

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、パートタイム労働者、有期雇用労働者、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、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。なお、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響もあり、2020（令和2）年には2,090万人と、前年比で減少した。

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（不本意非正規雇用労働者）も11.5%（2020年）存在し、特に25～34歳の若年層で16.8%（2020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。一方、非正規雇用労働者の中には「自分の都合のよい時間に働きたいから」等の理由により自ら非正規雇用を選ぶ方もおり、多様な働き方が進む中で、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられることが重要である。

(2) 非正規雇用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、平成31年1月改定）等に基づき、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、2020（令和2）年4月からは、労使合意に基づく被用者保険の適用拡大に向けて、保険加入と働き方の見直しを進めるための取組みを行う事業主に対する助成措置の新設等を行った。

また、どの働き方を選択しても公正な待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択できるようにすることが重要である。

「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、第196回国会において「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」（平成30年法律第71号）が成立した。同法による改正後の「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」*1（平成5年法律第76号）及び「労働者派遣事業の適正な運営の

*1 「短時間労働者及び有期雇用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。

確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」(昭和60年法律第88号)では、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保に向け、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)が整備され、2020年4月1日に施行された。また、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、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示した「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の禁止等に関する指針」*2(平成30年厚生労働省告示第430号。いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン」。)を定めている。

フリーター*3の正社員就職支援のため、「わかものハローワーク」(2021(令和3)年4月1日現在25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、2020(令和2)年度は約9.8万人が就職した。

また、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2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(平成29)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。一方、2021年2月より、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて休業を余儀なくされている方や、シフトが減少した方などが、働きながら訓練を受講しやすくするため、短期間(2週間から1か月程度)や短時間(1日5時間未満)の訓練を設定可能とする特例措置を講じている。

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を通じて、教育訓練講座検索システムにおいて、女性の割合の高い講座や託児所のある講座を検索できる機能を実装し、女性の学び直し・復職を後押しする機能改善を行った。引き続き、労働者の自発的なキャリア形成を支援していく。

*2 「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の禁止等に関する指針」については、<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000469932.pdf>を参照。

*3 おおむね35歳未満で正社員での就職を希望する求職者(新規学卒者、正規雇用の在職求職者は除く。)のうち、安定した就労の経験が少ない者。

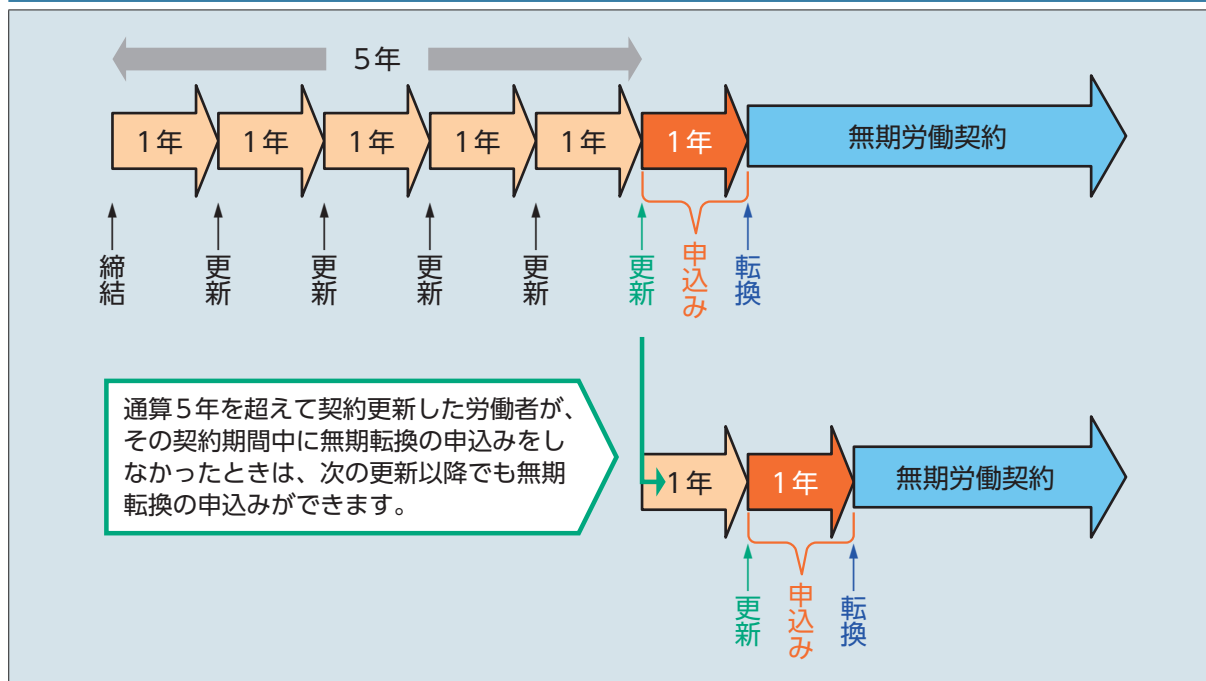
2 有期労働契約に関するルール

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1,429万人（2020（令和2）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^{*4}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という規定を設けることの3つの措置を講じた^{*5}。

この改正労働契約法を円滑かつ着実に施行するため、2017（平成29）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、相談窓口の明確化を図った。2018（平成30）年4月以降、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が図られるよう、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



*4 制度の詳細い内容については、厚生労働省ホームページ

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/index.html) 参照。

*5 (3) については、「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」（平成30年法律第71号）にて「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成5年法律第76号）に統合された（2020（令和2）年4月1日施行（中小企業については2021（令和3）年4月1日から適用））。

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、「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律」（平成20年法律第63号）及び「大学の教員等の任期に関する法律」（平成9年法律第82号）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」（平成26年法律第137号）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。

また、無期転換ルールについては、労働契約法の一部を改正する法律（平成24年法律第56号）附則第3項において、同法施行後8年を経過した場合^{*6}において、「その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるもの」とされたこと等を踏まえ、2021（令和3）年3月から「多様化する労働契約のルールに関する検討会」において、無期転換ルールの見直し等について検討を進めている。^{*7}

3 パートタイム労働者・有期雇用労働者の均等・均衡待遇の確保

パートタイム労働者・有期雇用労働者について、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、そ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・有期雇用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・有期雇用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、2020（令和2）年4月1日から「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成5年法律第76号）が施行され、同法に基づく是正指導等を行うことにより、同法の着実な履行確保を図っている。中小企業に対しては、2021（令和3）年4月1日の同法の適用に向けて、事業主が何から着手すべきかを解説する「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」や、各種手当・福利厚生・教育訓練・賞与・基本給について、具体例を付しながら不合理な待遇差解消のための点検・検討手順を詳細に示した「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」等を活用し、周知を行った^{*8}。

また、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加え、2018年度より47都道府県に設置した「働き方改革推進支援センター」において、労務管理の専門家による個別支援やセミナー等を実施した。

さらに、パートタイム・有期雇用労働法への対応に向けた「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のためのセミナー」をオンライン開催するとともに、同一労働同一賃金に取り組む企業事例を収集し事例集を作成した。また、収集した取組事例やパートタイム・有

^{*6} 労働契約法の一部を改正する法律（平成24年法律第56号）附則第3項の規定により、令和3年4月1日とされている。

^{*7} 当検討会では、多様な正社員の雇用ルールの明確化等についても検討を行っている（13頁参照）。

^{*8} 詳しくは「同一労働同一賃金特集ページ（<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>）」を参照。

期雇用労働法の解説動画等を「パート・有期労働ポータルサイト^{*9}」に掲載するなど、パートタイム労働者・有期雇用労働者の雇用管理の改善に資する情報を一元的に提供することにより、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保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、2020（令和2）年7月14日に労働政策審議会において、平成24年及び平成27年の改正労働者派遣法の施行状況を踏まえた議論を行い、中間整理が取りまとめられた。

また、派遣労働者の公正な待遇を確保するため、「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」が2018（平成30）年6月29日に成立し、改正労働者派遣法が2020年4月1日から施行された。具体的な内容として、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裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備などが盛り込まれている。

このうち①不合理な待遇差を解消するための規定の整備については、「派遣先の労働者との均等・均衡待遇の確保（派遣先均等・均衡方式）」か、「一定の要件（同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等）を満たす労使協定による待遇の確保（労使協定方式）」のいずれかの方式による待遇確保が派遣元事業主に義務付けられた。

職業紹介等に関する制度については、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」による職業安定法の改正のうち、一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者からの求人不受理措置について、2020年3月30日から施行された。

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）^{*10}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り組みの促進、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10.2%、40歳代男性で10.4%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

^{*9} 「パート・有期労働ポータルサイト」については、<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/> を参照。

^{*10} 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。

護を無理なく両立させられるよう、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）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、同法案は同国会において成立し、2018年7月6日に公布された。この法律により労働基準法が改正され、時間外労働の上限規制が罰則付きで法律に規定された。

具体的には、事業場で使用者と労働者代表が労働基準法第36条第1項に基づく労使協定を結ぶ場合に、法定労働時間を超えて労働者に行わせることが可能な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、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできないこととした。

また、臨時的な特別の事情（通常予見することのできない業務量の大幅な増加など）があつて労使が合意して労使協定を結ぶ場合（特別条項）でも上回ることができない時間外労働時間の限度を年720時間とした上で、時間外労働が月45時間を超えることができる回数について年半分を上回らないよう、年6か月を上限とした。

さらに、特別条項の有無にかかわらず、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満を満たさなければならず、かつ、「2か月平均」、「3か月平均」、「4か月平均」、「5か月平均」、「6か月平均」の全てで80時間以内を満たさなければならないこととした。

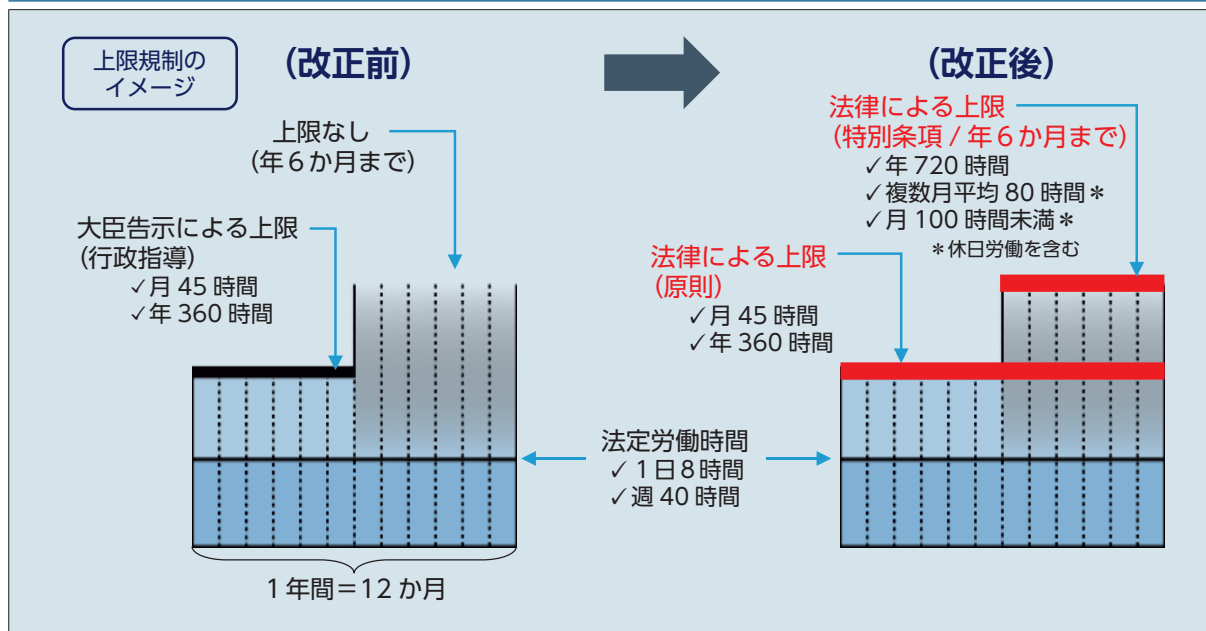
加えて、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、労働基準法に根拠規定を設け、新たに、「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」（平成30年厚生労働省告示第323号）を定めた。

時間外労働の上限規制については、適用猶予・除外となる一部の事業・業務を除いて、大企業には2019（平成31）年4月1日から、中小企業には2020（令和2）年4月1日からそれぞれ適用された。

このほか、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年5日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上限の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、順次施行されている。

加えて、働き方改革関連法により「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」が改正され、勤務間インターバル制度の導入や、取引に当たって短納期発注等を行わないよう配慮することが、事業主の努力義務となった（2019年4月1日施行）。また、関連する指針も、一連の働き方改革に関連する法令改正等を踏まえて改正された。

図表 2-1-2 時間外労働の上限規制の概要



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^{*11}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
- ・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「働き方改革推進支援助成金」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、「働き方・休み方改善ポータルサイト」を活用した情報発信の実施
- ・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集中的な周知・啓発の実施
- ・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機運を醸成する「地域の特性を活かした休暇取得促進のため

^{*11} 「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。

の環境整備事業」の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）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成27年7月策定、平成30年7月変更）に基づき、労働行政機関等における対策とともに、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。

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、労働基準関係法令の違反は高水準で推移し、また、「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。）の違反も引き続き認められる状況にある。

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。

自動車の運転の業務については、「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、罰則付きの時間外労働の上限規制の適用除外とせず、上限規制の適用を5年間猶予し、2024（令和6）年4月1日から上限規制が適用されることとなっている。2024年4月1日以降においては、自動車の運転の業務について、時間外労働の限度を原則として月45時間かつ年360時間として臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできないこととする規制を適用することとし、また、臨時的な特別の事情（通常予見することのできない業務量の大幅な増加など）があつて労使が合意して労使協定を結ぶ場合でも上回ることができない時間外労働時間の限度を年960時間とする規制を適用することとしている。加えて、将来的には時間外労働の上限規制の一般則の適用を目指す旨の規定を設けている。

時間外労働の上限規制の適用に向けて、厚生労働省は関係省庁と連携して自動車運転者の長時間労働を是正するための環境整備のための取組みを進めている。

・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っており、2018（平成30）年5月に「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。また、政府行動計画に基づき、国土交通省が主体となって、「ホワイト物流」推進運動（①トラック輸送の生産性の向上・物流の効率化と②女性や60代以上の運転者等も働きやすい、より「ホワイト」な労働環境の実現に取り組む運動）への賛同・参加等を荷主、トラック運送事業者、国民に向けて呼びかけ、推進している。

・荷主、トラック運送事業者、学識経験者等からなる「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を2015（平成27）年度に中央及び各都道府県に設置し、2016（平成28）・2017年度の2年にわたりトラック運転者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、「トラック運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」^{*12}等により周知を行っている。また、荷待ち時間が特に長い輸送分野について、それぞれの輸送分野における課題の解決に向けた取組み等によって得られた好事例を取りまとめた輸送品目別のガイドラインについて、「ホワイト物流」推進運動等を活用して広く周知を行っている。

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。

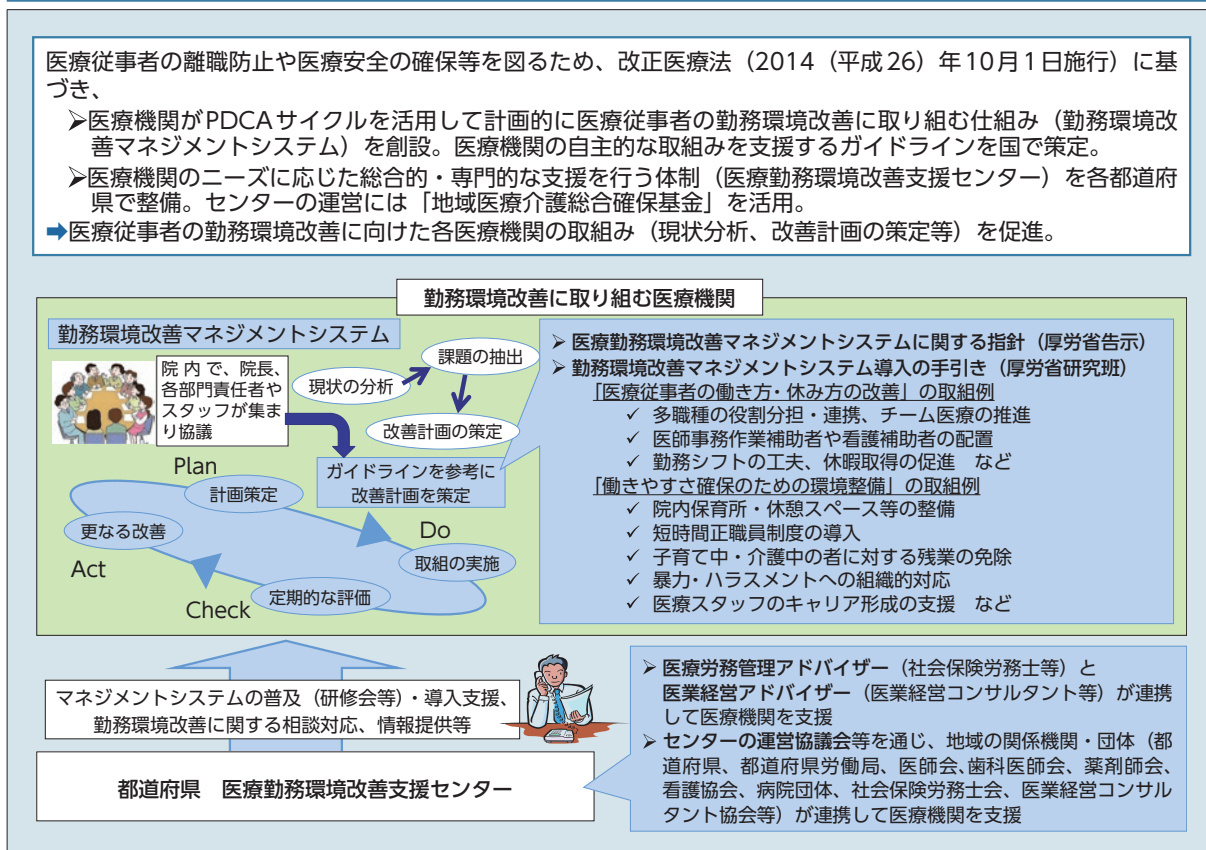
また、同法の規定に基づき、「医療勤務環境改善マネジメントシステムに関する指針」（平成26年厚生労働省告示第376号）を定めるとともに、この指針に規定する手引書を「医療分野の『雇用の質』向上のための勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き（改訂版）」（2015（平成27）年3月厚生労働省「医療分野の『雇用の質』向上マネジメントシステムに基づく医療機関の取組みに対する支援の充実を図るための調査・研究委員会」とし、医療機関が医療従事者の勤務環境の改善のための具体的な措置を講じるに当たっての参考とすることとした。

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^{*13}。

* 12 「トラック運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」については、<https://driver-roudou-jikan.mhlw.go.jp/>を参照。

* 13 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。
<https://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp/>

図表 2-1-3 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検討を進め、同検討会では2018（平成30）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。

その後、2019（平成31）年3月28日に報告書を取りまとめた。

報告書においては、医師の時間外労働規制等の医師の働き方に関する制度上の論点について整理されているほか、働き方改革の議論を契機とした、今後目指していく医療提供の姿として、労働時間管理の適正化に加え、労働時間短縮を強力に進めていくための具体的な方向性として、

- ①医療機関内のマネジメント改革（管理者・医師の意識改革、医療従事者の合意形成のもとでの業務の移管や共同化（タスク・シフティング、タスク・シェアリング）、ICT等の技術を活用した効率化や勤務環境改善）
 - ②地域医療提供体制における機能分化・連携、プライマリ・ケアの充実、集約化・重点化の推進（これを促進するための医療情報の整理・共有化を含む）、医師偏在対策の推進
 - ③上手な医療のかかり方の周知、
- があげられている。

また、当該報告書において引き続き検討することとされた、医師の時間外労働規制に関

して、医事法制・医療政策における措置を要する事項等について、2019（令和元）年7月により、「医師の働き方改革の推進に関する検討会」を開催し、具体的検討を行い、2020（令和2）年12月22日に、「中間とりまとめ」を公表し、以下の長時間労働の医師の労働時間短縮及び健康確保のための措置を盛り込んだ医療法改正法案を2021（令和3）年2月2日に第204回通常国会へ提出し、5月21日に成立した（令和3年法律第49号）。

- ①勤務する医師が長時間労働となる医療機関における医師労働時間短縮計画の作成
- ②地域医療の確保や集中的な研修実施の観点から、やむを得ず高い上限時間を適用する医療機関を都道府県知事が指定する制度の創設
- ③当該医療機関における健康確保措置（面接指導、連続勤務時間制限、勤務間インターバル規制等）の実施 等

10 治療と仕事の両立支援の推進

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、事業者が、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、労働者が治療と仕事を両立することができるようにするための取組みなどをまとめた「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」を2016（平成28）年2月に策定（2019年（平成31年）3月改訂）し、その普及や企業等に対する各種支援を行っている。

また、「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。



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、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」、「新しい生活様式」に対応した働き方として、適切な労務管理下における良質なテレワークの導入・実施を進めていくことができるよう、2021（令和3）年3月に改定した「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」について、周知を図っている。そのほか、テレワーク導入を検討する民間企業等に対する専門家による無料の個別コンサルティング、テレワークによる働き方の実態やテレワーク人口の定量的な把握等を行った。また、テレワーク相談センターでの相談対応やコンサルティングの実施、国家戦略特別区域制度を活用し、東京都と連携して設置した「東京テレワーク推進センター」による導入支援、事業主を対象としたセミナーの開催、テレワーク普及拡大の担い手育成のためのテキストブックの作成及び講習会開催、テレワークに先駆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等により、適正な労務管理下における良質な雇用型テレワークの普及を図った。

(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、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2018（平成30）年2月に改定した「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知セミナーの開催など、周知徹底を図っている。併せて、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」において、自営型テレワーカーや発注者に対し、有益な情報を提供している。

(3) 副業・兼業の環境整備

副業・兼業については、副業・兼業を希望する方が近年増加傾向にある一方、副業先での労働時間を把握し、自社での労働時間と通算管理することが困難であるとして、副業・兼業を認めない企業が一定程度あった。

このため、副業・兼業の場合の労働時間管理及び健康管理について、2020（令和2）年9月1日に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定し、労働者の申告等による副業先での労働時間の把握や簡便な労働時間管理の方法を示すなど、ルールを明確化した。また、第201回通常国会において2020年3月に成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」（令和2年法律第14号）により労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）が改正され、複数就業者のセーフティネットの整備に係る規定が同年9月1日に施行された。

企業も労働者も安心して副業・兼業を行うことができる環境を整備するため、ガイドラインのわかりやすいパンフレットや、労働時間の申告の際に活用できる様式例などを作成し、丁寧に周知を行っている。

12 多様な正社員等の普及促進等

労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスと、企業による優秀な人材の確保や定着

の実現のため、職務、勤務地、労働時間を限定した「多様な正社員」制度の普及・拡大に向け、オンラインセミナーを開催するとともに、「多様な正社員」制度を導入している企業の取組事例を収集し、周知を行った。

また、「多様な正社員」制度の一類型である短時間正社員制度については、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。

短時間正社員制度の導入・定着を促進するため、制度導入・運用支援マニュアルや「パート・有期労働ポータルサイト」により、制度の概要や取組み事例等についての周知を行った。

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った。

なお、規制改革実施計画（令和元年6月21日閣議決定）において、2020（令和2）年度中に多様な正社員の雇用ルールの特化について検討を開始することとされたこと等を踏まえ、2021（令和3）年3月から「多様化する労働契約のルールに関する検討会」において、多様な正社員の雇用ルールの特化等について検討を進めている。^{*14}

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) 雇用関係助成金の見直し

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を支援、促進するものとなるよう、新たなニーズに対応した助成金を新設する一方で、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、必要な見直しを行っている。

(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順次見直しを行っている。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。

^{*14} 当検討会では、無期転換ルールの見直し等についても検討を行っている（4頁参照）。

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

人生100年時代に向けて、高齢者、女性、不安定就労者なども含めた様々な立場の者が、個々の事情に応じて多様で柔軟な働き方を選択できるよう、労働移動の円滑化を図るため、「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」の策定や、「中途採用・経験者採用協議会」の開催を通じた中途採用に積極的な企業の好事例の共有、転職・再就職支援のための助成金の支給等を進めている。

転職・再就職支援のための助成金については、2018（平成30）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行うとともに、「労働移動支援助成金中途採用拡大コース」において、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企業への助成を行うことにより、成長企業への労働移動の促進に取り組んだ。なお、「労働移動支援助成金中途採用拡大コース」については、2019（令和元）年度より「中途採用等支援助成金中途採用拡大コース」として実施している。

また、2020（令和2）年度は「中途採用等支援助成金中途採用拡大コース」において、中途採用率の拡大を実施した事業主で、これまで中途採用を行ったことのない事業主に対しての上乗せ助成を創設するなどの制度の見直しを行った。

加えて、成長戦略実行計画（令和元年6月21日閣議決定）に基づき、労働政策審議会における議論を行い、大企業に対し、中途採用比率の公表を義務付けることを求めること等を盛り込んだ、労働施策総合推進法改正法案を令和2年通常国会に提出し、同年3月31日に成立・公布した（令和3年4月1日施行）。

3 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

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雇用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。

建設業に関しては、2021（令和3）年度からの5か年計画である「第10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働ける魅力ある職場づくりの推進を課題とし、若年者等の建設業への入職・定着促進による担い手の確保・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、施策を実施している。

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^{*15}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：繊維製品製造業】

生産の効率化や品質の向上、働きやすさの向上などを図るため、新型電子ミシンを導入することにより、縫製作業の効率化を図り、従業員の賃上げを行った。

- ②生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組み中小企業・小規模事業者や、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47都道府県に設置し、労務管理の専門家による無料相談やセミナー等を実施。
- ④非正規雇用で働く方の処遇改善等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最低賃金引上げの影響が大きい業種をはじめとして、収益力向上等を目的とした、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「求職者支援訓練」を実施している。介護、医療、情報通信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。

2019（令和元）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10.4万人、求職者支援訓練で約2.1万人に対して訓練を実施したところである（2020（令和2）年3月末時点）。2021年度は、公共職業訓練で約17.1万人、求職者支援訓練で約5.1万人が

^{*15} 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：
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyoku/index.html

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（平成27）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（ソフトウェアプログラマー養成科等） ・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」*16が企業、業界団体、教育訓練機関において、若年技能者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、将来のIT人材育成に向けて、IT技術を活用した生産性向上等に関する知識・技能をもつ技能者である「テックマイスター」が中小企業等において、従業員等に生産性向上に係る実技指導を行っているほか、情報技術関連の優れた技能をもつ技能者である「ITマスター」が学校等において、情報技術に関する興味を喚起する講習等を行っている。

さらに、技能者を活用した技能習得のための情報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、各種技能振興イベントの開催、優れた技能士が作成し

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

た商品等に表示するロゴマーク（グッドスキルマーク）の認定・普及及び地域で行われている技能振興に資する地域独自の取組みや制度を「地域発！いいもの」として選定し広く国民へ周知するなど、地域関係者の創意工夫による取組みを推進している。

なお、2020（令和2）年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、これらの多くの取組みが中止となったが、感染防止対策を徹底した上での実施や、リモートによる実技指導が行われた。

図表 2-2-2 「ものづくりマイスター」の企業派遣による実施指導の具体事例

製造系職種の実技指導	製造系職種の実技指導
実施職種：電気機器組立て 実施回数：8回 派遣先：オリオン機械株式会社（長野県） 指導対象：社員4名 〈実技指導テーマ〉 - ものづくりにおける基本的な技能や基礎知識の習得 〈指導内容〉 - 電気的基础知識 - 電線の取扱いと接続法、配線方法 - 動作確認 等 〈指導を終えたマイスターの感想〉 - 電気に関して未経験で入社された方に対し、基礎的なことを理解できるまで教えることを心がけました。受講された方々が、自分でひとつの装置を最後まで完成できるような技能者になってほしいと思っています。 〈受入担当者の感想〉 - 新人社員の技能や知識が向上しただけでなく、仕事に向き合う表情も変わったように感じています。他の社員も刺激を受けることが多くあり、組織全体の成長にも繋がっています。 〈受講者の感想〉 - 工業系の知識はゼロからのスタートで不安でしたが、ことあるたびに質問をしても丁寧に教えてくださり、今では図面も読めるようになり、配電盤の中で何がどんな役割を持っているのかを説明することもできるようになりました。	実施職種：電子機器組立て 実施回数：6回 派遣先：有限会社二色電子（三重県） 指導対象：社員14名 〈実技指導テーマ〉 - 各社員の技能の対応力向上 〈指導内容〉 - 電子機器組立て作業のポイント - 国家技能検定資格の紹介 - 作業の無駄とり 等 〈指導を終えたマイスターの感想〉 - 受講者たちには「自分が作ったものを買いたいと思いますか」ということを何度も質問しました。製品品質の高さを追求するという製造に関わる者の責務・重要性を実感してもらえたと思います。 〈受入担当者の感想〉 - マイスターの実技指導により、これまでと比べ一人ひとりの社員が対応できる業務範囲が広がったように感じています。また技能習得を通じて自信を得た社員も多く、現場ではこれまでと異なる作業に取り組もうとしている姿を目にするようになりました。 〈受講者の感想〉 - マイスターの指導はとても丁寧で、細かなことについても教えていただけたため、受講後にはこれまでよりもスムーズに組立の作業が行えるようになったと感じています。 - 技量が上がった事で、これまでは対応できなかった新しい業務に挑戦できるようになったとも感じています。



「厚生労働省ものづくりマイスター」シンボルマーク（2015年2月決定）

2 各種技能競技大会等の推進^{*17}

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、企業等に就職していない者を対象に、技能競技を通じ、これらの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。

2005（平成17）年から実施しており、2008（平成20）年からは毎年開催している。

2020年は、広島県で第15回若年者ものづくり競技大会を全15職種の競技により開催する予定であったが、新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、中止となった。

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。

2020年11月に、愛知県の愛知県国際展示場（Aichi Sky Expo）を主会場として、第58回技能五輪全国大会を開催し、全40職種の競技に全国から944人の選手が参加した。なお、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、無観客での開催となったが、開閉会式及び競技についてライブ配信を行った。

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）年から原則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、2019（令和元）年8月にロシア連邦・カザンで第45回技能五輪国際大会が開催された。日本選手は、42職種の競技に参加し、「情報ネットワーク施工」、「産業機械組立て」の2職種で金メダルを獲得したほか、銀メダル3個、銅メダル6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7位であった（第1位中国（16個）、第2位ロシア（14個）、第3位韓国（7個））。

次回は2021（令和3）年9月に中国・上海での開催を予定していたが、新型コロナウイルス感染症の影響により1年程度の延期が決定された。

^{*17} 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 <https://www.javada.or.jp/jyakunen20/index.html>
②技能五輪全国大会 <https://www.javada.or.jp/jigyoin/gino/zenkoku/index.html>
③技能五輪国際大会 <https://www.javada.or.jp/jigyoin/gino/kokusai/index.html>
④技能グランプリ <https://www.javada.or.jp/jigyoin/gino/ginogpx/index.html>

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回開催している。

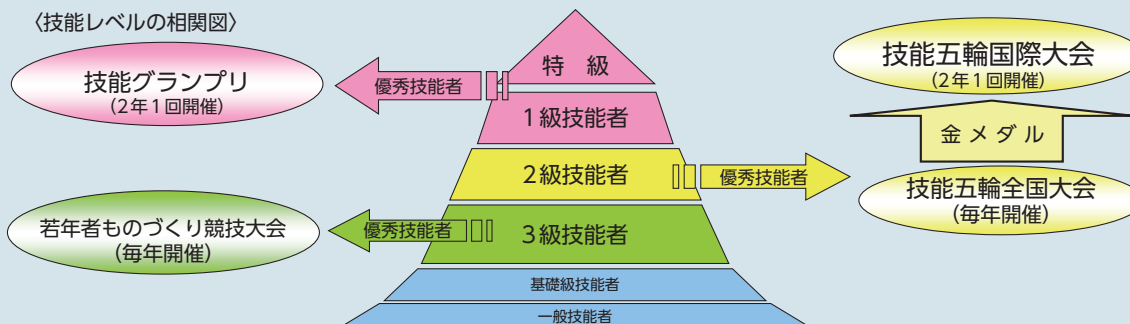
2021年2月に、愛知県の愛知県国際展示場（Aichi Sky Expo）を主会場として第31回技能グランプリを開催し、全28職種の競技に全国から344人の選手が参加した。なお、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、無観客での開催となったが、開閉会式及び競技についてライブ配信を行った。

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	若年者ものづくり競技大会	技能五輪全国大会	技能グランプリ
目的	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。	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尊重気運の醸成を図る。
出場資格	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	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	特級、1級及び単一等級の技能検定に合格した技能士
競技レベル	初級レベル（技能検定3級程度）	上級から中級レベル（技能検定2級相当以上）	上級レベル
競技職種 参加者数	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28年度実績：14職種 358名 平成29年度実績：15職種 443名 平成30年度実績：15職種 445名 令和元年度実績：15職種 443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29年度実績：42職種 1,337名 平成30年度実績：42職種 1,292名 令和元年度実績：42職種 1,239名 令和2年度実績：40職種 944名	建築大工、和裁等の職種 平成26年度実績：28職種 444名 平成28年度実績：30職種 514名 平成30年度実績：30職種 533名 令和2年度実績：28職種 344名
直近の開催 (予定) 地	広島県（令和2年度）(中止) 愛媛県（令和3年度）	愛知県（令和元年度、2年度）※令和2年度は無観客開催 東京都（令和3年度）	兵庫県（平成30年度） 愛知県（令和2年度）※無観客開催

〈技能レベルの相関図〉



【第45回技能五輪国際大会の競技風景】



情報ネットワーク職種の競技風景



産業機械組立ての競技風景

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

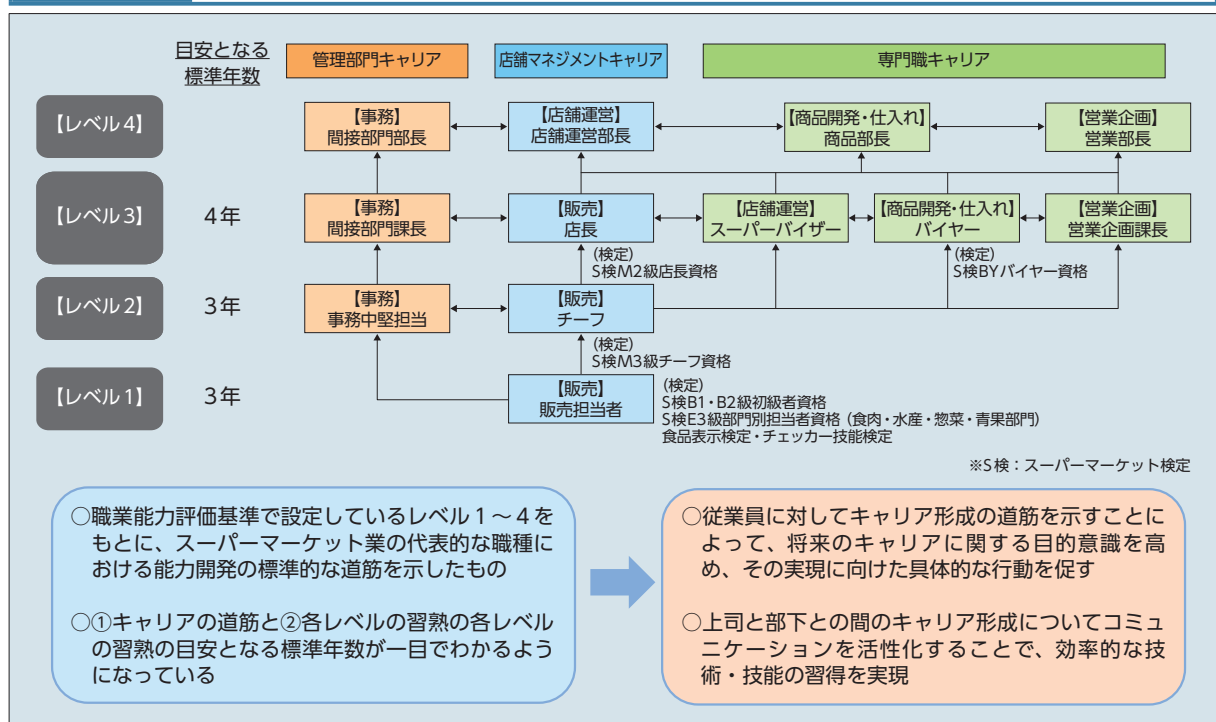
人材開発支援助成金^{*18}については、労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を効果的に促進するため、事業主等が雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成している。

(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^{*19}」の策定に、2002（平成14）年から取り組んできた。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。また、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」を、スーパーマーケット業やビルメンテナンス業などの業種別に作成している。

2020（令和2）年度は、職業能力評価基準の活用に係るセミナーをオンラインで実施した。

図表 2-2-4 キャリアマップ ～スーパーマーケット業～



* 18 人材開発支援助成金の詳細を紹介したホームページ

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

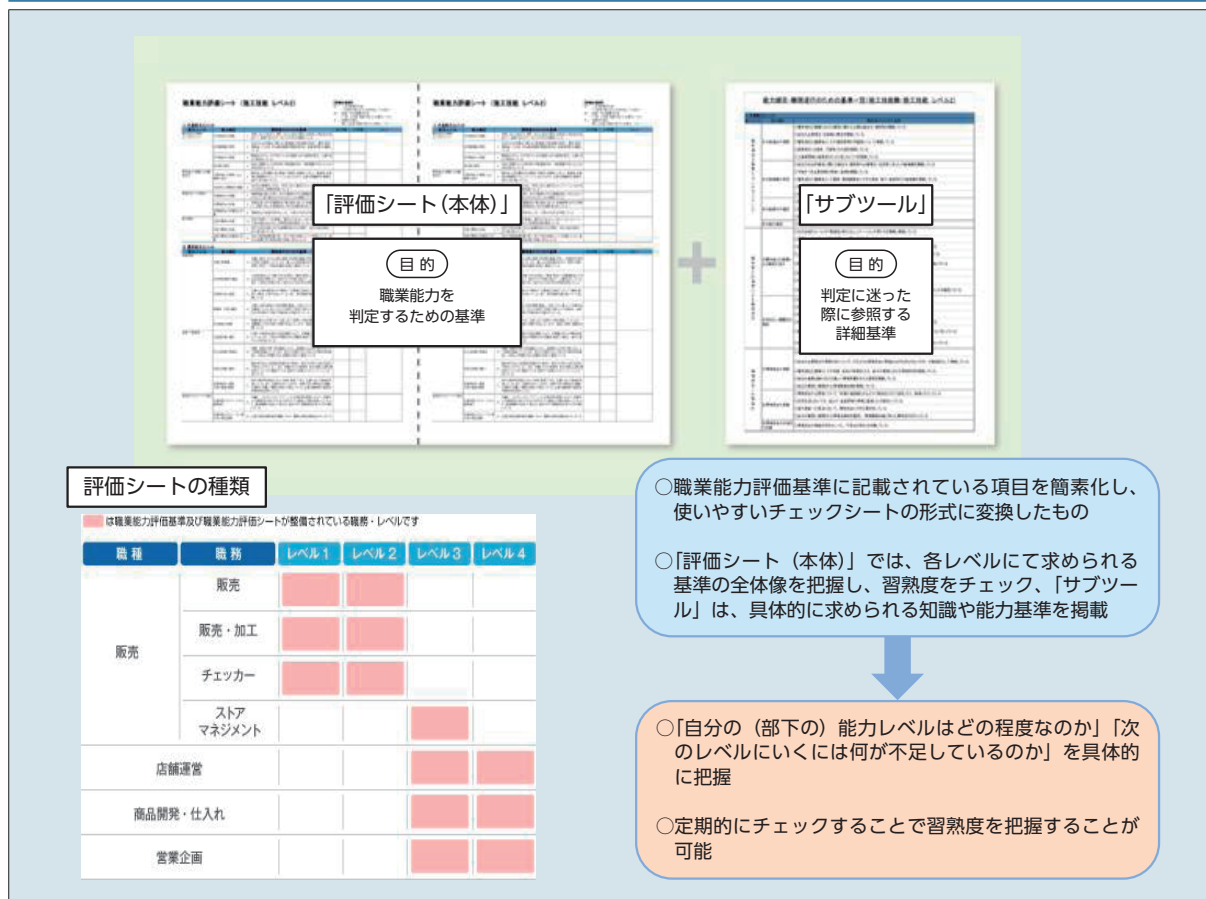
お問い合わせ先（事業所の所在地を管轄する都道府県労働局）

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

* 19 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 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/syokunou/index.html

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^{*20}」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、2021（令和3）年4月1日現在で、130職種について実施しており、2019（令和元）年度には全国で約87万人の受検申請があり、約36万人が合格し、技能検定制度開始からの累計で延べ約734万人が技能士となっている。

ただし、2020（令和2）年度は、新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、一部の試験が中止となった。

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。

* 20 検定制度の詳細を紹介したホームページ

厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/ginoukentei/index.html

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19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。

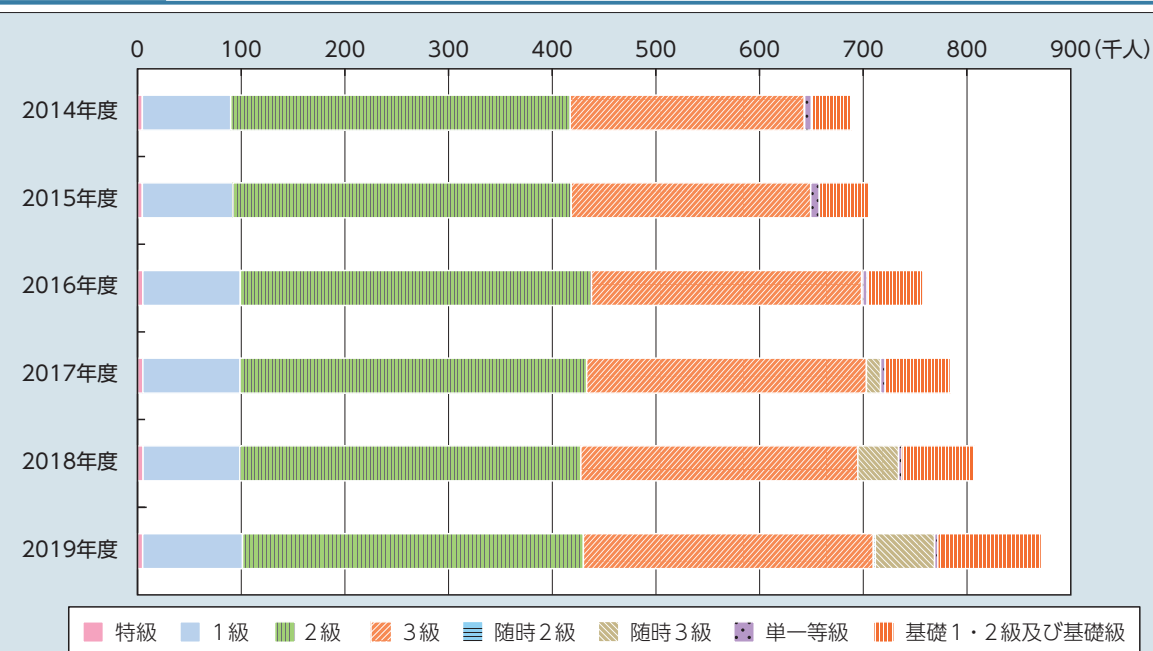
●受検申請

- 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：18,200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。

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	■実技試験 枠組、単管及び木製足場板を使用して、枠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
 普通旋盤作業の作品例	 とび作業の作品例

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。

2021（令和3）年4月1日現在、48事業主等120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

憲法に定められた勤労権の保障のため、全国ネットワークを通じて、職業相談・職業紹介、雇用保険制度の運営、雇用対策を一体的に実施し、セーフティネットとしての役割を果たす国と、地域の抱えるそれぞれの課題について、無料職業紹介事業（地方版ハローワーク）を含む各種の雇用対策を独自に実施する地方自治体が、それぞれの強みを活かし、相乗効果を発揮しながら一体となって雇用対策を行うことで、住民サービスの更なる強化を目指すことが重要である。

国と地方自治体との連携をより強固にするため、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。2020（令和2）年度には、新たに7市と締結し、2021（令和3）年3月末現在、213自治体となった。またハローワークが行っている無料職業紹介と、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（2021年3末日現在、33道府県150市区町）。

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。2020年1月6日からは両サービスを統合し、求人・求職情報提供サービスとして運用している。

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、従業員を育成等により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、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

地域ごとに産業構造、人口構成、社会情勢等は異なっており、ミスマッチの問題や地域特有の課題もみられることから、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、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るとともに、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、産業政策と一体となって良質で安定的な正社員雇用の機会の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。特に、2020（令和2）年度第3次補正予算においては、新型コロナウイルス感染症の影響等を受けた地域雇用を再生するため、「地域雇用再生コース」を新設し、事業主の業種転換や多角化による雇用の場の確保や求職者のキャリアチェンジを伴う再就職等を促進する都道府県の取組みに対する支援を実施している。

また、雇用機会が不足している地域や過疎化が進んでいる地域等において、市町村や経済団体等により構成される協議会に対して事業を委託し、地域の自主性・創意工夫を生かした「魅力ある雇用」や「それを担う人材」の維持・確保を図る「地域雇用活性化推進事業」を実施している。

さらに、大都市圏から地方への人材還流を促進するため、東京圏・大阪圏において、セミナー等により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る「地方就職希望者活性化事業」を実施しているほか、「中途採用等支援助成金（UIJターンコース）」により、東京圏からのUIJターン者を採用した事業主に対し、その採用活動経費の一部を助成している。

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、2020（令和2）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、要件の一部緩和等の見直しが行われた。

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、企業倒産、事業場閉鎖等の場合であっても、賃金不払等が発生し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行う必要がある。

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、労働基準法等の法令及び「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及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」(以下「指針」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、

①2016(平成28)年4月からは、

○月100時間超の残業を把握した全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全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、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するとともに、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(2017(平成29)年4月からは「過重労働特別対策室」)を設置

②2016年12月に決定された『「過労死等ゼロ」緊急対策』に基づき、2017年1月から、

○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

○長時間労働等に係る企業本社に対する指導

○是正指導段階での企業名公表の強化

③2018(平成30)年4月から、全ての労働基準監督署において、「労働時間改善指導・

援助チーム」を編成し、

○長時間労働の是正及び過重労働による健康障害の防止を重点とした監督指導

○「労働時間相談・支援コーナー」を設置し、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中小規模の事業場に対して、法制度の周知を中心としたきめ細やかな支援

などの取組みを順次実施している。

さらに、「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、長時間労働の抑制、過重労働による健康障害の防止及び労働時間管理の適正化等を重点とする監督指導や全国一斉の無料電話相談などの取組みを行っている。重点的な監督指導について、2020（令和2）年においては、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、9,120事業場に対して実施し、その結果、6,553事業場（71.9%）において労働基準関係法令違反が認められ、そのうち2,807事業場（30.8%）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。

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1,611社であり、対象労働者数は7万8,717人、支払われた割増賃金の合計額は約98億円となっている（2019年4月から2020年3月までの1年間）。

さらに、2019年（平成31年）1月には、裁量労働制の不適正な運用が複数の事業場で認められた企業に対する指導の実施及び企業名の公表の仕組みを定めた。

（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新型コロナウイルス感染症（以下「感染症」という。）の影響により、依然として厳しく、また、雇用情勢についても求人動向の持ち直しに足踏みがみられるなど、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、企業倒産等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ところであり、令和2年度補正予算においては感染症の影響による企業倒産の増加に備え、立替払の財源の確保を図った。

また、感染症対策として労働者が利用できる特別休暇制度を整備する中小企業事業主を支援するため、働き方改革推進支援助成金（職場意識改善特例コース）を新たに創設した。

なお、感染症の影響による大量整理解雇等については、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り、問題のある事案を把握した場合には啓発

指導を実施するとともに、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対しては、雇用調整助成金の活用等について周知を行っている。

(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。

- ①2020（令和2）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「労働条件相談ホットライン」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・祝日に日本語を含む14カ国語（外国語は令和元年度開始）での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月開始）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」、2015年～2016（平成28）年に実施した「高校生に対するアルバイトに関する意識調査」の結果、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、2015年から厚生労働省では、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ている。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、2017（平成29）年度の大学等、2018（平成30）年度の若い社会人向けの労働法教育のための指導者用資料の作成に引き続き、2019（令和元）年度には働き方改革関連法の施行に伴い高校・大学等向け指導者用資料の改訂、2020（令和2）年度には指導者向け動画の作成を行うなど、学校等における労働関係法令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、自動車運転者等の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、賃金不払残業、労働災害防止の措置の未実施など、法定労働条件に問題があると考えられる実習実施者に対して重点的に監督指導を実施し、確認した法違反の是正を指導している。また、強制労働等技能実習生の人権侵害が疑われる事案に対しては、外国人技能実習機構等との合同監督・調査を実施し、重大又は悪質な事案については司法処分に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。

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、2019（令和元）年における送検件数は821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。最低賃金制度は、国が法的強制力をもって賃金の最低額を定め、使用者はその金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないこととするものである。

最低賃金には、各都道府県内の全ての使用者及び労働者に適用される地域別最低賃金（2021（令和3）年4月1日現在、適用労働者数約5,112万人）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（2021年4月1日現在、227件。適用労働者数約290万人）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、都道府県労働局長が改正決定を行う。

2020（令和2）年度の地域別最低賃金額の改定は、審議が行われた結果、新型コロナウイルスの影響等を踏まえ、全国加重平均で対前年度1円引上げの902円となった（全国の地域別最低賃金の一覧は最低賃金特設サイト^{*21}を参照）。また、特定最低賃金の全国加重平均額は905円（2021年4月1日現在）となった。このような最低賃金の引上げを受けて、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っている（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。

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

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、企業倒産等に伴い、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、2019（令和元）年度には、1,991企業の23,992人に対して約86億円の立替払を行った。

なお、立替払を行った企業数及び金額は、2018（平成30）年度より減少し、支給者数は増加した。

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

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こととされている。

「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、二以上の事業の業務を要因とする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。

2019（令和元）年度の労災保険給付の新規受給者数は68万7,455人であり、前年度に比べ942人の増加（0.1%増）となっている。そのうち業務災害による受給者が60万5,228人、通勤災害による受給者が8万2,227人となっている。

また、労災保険給付について、非災害発生事業場の賃金額も合算して算定するとともに、複数就業者の就業先の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定することを内容に含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」が2020（令和2）年3月に成立し、同年9月に施行されている。

(2) 過労死等の労災認定

2019（令和元）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936件であり、支給決定件数は216件となっており、精神障害の請求件数は2,060件であり、支給決定件数は509件となっている。前年度と比べ、脳・心臓疾患の請求件数は59件の増加、支給決定件数は22件の減少となっており、精神障害の請求件数は240件の増加、支給決定件数は44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（2015（平成27）～2019（令和元）年度）

		2015（平成27） 年度	2016（平成28） 年度	2017（平成29） 年度	2018（平成30） 年度	2019（令和元） 年度
脳・心臓疾患	請求件数	795 (83)	825 (91)	840 (120)	877 (118)	936 (121)
	支給決定件数	251 (11)	260 (12)	253 (17)	238 (9)	216 (10)
精神障害	請求件数	1,515 (574)	1,586 (627)	1,732 (689)	1,820 (788)	2,060 (952)
	支給決定件数	472 (146)	498 (168)	506 (160)	465 (163)	509 (179)

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) 特別加入制度の対象拡大

労災保険は、労働基準法上の労働者以外のでない者については対象外とされている。このうち、業務の実態、災害の発生状況等からみて労働者に準じて労災保険により保護するにふさわしい者について、特に労災保険の加入を認める、特別加入制度が存在する。

2020（令和2）年7月閣議決定の成長戦略実行計画において「フリーランスとして働く人の保護のため、労働者災害補償保険の更なる活用を図るための特別加入制度の対象拡大等について検討する」とされたこと等を踏まえ、2021（令和3）年4月1日に以下の業種について新たに特別加入制度の対象となっている。

- ・「柔道整復師法」第2条に規定する柔道整復師が行う事業
- ・「高年齢者の雇用の安定等に関する法律」第10条の2第2項に規定する創業支援等措置に基づき、同項第1号に規定する委託契約その他の契約に基づいて高年齢者が新たに開始する事業又は同項第2号に規定する社会貢献事業に係る委託契約その他の契約に基づいて高年齢者が行う事業
- ・アニメーションの制作の作業
- ・放送番組（広告放送を含む。）、映画、寄席、劇場等における音楽、演芸その他の芸能の提供の作業又はその演出若しくは企画の作業

(4) 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（令和4）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^{*22}。

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。

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

		2015 (平成27) 年度	2016 (平成28) 年度	2017 (平成29) 年度	2018 (平成30) 年度	2019 (令和元年) 年度
肺がん	請求件数	414	427	443	417	443
	支給決定件数	363	387	335	376	375
中皮腫	請求件数	578	595	571	649	677
	支給決定件数	539	540	564	534	641
良性 石綿胸水	請求件数	26	30	25	35	28
	支給決定件数	20	20	39	34	27
びまん性 胸膜肥厚	請求件数	45	57	46	68	56
	支給決定件数	47	35	49	53	50
計	請求件数	1,063	1,109	1,085	1,169	1,204
	支給決定件数	969	982	987	997	1,093

石綿肺	支給決定件数	2015 (平成27) 年度	2016 (平成28) 年度	2017 (平成29) 年度	2018 (平成30) 年度	2019 (令和元年) 年度
		64	76	52	60	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

	2015 (平成27) 年度	2016 (平成28) 年度	2017 (平成29) 年度	2018 (平成30) 年度	2019 (令和元年) 年度
請求件数	30	36	48	38	43
支給決定件数	20	13	15	31	23

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。

* 22 「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）
(<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/sekimen/izoku/dl/231011.pdf>)

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、労働保険の未手続事業一掃対策及び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全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、労働保険の手続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。

なお、新型コロナウイルス感染症等の対応として、

- ①2020（令和2）年度の労働保険の年度更新期間について、従来6月1日～7月10日であったところ6月1日～8月31日に延長
- ②新型コロナウイルス感染症等の影響により、2020年2月以降の任意の期間において、事業等に係る収入が前年同期に比べて概ね20%以上減少している等の場合に、事業主からの申請により、労働保険料等の納付を、無担保かつ延滞金なしで1年間猶予する特例措置を実施（2020年2月1日から2021（令和3）年2月1日までに納期限が到来する労働保険料等が対象）を行った。

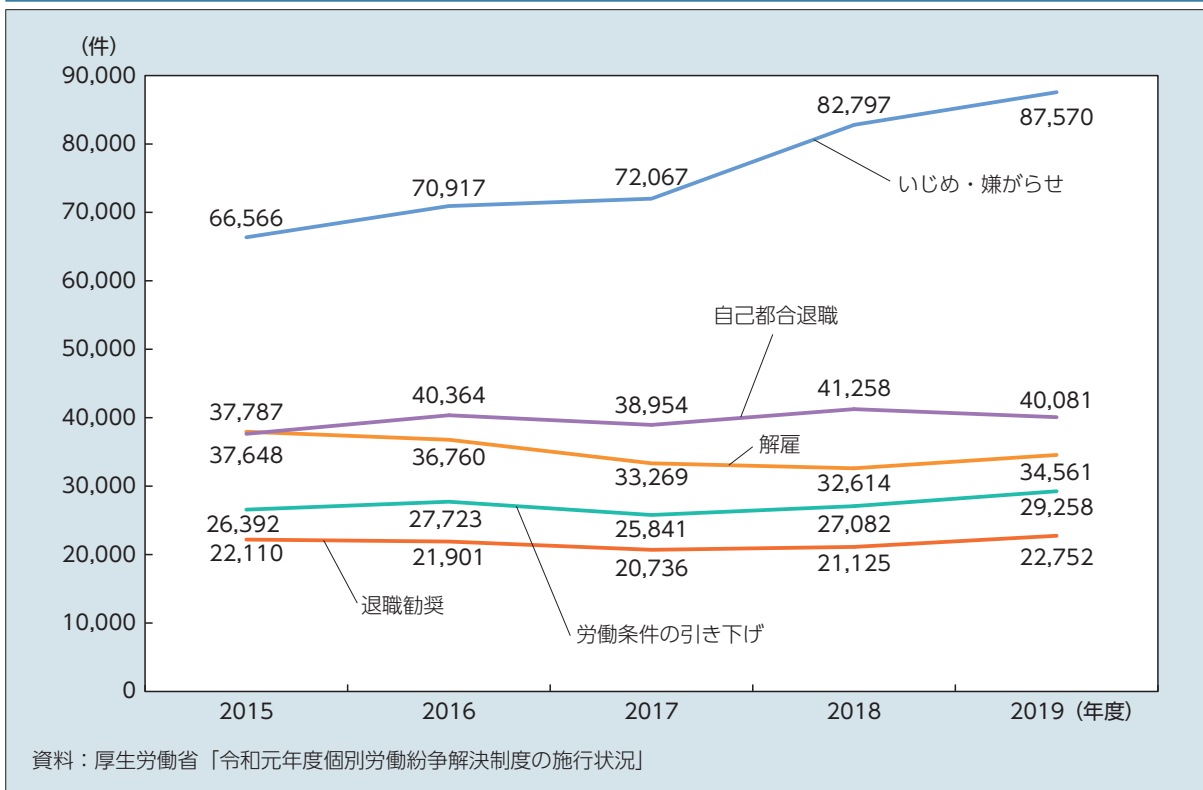
7 障害者虐待防止について

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は社会問題として顕在化している。

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



2018年（平成30年）、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、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案を、第198回通常国会に提出した。同法案は2019（令和元）年5月に成立し、同年6月に公布された。

改正法においては、職場のパワーハラスメントを、職場において行われる、

- ①優越的な関係を背景とした言動であって
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③労働者の就業環境を害するもの

の全てを満たすものとして定義し、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントと同様に、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たほか、事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いを禁止する等、セクシュアルハラスメント等の対策も強化した。さらに、改正法に基づく指針等について、労働政策審議会雇用環境・均等分科会において議論が行われ、2020（令和2）年1月にパワーハラスメントの防止のための指針等が告示された。改正法及び指針は、2020年6月1日より施行されている（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義務については、中小企業事業主は2022（令和4）年3月31日まで努力義務）。

改正法が施行されたことを受け、都道府県労働局による事業主への助言・指導等を通じて法の履行確保を図るとともに、啓発用Webサイト「あかるい職場応援団」を活用し、社内研修用資料や啓発動画、裁判事例の掲載等、職場におけるハラスメントの防止・解決に向けた様々な情報を提供している。さらに2019年度からは12月を「職場のハラスメ

ント撲滅月間」と定め、シンポジウムの開催など、集中的な広報を行っている。

これらに加えて、2022年4月1日に新たに雇用管理上の措置が義務化される中小企業事業主に対しては、2018年度から専門家による職場におけるハラスメント対策の具体的手法のアドバイスや企業内研修を実施すること等により法の円滑な施行に向けて取り組んでいる。

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^{*23}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（2019（平成31）年4月～2020（令和2）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1,188,340件、民事上の個別労働紛争に係る相談件数が279,210件、都道府県労働局長による助言・指導の申出件数が9,874件、紛争調整委員会によるあっせんの申請件数が5,187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。「成長戦略フォローアップ」（令和2年7月17日閣議決定）において、今後の方針を定めるとともに、2018（平成30）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。

^{*23} 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）
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/>

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 労働災害の状況と防止に向けた取組み

(1) 労働災害の発生状況

2020（令和2）年の労働災害については、死亡者数は802人（前年比43人（5.1%）減）と過去最少となった。一方、休業4日以上之死傷者数は131,156人（前年比5,545人（4.4%）減）と前年より増加した。

労働者の健康面については、精神障害による労災支給決定件数は、2019（令和元）年度には509件と前年度と比較して増加しているものの、おおむね横ばい傾向となっている。自殺者数については、2019年は、約2万人と8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13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いる。

2018（平成30）年度から2022（令和4）年度までの5年間を計画期間とする「第13次労働災害防止計画」では、国、事業者、労働者等の関係者が一体となって、一人の被災者も出さないという基本理念の実現に向け、労働災害について2022年までに2017（平成29）年比で死亡者数は15%以上、休業4日以上之死傷者数は5%以上減少させること等を目標に掲げ、「建設業、製造業、林業における死亡災害等の労働災害防止対策」、「過労死等の防止等の労働者の健康確保対策」、「就業構造の変化及び働き方の多様化に対応した対策」、「疾病を抱える労働者の健康確保対策」、「化学物質や石綿による健康障害防止のための対策」等に重点的に取り組んでいる。

2 労働災害を防止するための対策の充実

(1) 業種横断的な対策等の推進

高齢化の進展に伴う高年齢労働者の労働災害の増加に対応するため、2020（令和2）

年3月に策定した「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）に基づく取組みを周知するとともに、2020年度から、高年齢労働者が安全に働くための職場環境の整備等に要する費用を補助するエイジフレンドリー補助金による支援を行っている。

また、外国人労働者の増加傾向を踏まえ、多言語による安全衛生教育の視聴覚教材を作成し、2020年より厚生労働省ホームページで公開し、外国人労働者に対する安全衛生教育を推進している。

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、「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。

死亡災害の約2割を占める交通労働災害の減少を図るため、「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、引き続き、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、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。社会福祉施設に対しては、都道府県等と連携し、新設された施設を中心に4S（整理・整頓・清潔・清掃）活動や腰痛対策の推進などについて指導を行っている。小売業に対しては、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活動の推進などの指導を行っている。また、2019（平成31）年3月にとりまとめた小売業、飲食業、社会福祉施設向けの「職場の危険の見える化実践マニュアル」の周知を図っている。

2017（平成29）年から小売業、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、安全推進者を養成するための講習会や保健衛生業、陸上貨物運送事業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7月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や同年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

進を図るとともに、墜落・転落災害防止対策の充実強化について検討を重ねている。

また、2017（平成29）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」及び同年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。

加えて、2020年東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会^{*24}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、同方針に基づき、大会施設工事での安全衛生対策の実施状況について、構成員に確認、共有している。

また、フルハーネス型の墜落制止用器具と、つり上げ荷重3t未満の移動式クレーン等については、新しい規格へ各機械等の更新を促進するため、2019（令和元）年度から、「既存不適合機械等更新支援補助金事業」を展開している。

（5）製造業の労働災害防止対策

機械災害は製造業における労働災害の多くを占めており、また、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。

特に、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・定着を図っている。また、自動走行など自律的に作業を行う機械の導入に向けた開発が進んでいることを受け、自律走行台車（AMR）を例として安全機能の実証方法に関するパンフレットを作成し、自走自律制御機械の製造者等に対して周知している。

また、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、チェックリスト等を示したパン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。

さらに、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リ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。

^{*24} 2020年3月30日に、東京オリンピックは2021年7月23日から8月8日に、東京パラリンピックは同年8月24日から9月5日に開催されることが決定された。

(6) 林業等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、2019（平成31）年2月に伐倒時の立入禁止、下肢の切創を防止する保護衣の着用の義務化、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い、同年8月（特別教育の部分は、2020年（令和2）年8月）に施行された。また、2020年1月に「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」を改正し、なお一層の伐木等作業における安全の確保を図っている。

3 労働者の健康を確保するための対策の充実

(1) ストレスチェック制度の周知・啓発等

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ため、2015（平成27）年よりストレスチェック制度が施行されている。

ストレスチェック制度の運用に当たっての重要な事項（具体的な実施方法、実施体制、不利益な取扱いの禁止等）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を図るため、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等を解説した「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」を作成し周知するほか、独立行政法人労働者健康安全機構における「ストレスチェック制度サポートダイヤル」での相談対応、全国の産業保健総合支援センターにおける研修等を実施している。

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、労働者数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、「厚生労働省版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。

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の推進

2006（平成18）年に策定された「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、全国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を防止するための面接指導等の推進

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きた。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きた。

また、2019（平成31）年4月施行の改正労働安全衛生法関係法令により、事業者は、労働者の労働時間の状況を把握しなければならないこととされ、時間外・休日労働時間が80時間を超え、かつ、申出のあった労働者、労働基準法による時間外労働の上限規制が適用されない研究開発業務に従事する労働者又は高度プロフェッショナル制度が適用され、かつ、長時間労働を行った労働者に対して、面接指導を実施しなければならないこととされた。加えて、同年4月1日には、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」について、長時間にわたる時間外・休日労働の実行ある抑制を図り、本対策をより一層推進するため、これらの改正内容を踏まえた所要の見直しを行った。さらに、2020（令和2）年4月より、これらの改正内容が中小企業事業主にも適用されたことから、同年4月1日には、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」についても所要の見直しを行った。

その他「『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、おおむね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。そのため、2019（平成31）年4月施行の改正労働安全衛生法関係法令により、産業医の権限を具体化するなど、産業医・産業保健機能の強化が行われた。また、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、全国の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、長時間労働者に対する面接指導、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付けで、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。

また、2018（平成30）年7月に成立した改正健康増進法により、受動喫煙を防止するための取組みが義務化され、2020（令和2）年4月1日に全面施行された。

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のほか、専門家による電話相談や説明会などを実施している。

(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、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。また、2018年度、ずい道等で粉じん作業に従事する労働者を対象に、健康情報等を一元的に保管するシステムを構築した。

粉じん作業を行う坑内作業については、その作業環境を将来にわたってよりよいものとする観点から、粉じん発生源に関する措置や換気装置等による換気の実施の充実などを内容として、粉じん障害予防規則等を改正し、また事業者が実施すべき事項と関係する法令の規定のうち重要なものを一体的に示すため、「ずい道等建設工事における粉じん対策に関するガイドライン」についても改正し、原則2021（令和3）年4月1日から施行される。

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、自覚症状によらない水分・塩分の定期的な摂取、健康診断結果に基づく対応等について指導等を行っている。また、2017（平成29）年から、「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（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している。

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を引き下げる等の電離放射線障害防止規則の一部を改正する省令が2021年4月1日から施行されることを踏まえ、特にその影響を受ける医療分野については、被ばく量低減のための器具の購入に

に対する補助とともに、被ばく量の低減計画の作成を含む放射線管理のための研修を行った。

(7) 職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防と健康管理の強化

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止については、事業者が対策に取り組む方針を定め、全ての労働者にこれを伝え、趣旨を踏まえて感染拡大防止に向けた労働者一人ひとりの行動変容を促すことが重要である。

このため厚生労働省では、各関係団体において作成された「業種ごとの感染拡大予防ガイドライン」等の実践による労働者が安全かつ安心して働ける環境づくり等について、累次にわたって労使関係団体を通じた協力要請を行った。

また、各都道府県労働局に「新型コロナウイルス感染拡大防止対策コーナー」を設置し、事業主や労働者からの相談等に対応するとともに、局及び労働基準監督署の幹部や職員が事業主や事業場担当者と接する機会を活用し、感染予防のための事業場で特に留意すべき事項「取組の5つのポイント」の取組状況の確認や「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」を活用した感染防止対策への取組要請等を併せて行った。

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、製造業や建設業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う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123物質を、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、674の化学物質について、譲渡、提供する際の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求めるとともに、その使用に際してのリスクアセスメントの実施等を事業者に求めている。

近年、胆管がんや膀胱がんなど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ている。厚生労働省では、管轄する労働局・労働基準監督署と協力し、また、(独)労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所の調査を通じて原因物質の推定と対策の検討を進め、順次健康障害防止対策に係る指導や要請を行っている。

作業環境測定を行う必要がある作業場について、化学物質の管理や有害業務の状況等を踏まえ、一部の特定化学物質、鉛及び有機溶剤業務については、従来のものに加え、作業に従事する労働者の身体に装着する試料採取機器を用いる作業環境測定ができるよう作業環境測定法施行規則等を改正し、2021（令和3）年4月1日から施行される。

溶接ヒューム及び塩基性酸化マンガンについては、労働者に神経障害等の健康障害を及ぼすおそれがあることが明らかになったことから、労働者への化学物質へのばく露防止措置や健康管理を推進するため、労働安全衛生法施行令及び特定化学物質障害予防規則を改正し、特定化学物質（管理第二類物質）として位置づけ、発散防止抑制措置、作業環境測定等の実施、作業主任者の選任、健康診断の実施等の措置、また金属アーク溶接等作業については溶接ヒュームの濃度の測定、測定結果に基づく有効な呼吸用保護具の使用、呼吸

用保護具の適切な装着確認等の措置を義務付け、原則2021年4月1日から施行される。

また、ベンジルアルコールを含有する塗膜剥離材を使用した際の中毒事案が多発したことを踏まえ、2021年1月に、ベンジルアルコールを1%以上含有する製品を譲渡、提供する際の容器等へのラベル表示、安全データシート（SDS）による危険性・有害性等の情報伝達及び使用に際してのリスクアセスメントの実施を義務付けた。

(2) リスク評価に基づく化学物質管理

産業現場で使用される化学物質は数万種類に及び、毎年1,000物質程度の新規化学物質が製造又は輸入され、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。

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29物質が特定化学物質障害予防規則の対象に追加されている。

(3) 石綿（アスベスト）対策の適切な実施

石綿^{*25}製品については、2006（平成18）年9月から、輸入や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、製造等は全面的に禁止されている。

一方で、石綿の製造等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解体や改修が進んでおり、今後その量がピークを迎えることから、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、一層重要な課題となっている。このようなことから、石綿含有有無の事前調査・分析調査を行う者の要件化、事前調査結果の労働基準監督署への届出制度の新設等を内容とする石綿障害予防規則等の一部を改正する省令を2020（令和2）年7月以降に公布したところである。

また、2020年11月以降、相次いで0.1%を超えて石綿を含有する製品が流通する事案が発生したことを踏まえ、改めて輸入事業者、販売事業者等に石綿含有製品の輸入、譲渡、提供等の禁止の徹底のための措置及び流通が確認された場合の対応を指導している。

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労働災害防止対策

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

^{*25} 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。

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 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。

2021（令和3）年3月16日現在、37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^{*26}」の展開をはじめ、企業や事業場における安全に関する創意工夫事例を募集し、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（2020（令和2）年度は70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。

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。

東電福島第一原発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

^{* 26} あんぜんプロジェクトホームページ <https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzenproject/>

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、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月より独立行政法人労働者健康安全機構と連携して廃炉等作業員の健康支援相談窓口を設置した。2017（平成29）年度からは、健康支援相談窓口の機能を強化し、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。

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定めた「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」などの履行を図るため、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。

2013（平成25）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発足し、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、平成28年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、福島及び熊本の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、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。

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、有効求人倍率が3県ともに1倍以上となっているものの、新型コロナウイルス感染症の影響がみられる。

雇用者数は震災前の水準まで回復しているが、沿岸部では、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

「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を支援する「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

原子力災害対応雇用支援事業

令和3年度予算額 制度要求
(令和2年度予算額 6.6億円)

趣 旨

- 長らく 原子力災害の影響により、依然として約3.7万人の被災者が福島県の内外に避難する状況が続いている。
- 令和3年度以降も、住民の帰還が順次進捗し、帰還等を契機に、こうした避難者や被災後長期的に不安定な雇用状態にあった方が労働市場に流入することが予想されるものの、被災12市町村においては事業所の地元再開率は31%と未だ低い水準にとどまっており、帰還者の地元での雇用機会が十分に確保されているとはいえない状況にある。
- こうした方々の雇用が安定するまでの準備期間に限り、次の雇用までの一時的な雇用・就業の場を確保し、生活の安定を図る。

事業の概要

◆事業内容

- 事業開始可能期間：令和3年度末まで
- 実施地域：原子力災害被災12市町村及びその出張所等所在自治体
- 対象者：福島県被災求職者
 - ① 原子力災害発生により福島県に所在する事業所を離職した者
 - ② 発災時に福島県に居住していた者
 のいずれかに該当し、かつ過去1年間に原子力災害被災12市町村で原子力災害対応雇用支援事業以外の仕事に就いていない者
- 雇用期間：1年以内

◆事業概要

- 次の安定雇用までの一時的な雇用の場を求める福島県被災求職者に対し、企業、NPO等への委託により、雇用・就業機会を創出した上で、人材育成を実施し生活の安定を図る。

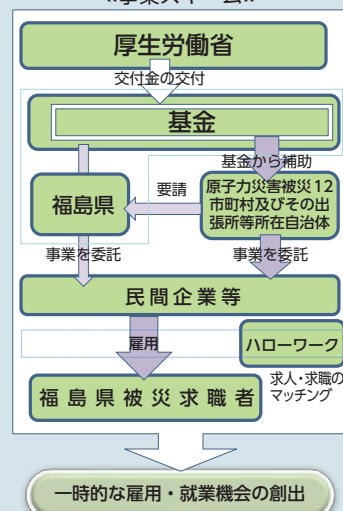
◆実施要件

- 福島県又は原子力災害被災12市町村及びその出張所等所在自治体を実施する原子力災害由来の事業であって他の事業で措置できない事業であり、かつ既存事業の振替でない事業を対象とする。
- 次の安定雇用への円滑な移行につながる人材育成を併せて実施する。
- 事業費に占める新規に雇用される対象者の人件費割合は1/2以上。
- 雇用期間終了後更新可

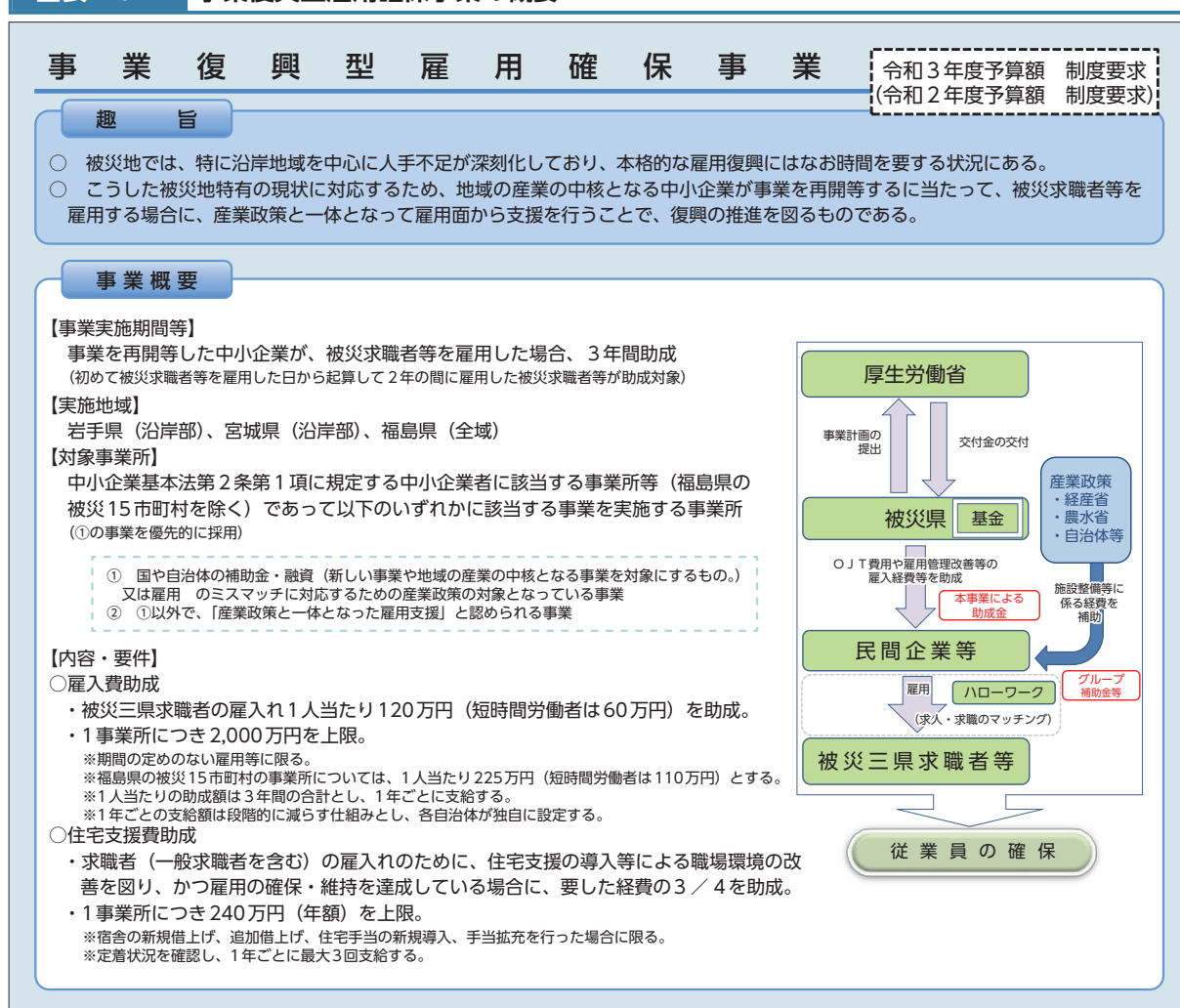
◆事例

- 被災地域地場産品風評払拭PR業務
- 公共施設等放射線測定業務
- 被災児童・生徒のための送迎用スクールバスの添乗業務

《事業スキーム》



図表 2-6-2 事業復興型雇用確保事業の概要



(2) ハローワークでの就職支援等

ハローワークにおいて、求職者ニーズに応じた求人を開拓・確保するとともに、求職者に対しては、担当者制等による個別の職業相談・職業紹介や、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2021（令和3）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、116万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を支援する「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、避難解除区域に帰還する労働者の雇用の安定に取り組む地域の関係者から構成される協議会に委託して、各種相談、就職支援セミナー等を実施するほか、「福島就職支援コーナー」を宮城、山形、埼玉、東京、新潟、大阪労働局管内のハローワークに設置し、福島県へ帰還して就職することを希望する者に寄り添ったきめ細かな支援等を実施している。

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。2021（令和3）年3月末現在、加入労働者は約573万人であり、2020（令和2）年度の退職金支給件数は約31.6万件、退職金支給金額は約4,205億円となっている。

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。

2020（令和2）年9月末現在、財形貯蓄契約件数は約723万件、貯蓄残高は約16兆円となっている。また、2021（令和3）年3月末現在、財形融資貸付件数は約6万件、貸付残高は約5,072億円となっている。

3 労働者協同組合法について

持続可能で活力ある地域社会を実現するため、出資・意見反映・労働が一体となった組織であって、地域に貢献し、地域課題を解決するための非営利の法人を、簡便に設立できる制度が求められていた。こうした状況を踏まえ、2020（令和2）年12月4日に、「労働者協同組合法」（令和2年法律第78号）が議員立法により成立し、同年12月11日に公布された（公布後2年以内に施行）。

政府においては、施行に向けて政省令の内容の検討を進めるとともに、円滑な施行に向けて周知を行っていく。

第8節 安定した労使関係の形成など

1 2020（令和2）年度の労使関係

(1) 我が国の労働組合

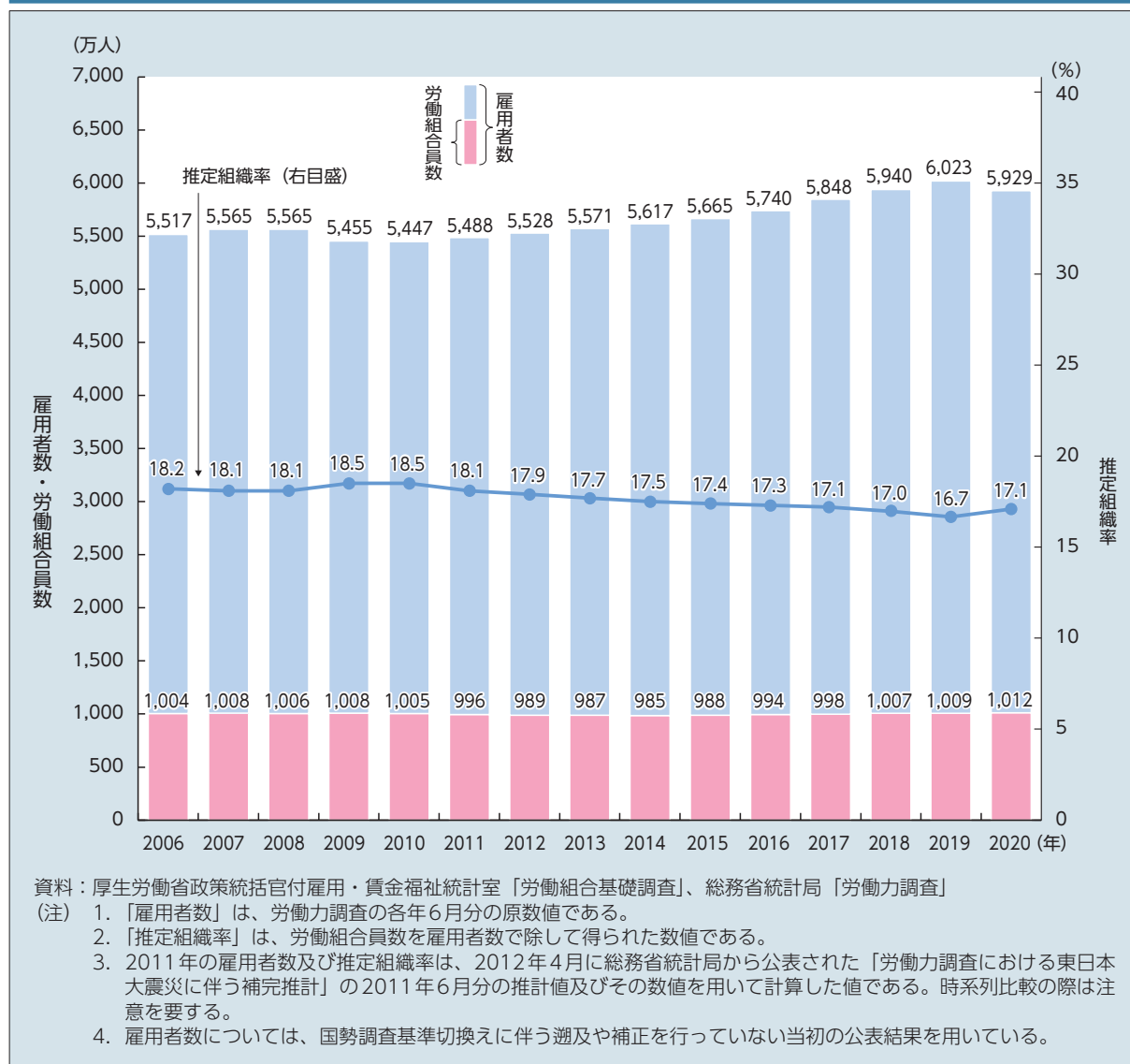
我が国の労働組合は、企業別労働組合を基本に組織されているが、政策・制度面を始め、企業別組織では対応できない課題に取り組むため、これらが集まって産業別組織を形

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。

2020（令和2）年6月現在、我が国の労働組合員数は1,011万5千人で2万8千人増加した（図表2-8-1）。

また、パートタイム労働者の労働組合員数は137万5千人で、4万2千人増加し、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）



(2) 春闘の情勢

2020（令和2）年12月4日の経済財政諮問会議において、菅総理から「デフレへの後戻りを何としても避けるために、これまで続いてきた賃上げの流れを継続していただきたい。」と発言があった。

日本労働組合総連合会（連合）は同年12月1日に「『底上げ』『底支え』『格差是正』の取組みの考え方を堅持する中で、引き続き、月例賃金の絶対額の引き上げにこだわり、名目賃金の最低到達水準と目標水準への到達、すなわち『賃金水準の追求』に取り組むこととする。」とした上で、「すべての組合は、定期昇給相当（賃金カーブ維持相当）分（2%）

の確保を大前提に、産業の『底支え』『格差是正』に寄与する『賃金水準追求』の取り組みを強化しつつ、それぞれの産業における最大限の『底上げ』に取り組むことで、2%程度の賃上げを実現し、感染症対策と経済の自律的成長の両立をめざす。」等を内容とする「2021 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は2021（令和3）年1月19日、「コロナ禍の影響で業績が大きく落ち込んでいる企業がある一方、業績が堅調な企業もあるなど、まだら模様の様相が強まっている。こうした中、業種横並びや各社一律の賃金引上げを検討することは現実的ではない。」とした上で、「収益が増大している企業においては、制度昇給（定期昇給や賃金カーブ維持分の昇給）を実施した上で、自社の実情に適した形で賃金水準の引き上げ（ベースアップ）を行うことも選択肢となろう。」「コロナ禍により収益状況が大幅に悪化し、回復の見通しが立ちにくい企業においては、賃金水準自体を引き上げるベースアップの実施は困難であり、制度昇給などを含めて、労使で検討せざるを得ない場合もあり得よう。」「労使協働によって働き方改革フェーズⅡへと深化させ、持続的な生産性向上を実現していく中で、賃金引上げのモメンタムを維持していくことが望まれる。」等を内容とする「2021 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17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、2020（令和2）年が279件であった。再審査の新規申立件数は、2020年が62件であった。

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2020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、229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、284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

