労働条件相談ほっとライン」を設置し、労働基準監督署が閉庁している平日夜間・休日における相談対応を行うことにより、相談体制の充実を図った。
- ③ポータルサイト「確かめよう労働条件」の開設（2014年11月）や、大学等でのセミナーの開催により、働く際に知っておきたい労働基準法などに関する基礎知識の周知を行い、情報発信の強化を図った。
- ④新卒応援ハローワーク、わかものハローワークに、職場における悩み等に関する相談に対応する「在職者相談窓口」を設置した。

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、監督指導を行うと

ともに、こうした相談体制の強化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

技能実習生、自動車運転者等、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。

技能実習生については、違法な時間外労働や賃金不払残業など、法定労働条件に問題があると考えられる実習実施機関に対して、積極的に監督指導を実施した。監督指導において確認した法違反については、未払いの賃金を支払わせるなどは是正を指導し、技能実習生の適正な労働条件や安全衛生を確保するとともに、重大・悪質な事案については送検するなど厳正に対処している。

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改善基準告示の遵守徹底を図るための監督指導を行っている。

また、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、引き続き徹底を図っている。

#### (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、2014（平成26）年における送検件数は1,036件となっている。

## 2 最低賃金制度、中小企業への支援策について

日本では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いる。すなわち、国が法的強制力をもって賃金の最低額を定めており、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（2015（平成27）年4月1日現在、適用労働者数約4,942万人）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（2015年4月1日現在、235件。適用労働者数約324万人）がある。

地域別最低賃金は、毎年公労使三者からなる中央最低賃金審議会がその年の改定の目安を答申し、この目安を参考に各都道府県労働局に設置された地方最低賃金審議会が各地の実情を考慮して改定額を答申する。当該答申を踏まえ、各都道府県労働局長が改正決定をする。

2014（平成26）年度の地域別最低賃金額の改定は、「経済財政運営と改革の基本方針2014」（平成26年6月24日閣議決定）及び「『日本再興戦略』改訂2014」（同日閣議決定）等に配慮した審議が行われた結果、全国加重平均で対前年度16円引上げの780円となり、



最低賃金制度パンフレット（平成26年度版）

最低賃金と生活保護水準との乖離が生じていたすべての地域で、その乖離が解消した（全国の地域別最低賃金の一覧は最低賃金特設サイト<sup>\*9</sup>を参照）。また、特定最低賃金の全国加重平均額は828円（2015年4月1日現在）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始め広く国民に周知・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・小規模事業者への生産性向上等のため、経済産業省等と連携して以下の支援策<sup>\*10</sup>を講じている。

- 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、「最低賃金総合相談支援センター（全国47か所）」及び「最低賃金総合電話センター」を設置し、無料の相談対応・専門家派遣を実施。
- ②全国42道府県の中小企業・小規模事業者を対象として、労働能率増進のための設備投資等を行い、事業場内の最低の時間給800円未満の労働者の賃金を40円以上引き上げた場合の、取組経費を助成（助成率1/2、企業規模30人以下の小規模事業者は3/4）。なお、2015年2月からは、引上げ額・引上げ人数に応じた助成上限額の上乗せ（上限150万円）を実施。
- ③最低賃金引上げの影響が大きい業種の中小企業団体を対象として、賃金の引上げに向けたコスト削減や販路拡大等に要した経費を助成（上限2,000万円）。

### 3 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、2014（平成26）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2013（平成25）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。

### 4 「労災かくし」対策の推進

労働基準行政として、災害発生原因を把握し、当該事業場に対し同種災害の再発防止対策を確立させるため、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。

\*9 最低賃金特設サイト <http://pc.saiteichingin.info/>

\*10 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者支援事業：<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/jigyousya/shienjigyou/>

「労災かくし」の排除のための対策については、労災かくしにより、必要な労災保険の申請がなされない事案について、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により、「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。

## 5 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。

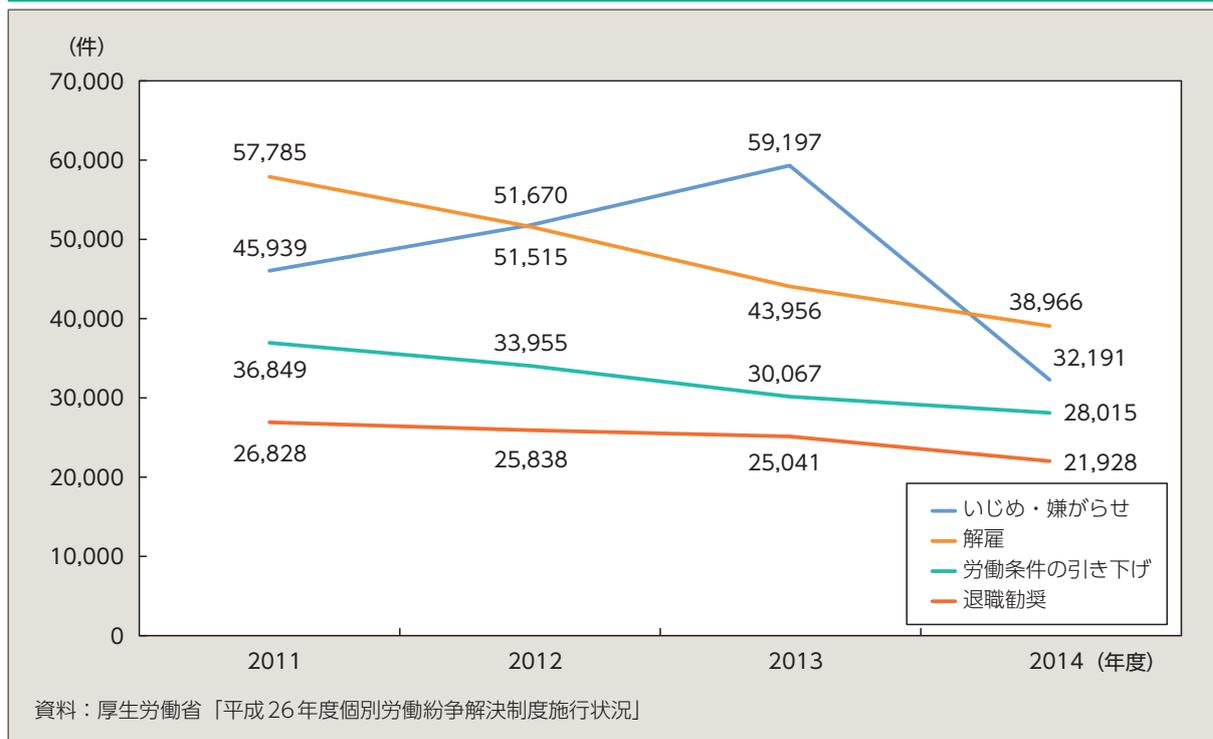
## 6 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

近年、都道府県労働局や労働基準監督署等に設けた総合労働相談コーナーに寄せられた職場のいじめ・嫌がらせに関する相談が増加を続ける（図表3-4-1）等、職場のパワーハラスメント（以下、「パワハラ」という。）は社会問題として顕在化している。

職場のパワハラは労働者の尊厳や人格を傷つけ、職場環境を悪化させるものであり、こうした行為はなくしていかなければならない。

厚生労働省では、上記の総合労働相談コーナーで相談に対応し、情報提供を行うほか、都道府県労働局長による助言・指導や紛争調整委員会によるあっせんを行っている。（P347参照）

図表3-4-1 民事上の個別労働紛争の相談内容の件数の推移



## (1) パワハラの定義・行為類型

こうした各職場でのパワハラの判断の助けになるよう、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」（2011（平成23）年度）において、「職場のパワーハラスメント」の定義として、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」とするよう提案するとともに、パワハラに当たりうる行為類型（**図表3-4-2**）を整理した。パワハラは企業によっても何がパワハラかの判断が異なったり具体的な状況や態様で判断が左右されるため、こうした具体例を活用し、各職場で何がパワハラか認識をそろえ、解決することが望ましい。

図表3-4-2 パワハラの行為類型とその具体例

行為類型	具体例
1. 身体的な攻撃	暴行・傷害
2. 精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
3. 人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
4. 過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
5. 過小な要求	業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
6. 個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

## (2) 各職場でのパワハラの予防・解決を支援する取組み

パワハラの予防・解決を支援するため、厚生労働省の啓発用サイト「あかるい職場応援団」\*<sup>11</sup>において、労働者が困ったときの相談機関一覧や、どのような場合がパワハラに当たるかなどを解説した動画、裁判事例、職場での研修に使える資料、様々な企業で実際に行われているパワハラ対策などを掲載している。

さらに、2014（平成26）年度には、20企業で実際にパワハラ対策のモデルメニューを実施してもらい、これを基に「パワハラ対策導入マニュアル」を策定した。今後、「あかるい職場応援団」等で周知するとともに、全国47都道府県で人事担当者等を対象として行っているセミナーで、当該マニュアルを用いた企業の対策づくりを支援する等、普及を図ることとしている。

## 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、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う制度である。

2013（平成25）年度の労災保険給付の新規受給者数は60万2,927人であり、前年度に比べ3,959人の減少（0.7%減）となっている。そのうち業務災害による受給者が53万

\* 11 啓発用サイト「あかるい職場応援団」 <http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

4,049人、通勤災害による受給者が6万8,878人となっている。

## (2) 脳・心臓疾患と精神障害の労災認定

脳・心臓疾患と精神障害の労災請求件数と支給決定件数は高水準で推移しており、特に精神障害の労災請求件数は、2014（平成26）年度に1,456件と過去最多となっている。

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3-4-3](#)）。

図表3-4-3 脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況（2010（平成22）～2014（平成26）年度）

		2010（平成22） 年度	2011（平成23） 年度	2012（平成24） 年度	2013（平成25） 年度	2014（平成26） 年度
脳・心臓疾患	請求件数	802	898	842	784	763 (92)
	支給決定件数	285	310	338	306	277 (15)
精神障害	請求件数	1,181	1,272	1,257	1,409	1,456 (551)
	支給決定件数	308	325	475	436	497 (150)

資料：厚生労働省労働基準局調べ。

- (注) 1. 脳・心臓疾患とは、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。  
 4. ( ) 内は女性の件数で内数である。

## (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<sup>\*12</sup>。

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。

\* 12 「特別遺族給付金」に関する大切なお知らせ（厚生労働省ホームページ）  
<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/sekimen/izoku/dl/231011.pdf>

図表 3-4-4 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

		2009 (平成 21) 年度	2010 (平成 22) 年度	2011 (平成 23) 年度	2012 (平成 24) 年度	2013 (平成 25) 年度
肺がん	請求件数	540	509	480	495	420
	支給決定件数	480	424	400	402	382
中皮腫	請求件数	571	552	579	587	593
	支給決定件数	536	498	544	522	528
良性石綿胸水	請求件数	29	37	28	41	40
	支給決定件数	24	37	42	45	44
びまん性胸膜肥厚	請求件数	34	44	57	48	62
	支給決定件数	31	35	51	39	53
計	請求件数	1,174	1,142	1,144	1,171	1,115
	支給決定件数	1,071	994	1,037	1,008	1,007

		2009 (平成 21) 年度	2010 (平成 22) 年度	2011 (平成 23) 年度	2012 (平成 24) 年度	2013 (平成 25) 年度
石綿肺	支給決定件数	-	-	68	75	77

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、石綿肺又はじん肺として労災請求されたもののうち、石綿肺として労災認定されたものを抽出し、集計している。

図表 3-4-5 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

	2009 (平成 21) 年度	2010 (平成 22) 年度	2011 (平成 23) 年度	2012 (平成 24) 年度	2013 (平成 25) 年度
請求件数	96	54	140	178	40
支給決定件数	109	42	39	167	24

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、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傾向にある。

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<sup>\*13</sup>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（2014（平成26）年4月～2015（平成27）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1,033,047件、民事上の個別労働紛争に係る相談件数が238,806件、都道府県労働局長による助言・指導の申出件数が9,471件、紛争調整委員会によるあっせんの申請件数が5,010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 雇用労働相談センターの設置・運営

新規開業直後の企業や海外からの進出企業等が、日本の雇用ルールを的確に理解して、個別労働関係紛争を生じることなく、円滑に事業展開できるよう、また、長時間労働の抑制や雇用の安定等を図り、これらの企業の労働者が意欲と能力を発揮できるよう、国家戦

\*13 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/>

略特別区域（以下「国家戦略特区」という。）内に「雇用労働相談センター」を設置・運営している。2014（平成26）年度は福岡市、関西圏（京都府、大阪府及び兵庫県）及び東京圏（千葉県成田市、東京都千代田区、中央区、港区、新宿区、文京区、江東区、品川区、大田区及び渋谷区並びに神奈川県）の3つの国家戦略特区に雇用労働相談センターを設置した。

## 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り、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、同原発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。

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」（大臣指針）に基づき、全ての緊急作業従事者（約2万人）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、引き続き緊急作業従事者の長期的な健康管理に努めている。また、2014（平成26）年12月より、最新の知見を踏まえた長期的な健康管理のあり方、100ミリシーベルトを超えた者の次期線量管理期間（平成28年4月～平成33年3月）における線量管理の方法等について検討を行うため、専門家検討会を開催し、2015（平成27）年5月に報告書を取りまとめた。この報告書を受け、2015年秋までに電離放射線障害防止規則及び大臣指針を改正する予定である。

さらに、同原発の緊急作業従事者の放射線による健康影響を調査するため、2014年度より、公益財団法人放射線影響研究所に補助金を交付することにより、疫学研究を実施している。2014年度は福島県在住の約2,000人を対象とした先行研究を実施しているが、2015年度からは緊急作業従事者全員を対象として本格実施する予定である。

また2014年度に、東京電力福島第一・福島第二原子力発電所において死亡災害が相次いで発生したことを受けて、2015年1月に東京電力に対し労働災害防止対策の徹底を指導し、同年2月には厚生労働副大臣が東京電力福島第一原発を視察し、東京電力の対応状況について確認を行った。

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、職場の安全管理、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、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。

その後、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を受けて、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、同年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、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、電離放射線障害防止規則の一部改正を同年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し、2013年12月から、環境省が発注する工事を対象として暫定的に制度が発足した。2014（平成26）年4月から地方自治体等発注の業務まで対象を拡大した上で、同年12月から本格的に制度を稼働し、2015（平成27）年4月に除染作業員等の被ばく線量分布図等について公表した。なお、厚生労働省は、同制度で使用される電算システムの構築経費について補助金を交付する等の支援を行った。

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・復興に伴い、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、福島県の3県において、安全衛生専門家による工事現場の巡回指導及び安全衛生教育支援等を引き続き実施している。

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、工事の進捗に合わ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。2015（平成27）年3月末現在、加入労働者は約639万5千人であり、2014（平成26）年度の退職金支給件数は約32万件、退職金支給金額は約4,023億円となっている。

### 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。

2015（平成27）年3月末現在、財形貯蓄契約件数は約845万件、貯蓄残高は約16兆1千億円、財形融資貸付件数は約11万件、貸付残高は約1兆円となっている。

## 第7節 安定した労使関係の形成など

### 1 2014年度の労使関係

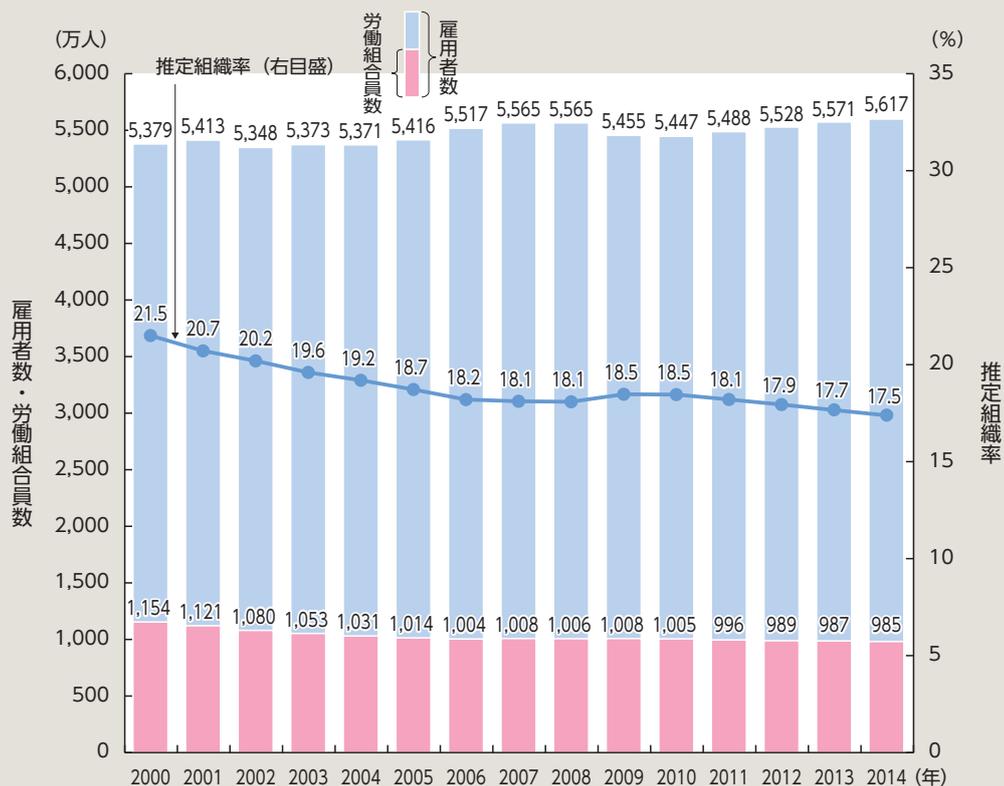
#### (1) 我が国の労働組合

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。

2014（平成26）年6月現在、我が国の労働組合員数は984万9千人（前年987万5千人）で2万6千人減少した（[図表3-7-1](#)）。

また、パートタイム労働者の労働組合員数は97万人で（前年91万4千人）、5万6千人増加し、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」が盛り込まれており、前年に引き続き、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。2014（平成26）年12月16日、同会議において、「企業収益の拡大から賃金の上昇、消費の拡大という好循環を継続的なものとし、デフレ脱却を確実なものとするためには、企業収益の拡大を来年春の賃上げや設備投資に結びつけていく必要がある。このため、政府の環境整備の取組みの下、経済界は、賃金の引上げに向けた最大限の努力を怠るとともに、取引企業の仕入れ価格の上昇等を踏まえた価格転嫁や支援・協力について総合的に取り組むものとする」ことなどについて一致協力して取り組むとの認識に至った。

日本労働組合総連合会（連合）は2014年12月2日の中央委員会で、「賃金の引き上げについては、定期昇給・賃金カーブ維持相当分の確保を前提とし、過年度の消費者物価上昇分や企業収益の適正な分配の観点、経済の好循環を実現していく社会的役割と責任を踏まえ、すべての構成組織が取組みを推進していくことを重視し2%以上の要求を掲げ獲得

をめざし、取組みを進めていく（定期昇給相当額と賃上げ額を加えた要求は4%以上とする）」等とする「2015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、2015（平成27）年1月20日、「賃金等の労働条件は、自社の支払能力に基づき決定することが原則である。支払能力を担保していくため、生産性の向上に裏打ちされた付加価値の増加が不可欠である。」としつつ、「経済の好循環の2巡目を回していくために求められることは、収益が拡大している企業のより積極的な対応である。具体的には、自社のさらなる発展に向けて、設備投資や研究開発投資、雇用の拡大などとあわせて、賃金の引き上げを前向きに検討することが強く期待される。」等とする「2015年版経営労働政策委員会報告」を決定した。

2015年3月18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。

月例賃金は一人あたりの平均で、引き上げ額も引き上げ率も前年を上回り、中小組合を含め、定期昇給相当分を除いた賃上げ額も増加した。

また、非正規雇用労働者についても、時給、月給いずれも前年を上回る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、2014（平成26）年が371件であり、同年の平均処理日数は375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、2014年が60件であり、同年の平均処理日数は468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2014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、367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、358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

