

第2章 働き方改革の推進などを通じた労働環境の整備など

第1節 非正規雇用労働者の待遇改善、長時間労働の是正等

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、2017（平成29）年には2,036万人と、雇用者の約4割を占める状況にある。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14.3%（2017年）存在し、特に25～34歳の若年層で22.4%（2017年）と高くなっている。非正規雇用労働者は、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、雇用の安定や待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 正社員転換・待遇改善の推進

正社員を希望する方の正社員転換や非正規雇用を選択する方の待遇改善を推進するため、「正社員転換・待遇改善実現プラン」（平成28年1月正社員転換・待遇改善実現本部決定）や「地域プラン」（2016（平成28）年3月までに都道府県労働局本部にて決定）に基づき、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を強力に推進している。これらの施策のうちの1つであるキャリアアップ助成金は、非正規雇用労働者の正社員化、処遇改善の取組みを図る事業主に対して助成を行っており、2018（平成30）年4月からは、非正規雇用労働者と正規雇用労働者の賃金規定や諸手当制度の共通化を図った際に、その人数等に応じて助成額を加算するなどの拡充を行っている。

また、どの働き方を選択してもしっかりと処遇を受けられるようにし、人々が自分のライフスタイルに合わせて多様な働き方を自由に選べるようにすべく、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保に取り組むことが重要である。このため、2016年12月に「同一労働同一賃金ガイドライン案」が公表された。これは、いわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないかが示されたものである。

さらに、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）や「同一労働同一賃金に関する法整備について」（平成29年6月16日労働政策審議会建議）等を踏まえ、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、③行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の

整備等を内容とする「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」を2018年4月6日に第196回国会に提出し、同国会において成立し、2018年7月6日に公布された。「同一労働同一賃金ガイドライン案」についても、労働政策審議会での議論を経て、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇差の禁止に関する指針」（平成30年厚生労働省告示第430号）として、2018年12月28日に告示された。

加えて、企業における非正規雇用労働者の待遇改善等を支援するため、2018年度より全都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、労務管理の専門家による個別相談援助や電話相談等を実施している。

フリーターなどの就職支援のため、「わかものハローワーク」（2018年4月1日現在28か所）等を拠点に、担当者制による個別支援、正社員就職に向けたセミナーやグループワーク等各種支援、就職後の定着支援を実施しており、2017（平成29）年度は約28.9万人が就職した。

また、ニート、フリーターなどの職業経験、技能、知識の不足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行雇用する事業主に対して助成措置（トライアル雇用助成金）を講じている。

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ハロートレーニング（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、おおむね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2か月から6か月の求職者支援訓練を実施している。また、2017年度より、非正規雇用労働者等を対象として、国家資格の取得等を目指す長期の訓練コースを拡充し、高い可能性で正社員就職に導くことができる訓練を推進している。

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。さらに、雇用保険の被保険者等が自ら費用を負担して一定の教育訓練を受けた場合に、その費用の一部を支給する教育訓練給付制度について、労働者の中長期的なキャリア形成を図るため、雇用保険法等の一部を改正する法律（平成29年法律第14号）により、2018年1月から専門実践教育訓練給付の給付率の引上げ等を行った。

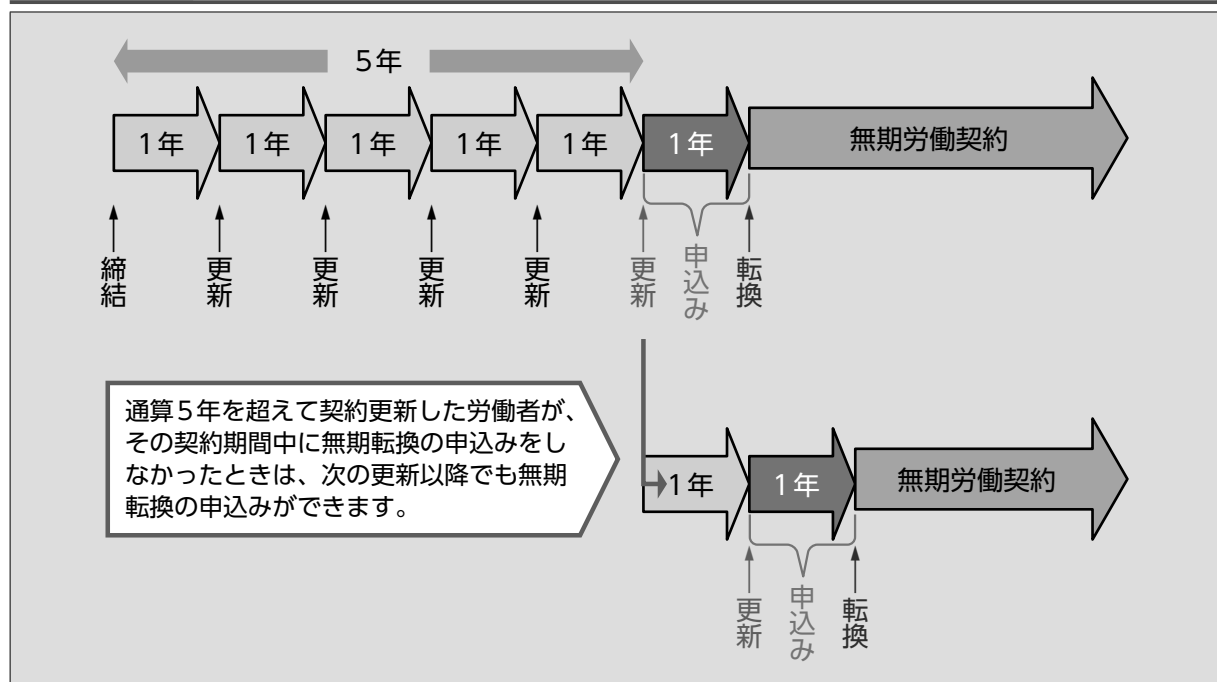
2 有期労働契約に関するルール

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1,560万人（2017（平成29）年平均）となっている。有期労働契約の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（以下、「無期転換ルール」という。）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、2017年度は、9月、10月に「無期転換ルール取組促進キャンペーン」を行うなど、労使双方に対して集中的な周知啓発を行ったほか、相談へ適切に対応するために、都道府県労働局へ「無期転換ルール特別相談窓口」を設置した。また、2018（平成30）年2月に全国統一の電話番号である「無期転換ルール緊急相談ダイヤル」を設置し、相談窓口の明確化を図った。2018年度は、多くの有期契約労働者に無期転換申込権が発生していることから、引き続き制度の円滑な導入を図られるよう、周知啓発を徹底するとともに、適切な相談対応を行っていく。

図表 2-1-1 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（平成26）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（平成27）年4月1日施行）において、それぞれ無期転換ルールの特例が設けられている。

*1 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。

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

パートタイム労働者は、2017（平成29）年には1,607万人^{*2}と雇用者の3割を占め、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存在している。一方で、パートタイム労働者の待遇がその働きや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差を解消し、働き・貢献に見合った公正な待遇をより一層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」^{*3}（平成5年法律第76号）に基づく是正指導等により、同法の着実な履行確保を図っている。

また、専門家による相談や援助、事業主に対する職務分析や職務評価の導入支援及び助成金の活用などにより、パートタイム労働者と正社員との均等・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。

さらに、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事業主として発信する「パート労働者活躍企業宣言」の活用、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の実現等に積極的に取り組む事業主を対象とした「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」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^{*4}」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取組みを支援している。

4 労働者派遣制度、職業紹介等に関する制度の見直し

労働者派遣制度については、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改正労働者派遣法が2015（平成27）年9月30日に施行されており、2018（平成30）年9月末で改正労働者派遣法の施行から3年が経過する。

これに伴い、新たな派遣期間制限である派遣先事業所単位の期間制限及び派遣労働者個人単位の期間制限が2018年9月30日以降に順次到来するため、派遣労働者の雇用が不安定とならないようにするための雇用安定措置の確実な履行等が必要となる。

また、改正前から届出により特定労働者派遣事業を行っていた事業主は、2018年9月30日以降、原則として、労働者派遣事業を行うことができなくなることから、同日以降も引き続き労働者派遣事業を行うことを希望する事業主については、許可制への円滑な移行が必要となる。

改正労働者派遣法が施行から3年を迎えるに当たっては、こうした事項に留意しつつ、労働者派遣制度が法違反なく適正に運営されることが必要であるため、2018年度は、派遣元事業主、派遣先及び派遣労働者に対して、パンフレットや説明会、厚生労働省ホームページ等による周知をより一層強化する。

*2 総務省「労働力調査（基本集計）」（年平均）非農林業の雇用者（休業者を除く。）のうち、月末1週間の就業時間35時間未満の者。

*3 「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、<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046152.html>を参照。

*4 「パート労働ポータルサイト」については、<https://part-tanjakan.mhlw.go.jp/>を参照。

また、職業紹介等に関する制度については、社会経済の変化に伴い、職業紹介事業や募集情報等提供事業等、求職者や求人者が利用する事業の多様化が進む中、求職者等が不利益を被るなどの不適切な事案に対して的確に対応していくことはもとより、求職と求人により適切かつ円滑なマッチングを進めていくことが求められている。このため、2017（平成29）年3月に成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律案」により職業安定法が改正され、同法に基づく省令及び指針等の改正と併せ、労働条件明示義務に関する制度等の改正が行われた（一部未施行）。

5 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた基本的方向

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（平成19年12月18日仕事と生活の調和推進官民トップ会議策定・平成22年6月29日一部改正）及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（平成19年12月18日仕事と生活の調和推進官民トップ会議策定・平成28年3月7日一部改正）^{*5}に基づき、厚生労働省は、フリーター等を対象とした正社員就職支援、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。

6 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1,700時間台半ば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15.0%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、仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためにも、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、長時間労働の是正については、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）、「時間外労働の上限規制等について」（平成29年6月5日労働政策審議会建議）等を踏まえ、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」を2018（平成30）年4月6日に第196回国会に提出し、同国会において成立し、2018年7月6日に公布された。この法律では、労働基準法を改正し、週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を原則として、月45時間、かつ、年360時間とし、違反には以下の特例の場合を除いて罰則を科す。特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることができない時間外労働時間を年720時間とする。かつ、年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることをできない上限を設けている。

この上限について、①2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで、80時間以内を満たさなければならないとする。②単月では、休日労働を含んで100時間未満を満たさなければならないとする。③加えて、時間外労働の限度の原則は、月45時間、かつ、年360時間であることに鑑み、これを上回る特例

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

の適用は、年半分を上回らないよう、年6回を上限とする。

さらに、労使が上限値までの協定締結を回避する努力が求められる点で合意したことにかんがみ、さらに可能な限り労働時間の延長を短くするため、労働基準法に根拠規定を設け、新たな指針を定めている。

また、法律には、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、②一定日数の年次有給休暇の確実な取得、③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、④高度プロフェッショナル制度の創設等の内容も盛り込まれている。

7 過重労働解消に向けた取組みの促進

厚生労働省では、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、省内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、2016（平成28）年12月26日に、違法な長時間労働の是正に向けた取組みの強化やメンタルヘルス対策及びパワーハラスメント防止対策のための取組みの強化などを内容とする「『過労死等ゼロ』緊急対策」を決定し、2017（平成29）年1月から順次実施している。

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などの、労働時間等の設定の改善^{*6}に向けた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
- ・時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業等に対する「時間外労働等改善助成金」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」等による個々の企業に対する支援の実施
- ・企業における取組み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月の年次有給休暇取得促進期間に加え、連続休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークに周知・啓発を実施
- ・地域のイベント等に合わせた計画的な年次有給休暇の取得等を企業、住民等に働きかけ、地域の休暇取得促進の気運を醸成する「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備」を実施

などの取組みを行っている。

過労死等の防止のための対策については、「過労死等防止対策推進法」（平成26年法律第100号）に基づき平成27年7月策定した「過労死等の防止のための対策に関する大綱」を平成30年7月に変更し、労働行政機関等が重点的に取り組む対策や数値目標を新たに項立てする等の充実を図っており、当該大綱に基づき、労働行政機関等における対策、調査研究、啓発、相談体制の整備、民間団体の活動に対する支援等の対策に取り組んでいる。

^{*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。

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、労働時間管理適正化指導員が、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。

また、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」において、自動車の運転業務についても罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の5年後に、年960時間以内の規制を適用することとし、かつ、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けている。5年後の施行に向けて、関係省庁とも連携して環境整備を行うこととしており、2017（平成29）年6月に設置した「自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」において、ITの活用等による生産性の向上、多様な人材の確保・育成等の長時間労働を是正するための環境を整備するための関連制度の見直しや支援措置について検討を行い、2017年8月に「直ちに取る施策」を取りまとめ、2018（平成30）年5月には「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」を策定・公表した。さらに、荷主、事業者、学識経験者等からなる協議会では、2016（平成28）・2017年度の2年に渡りトラック運転手の労働時間の短縮のための実証実験を実施し、その結果を踏まえ2018年11月に「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」を策定した。

9 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。

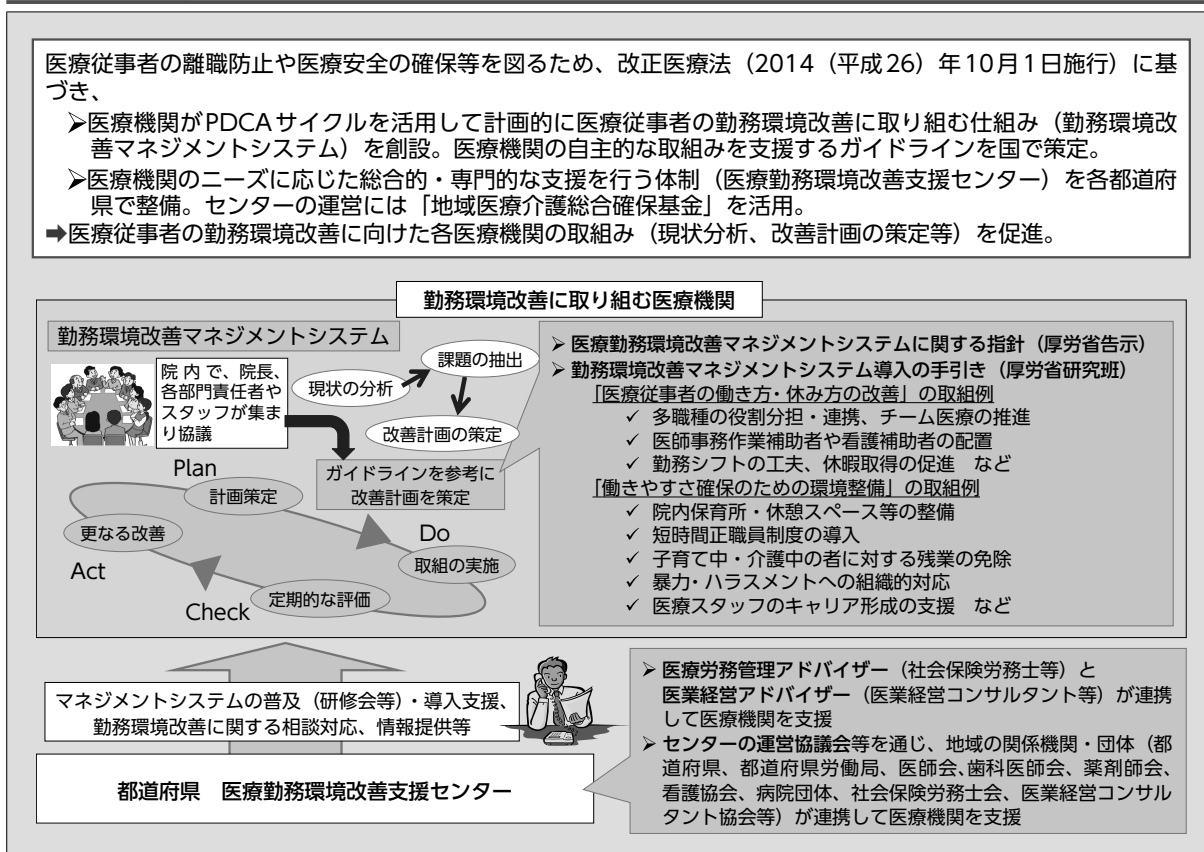
このような中で、2014（平成26）年10月の改正医療法の施行により、各医療機関はPDCAサイクルを活用して計画的に医療従事者の勤務環境の改善に取り組む仕組み（医療勤務環境改善マネジメントシステム）を導入すること、各都道府県は医療従事者の勤務環境の改善を促進するための拠点としての機能（医療勤務環境改善支援センター）を確保すること等とされ、2017（平成29）年3月までに全ての都道府県において医療勤務環境改善支援センターが設置された。

また、同法の規定に基づき、「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

(改訂版)」(2015(平成27)年3月厚生労働省「医療分野の『雇用の質』向上マネジメントシステムに基づく医療機関の取組みに対する支援の充実を図るための調査・研究委員会」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促進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運営等の取組みが進められている^{*7}。

図表 2-1-2 医療従事者の勤務環境改善について



また、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）において、医師については、医療界の参加の下で検討の場を設け、2年後を目途に規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとされたことに伴い、2017年8月より「医師の働き方改革に関する検討会」を開催し、時間外労働規制の具体的な在り方、労働時間短縮策等について、2018（平成30）年度末を目途に最終報告をとりまとめるべく検討を進めており、同検討会では2018年2月27日に、「中間的な論点整理」及び医師の勤務実態の改善のため、個々の医療機関がすぐに取り組むべき事項等を示した「医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組」をとりまとめた。

*7 医療従事者の勤務環境改善については、ウェブサイト「いきいき働く医療機関サポートWeb」（いきサポ）で詳細を紹介している。
<http://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/>

10 治療と職業生活の両立支援の推進

病気の治療を行いながら仕事をしている労働者は、労働人口の3人に1人と多数を占める。また、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。）に基づく一般健康診断における有所見率は5割を超え、年々増加を続けている。労働力の高齢化が進む中で、職場において、病気を抱えた労働者の治療と仕事の両立への対応が必要となる場面は更に増えることが予想される。

このため、2016（平成28）年2月に、事業場が、がん、脳卒中などの疾病を抱える労働者に対して、適切な就業上の措置や治療に対する配慮を行い、治療と職業生活が両立できるようにするため、事業場における取組みなどをまとめた「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を作成しており、その普及や企業等に対する各種支援を行っている。

また、2017（平成29）年3月に決定された「働き方改革実行計画」に基づき、主治医、会社・産業医と、患者に寄り添う両立支援コーディネーターによる治療と仕事の両立に向けたトライアングル型のサポート体制の構築などを推進することとしており、両立支援コーディネーターの育成・配置や、主治医、会社、産業医が効果的に連携するためのマニュアルなどの作成・普及などに取り組んでいる。さらに、使用者団体、労働組合、都道府県医師会、都道府県衛生主管部局、地域の中核の医療機関、都道府県産業保健総合支援センター、労災病院などで構成される「地域両立支援推進チーム」を各都道府県労働局に設置し、地域の実情に応じた両立支援の促進に取り組んでいる。

加えて、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った。

11 柔軟な働き方がしやすい環境整備

(1) 雇用型テレワークの普及促進

企業等に雇用される労働者が行う、いわゆる雇用型テレワークについては、2018（平成30）年2月、長時間労働を招かないよう、労働時間管理の仕方を整理する等の観点から「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」として、対象が在宅勤務に限定されていた従来のガイドラインを改定し、周知を図っている。そのほか、テレワーク相談センターや国家戦略特別区域制度に基づいて設立した東京テレワーク推進センターを通じた相談対応、企業等に対する労務管理に関する専門家の派遣、事業主・労働者等を対象としたセミナーの開催、テレワークに先進的に取り組む企業等に対する表彰の実施、テレワーク導入経費に係る支援、企業によるテレワーク宣言を通じての取組みの紹介等により適正な労働条件下における良質なテレワークの普及を図っている。

(2) 自営型テレワークの就業環境整備

請負等により自宅等で働く、いわゆる自営型テレワークについては、2018（平成30）年2月、クラウドソーシングの普及に伴うトラブルなどの実態を把握した上で、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」として、従来のガイドラインを改定し、

周知徹底を図っている。そのほか、自営型テレ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」による情報提供や自営型テレワーカー、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。

(3) 副業・兼業の促進

副業・兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効であり、2018（平成30）年1月に策定された「副業・兼業の促進に関するガイドライン」、改定版モデル就業規則について、業種や職種によって仕事の内容や収入等に様々な実情があることを踏まえつつ、周知を行っている。

また、労働時間管理の在り方や労災補償の在り方等について、労働者の健康確保や企業の予見可能性にも配慮しつつ、検討を進めている。

12 多様な正社員等の普及促進

「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）を受けて、職務、勤務地、労働時間に着目した「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月から開催した「「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会」において取りまとめられた、多様な正社員の「雇用管理上の留意事項」について、周知を行った。また、導入を促進するための取組みとして、周知徹底（シンポジウムやセミナーの開催）、導入支援（モデル就業規則の作成等）、相談支援（コンサルティング）を実施した。

また、多様な正社員の一類型である短時間正社員は、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、パート労働ポータルサイトでの周知、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み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。

併せて、キャリアアップ助成金において、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、対象労働者を転換した企業に対し、助成額の加算を行い、一層の制度普及の促進を図ることとしている。

第2節 人材確保対策の推進や労働生産性の向上等による労働環境の整備

1 労働生産性向上のための雇用関係助成金の見直し

(1) 雇用関係助成金の整理統合

雇用保険二事業に係る保険料を原資として事業主に支給される雇用関係助成金について、事業主が行う雇用安定や能力開発を支援、促進するものとなるよう、政策的に類似のものを統合するとともに、利用率が低いものを廃止するなどした。

(2) 労働関係助成金における生産性要件の設定等

雇用環境の改善や、職業能力開発の向上等に取り組む企業を支援するための労働関係助成金に設けられた生産性要件について、生産性向上の取組結果を重視した助成となるよう一部の助成金で見直しを行った。また、生産性要件を設定している多くの助成金について、その要件の判定に当たっては、金融機関と連携し、「事業性評価」の結果も参考とすることとしている。労働生産性が向上することで、更に企業が働く方の処遇の改善や人材育成への投資を図ることが期待される。

なお、経済上の理由により事業を縮小等せざるを得ない企業への助成金や、就職が困難な方々の就労支援のための助成金等の一部の助成金については、生産性要件の対象外としている。

2 労働移動支援施策の推進

(1) 労働移動支援助成金を活用した企業の再就職支援の実施

「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）において、雇用吸収力・付加価値の高い産業への転職・再就職を支援することは、国全体の労働参加率や生産性の向上につながることから、転職・再就職者の採用機会を広げる方策に取り組むこととしている。

2017（平成29）年度は、事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者等を早期に雇い入れた事業主に対して助成する「労働移動支援助成金早期雇入れ支援コース」等において、成長企業が転職者を受け入れて行う能力開発や賃金アップに対する助成を拡充するとともに、中途採用者の雇用管理制度を整備した上でその採用を拡大させた成長企業への新たな助成として「労働移動支援助成金中途採用拡大コース」を実施した。

また、2018（平成30）年度は、「労働移動支援助成金中途採用拡大コース」について、生産性向上を図った企業への助成を拡充し、成長企業への労働移動の更なる促進に取り組んだ。

3 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

全国的な雇用情勢の改善や景気の好転に伴い、雇用創出の中核的な担い手である中小企業等では採用意欲がありながら人材が確保できない等の雇用管理上の課題を抱えており、人材不足が顕著となっている。この解消のためには、現在就業している従業員の職場定着を高めるなど、雇用管理改善の取組みを通じた、「魅力ある職場づくり」を推進する必要がある。

このため、事業主が就業規則や労働協約の変更による雇用管理制度の導入を通じて従業員の離職率を低下させた場合や、事業主が生産性向上に資する人事評価制度等を整備して生産性の向上、賃金アップ及び離職率低下を実現した場合等について労働関係助成金により支援している。

なお、こうした助成は、2018（平成30）年度から、雇用管理改善に資する助成金を整理統合して、「人材確保等支援助成金」として実施している。

また、2016（平成28）年度から「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」を実施している。労働生産性の向上と雇用確保・雇用環境の改善を両立させる取組みについて応

募・収集された事例に対して、広く産業界の意見を踏まえながら審査等を行い、特に優良な取組みについては、厚生労働大臣表彰を行うとともに、ポータルサイトによる周知等を図ることにより、企業の生産性向上と雇用管理改善の両立を促進している。

建設業に関しては、2016年度からの5か年計画である「第九次建設雇用改善計画」を策定している。若者が展望をもって安心して生き活きと働ける魅力ある職場づくりを推し進めることを課題とし、若年技能労働者等の確保・育成、魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備、職業能力開発の促進、技能継承を最重点事項として、施策を推進している。

4 最低賃金・賃金の引上げ等の支援の強化

厚生労働省では、最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上支援として、以下の支援策^{*8}を講じている。

- ①事業場内で最も低い時間給の労働者の賃金を一定額以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資などを行った中小企業・小規模事業者に対し、その設備投資などに要した費用の一部を助成。

【好事例：飲食業】

レジ作業や集計業務及び顧客情報を確認する時間を短縮するため、多機能付きレジスターを導入するとともに従業員のIT研修を実施することにより、業務効率化を図り、従業員の賃上げを行った。

- ②傘下企業の労働時間短縮や賃上げに向けて生産性向上に資する取組みを行った中小企業団体に対し、その取組みに要した費用の一部を助成。
- ③労務相談や経営管理に関する相談にワンストップで対応する「働き方改革推進支援センター」を設置し、無料相談や専門家派遣を実施。
- ④非正規雇用で働く方の処遇改善を行った場合に助成。
- ⑤生産性向上に資する人事評価制度と賃金制度を整備し、生産性向上、賃金アップ及び離職率低下を実現した場合に助成。
- ⑥生産性向上に資する設備等を導入し、雇用管理改善（賃金アップ等）と生産性向上を実現した場合に助成。
- ⑦最低賃金引上げの影響が大きい業種の収益力向上等を目的として、最低賃金制度や最低賃金引上げに向けた各種助成金の紹介、経営に関する専門家による無料個別相談等を行う「稼ぐ力」応援チームセミナーを全国で実施。

5 成長分野などでの人材育成の推進

(1) 成長分野・ものづくり分野での離職者訓練や在職者訓練の推進

離職者を対象としたハロートレーニング（公的職業訓練）として、①（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構と都道府県の運営する公共職業能力開発施設を実施主体として、主に雇用保険受給者を対象に職業に必要な知識や技能を習得させることによって再就職を容易にするための「公共職業訓練」のほか、②民間教育訓練機関を実施主体として、雇用保険を受給できない求職者の早期就職を支援するため、厚生労働大臣が認定する「求職者

^{*8} 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/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/index.html

支援訓練」を実施している。介護、情報通信、環境・エネルギー分野など今後成長が見込まれる分野を中心に、専修学校、大学・大学院、企業や特定非営利活動法人を含む民間教育訓練機関を積極的に活用し、多様な人材ニーズに応じた訓練機会を提供するとともに、公共職業能力開発施設では、主にものづくり分野における公共職業訓練を実施している。また、公共職業能力開発施設において、在職中の労働者を対象に、技術革新、産業構造の変化などに対応する高度な技能や知識を習得させるための在職者訓練を実施している。

2017（平成29）年度においては、離職者訓練については、公共職業訓練で約11.2万人、求職者支援訓練で約2.7万人に対して訓練を実施したところである（2018（平成30）年3月末時点）。2018年度は、公共職業訓練で約17.6万人、求職者支援訓練で約3.6万人が訓練を受講できるように措置している。

なお、2016（平成28）年11月に公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズを公募により「ハロートレーニング ～急がば学べ～」に決定し、2017年10月にハロートレーニングのロゴマークを決定した。決定した愛称・キャッチフレーズ等の定着や、制度の更なる活用の促進に取り組むこととしている。

図表 2-2-1 ハロートレーニング（公共職業訓練・求職者支援訓練）について

公共職業訓練 （離職者向け）	(1) 対象：ハローワークの求職者 主に雇用保険受給者 (2) 訓練期間：概ね3月～2年 (3) 実施機関 ○国（ポリテクセンター） 主にものづくり分野の高度な訓練を実施（金属加工科、住環境計画科等） ○都道府県（職業能力開発校） 地域の実情に応じた多様な訓練を実施（木工科、自動車整備科等） ○民間教育訓練機関等（都道府県からの委託） 事務系、介護系、情報系等モデルカリキュラムなどによる簡易な訓練を実施
求職者支援訓練	(1) 対象：ハローワークの求職者 主に雇用保険を受給できない方 (2) 訓練期間：2～6か月 (3) 実施機関 ○民間教育訓練機関等（訓練コースごとに厚生労働大臣が認定） 主な訓練コース ・介護系（介護福祉サービス科等） ・情報系（Webクリエイター養成科等） ・医療事務系（医療・調剤事務科等）等

(2) ものづくり立国の推進

1 熟練技能者を活用した技能継承、技能尊重気運の醸成等

若者のものづくり離れ・技能離れが見られる中、業界団体等を活用した技能継承に取り組んできたところであるが、2013（平成25）年度から若年技能者人材育成支援等事業を創設し、若年技能者が技能を向上させる、あるいは、若者が進んで技能者を目指す環境の整備等に取り組んでいる。

若年技能者人材育成支援等事業においては、ものづくりに関して優れた技能・経験を有する「ものづくりマイスター」*9が企業、業界団体、教育訓練機関において、若年技能者

*9 「ものづくりマイスター」を紹介したホームページ <https://www.monozukuri-meister.javada.or.jp/mm/mm/contents/home/>

への実技指導を行い、効果的な技能向上及び後継者の育成を行っている。

また、技能者を活用した技能習得機会の提供等を行うとともに、地域における技能尊重気運の醸成を図るため、地域関係者の創意工夫による取組みを推進している。

さらに、2015（平成27）年度から、各中小企業・学校等の実技指導ニーズに応じた「ものづくりマイスター」のより広域的な活動を促すとともに、ものづくりに適性のあるフリーター等の若者向け実技指導方法等の開発・活用を進めるなど、若年技能者の人材育成の取組みを一層強化している。

図表 2-2-2 ものづくりマイスターの企業派遣による実技指導の具体事例

製造系職種の実技指導	建設系職種の実技指導
実施職種：電子機器組立て 実施期間：2016年1月22日～2月1日のうち4日間 実施場所：桐山電気株式会社（長野県） 指導対象：4名 〈実技指導テーマ〉 ・電子機器組立てに重要な、はんだ技能のフォローアップ。 〈指導内容〉 ・はんだとフラックス、温度関係の座学 ・はんだ付けの原理について座学 ・クリンチ実装、端子部品のはんだ付け 〈指導を終えたマイスターの感想〉 ・指導法については、経験が重要。受講者により分からないところが違うので試行錯誤を繰り返すことで自分自身を高め、指導者として信頼されるようになっていくと思う。 〈受入担当者の感想〉 ・社内教育という、緊張感がなくなる。ものづくりマイスターに来ていただいて緊張感があり画期的な教育ができたと思います。 〈受講者の感想〉 ・一人一人が作業をしているところを見ながら適切に指導してくれた。ものづくりマイスターの指導により技能や技術を教わって力がつき、より仕事ができるというのは、会社への貢献でもあり自分の幸せでもあります。	実施職種：建築大工 実施期間：2015年6月17日～11月18日のうち20日間 実施場所：本田建築（熊本県） 指導対象：10名 〈実技指導テーマ〉 ・若い人たちの技能の底上げ 〈指導内容〉 ・勾配、三角関数、振れ隅木の計算 ・平面図、側面図、展開図の作成 ・木ごしらえ 〈指導を終えたマイスターの感想〉 ・受講者の能力を見極め、順序よく説明する場合と途中をとばしながらもどんどん上に進める場合もあるということを知った。自分自身も勉強になった。 〈受入担当者の感想〉 ・言葉で表現できないことを数値化してくれ、短時間で理解できるように合理的に教えてくれました。これからマイスターを受け入れようとする会社は、受講する体制と環境を整備する必要があります。 〈受講者の感想〉 ・今まであいまいに理解していたところを、きちんと数字と言葉で、途中の計算まで出し惜しみすることなく丁寧に教えてくれた。



「厚生労働省ものづくりマイスター」シンボルマーク（2014年2月決定）

2 各種技能競技大会等の推進^{*10}

技能者に技能向上の目標を与えることにより、効果的な技能習得意欲の向上、ものづくり分野の裾野の拡大や技能者の社会的評価の向上を図るとともに、若年者を始めとした国民各層に技能の素晴らしさ、重要性をより深く浸透させることにより技能尊重気運の醸成を図るため、以下の技能競技大会について、実施及び参加を行っている。

①若年者ものづくり競技大会

職業能力開発施設、工業高等学校等において技能を習得中の若年者（原則20歳以下）であり、企業等に就職していない者を対象に、技能競技を通じ、これら若年者に目標を付与し、技能を向上させることにより就業促進を図り、併せて若年技能者の裾野の拡大を図ることを目的として実施する大会である。

2017（平成29）年8月に愛知県の吹上ホールを主会場として第12回若年者ものづくり競技大会を開催し、全15職種の競技に全国から443名の選手が参加した。

②技能五輪全国大会

国内の青年技能者（原則23歳以下）を対象に技能競技を通じ、青年技能者に努力目標を与えるとともに、技能に身近に触れる機会を提供するなど、広く国民一般に対して技能の重要性、必要性をアピールし、技能尊重気運の醸成を図ることを目的として実施する大会である。1963（昭和38）年から毎年実施している。

2017年11月に栃木県のマロニエプラザを主会場として第55回技能五輪全国大会を開催し、全42職種の競技に全国から1,337人の選手が参加した。

③技能五輪国際大会

青年技能者（原則22歳以下）対象に、技能競技を通じ、参加国・地域の職業訓練の振興及び技能水準の向上を図るとともに、国際交流と親善を目的として開催される大会である。1950（昭和25）年に第1回が開催され、1973（昭和48）年から2年に1回開催されており、我が国は1962（昭和37）年の第11回大会から参加している。

直近では、2017年10月にアラブ首長国連邦・アブダビで第44回技能五輪国際大会が開催された。日本選手は、40職種の競技に参加した結果、「情報ネットワーク施工」、「製造チームチャレンジ」、「メカトロニクス」の3職種で金メダルを獲得したほか、銀メダル2個、銅メダル4個、敢闘賞17個の成績を収めた。金メダル獲得数の国・地域別順位は、第9位であった（第1位中国（15個）、第2位スイス（11個）、第3位韓国（8個））。

次回は2019年8月にロシア・カザンでの開催を予定している。

④技能グランプリ

特に優れた技能を有する1級技能士等を対象に、技能競技を通じ、技能の一層の向上を図るとともに、その熟練した技能を広く国民に披露することにより、その地位の向上と技

^{*10} 各種技能競技大会を紹介したホームページ

①若年者ものづくり競技大会 <http://www.javada.or.jp/jyakunen20/index.html>

②技能五輪全国大会 <http://www.javada.or.jp/jigyoku/gino/zenkoku/index.html>

③技能五輪国際大会 <http://www.javada.or.jp/jigyoku/gino/kokusai/index.html>

④技能グランプリ <http://www.javada.or.jp/jigyoku/gino/ginogpx/index.html>

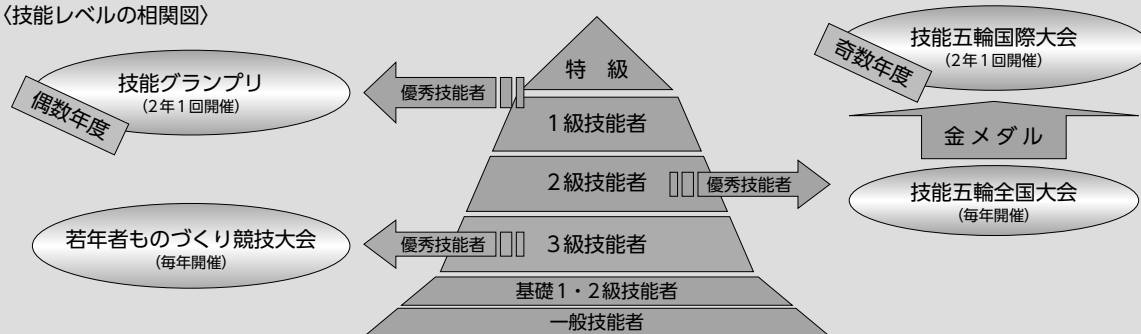
能の振興を図ることを目的として実施する大会である。1981（昭和56）年度から実施しており、2002（平成14）年度からは2年に1度開催している。2017年2月に静岡県を主会場として第29回技能グランプリを開催し、全30職種の競技に全国から514人の選手が参加した。

図表 2-2-3 各種技能競技大会の概要

○若者の就業意欲の喚起や円滑な技能継承に資するため、技能五輪全国大会をはじめとする各種技能競技大会を推進している。

項目	技能グランプリ	技能五輪全国大会	若年者ものづくり競技大会
目的	技能士の技能の一層の向上を図るとともに、その熟練した技能を広く国民に披露することにより、その地位の向上と技能の振興を図る。	青年技能者がその技能レベルの日本一を競うことにより、国内の青年技能者の水準向上を図り、併せて技能尊重気運の醸成を図る。 (西暦偶数年は、技能五輪国際大会の予選を兼ねる)	技能を習得中の若年者に目標を付与し、技能を向上させることにより、若年者の就業促進を図り、併せて若年技能者の裾野の拡大を図る。
出場資格	特級、1級及び単一等級の技能検定に合格した技能士	技能検定2級相当以上の技能を有する原則23歳以下の青年技能者	職業能力開発施設、認定職業訓練施設、工業高校、工業高等専門学校等において技能を習得中の原則20歳以下の者で、企業等に就職していない者
競技レベル	上級レベル	上級から中級レベル（技能検定2級相当以上）	初級レベル（技能検定3級程度）
競技職種 参加者数	建築大工、和裁等の職種 平成24年度実績：28職種482名 平成26年度実績：28職種444名 平成28年度実績：30職種514名	技能五輪国際大会で実施されている職種、国内の青年技能者の技能水準の向上と技能尊重気運の醸成に資するものと認められる職種 平成27年度実績：41職種1,183名 平成28年度実績：41職種1,318名 平成29年度実績：42職種1,337名	旋盤、電子機器組立て、建築大工等の工業高校等の学校等において技能習得中の者が多い職種 平成27年度実績：14職種352名 平成28年度実績：14職種358名 平成29年度実績：15職種443名
開催地	静岡県（平成28年度）	栃木県（平成29年度）	愛知県（平成29年度）

〈技能レベルの相關図〉



【第55回技能五輪全国大会の競技風景】



メカトロニクス職種の競技風景



レストランサービス職種の競技風景

6 職業生涯を通じたキャリア形成支援の一層の推進

(1) 企業に対する職業能力開発への支援

人材開発支援助成金^{*11}については、企業内における労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、事業主や事業主団体が、雇用する労働者等に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練を計画に沿って実施した場合や有給教育訓練休暇制度を導入し、導入した制度を労働者に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成している。

2018（平成30）年4月においては、助成メニューを目的別に集約することにより人材育成を効果的に推進し事業主の申請等の利便性を高め、助成金の活用促進を図るため、必要な見直しを行った。

具体的には、

- ① キャリアアップ助成金の人材育成コース、建設労働者確保育成助成金の認定訓練コース及び技能実習コース、障害者職業能力開発助成金を統合する
- ② 教育訓練休暇付与コースを新設する
- ③ 特定訓練コースについて、訓練終了後に労働生産性が向上した場合に割増助成金を支給する

こととしている。

(2) 職業能力評価基準の整備・活用促進

職業能力が適正に評価されるための社会基盤として、職業能力を客観的に評価する「職業能力評価基準^{*12}」の策定に、2002（平成14）年から取り組んでいる。この職業能力評価基準は、業種横断的な経理・人事等の事務系職種のほか、電気機械器具製造業やホテル業など業種別に策定している。さらに、主に人材育成に活用できるツールとして、職業能力評価基準を基にキャリア形成の過程をモデル化した「キャリアマップ」及び職業能力を簡易にチェックできる「職業能力評価シート」については、スーパーマーケット業やビルメンテナンス業など業種別に作成している。

* 11 人材開発支援助成金の詳細を紹介したホームページ

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

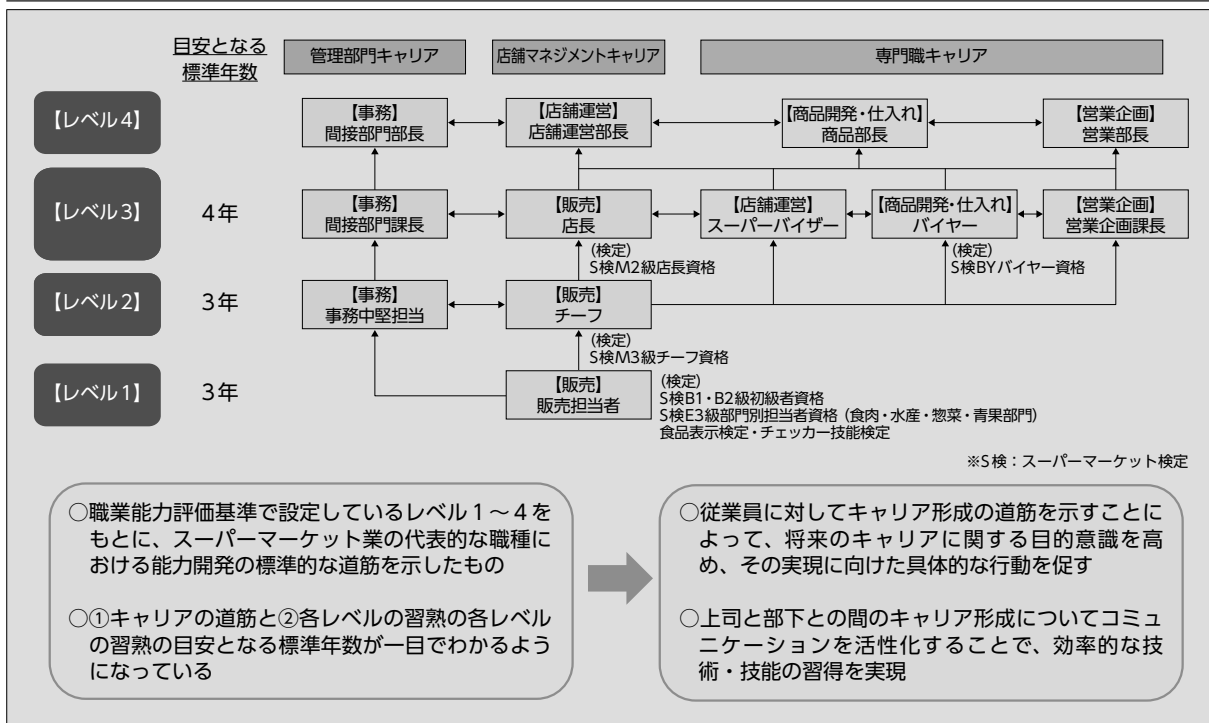
お問い合わせ先（事業所の所在地を管轄する都道府県労働局）

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/madoguchi.html>

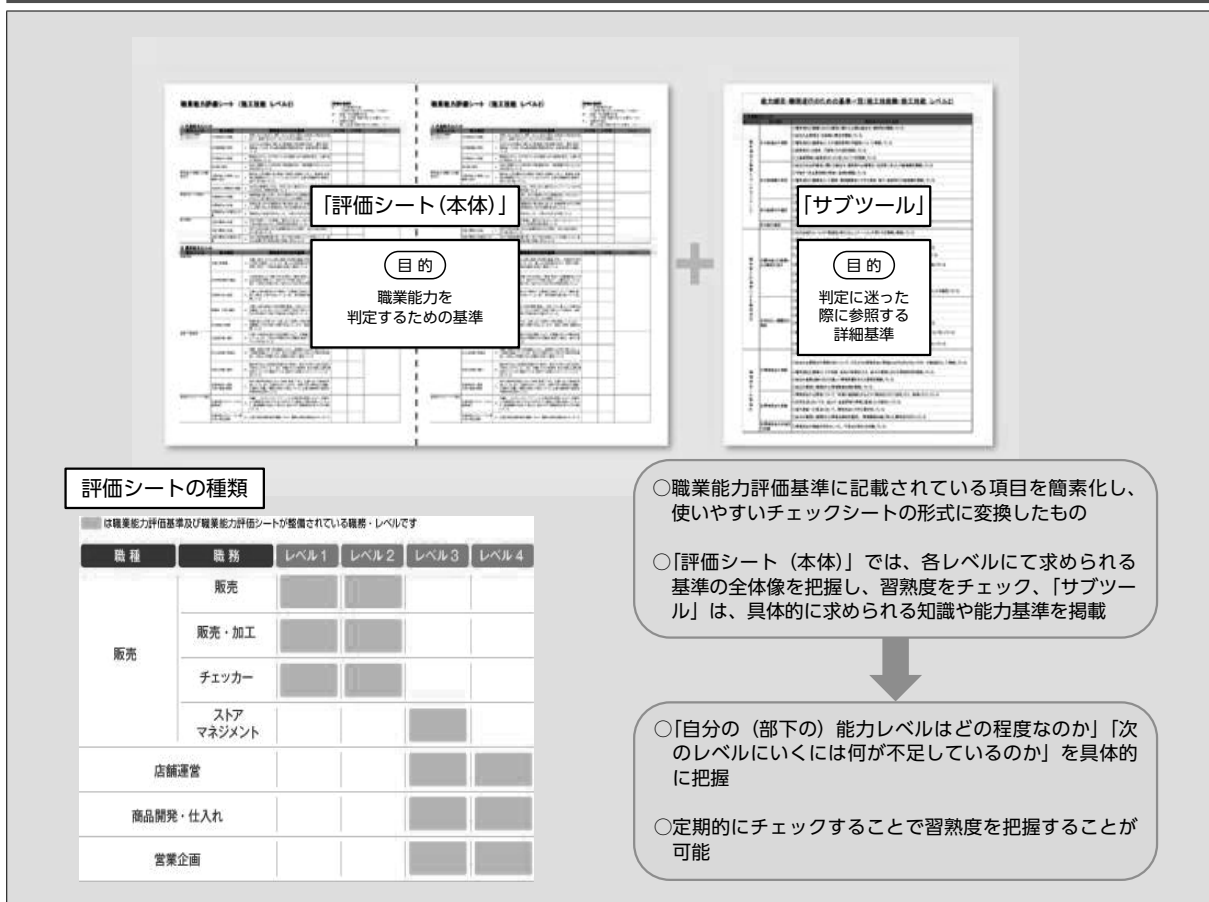
* 12 職業能力評価基準、キャリアマップ、職業能力評価シートの詳細を紹介したホームページ

厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/syokunou/index.html>

図表 2-2-4 キャリアマップ ～スーパーマーケット業～



図表 2-2-5 職業能力評価シート ～スーパーマーケット業～



(3) 技能検定制度の整備

「技能検定制度^{*13}」は、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度であり、技能検定に合格した者は、「技能士」と称することができる。職業能力開発促進法に基づき1959（昭和34）年から実施され、ものづくり労働者を始めとする労働者の技能習得意欲を増進させるとともに、労働者の社会的地位の向上に重要な役割を果たしている。

技能検定は、2018（平成30）年4月1日現在で、128職種について実施しており、2016（平成28）年度には全国で約76万人の受検申請があり、約30万人が合格し、技能検定制度開始からの累計で延べ約632万人が技能士となっている。

また、対人サービス分野を重点とした成長分野の検定制度の整備を図るため、2016年度までに、8業種の検定制度のモデル事例を開発した。今後は、検定の枠組みが完成した業界に対して円滑な技能検定への移行に向けた技術的指導を実施していく。

なお、若者が技能検定を受検しやすい環境を整備するため、2級と3級の実技試験を受検する35歳未満の者に対して、最大9,000円を支援する措置を実施している。

図表 2-2-6 試験実施内容の詳細

●実施体制

- 1) 都道府県方式（機械加工職種など111職種）
厚生労働省、中央職業能力開発協会、都道府県及び都道府県職業能力開発協会が事務を分担。
- 2) 指定試験機関方式（ファイナンシャル・プランニング職種など15職種）
厚生労働省と職種ごとに民間の指定試験機関で事務を分担（試験の実施に係る部分は全て指定試験機関が行う）。

●実施内容

職種ごとに、実技試験と学科試験により行われ、試験の難易度によって等級に区分するもの（特級、1級、2級、3級、基礎1級、基礎2級）と、等級に区分しないもの（単一等級）がある。

●受検申請

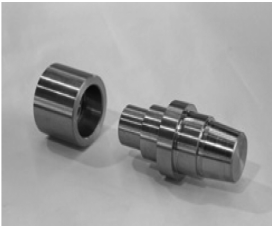
- 1) 申請方法
都道府県方式は、都道府県職業能力開発協会に申請する。また、指定試験機関方式は、各指定試験機関に申請する。
- 2) 受検手数料
 - ①都道府県方式
学科試験受検手数料：3,100円、実技試験受検手数料：17,900円
※上記の金額を標準額として各都道府県で決定（学生は減額される場合がある）。
 - ②指定試験機関方式
職種ごとに各指定試験機関が決定。

*13 検定制度の詳細を紹介したホームページ

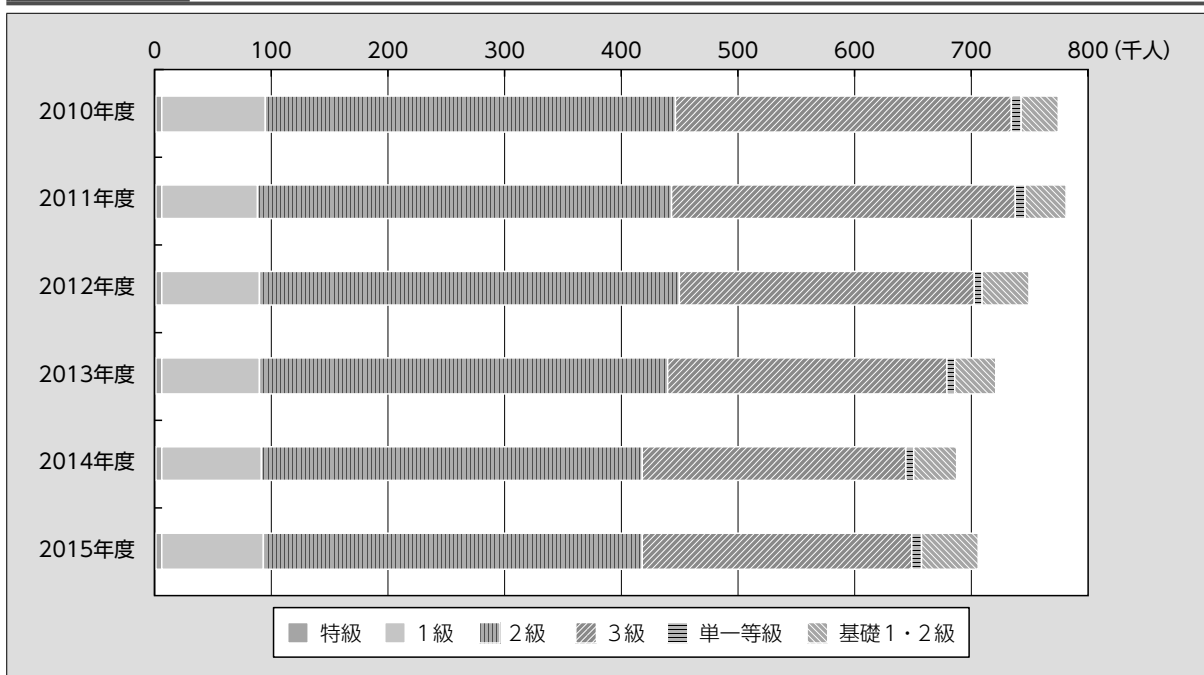
厚生労働省

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyouounouryoku/ability_skill/ginoukentei/index.html

図表 2-2-7 試験実施内容の一例

機械加工職種	とび職種
■実技試験 普通旋盤を使用し、材料を内外径削りなどで切削加工を行い、はめ合わせのできる部品を製作する。 試験時間 2時間30分 ■学科試験 工作機械加工一般、機械要素、機械工作法、材料、材料力学、製図、電気、安全衛生、旋盤加工法  普通旋盤作業の作品	■実技試験 桝組、単管及び木製足場板を使用して、桝組応用登り架橋の組立てを行う。 試験時間 2時間 ■学科試験 施工法、材料、建築構造、関係法規、安全衛生  とび作業の作品

図表 2-2-8 受検申請者数の推移（過去6年）



（4）社内検定認定制度

社内検定認定制度は、職業能力の開発及び向上と労働者の経済的社会的地位の向上に資するため、事業主等が、その事業に関連する職種について雇用する労働者の有する職業能力の程度を検定する制度であって、技能振興上奨励すべき一定の基準を満たすものを厚生労働大臣が認定する制度である。

2018（平成30）年4月1日現在、49事業主等130職種が認定されており、認定を受けた社内検定については、「厚生労働省認定」と表示することができる。



（社内検定認定制度ロゴマーク）

7 国と地方自治体が連携した雇用対策の推進

セーフティネットとしての雇用対策を実施する国と、地域の実情を踏まえた雇用対策を

実施する地方自治体が、それぞれの役割を果たし、それぞれの強みを活かしながら一体となって雇用対策を行うことが効果的である。そのため、ハローワークが行っている無料職業紹介等と、地方自治体が行っている福祉に関する相談等を、共同運営施設においてワンストップで実施する取組み（「一体的実施事業」）を進めている（2018（平成30）年3月末日現在、33道府県140市区町）。

また、国と地方自治体が一体となって地域の雇用問題に取り組むため、国と地方自治体による「雇用対策協定」の締結が進んでいる。2017（平成29）年度には、新たに4県26市町村と締結し、2018年3月末現在、154自治体となった。

さらに、2014（平成26）年9月より、ハローワークが保有する求人情報を、地方自治体や民間人材ビジネス等にオンラインで提供する取組みを開始するとともに、2016（平成28）年3月22日からハローワーク求職情報の提供サービスを開始した。

このような国と地方自治体の連携を今後とも強化していくため、「平成27年の地方からの提案等に関する対応方針」（平成27年12月22日閣議決定）において、ハローワーク利用者の利便性を高めることを第一義として、国と地方自治体の連携を抜本的に拡充した新たな制度を構築することとなった。これを受け、①地方自治体が民間とは明確に異なる公的な立場で無料職業紹介を実施（「地方版ハローワーク」の創設）できるよう、届出要件その他各種規制を廃止すること等（職業安定法の改正）、②国と地方自治体の連携を強化するため、雇用対策協定や一体的実施事業の法定化及び雇用対策に関する地方自治体の国に対する要請を可能とすること（雇用対策法の改正）を内容とする「地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律案」が内閣府取りまとめのもと、第190回国会に提出され、同国会において成立し、2016年5月20日に公布された。

8 生産性向上に資する人材育成の強化

人手不足の深刻化や技術革新の進展の中で、中小企業等が事業展開を図るためには、従業員を育成するとともに、企業が生み出す付加価値（労働生産性）を高めていくことが必要となっている。このため、中小企業等の人材育成を支援する取組みとして、2017（平成29）年度から、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する公共職業能力開発施設内に「生産性向上人材育成支援センター」を設置し、中小企業等の人材育成に関する相談支援から、課題に合わせた「人材育成プラン」の提案、職業訓練の実施までを一貫して行っている。

第3節 地方創生の推進

1 地方創生に向けた地域雇用対策の推進

全国の雇用情勢は改善が進んでいるものの、ミスマッチの問題や地方特有の課題など、地域ごとに産業構造、人口構成、社会情勢等は異なっていることから、地域の実情に応じた雇用対策に取り組む必要がある。

また、政府が人口減少や地域経済の縮小といった課題を克服するために取り組む地方創生の観点から、地域に魅力のある仕事をつくとともに、そこに必要な人材の育成や大都市圏からの人材還流等を推進することが重要となる。

厚生労働省では、上記の状況を踏まえ、地域における魅力ある雇用の創出に向けた取り組みを推進するため、産業政策と一体となって良質で安定的な正社員雇用の創出・確保に取り組む都道府県を支援する「地域活性化雇用創造プロジェクト」を実施している。

加えて、雇用機会が不足している市町村単位の地域において、産業振興施策や各府省の地域再生関連施策との連携に基づき、地域の協議会が提案する雇用拡大、人材育成、就職促進及び地域の産業興し（地域ブランド商品の開発、販路開拓など）を通じたしごと作りにつながる事業を支援する「実践型地域雇用創造事業」を実施している。

このほか、地方への正社員就職を促進するため、「地方就職希望者活性化事業」を2009（平成21）年度から実施している。東京圏・大阪圏で、地方就職に関するセミナー、イベント、個別相談などを実施するとともに、地方自治体が実施する就労体験事業などへの参加を勧奨することにより、地方への移住・就職をより明確にイメージさせ、地方就職の準備が整った者をハローワークへ誘導し、全国ネットワークを活用したマッチングにより就職へ結びつけている。

なお、地域活性化雇用創造プロジェクトについては、2018（平成30）年度より、中小企業の働き方改革に資する取り組みを支援するため、当該取り組みを実施する都道府県に対して、補助額の上限を引き上げる等の特例を設けた。

2 地方拠点強化税制における雇用促進税制

2015（平成27）年8月10日より、地方創生の一環として、「地域再生法」（平成17年法律第24号）等に基づき、事業者が、移転先の施設や拡充した施設で、雇用者増加数や法人総給与額に関する要件等を満たしながら雇用者を増やせば、その増加人数に応じて法人税等の税額控除を受けることができる制度（地方拠点強化税制における雇用促進税制）の創設が行われた。

本税制は、2018（平成30）年度税制改正により、適用期限が2年間延長されるとともに、要件の緩和等が見直しが行われることとなった。

なお、雇用促進税制のうち同意雇用開発促進地域に係る措置は、その適用期限（2018年3月31日）の到来をもって廃止された。

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) 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、労働基準監督署では、「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、「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。

また、2017（平成29）年においては、「過労死等防止啓発月間」である11月に「過重労働解消キャンペーン」を実施し、重点監督や全国一斉の無料電話相談などの取組みを行った。

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、7,635事業場に対して重点的な監督指導を行い、その結果、5,029事業場（65.9%）において労働基準関係法令違反が認められ、そのうち2,848事業場（37.3%）で違法な時間外労働が認められたため、是正・改善に向けた指導を行った。

さらに、法規制の執行強化を図るため、

①2016（平成28）年4月からは、

○月100時間超の残業を把握したすべての事業場等に対する監督指導の徹底（2015（平成27）年1月から実施）について、月80時間超の残業を把握したすべての事業場等に対象を拡大

○東京労働局及び大阪労働局に設置していた複数の労働局にまたがる過重労働に係る事案等に対応する特別チーム（通称「かとか」、2015年4月に設置）に加え、厚生労働省本省に過重労働に関する広域捜査の指導調整を行う対策班（通称「本省かとか」）を設けるとともに、全ての労働局に長時間労働に関する監督指導等を専門とする担当官を新たに任命

②2017年4月からは、上記本省かとかを再編し、省令組織として「過重労働特別対策室」を新設

などの取組みを行っている。

これらの執行強化策に加え、2016年12月に決定された「『過労死等ゼロ』緊急対策」に基づき、

①使用者向けの新たな「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ガイドライン」による労働時間の適正把握の徹底

②長時間労働等に係る企業本社に対する指導

③是正指導段階での企業名公表の強化

などの取組みを2017年1月から順次実施している。

また、賃金不払残業の解消を図るためには、各企業において労働時間を適正に把握する必要があることから、同ガイドラインを幅広く周知・徹底す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1,349社であり、対象労働者数は97,978人、支払われた割増賃金の合計額は約130億円となっている（2016年4月から2017年3月までの1年間）。

また、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分でないと考えられる事業場に対して、きめ細やかな相談・支援を行っていくことも必要であることから、2018（平成30）年4月から、全ての労働基準監督署に、労働時間に関する法制度の周知及び指導を集中的に行うための特別チーム「労働時間改善指導・援助チーム」を編成するとともに、「労働時間相談・支援コーナー」を設置した。

（2）経済情勢を踏まえた労働基準行政等の対応

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、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。

このため、都道府県労働局と労働基準監督署では、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、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。

また、解雇や雇止め、労働条件の引下げ等については、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。

（3）若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策

政府においては、若者の活躍推進の観点から、「『日本再興戦略』改訂2014」（平成26年6月24日閣議決定）等の中で、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こととしている。

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。

- ①2017（平成29）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。
- ②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（2014（平成26）年9月）し、労働基準監督署が閉庁している平日夜間・土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労働条件ポータルサイト「確かめよう 労働条件」の設置（2014年11月）や、大学・高等学校等でのセミナーの開催（2014年10月から2017年2月）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) 学生アルバイトの労働条件確保

2015（平成27）年の夏に実施した「大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査」に引き続き、2015年12月～2016（平成28）年2月にかけて「高校生に対するアルバイトに関する意識調査」を実施した。高校生に対する調査においても、労働条件の明示が適切になされなかったものや、中には満18歳未満に禁止されている深夜業をさせられたなど、労働基準関係法令違反のおそれがある回答があったほか、採用時に合意した以上のシフトを入れられたなど、学業とアルバイトの適切な両立への影響が疑われる回答もあった。

このような状況を踏まえ、厚生労働省では、文部科学省と連携し、事業主団体や高校生アルバイトが多い業界団体に対し労働基準関係法令の遵守のほか、シフト設定等の課題への配慮について要請を行った。これと併せ、引き続き、4月から7月にかけて学生等へのアルバイトの労働条件の確認を促すことを目的としたキャンペーンを実施する等の取組みを進めていく。

また、高校生などのより早い段階から労働法の理解を深めてもらうために、2016年度の高等学校等での労働法教育のための指導者用資料等の作成に引き続き、2017（平成29）年度においては、大学等向けの指導者用資料を作成し、学校等における労働法に関する知識のさらなる周知・啓発に取り組んでいる。

(5) 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、重点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、重大又は悪質な事案については司法処分を含め厳正に対処している。また、2017（平成29）年11月1日から施行された「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」（平成28年法律第89号。）に基づき、新たに設立された外国人技能実習機構と連携し、技能実習生の適正な労働条件確保に努めている。

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。

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。

(6) 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、2017（平成29）年における送検件数は896件となっている。

2 最低賃金制度について

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（2018（平成30）年4月1日現在、適用労働者数約5,133万人）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（2018年4月1日現在、233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、厚生労働大臣の諮問を受け、その年の改定額の目安の答申を行う。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からの答申を受け、各都道府県労働局長が改正決定をする。

2017（平成29）年度の地域別最低賃金額の改定は、働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）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25円引上げの848円となり、最低賃金が時給のみで示されるようになった2002（平成14）年以降前年度同様最大の引上げとなった（全国の地域別最低賃金の一覧は最低賃金特設サイト^{*14}を参照）。また、特定最低賃金の全国加重平均額は868円（2018年4月1日現在）となった。このような最低賃金の引上げに向けて、中小企業、小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。（詳細は第2章第2節4を参照）

また、改定された最低賃金については、リーフレット等の配布に加え、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。

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



雇う上でも、働く上でも、最低限のルール。
使用者も、労働者も、必ず確認、最低賃金。

厚生労働省

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

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、2017（平成29）年度には、1,979企業の22,458人に対して約87億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は2016（平成28）年度から減少したものの、支給者数及び金額は、いずれも2016年度より増加した。

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るので、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。

「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 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。

2016（平成28）年度の労災保険給付の新規受給者数は62万6,526人であり、前年度に比べ8,377人の増加（1.36%増）となっている。そのうち業務災害による受給者が55万1,275人、通勤災害による受給者が7万5,251人となっている。

(2) 過労死等の労災認定

2017（平成29）年度の過労死等の労災補償状況については、脳・心臓疾患の請求件数は840件であり、支給決定件数は253件となっており、精神障害の請求件数は1,732件であり、支給決定件数は506件となっている。前年度と比べ、脳・心臓疾患の請求件数は15件の増加、支給決定件数は7件の減少となっており、精神障害の請求件数は146件の増加、支給決定件数は8件の増加となっている（図表2-4-1）。

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、迅速かつ公正な労災補償に努めている。

図表 2-4-1 過労死等の労災補償状況（2013（平成25）～2017（平成29）年度）

		2013（平成25） 年度	2014（平成26） 年度	2015（平成27） 年度	2016（平成28） 年度	2017（平成29） 年度
脳・心臓疾患	請求件数	784 (81)	763 (92)	795 (83)	825 (91)	840 (120)
	支給決定件数	306 (8)	277 (15)	251 (11)	260 (12)	253 (17)
精神障害	請求件数	1,409 (532)	1,456 (551)	1,515 (574)	1,586 (627)	1,732 (689)
	支給決定件数	436 (147)	497 (150)	472 (146)	498 (168)	506 (160)

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年3月27日まで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^{*15}。

石綿による健康被害の補償・救済については、石綿による疾病の労災認定基準に基づき、迅速かつ公正に行うように努めている。

* 15 「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 2-4-2 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

		2013 (平成 25) 年度	2014 (平成 26) 年度	2015 (平成 27) 年度	2016 (平成 28) 年度	2017 (平成 29) 年度
肺がん	請求件数	420	465	414	427	443
	支給決定件数	382	391	363	387	335
中皮腫	請求件数	593	561	578	595	571
	支給決定件数	529	529	539	540	564
良性 石綿胸水	請求件数	40	26	26	30	25
	支給決定件数	44	32	20	20	39
びまん性 胸膜肥厚	請求件数	62	44	45	57	46
	支給決定件数	53	50	47	35	49
計	請求件数	1,115	1,096	1,063	1,109	1,085
	支給決定件数	1,008	1,002	969	982	987

石綿肺	支給決定件数	2013 (平成 25) 年度	2014 (平成 26) 年度	2015 (平成 27) 年度	2016 (平成 28) 年度	2017 (平成 29) 年度
		77	78	64	76	52

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以前に請求があったものを含む。
 2. 「石綿肺」はじん肺の一種であり、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 2-4-3 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

	2013 (平成 25) 年度	2014 (平成 26) 年度	2015 (平成 27) 年度	2016 (平成 28) 年度	2017 (平成 29) 年度
請求件数	40	36	30	36	48
支給決定件数	24	20	20	13	15

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以前に請求があったものを含む。

6 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。

7 障害者虐待防止について

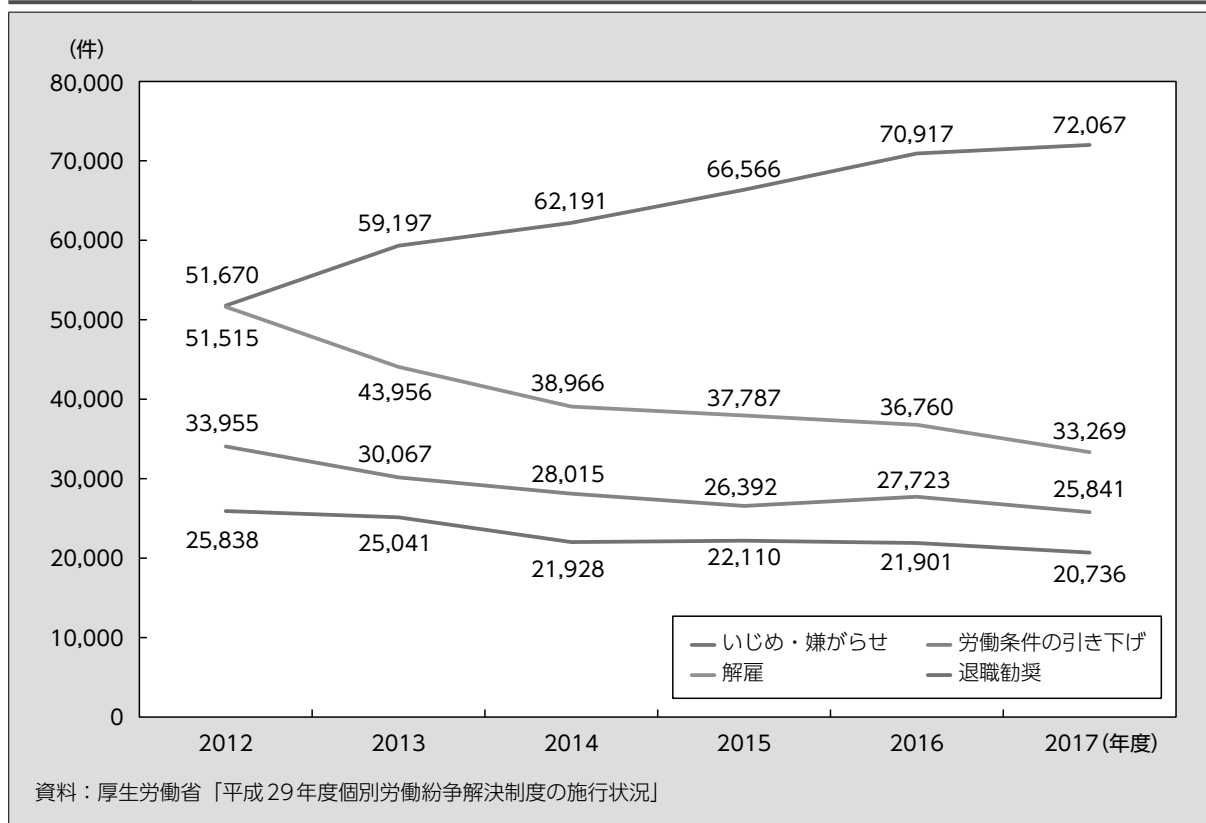
賃金不払等の使用者による障害者虐待の発生防止及び早期是正のため、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を図り、障害者を使用する事業主に対する啓発・指導を行うとともに、そのような事案を把握した場合には、迅速かつ確実に監督指導等を行っている。

8 パワーハラスメント対策の推進

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2-4-4）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。

パワハラの防止・解決を促進するため、厚生労働省では、企業等に対して、パワハラ対策の取組みの周知啓発を行うとともに、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（第2章4節9を参照）。

図表2-4-4 民事上の個別労働紛争の主な相談内容の件数の推移



(1) パワハラ概念・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」の概念として、「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2-4-5）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たりするため、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 2-4-5 円卓会議における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・解決に取り組む社会的な気運を醸成するためのリーフレット等を都道府県労働局等を通じて配布しているほか、啓発用 Web サイト「あかるい職場応援団」を開設し、対策に取り組んでいる企業の紹介、社内アンケートや就業規則のひな形、研修資料、パワーハラスメントに関する動画や裁判事例の掲載等、様々な情報を提供している。また、企業がパワーハラスメント対策の基本的な枠組みを構築する際に参考となる「パワーハラスメント対策導入マニュアル」やパワーハラスメント防止対策に積極的に取り組んでいる企業の事例を掲載した好事例集を作成し、これを活用したパワーハラスメント対策支援セミナーを全都道府県で開催している。さらに、職場におけるパワーハラスメント対策をより一層推進させるために、2017（平成29）年度より、企業に対してパワーハラスメント対策の導入を継続的に支援できる人材を養成することを目的とした専門的な研修を実施している。

また、「過労死等ゼロ」緊急対策に基づき、メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」等を活用し、パワーハラスメント対策の必要性や予防・解決のために必要な取組み等も含め指導を行うことや、精神障害の労災認定が複数あった企業の本社へのパワーハラスメント防止も含めたメンタルヘルス対策の指導を実施している。

さらに、2017年3月に取りまとめられた「働き方改革実行計画」を踏まえ、同年5月より、有識者と労使関係者からなる「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」を開催し、実効性のある職場のパワーハラスメント防止対策について議論を行い、報告書を取りまとめた。

その後、労働政策審議会雇用環境・均等分科会において議論を行い、その結果を踏まえ、事業主に対して、パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を義務付けることなどを盛り込んだ法案を、第198回通常国会に提出した。

9 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^{*16}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（2017（平成29）年4月～2018（平成30）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1,104,758件、民事上の個別労働紛争に係る相談件数が253,005件、都道府県労働局長による助言・指導の申出件数が9,185件、紛争調整委員会によるあっせんの申請件数が5,021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。

10 透明かつ公正な労働紛争解決システム等の構築

個別労働紛争解決制度や労働審判制度、民事訴訟等の個別労働紛争解決システムについては、透明かつ公正・客観的でグローバルにも通用する紛争解決システムを構築するため、『日本再興戦略』改訂2015（平成27年6月30日閣議決定）等に基づき、2015（平成27）年10月から「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」において、既存の個別労働紛争の解決手段がより有効に活用されるための方策と、解雇無効時における金銭救済制度の在り方とその必要性について検討を進め、2017（平成29）年5月に報告書が取りまとめられた。「未来投資戦略2018」（平成30年6月15日閣議決定）において、今後の方針を定めるとともに、2018年6月から「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」において、法技術的な論点についての専門的な検討を進めている。

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

^{* 16} 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」（以下「センター」という。）を設置・運営している。2016（平成28）年度までに福岡市・北九州市、関西圏、東京圏、新潟市、愛知県、仙台市、広島県・今治市の合計7か所の国家戦略特区にセンターを設置した。

第5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

労働災害は長期的には減少しているが、2017（平成29）年の労働災害については、死亡災害は978人（前年比50人（5.4%）増）となり、休業4日以上之死傷災害は120,460人（前年比2,550人（2.2%）増）といずれも前年より増加した。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、2017年には54.1%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、2016（平成28）年度には498件と前年度と比較して増加しているものの、概ね横ばい傾向となっている。自殺者数については、2016年は、約2万2千人と5年連続で3万人を下回っているが、このうち約2,000人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と第13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いる。2013（平成25）年4月からの5年間で計画期間とする「第12次労働災害防止計画」が終了したところである。2012（平成24）年と比較して、2017（平成29）年までに「死亡災害の撲滅を目指して、労働災害による死亡者数を15%以上減少させる」こと、「労働災害による休業4日以上之死傷者の数を15%以上減少させる」ことを目標として、同計画に基づき各種取組みを進めてきたが、2017年の労働災害は、死亡者数は2012年比で10.5%の減少、死傷者数は0.7%の増加となっており、高齢化等に伴い「転倒」や腰痛などの「動作の反動・無理な動作」による死傷災害が大幅に増加している。

2018（平成30）年4月からの「第13次労働災害防止計画」では、就業構造の変化及び労働者の働き方の多様化を踏まえ、目標等を改定し、2022年までに2017年比で「死亡者数を15%以上、休業4日以上之死傷者数を5%以上減少させること」とし、建設業や製造業における死亡災害等の労働災害防止対策、化学物質による健康障害防止のための対策に引き続き取り組むほか、働き方改革と呼応して過労死等の防止等の労働者の健康確保対策の推進等に重点的に取り組むこととしている。

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

休業4日以上労働災害の2割を占める転倒災害を防止するため、2015（平成27）年から「STOP！転倒災害プロジェクト」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の取組みを実施している。

また、死亡災害の約2割を占める交通事故の減少を図るため、関係業界団体が開催する集会等事業者が参集する機会や事業者と接する機会を捉え、「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく対策の実施について、周知を実施している。

(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」を策定しており、2014年度より、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ている。併せて、2017（平成29）年は、1月から小売業、社会福祉施設、飲食店での労働災害の減少を図るため、「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」を実施し、周知啓発や指導に取り組むほか、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

陸上貨物運送事業においては、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り、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、2013（平成25）年に策定した「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」、2017（平成29）年に策定した「荷役5大災害防止対策チェックリスト」に基づき、安全な荷役作業を行うための設備の設置、荷役作業時の保護帽の着用等について指導等を行っている。

(4) 建設業等での労働災害防止対策

建設業における労働災害は、墜落・転落災害によるものが最も多く、死亡災害の約4割を占めている。このような状況を踏まえ、2015（平成27）年に施行された改正労働安全衛生規則に基づく足場からの墜落防止措置の徹底を図るとともに、同年5月に改正した足

場からの墜落・転落防止対策推進要綱に基づき、手すり先行工法等の「より安全な措置」の一層の促進に取り組んでいる。

また、「墜落防止用の個人用保護具に関する規制のあり方に関する検討会」においては、2017（平成29）年6月に報告書が取りまとめられ、高所作業時において使用する墜落制止用保護具については、原則としてフルハーネス型とすること等について提言された。報告書を踏まえ、労働安全衛生規則等の改正を行った。

2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の大会施設工事における労働災害防止の徹底を図ること等を目的として、関係省庁、発注機関及び建設業団体を構成員として設立した「2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会 大会施設工事安全衛生対策協議会」においては、2016（平成28）年6月に、大会施設工事を今後の快適で安全な建設工事のモデルとすること等を内容とする安全衛生対策の基本方針を取りまとめている。2018（平成30）年からは、同協議会での議論を踏まえ、発注者・元請事業者による健康確保対策についても併せて推進している。

2017年3月に施行された「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律」及び2017年6月に閣議決定された「建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本的な計画」に基づき、墜落・転落災害の防止対策の充実強化、一人親方等に対する安全衛生に関する知識習得等のための教育等について計画的に推進している。

（5）製造業の労働災害防止対策

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、電気・電子技術やコンピュータ技術の進歩に伴い、これら技術を活用することにより、機械、器具その他の設備（以下「機械等」という。）に対して高度かつ信頼性の高い制御が可能となってきた。このため、従来の機械式の安全装置等に加え、新たに制御の機能を付加することによって、機械等の安全を確保する方策（機能安全）の要求事項を定めた「機能安全による機械等に係る安全確保に関する技術上の指針」の普及・定着を図るとともに、テキスト等の作成を行っている。併せて、同指針に適合する自動制御装置を備えたボイラーの認定を行っている。

さらに、小型の移動式クレーンの転倒事故災害の防止を強化するため、つり上げ荷重3t未満の移動式クレーン等に定格荷重制限装置を備えることを義務づけること等を内容とする移動式クレーン構造規格（平成7年労働省告示第135号）の改正を行ったほか、いわゆる装置産業における高経年設備の劣化状況を調査した結果をまとめたリーフレットを作成して、計画的な設備の更新・補修を指導している。

（6）製造業安全対策官民協議会

厚生労働省と経済産業省が連携し、主要な製造業の団体を対象に設置された「製造業安

全対策官民協議会」において実施されたりスクアセスメント等の有効性等に関する分析結果を活用し、事業者の自主的な改善や新たな取組みを促進している。

(7) 伐木等作業における労働災害防止対策

林業における労働災害による死亡者数は、チェーンソーによる伐木等作業に関するものが約6割を占めており、伐木等作業の安全を確保することが急務となっている。このため、2018（平成30）年3月に取りまとめられた「伐木等作業における安全対策のあり方に関する検討会」報告書を踏まえ、伐倒時の立入禁止、かかり木処理の禁止事項の設定等の労働安全衛生規則等の改正を行った。

(8) 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、2018（平成30）年度から開始した「第9次粉じん障害防止総合対策」により、新たな重点事項として「呼吸用保護具の使用の徹底及び適正な使用の推進」及び「じん肺健康診断の着実な実施」等を位置付け、計画的な指導を実施するなど、対策の推進を図っている。

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、2017（平成29）年は、新たに「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」を実施し、関係省庁や労働災害防止団体などとの連携の上、横断的な熱中症予防対策の推進を図った。本キャンペーンについては2018年についても引き続き実施した。

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（平成25）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。

電離放射線による障害防止対策については、眼の水晶体の等価線量限度が引き下げられる国際的な動向を踏まえ、2017年4月に関係団体等に対し被ばく低減対策の取組み等について要請を行った。

3 企業による労働者の安全と健康に対する取組みの推進

(1) 安全衛生優良企業公表制度

労働安全衛生に関して積極的な取組みを行っている企業を認定、企業名を公表し、社会的な認知を高め、より多くの企業に安全衛生の積極的な取組みを促進するための「安全衛生優良企業公表制度」の運用を2015（平成27）年6月から開始している。過去3年間労働安全衛生関連の重大な法違反がないなどの基本事項に加え、労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働防止対策、安全



管理など、幅広い分野で積極的な取組みを行っている企業を「安全衛生優良企業」として認定することとしている。また、2017（平成29）年6月に長時間労働が常態化している企業は認定しないこととする認定基準の見直しなどを行い、同年7月から新たな認定基準に基づき認定しており、2018（平成30）年4月1日現在、36社の企業が認定を受けている。

（2）あんぜんプロジェクト

事業場等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事業場等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^{*17}」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（2017（平成29）年度は64事例を選定）など、現場の安全力の維持・向上を図る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

化学物質は、工場や建設現場等で使用されるほか、サービス業等においても広く使用されるなど、産業や日常生活において不可欠な存在である。他方、化学物質を不適切に取り扱くと働く人の安全や健康を損なうこととなる。このため労働安全衛生法令では、化学物質のうち特に危険有害な約120物質を対象に、局所排気装置等の換気対策、作業環境中の有害な物質の気中濃度の測定、健康診断、保護具の使用等の規制対象とし、また、約670の化学物質について、容器等へのラベル表示、安全データシートによる危険有害性情報の伝達を事業者にとともに、その使用に際してリスクアセスメントの実施等を求めている。

近年、胆管がんや膀胱がんといった化学物質による健康障害が発生し社会的に注目を集めたところであるが、2016（平成28）年には、化学工場で働く複数の労働者が肺疾患を発症している事案が判明した。厚生労働省では、管轄する労働局・労働基準監督署や、（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所の協力を得て原因物質を推定し、2017（平成29）年4月、同製品および同種製品の製造業者を通じて流通先事業場での健康障害防止対策に係る要請を行った。また、化学物質の種類を問わず、高濃度の粉じんなどを吸入することは肺疾患などの健康障害を生じるおそれがあることについて業界団体を通じて注意喚起した。

（2）リスク評価に基づく化学物質管理の一層の推進

産業現場で使用される化学物質は約70,000種類に及び、毎年1,000物質程度の化学物質が新たに開発又は輸入され、厚生労働省に届けられている。これらのうち危険有害性情報を有することが国の内外で確認された化学物質については、厚生労働省による化学物質のリスク評価制度の下、事業場における使用実態を調査し、必要が認められた場合には労働安全衛生法令の対象とすることにより事業者にはばく露防止措置を求めている。2015

^{*17} あんぜんプロジェクトホームページ <http://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzenproject/>

(平成27)年12月に判明したオルト-トルイジンなどを取り扱う事業場で複数の労働者が膀胱がんを発症した事案では、オルト-トルイジンが皮膚からも吸収されていたことも踏まえ、化学物質の経皮吸収についてより厳密に調査することとし、従前よりも充実した内容のリスク評価を実施しているところである。

このリスク評価制度が創設された2006(平成18)年以降、これまでに28物質が特定化学物質障害予防規則の対象となった。また、ラベル表示等による危険有害性情報の伝達とリスクアセスメントの対象物質については、新たな知見を踏まえ、適宜物質の追加等の見直しを行っている。

(3) 石綿(アスベスト)対策の適切な実施

石綿^{*18}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。

石綿製品は既に国内での製造等を禁止している一方で、石綿の禁止前に建てられた建築物に今も多くの石綿建材が残っている。こうした石綿使用建築物の多くは今後解体時期を迎えることから、建築物の解体等の作業に従事する労働者の石綿ばく露の防止は、今後、一層重要な課題となっている。このようなことから、石綿障害予防規則や「建築物等の解体等の作業及び労働者が石綿にばく露するおそれがある建築物等における業務での労働者の石綿ばく露防止に関する技術上の指針」に基づく指導を徹底するとともに、さらなる対策の強化のため、2018(平成30)年3月には同指針に基づくマニュアルを刷新したところである。

また、大阪泉南アスベスト訴訟において、2014(平成26)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

石油コンビナート等の事業所において多数の死傷者を出す爆発火災等の重大事故が頻発したことを受け、2014(平成26)年5月に、消防庁、厚生労働省及び経済産業省の3省により「石油コンビナート等災害防止3省連絡会議」が設置された。同会議では、関係業界団体に対し、石油コンビナート等の災害防止対策について行動計画の策定等を要請し、適宜、フォローアップを行うとともに、3省連絡会議において継続的に情報の共有や連携を図り、3省共同運営サイトにより、事故情報や再発防止策等の発信に努めている。

5 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

^{*18} 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。

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（2015（平成27）年12月施行）。

制度の概要は以下のとおりである。

- 1年に1回、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。

また、労働安全衛生規則において、事業者は、ストレスチェックの結果を当該事業場の当該部署の労働者の集団その他一定規模の集団ごとに集計・分析し、さらに、分析の結果に基づき、職場環境の改善の措置を講ずるよう努めなければならないこととしている。

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、「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」等で示しており、制度の周知などを進めている。

さらに、ストレスチェック制度の適切な運用のため、実際に事業場においてストレスチェックの導入に携わる人事労務担当者や産業保健スタッフ向けに、より具体的な運用方法を解説した「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」や「ストレスチェック制度簡単導入マニュアル」を作成し周知するほか、全国の産業保健総合支援センターにおいて、事業者、人事労務担当者や産業医、保健師等の産業保健スタッフに対して研修を実施している。

このほか、ストレスチェック制度の実施が努力義務となっている労働者50人未満の小規模事業場においても取組みが進むよう、一定の要件を満たした場合にその費用を助成する事業を実施している。また、ITを利用してオンラインでストレスチェックを実施する場合に活用していただけるよう、「ストレスチェック実施プログラム」を作成し、厚生労働省のWebサイトで無料配布している。

企業向けの相談対応としては、2015年5月に独立行政法人労働者健康安全機構による「ストレスチェック制度サポートダイヤル」を開設している。

これらの取組みを通じて、ストレスチェック制度の周知・啓発を進めている。

（2）その他メンタルヘルス対策

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^{*19}」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、メンタルヘルスに関する最新情報や、事業場のメンタルヘルス対策の取組み事例等やセルフケアの方法等の様々な情報を提供しているほか、労働者からの電話・メール相談を実施している。

(3) 過重労働による健康障害防止のための面接指導等

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」（2002（平成14）年2月策定、2016（平成28）年改正）により、事業者が講ずべき措置について指導等を行っている。その中で、労働者の健康管理に関する措置として、労働安全衛生法第66条の8及び第66条の9の規定等に基づき、長時間労働を行った労働者への医師による面接指導等及び面接指導の結果に基づく就業上の措置等の実施の徹底を図っている。

さらに、2017（平成29）年施行の改正労働安全衛生規則により、長時間労働者に対する面接指導について、産業医による労働者に対する面接指導の申出の勧奨を促進する等の目的のため、事業者は、長時間労働を行った労働者に関する情報を、産業医に提供しなければならないこととした。

また、2016年12月に決定された「『過労死等ゼロ』緊急対策」に基づき、精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場に対して、メンタルヘルス対策を主眼とする個別指導を実施するとともに、企業が、傘下事業場において、概ね3年程度の期間に、精神障害に関する労災支給決定が2件以上行われた場合には、当該企業の本社事業場に対して、メンタルヘルス対策を主眼とする個別指導を実施し、全社的なメンタルヘルス対策の取組みについて指導を行っている。

(4) 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

* 19 こころの耳ホームページ <http://kokoro.mhlw.go.jp/>

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。

さらに、独立行政法人労働者健康安全機構にて、小規模事業場におけるストレスチェックの実施などに対して費用を助成しているほか、ストレスチェック実施後の集団分析を踏まえた職場環境改善計画の実施、心の健康づくり計画の作成・実施、小規模事業場における産業医の要件を備えた医師の選任に対する助成を行っている。

(5) 受動喫煙防止対策の推進

職場における受動喫煙防止対策については、労働安全衛生法により、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され、職場における一層の取組みが求められている。

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6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（以下「東電福島第一原発」という。）においては、30年から40年後の廃炉措置終了を見据え、使用済み燃料プール内の燃料や燃料デブリの取り出しに向けた作業等、高線量下における作業が見込まれることから、2015（平成27）年8月に策定した「東京電力福島第一原子力発電所における安全衛生管理対策のためのガイドライン」に沿った安全衛生確保措置等の指導等を行っている。また、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っている。

2011（平成23）年3月11日の東電福島第一原発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（同年3月14日から同年12月16日まで）。このような経緯を踏まえ、今後、仮に、緊急作業を実施する必要性が生じた場合に備え、あらかじめ特例的な緊急被ばく限度等に関する基準を定めるため、2015年8月に電離放射線障害防止規則の一部改正を行った。事故当時の緊急作業従事者（約2万人）については、「原子力施設等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、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ている。これを活用し、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等により、緊急作業従事者の長期的な健康管理に努めている。

また、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（平成26）年度から、公益財団法人放射線影響研究所を統括研究機関として、緊急作業従事者を対象とした疫学研究を実施している。

さらに、2016（平成28）年7月より廃炉等作業員の健康支援相談窓口を独立行政法人

労働者健康安全機構と連携して設置し、労働者からの健康や放射線に関する不安に関する相談や、事業者からの労働者の健康支援に関する相談を受け付けている。なお、2017（平成29）年度からは、健康支援相談窓口の機能を強化し、国の事業として行っている。

2 除染等業務における安全衛生と労働条件の確保

東電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、廃棄物の処理等における被ばく線量管理等を図るため、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、原発周辺の地域における様々な復旧・復興作業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。

また、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を受けて、電離放射線障害防止規則の一部改正を行い、2013（平成25）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を順次整備するとともに、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。

2014（平成26）年12月からは、これらの業務に従事する者の被ばく線量を管理する民間の取組みとして、除染等作業従事者等被ばく線量登録管理制度が本格的に稼働し、当該制度への参加を促進している。2015（平成27）年4月からは、当該制度に登録された除染作業等者の被ばく線量分布が公表されている。

3 復旧・復興工事における災害防止対策

東日本大震災、熊本地震の被災地においては、復旧・復興に向けた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、熊本の4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・熊本地震復旧・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、工事の進捗に合わせた検討を実施した。

また、被災地のがれき処理等の作業に従事する労働者の石綿ばく露の防止については、これらの作業の石綿気中濃度モニタリングを継続的に実施した。

さらに、平成28年（2016年）熊本地震の被災地においても、同様に、石綿気中濃度モニタリングを実施した。

4 本格的な震災復興に向けた取組み

現在の被災3県（岩手県、宮城県、福島県）の雇用情勢は、復興需要等による有効求人数の増加、人口減少、就職決定などによる有効求職者の減少により、有効求人倍率が3県ともに1倍以上となっており、雇用者数は震災前の水準まで回復している。しかし、沿岸部では、有効求人倍率は高いものの、人口流出等により、雇用者数は震災前の水準まで回

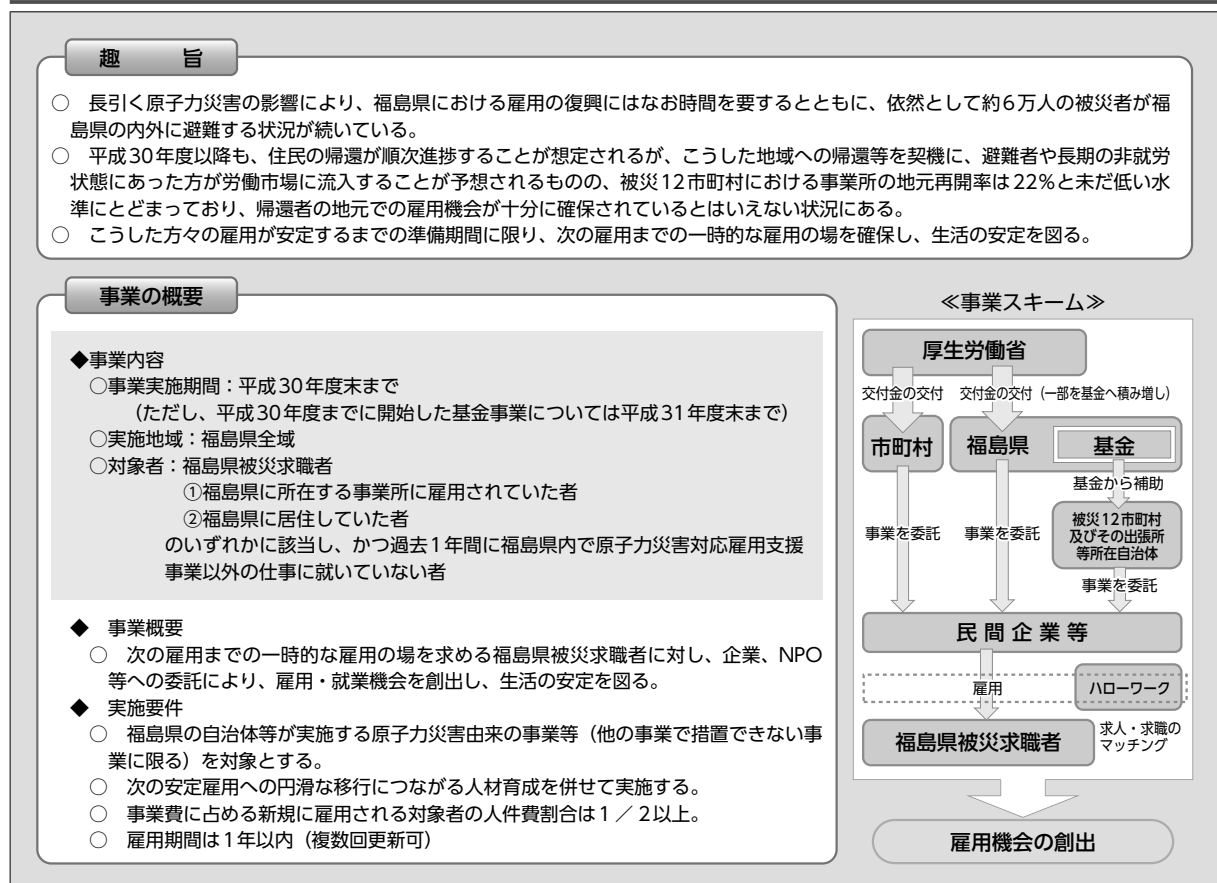
復していない地域もある。また、職種や条件によって求人と求職とのギャップが生じ、雇用のミスマッチが課題となっている。

そのため、厚生労働省は、被災地の雇用対策として、ミスマッチの解消などのために、被災地の雇用創出やハローワークによる就職支援などを行っている。

(1) 被災地の雇用創出

被災地の雇用の創出については、「緊急雇用創出事業」により、被災により仕事を失われた方々の当面の雇用の確保や、被災地域の本格的な雇用の創出に努めてきた。具体的には、原子力災害の影響を受けた福島県の被災求職者の一時的な雇用の確保、生活の安定を図る「原子力災害対応雇用支援事業」を実施している。また、被災地における深刻な人手不足などの雇用のミスマッチに対応するため、産業政策と一体となって雇用面での支援をする「事業復興型雇用確保事業」により、中小企業に対して被災求職者の雇入れ費用に係る助成及び住宅の借り上げや住宅手当の導入・拡充の費用に係る助成を行っている。

図表 2-6-1 原子力災害対応雇用支援事業の概要



図表 2-6-2 事業復興型雇用確保事業の概要

趣 旨

- 被災地では、沿岸地域を中心に雇用のミスマッチによる人手不足が深刻化しており、さらに事業所用地の整備に時間を要していることなどが重なり、本格的な雇用復興にはなお時間を要する状況にある。
- こうした被災地特有の現状に対応するため、中小企業が雇用のミスマッチ分野等において被災求職者等を雇用する場合に、産業政策と一体となって雇用面から支援を行うことで、その解消を図るものである。

事業概要

【事業実施期間】

平成30年度までに事業を開始した場合に3年間支援（平成30年度～平成33年度）

【実施地域】

岩手県（沿岸部）、宮城県（沿岸部）、福島県（全域）

【対象事業所】

中小企業基本法第2条第1項に規定する中小企業者に該当する事業所等（福島県の被災15市町村を除く）であって以下のいずれかに該当する事業を実施する事業所（①の事業を優先的に採用）

- ① 国や自治体の補助金・融資（新しい事業や地域の産業の中核となる事業を対象にするもの。）又は雇用のミスマッチに対応するための産業政策の対象となっている事業
- ② ①以外で、「産業政策と一体となった雇用支援」と認められる事業

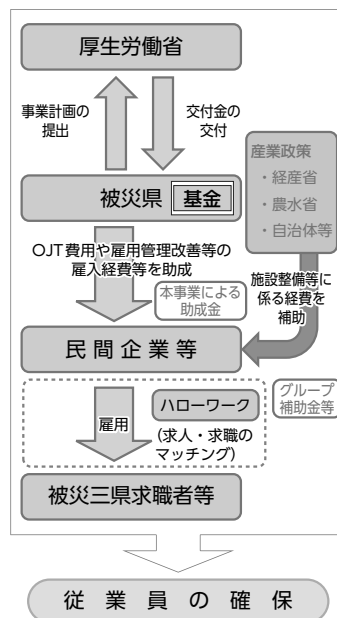
【内容・要件】

○雇入費助成

- ・被災三県求職者の雇入れ1人当たり120万円（短時間労働者は60万円）を助成。
- ・1事業所につき2,000万円（3年）を上限とする。
- ※期間の定めのない雇用等に限る。
- ※福島県の被災15市町村の事業所については、1人当たり225万円（短時間労働者は110万円）とする。
- ※助成額は3年間の合計とし、1年ごとに支給する。
- ※1年ごとの支給額は段階的に減らす仕組みとし、各自治体が独自に設定する。

○住宅支援費助成

- ・求職者（一般求職者を含む）の雇入れのために、住宅支援の導入等による職場環境の改善を図り、かつ雇用の確保・維持を達成している場合に、要した経費の3／4を助成。
- ・1事業所につき240万円（年額）を上限とする。
- ※宿舍の新規借り上げ、追加借り上げ、住宅手当の新規導入、手当拡充を行った場合に限る。
- ※定着状況を確認し、1年ごとに最大3回支給する。



(2) ハローワークでの就職支援等

産業政策や復旧・復興事業で生じる求人をハローワークで開拓・確保するとともに、求職者に対しては、担当者制による個別支援や、職業訓練への誘導を行うなどきめ細かな就職支援を実施している。また、ハローワークの全国ネットワークを活用し、被災3県も含めた広域的な求人情報提供、マッチング等の支援を実施している。その結果、2011（平成23）年4月から2018（平成30）年3月末までに、被災3県におけるハローワークを通じた就職者の数は、88万人以上にのぼっている。

(3) 福島県内外への避難者に対する支援

原子力災害の影響により、現在もなお避難を余儀なくされている方々がいる。そうした方々の就職支援は極めて重要な課題である。

こうしたことから、前記の対策を講ずるほか、避難指示区域等からの避難者の就職支援体制の整備を図る「福島避難者帰還等就職支援事業」を2013（平成25）年度より実施している。

具体的には、市町村や経済団体から構成される協議会に対し、就職支援セミナーなど避難解除区域等への帰還者の雇用促進に資する事業を委託して実施している。また、福島労働局に専門のコーディネーターを配置し、福島県及び県内の市町村に対して、助成金など雇用創出の支援ツールの活用方法を提案することや、自治体や福島相双復興推進機構等関

係機関と連携して被災事業主の人材確保支援を行っている。さらに、山形、埼玉、東京、新潟、大阪労働局管内のハローワークに「福島就職支援コーナー」を設置し、福島県へ帰還して就職することを希望している避難者に対して、きめ細かな支援を実施している。

第7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、特定業種として、建設業、清酒製造業及び林業が指定されている。2018（平成30）年3月末現在、加入労働者は約566万人であり、2017（平成29）年度の退職金支給件数は約32万件、退職金支給金額は約4,026億円となっている。

なお、2018年5月から、会社合併等に伴う中退共制度と企業年金制度との間の資産移換が可能となった。

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。

2018（平成30）年3月末現在、財形貯蓄契約件数は約781万件、貯蓄残高は約16兆円、財形融資貸付件数は約8万件、貸付残高は約7千億円となっている。

第8節 安定した労使関係の形成など

1 2017年度の労使関係

(1) 我が国の労働組合

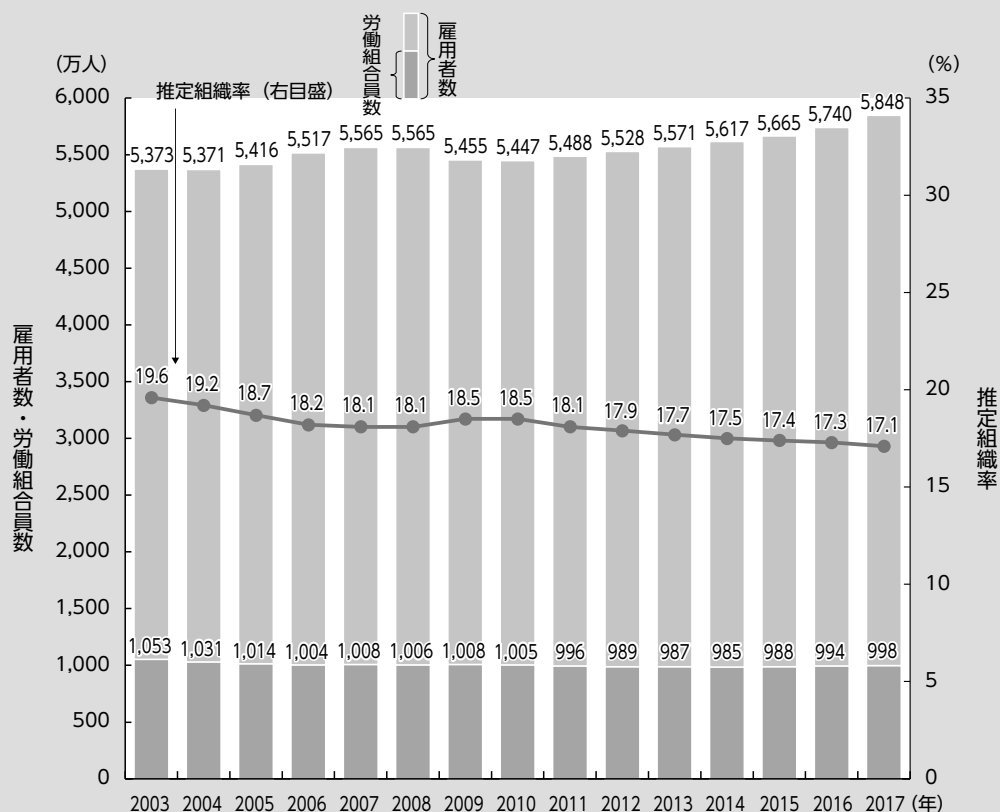
我が国の労働組合は、企業別労働組合を基本に組織されているが、政策・制度面を始め、企業別組織では対応できない課題に取り組むため、これらが集まって産業別組織を形成し、さらに、これらの産業別組織が集まって全国的中央組織を形成している。

2017（平成29）年6月現在、我が国の労働組合員数は998万1千人（前年994万人）で4万1千人増加した（図表2-8-1）。

また、パートタイム労働者の労働組合員数は120万8千人で（前年113万1千人）、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 2-8-1 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：厚生労働省政策統括官付雇用・賃金福祉統計室「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、労働組合数を雇用者数で除して得られた数値である。

3. 2011年の雇用者数及び推定組織率は、2012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2011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

2017（平成29）年10月26日の「平成29年第14回経済財政諮問会議」において、安倍総理から経済界に対して、「賃上げはもはや企業に対する社会的要請だといえます。来春の労使交渉においては、生産性革命をしっかりと進める中で3%の賃上げが実現するよう期待したい。経済界におかれては前向きな取組みを是非ともお願いしたいと思います」と賃上げの取組みについて要請した。

日本労働組合総連合会（連合）は2017年12月5日に、「賃上げ要求水準は、2%程度を基準とし、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度とする」等を内容とする「2018春季生活闘争方針」を決定し公表した。

また、日本経済団体連合会（経団連）は、2018（平成30）年1月16日、「経済界は、企業規模にかかわらず、賃金引上げのモメンタムの一層の強化に努め、デフレからの完全な脱却と経済の好循環のさらなる拡大に貢献していく」「個人消費活性化に向けた『3%の賃金引上げ』との社会的期待を意識しながら、自社の収益に見合った前向きな検討が望ま

れる」等を内容とする「2018年版経営労働政策特別委員会報告（経労委報告）」を公表した。

同年3月14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、多くの企業で前年を上回る回答が行われた。

また、非正規雇用労働者についても、全体として時給、月給いずれも引上げの回答が多く、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、2017（平成29）年が300件であり、同年の平均処理日数は413日であった。再審査及び行政執行法人関係事件審査の新規申立件数は、2017年が62件であり、同年の平均処理日数は522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2017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、285件であった（図表2-8-2）。

さらに、個別労働紛争のあっせん新規係属件数は、271件であった。

図表2-8-2 労働争議調整事件の新規係属件数

