

第3節 労働環境の改善に向けた課題

日本において長期的・安定的な経済成長を目指すためには、国内消費の拡大により内需成長型経済の強い基盤を築き、また、グローバル社会における企業の競争力の強化・成長を図る必要がある。そのためには、国内における雇用の「量」の拡大と「質」の向上による生活不安の払拭が必要であり、新成長戦略においては働きがいのある人間らしい仕事としての「ディーセント・ワーク」の実現を掲げている。

ディーセント・ワークを実現することは、経済活動においては、少子高齢化が進む中でますます貴重となってくる労働力を長期的に有効活用する上で重要であり、何よりも、労働者が健康で働き続けられる社会を作っていくことが求められる。

しかしながら、近年の日本においては、短縮が進まない一般労働者の労働時間、第3次産業で増加傾向にある労働災害、過半数の事業所でメンタルヘルス不調者がいる現状など、職場環境改善の課題は多い。

ディーセント・ワークの実現には、社会全体でその重要性を認識して取り組んでいく必要がある。

(一般労働者の労働時間は2000年代以降概ね横ばい)

一般労働者の年間労働時間を第41図でみると、一般労働者（5人以上）の年間労働時間は、労働基準法の改正や時短促進法の策定などの政策的取組に加え、企業の労働時間短縮に対する意識の高まりなどの影響を受け、一般、パート別の統計区分を設けた1993年の2,045時間から1999年には2,009時間にまで減少したが、2000年代に入ってから、リーマンショックの影響により経済活動が落ち込んだ2009年を除けば概ね横ばいで推移しており、2011年には2,006時間（対93年比1.9%減、対00年比1.0%減）となった。

また、年間出勤日数は1993年以降ほぼ一貫して緩やかな減少傾向となっており、2011年は242.4日（対93年比3.3%減）となったが、1日あたり実労働時間数は緩やかな増加傾向となっており、2011年は8.28時間（同1.5%増）となった。

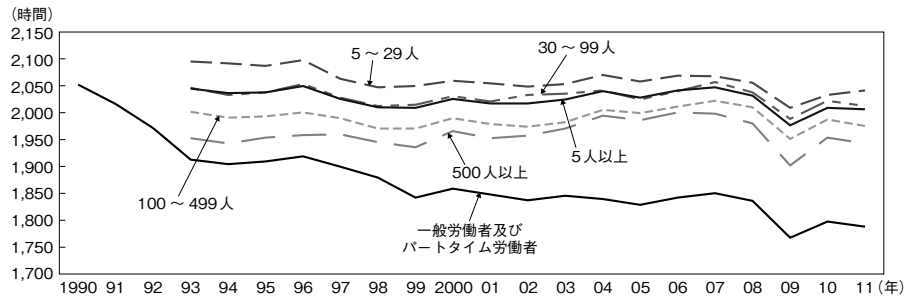
(年次有給休暇の取得率は近年上昇傾向にあるものの依然として5割程度)

第42図により、年次有給休暇の取得率の推移をみると、1993年に56.1%であった年次有給休暇の取得率は、90年代後半から徐々に低下して2005年には47.1%となった。その後、2007年12月に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、仕事と生活の調和が実現した社会の実現を目指した取組を進める中で、2011年には再び48.1%にまで上昇した。年次有給休暇取得率を企業規模別にみると、企業規模が大きいほど年次有給休暇取得率は高くなっている。

年次有給休暇を取り残す理由をみると、「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」が最も多くなっているが、これ以外の理由としては「休むと職場の他の人に迷惑になるから」、「仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから」、「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」などが多くなっており、年次有給休暇を取得したくても取得できないでいる職場環境があると思われる。

第41図 一般労働者の年間総実労働時間数の推移

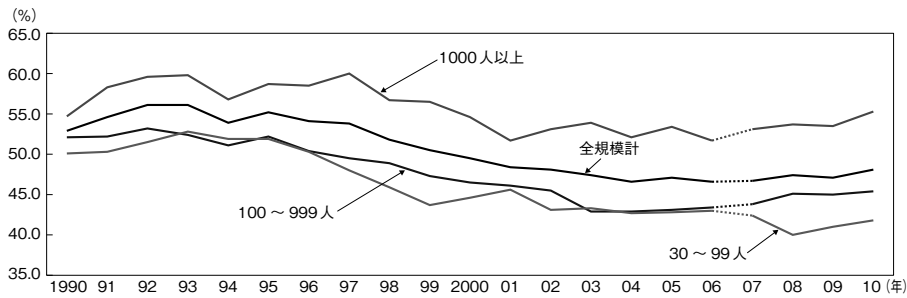
一般労働者の年間総実労働時間は、1990年代後半にかけて減少傾向にあったが、2000年代以降は概ね横ばいで推移している。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 年間総実労働時間 = 総実労働時間数×12か月

第42図 年次有給休暇取得率の推移（企業規模別）

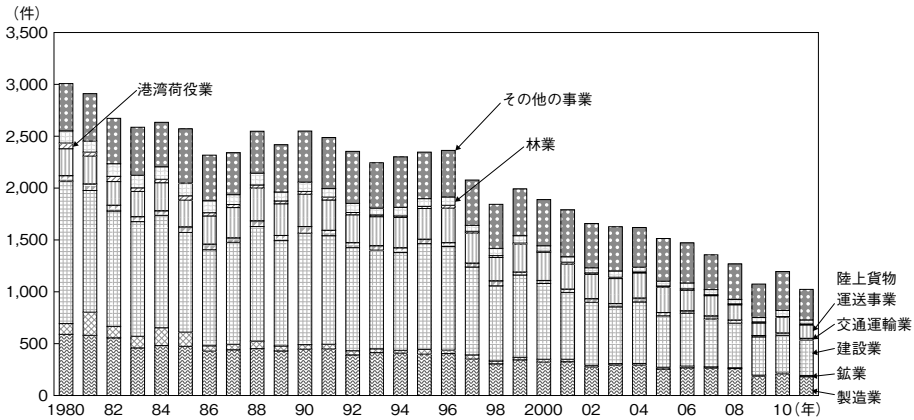
年次有給休暇の取得率は、90年代から低下傾向にあったが、2000年代後半から再び上昇傾向にある。



資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」
 (注) 2006年までの調査対象は「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」、2007年以降の調査対象は「常用労働者30人以上の民間企業」であるため、接続には留意。

第43図 死亡災害件数の推移

死亡災害件数は、全業種で減少傾向にあり、2011年は1,024件となった。



資料出所 厚生労働省「労働災害発生状況」

(長期的には減少傾向にあるものの2年連続で増加している労働災害)

休業4日以上労働災害発生件数の推移をみると、1980年の33万5,706件から2011年は66.8%減の11万1,349件と、この30年間で約3分の1の件数にまで減少してきているものの、徐々に減少傾向は鈍化しており、2011年においては前年より3.3%増加し、2年連続で前年を上回った。

産業別にみると、労働災害が多い製造業や建設業を含めた第1次、第2次産業では緩やかな減少傾向が続いているものの、第3次産業では1999年以降は横ばいから2008年まではむしろ増加傾向で推移している。

次に、労働災害のうち死亡災害の発生件数を第43図にみると、死亡災害も長期的に減少傾向で推移しており、労働災害発生件数と同様、この30年間で約3分の1に減少し、2011年は1,024件となったが、死亡災害は経済活動の停滞時期には減少幅が相対的に大きくなり、その後の景気回復に伴い一時的に増加に転じる傾向があるため、景気回復期の経済活動が活発になる時期においては特に死亡災害に注意が必要である。

また、労働災害を根本的に減少させるには、事業者が職場の危険をあらかじめ評価し先取りの対策を講じるなど、産業現場における自主的な労働災害防止活動が不可欠である。このため、厚生労働省では事業場における労働安全・衛生面におけるリスクアセスメントの普及・定着を図っているが、この職場におけるリスクアセスメントも徐々に普及が進んでいる。

(労働者の不安や悩み・ストレス)

2007年における仕事や職業生活に関する強い不安や悩み、ストレスを感じている労働者の割合は、労働者全体では58.0%となっており、我が国の労働者の多くはその職業生活に当たって様々な多くのストレスを感じており、また、(独)労働政策研究・研修機構が行った調査では、調査対象事業所のうち56.7%でメンタルヘルス不調者がいると回答されている。

一方で、メンタルヘルス対策を取り入れている事業所割合を第44図によりみると、全体では50.4%にとどまっている。業種別では電気・ガス・熱供給・水道業がもっとも高く88.8%、次いで金融業、保険業が75.3%、情報通信業が75.0%となっているものの、生活関連サービス業、娯楽業では27.7%、宿泊業、飲食サービス業では32.1%と低く、特に鉱業、採石業、砂利採取業では僅かに1.6%しかメンタルヘルス対策を行っていない。また、生活関連サービス業、娯楽業、宿泊業、飲食サービス業ではいずれも過半数の事業所がメンタルヘルス不調者がいると回答しているにも関わらず、メンタルヘルス対策を取り入れている事業所割合は3割程度に過ぎず、ギャップが大きくなっている。

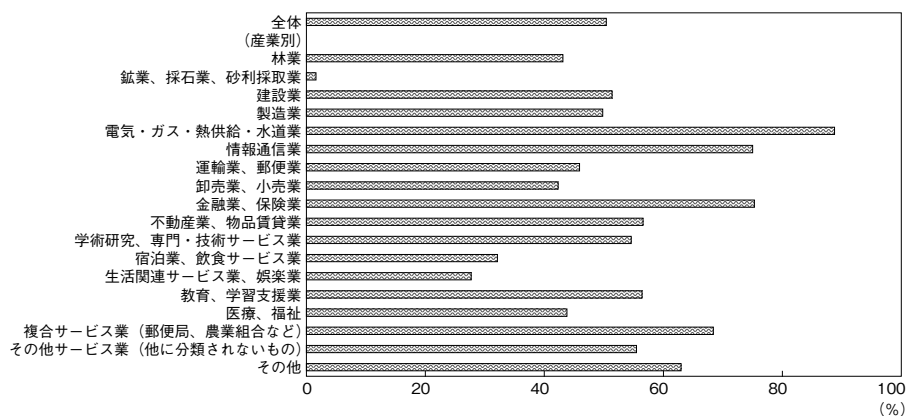
(増加する個別労働紛争)

厚生労働省では、解雇や職場でのいじめ・嫌がらせなどの民事上のトラブルを解決するための制度として個別労働紛争解決制度を設けている。第45図は、都道府県労働局や労働基準監督署の「総合労働相談コーナー」に寄せられた総合労働相談件数と民事上の個別労働紛争に係る相談件数の推移であるが、総合労働相談件数は2008年度に100万件を超え、2011年度には前年度比1.8%減の110万9,454件となった。また、個別労働紛争に係る相談は過去最高の25万6,343件となった。

その内訳は、解雇に関する相談がもっとも多く5万7,785件、次いでいじめ・嫌がらせに関する相談が4万5,939件、その他の労働条件が3万7,575件、労働条件の引き下げが3万6,849件となっている。

第44図 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合

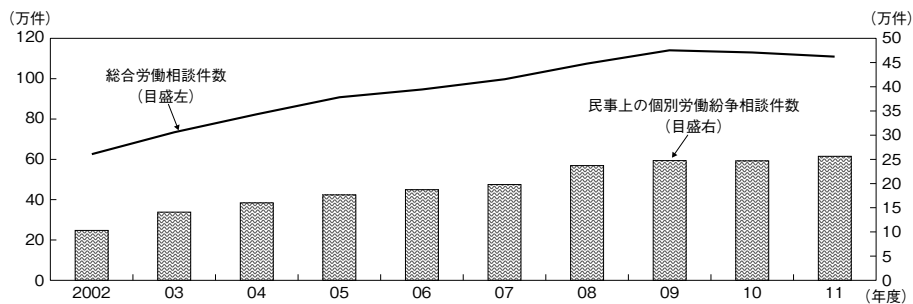
メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合をみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が最も高く、次いで「金融業、保険業」「情報通信業」となっている。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査」(2012年)

第45図 個別労働紛争相談件数の推移

個別労働紛争相談件数は、制度設立以降大幅に増加している。



資料出所 厚生労働省「個別労働紛争解決制度施行状況」