

労働行政の現状

(データ資料)

2016年10月
全労働省労働組合

I 労働行政の体制

日本の労働行政の定員はもともと、他の先進諸国に比べて極端に少ない現状にあります。

憲法が定める勤労権保障の役割を持つ公共職業安定所（ハローワーク）について見てみると、厚生労働省が作成した「主要先進国の職業紹介機関の体制」【表1】によれば、欧米先進国と比して職業紹介機関自体が少なく、かつ、職員1人当たりの失業者数はイギリス66人、ドイツ29人、フランス65人に対し、日本は242人と約4倍以上の極めて大きな差があり、国民に対して十分な行政サービスを行う体制が整っていません。

また、労働条件の最低基準を確保する役割を持つ労働基準監督署について見てみると、平成28年度で全国の労働基準監督署の労働基準監督官は3,241人であり、全国に1人でも労働者を使用する428万事業場（※「平成21年経済センサス基礎調査」より）の臨検監督を実施する場合、監督官1人あたりにすると1,300件以上で、平均的な年間監督数で換算すると、すべての事業場に監督を行おうとすると、25～30年程度必要な計算となります（※平成27年は169,236事業場を監督し、監督実施率は4.0%）。我が国の労働基準監督官に近い業務を行う者1人当たりの労働者数はイギリスで約10,800人、フランスでは13,500人、ドイツで約5,300人に対し、日本は約16,200人と1.2倍～3倍の差があります。

平成22年以降に実施した監督の労働基準法等の違反率は、65%以上で高止まりが続いている状況【表3】であることから、日本においては労働者の労働条件が十分確保されているとはいえない状況です。

【表1：主要先進国の職業紹介機関の体制】（厚生労働省作成／平成28年10月）

	職業紹介機関数	職員数	労働力人口（千人）	職員1人当たりの労働力人口（人）	機関1箇所当たり労働力人口（人）	失業者数（千人）	職員1人当たり失業者数（人）
イギリス	740	36,800	32,183	874	43,490	2,462	66
ドイツ	756	77,060	42,709	554	56,493	2,267	29
フランス	905	43,321	28,572	659	31,571	2,827	65
日本	544	10,917	65,770	6,024	120,900	2,650	242

※1 各国の職員数には非常勤職員等は含まれていない。なお、日本の職員数は非常勤職員等を含めると26,480人。

【表2：諸外国における労働基準監督官の数】

	日本	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ	スウェーデン
監督官の数	約3,000人	約3,900人	約2,700人	約1,700人	約6,300人	約300人
監督官1人当たりの労働者数	約16,200人	約35,700人	約10,800人	約13,500人	約5,300人	約15,600人

※1 各国の雇用者数は、ILO LABORSTA（平成21年11月現在）による。

【表3：監督実施状況の推移】（平成28年版厚生労働白書より）

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
監督実施事業場数	174,533	175,532	173,520	178,133	166,449	169,236
監督実施率	4.3%	4.1%	4.1%	4.2%	3.9%	4.0%
違反率	66.7%	67.4%	68.4%	68.0%	69.4%	69.1%

II 行政分野ごとの現状

○過重労働が疑われる企業等への重点監督

厚生労働省は、長時間労働削減推進本部（本部長：塩崎恭久厚生労働大臣）の指示の下、過労死等に関する労災請求のあった事業場や若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対し、平成27年11月に集中的に監督を実施しました。

《重点監督結果の概要》（平成28年2月厚生労働省発表）

（1）重点監督の実施事業場：5,031事業場

（2）違反状況：3,718 事業場（全体の73.9%）に何らかの労働基準関係法令違反

【監督指導時において把握した事実】

事例1：事業場の半数以上の労働者に月100時間を超える違法な長時間労働を行わせるとともに、割増賃金を適正に支払っていないほか、特に、学生アルバイトについては、担当する授業の時間帯のみを労働時間として取り扱い、割増賃金を支払っていないもの

- ① 会社は、労働時間管理を全く行っておらず、半数以上の労働者について、月100時間を超える時間外労働を36協定（労使協定）の締結・届出なく行わせていた。
- ② 基本給の一定割合の額を割増賃金として支払うこととしていたものの、実際の労働時間数に基づき計算した割増賃金の額が、これを超えた場合に、その差額を支払っていない。また、学生アルバイトについて、担当する授業の時間帯のみを労働時間として取り扱い、授業の準備や会議の時間に対する割増賃金を支払っていない。
- ③ 深夜業に従事する労働者に対する特殊健康診断を実施していない。また、定期健康診断の結果について個人票を作成していない。

事例2：長時間労働などを原因とする労災請求（脳・心臓疾患を発症）があった事業場において、最も長い労働者について月約200時間の違法な時間外労働を行わせ、かつ、衛生委員会において長時間労働による健康障害防止対策についての調査審議を行っていないもの

- ① 勤務シフト表を始めとした労働時間管理等に関する労働関係書類を調査したところ、複数の労働者で月100時間を超える違法な時間外労働（最も長い者で約200時間）が認められた。
- ② 衛生委員会を開催しているにもかかわらず、長時間労働による健康障害防止対策について調査審議していない。

事例3：最も長い労働者で月200時間を超える違法な時間外労働を行わせるとともに、正社員には全く割増賃金を支払わず、また、アルバイトについては、毎月一律に10時間差し引いた時間を労働時間として取り扱い、割増賃金を適正に支払っていないもの

- ① 会社は36協定の締結・届出を行わず、時間外労働や休日労働を行わせており、最も長い労働者で月約200時間の時間外労働を行わせていた。
- ② 始業・終業時刻を労働者自身にバーコードスキャンさせ、これをパソコンに記録させて労働時間管理を行っていたが、正社員には割増賃金を全く支払わず、アルバイトに対しては、交代を待つ手待ち時間を労働時間ではないとして、月に10時間程度少ない時間数で賃金を計算し、割増賃金を適正に支払わなかった。
- ③ 深夜業に従事する労働者に対する特殊健康診断を実施していない。また、アルバイトについては、定期健康診断を実施していない。

事例4：長時間労働などを原因とする労災請求（精神障害を発病）があった事業場において、10名を超える労働者について月100時間を超える違法な時間外労働（最も長い労働者で月約160時間）を行わせ、かつ、割増賃金を適正に支払っていないもの

- ① 会社は、入退勤時刻を把握する「タイムカード」に加え、「作業時間報告書」を労働者自らに作成させ労働時間を管理していた。「タイムカード」と「作業時間報告書」に相違がみられ、これに合理的な理由が認められなかったため、実態調査を行わせたところ、10名を超える労働者に対して月100時間を超える違法な長時間労働（最も長い労働者で月約160時間の時間外労働）を行わせていたことが明らかとなった。

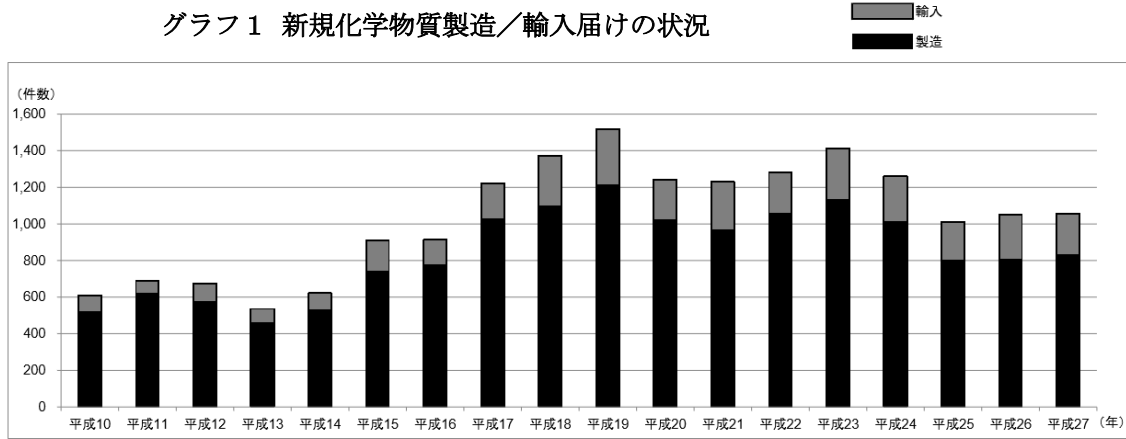
また、地域手当等の一部の手当を割増賃金の基礎となる賃金に含めておらず、割増賃金が適正に支払われていなかった。

- ② 衛生管理者を選任していない。

【事例1～4に対する監督署の指導内容（概要）】

- ・労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告し、労働時間の適正把握について指導
- ・労働基準法第34条（休憩時間）、同法第35条（休日労働）、違反を是正勧告
- ・労働基準法第37条（割増賃金）違反を是正勧告し、不払いとなっている割増賃金の支払いを指導
- ・労働安全衛生法第18条（衛生委員会の付議事項）違反を是正勧告するとともに、メンタルヘルス対策も含め長時間にわたる労働による労働者の健康障害防止を図るための対策の樹立について速やかに調査審議を行い、必要な措置を講ずるよう、専用指導文書により指導
- ・労働安全衛生法第66条（健康診断）、同法第66条の3（健康診断の記録）違反を是正勧告

グラフ1 新規化学物質製造／輸入届けの状況



	昭和54 ～平成9	平成10	平成11	平成12	平成13	平成14	平成15	平成16	平成17	平成18	平成19	平成20	平成21	平成22	平成23	平成24	平成25	平成26	平成27
製造	7,701	517	617	574	458	526	740	775	1,026	1,098	1,212	1,022	966	1,055	1,132	1,009	797	806	828
輸入	1,226	91	72	101	78	95	171	138	197	275	307	221	264	228	279	254	214	246	229
合計	8,927	608	689	675	536	621	911	913	1,223	1,373	1,519	1,243	1,230	1,283	1,411	1,263	1,011	1,052	1,057

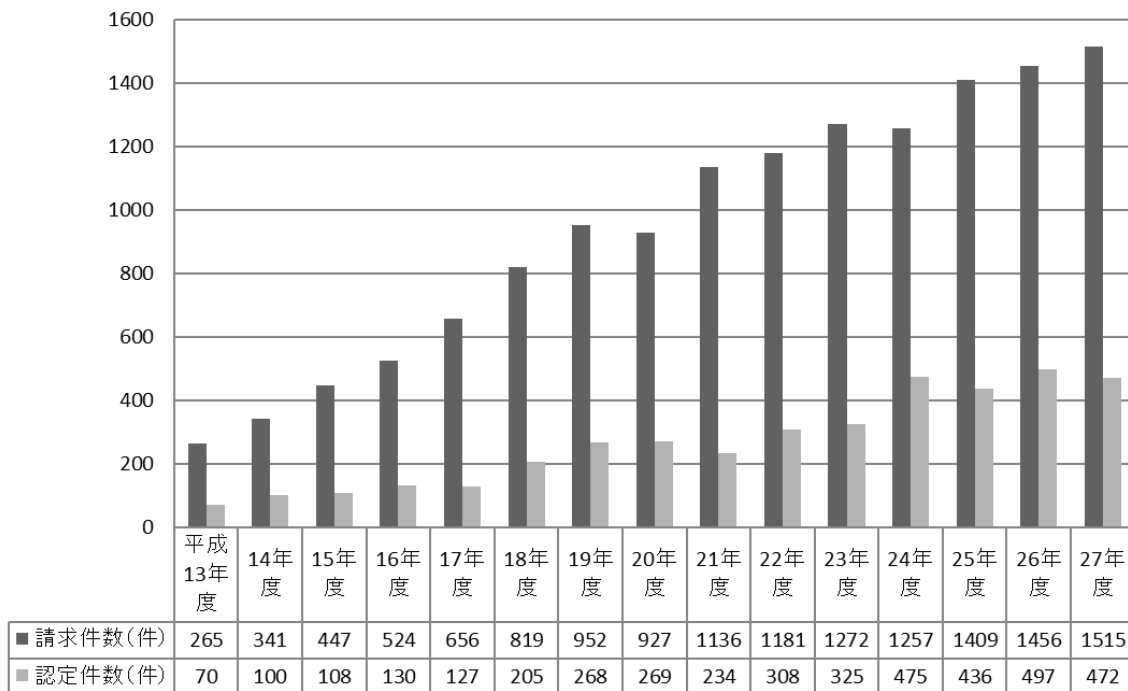
【グラフ1】(資料：平成28年度版厚生労働白書／厚生労働省労働基準局調べ)

化学物質は、産業の発展や豊かな生活の実現のために大きく貢献しており、現代の社会生活には欠くことのできないもので、有益なものである反面、危険性や有害性を持つものも多く、適切な管理が必要である。

化学物質による労働災害防止のためには、事業場で取り扱っている化学物質の危険有害性情報を的確に把握するとともに、その情報に基づき、適切にばく露防止等の措置を講じる必要があることから、厚生労働省では、

- ・化学物質の危険有害性情報が適切に伝達されるよう、容器等へのラベル表示や SDS (安全データシート) の交付等の制度整備
- ・SDS 等の情報に基づく危険性又は有害性等の調査 (リスクアセスメント) の推進
- ・労働者に健康障害等を発生させるリスクが高い業務について、特定化学物質障害予防規則等の特別規則により各種の労働災害防止 措置を義務付け (国自らリスク評価を行い、最新の知見に応じて規制内容を見直し)
- ・新規化学物質の届出制度 (事業者による有害性調査結果の国への届出) 等により、化学物質による労働災害の防止対策を推進している。

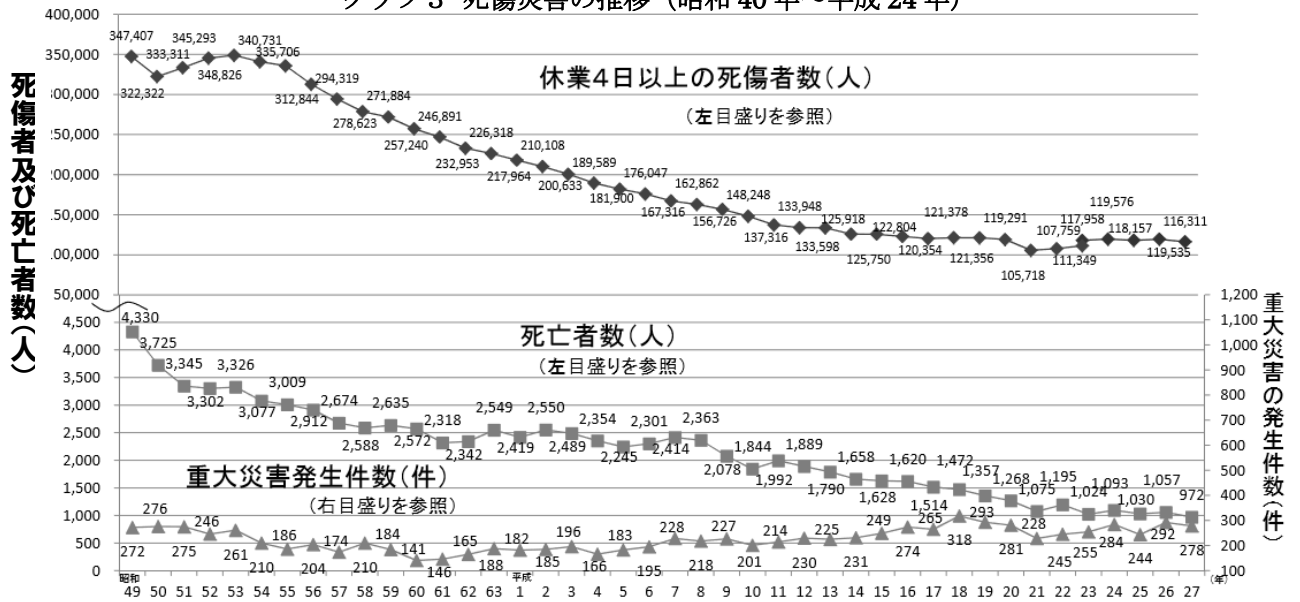
グラフ2 精神障害等に係る労災請求・認定件数



【グラフ2】(資料：厚生労働省発表資料／労働基準局労災補償部：平成28年6月)

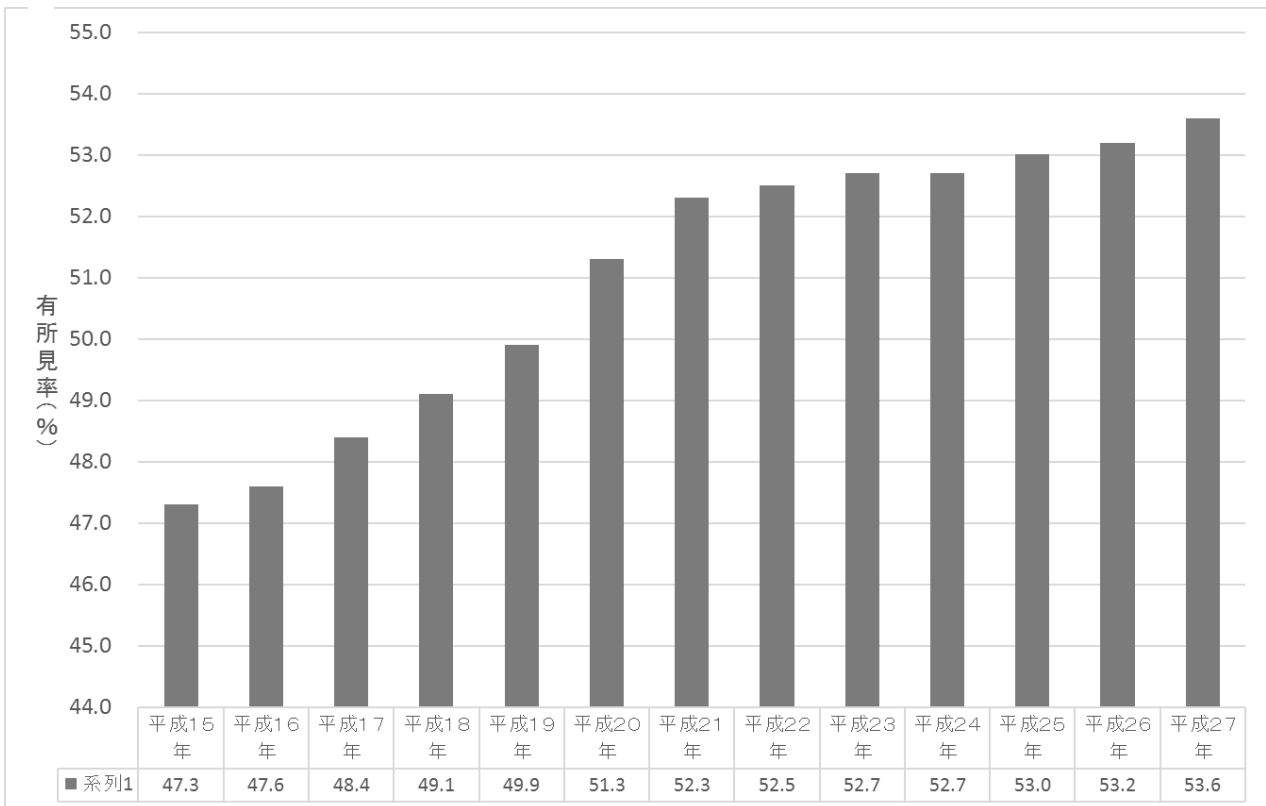
精神障害等は調査に時間を要する (標準処理期間：8ヵ月) 労災事案であるため、複雑困難事案と区分されている。当該事案の労災請求件7年連続で過去最高を更新している。平成27年度の労災請求は1,515件で、前年度に比べて+59件となっている。

グラフ3 死傷災害の推移（昭和40年～平成24年）



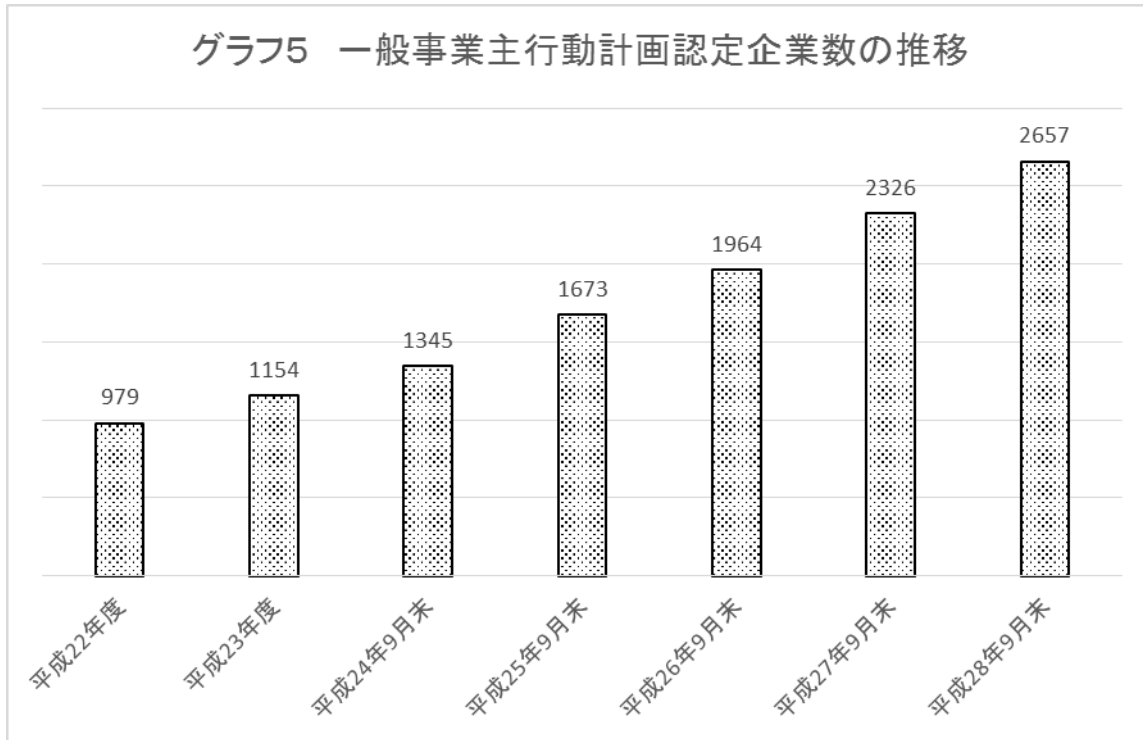
【グラフ3】（資料：厚生労働省作成資料／労働基準局安全衛生部：平成28年）
 わが国の労働災害は、昭和36年をピークに減少してきたが、死亡者数は長期的には減少傾向にあり、平成27年は統計を取り始めて以来、初めて1,000人を下回った。他方、労働災害による休業4日以上死傷者数は、長期的には減少傾向にあるが、第三次産業の一部の業種で増加傾向が見られるなど、十分な減少傾向にあるとは言えない。なお、重大災害は、前年を下回った。

グラフ4 定期健康診断における有所見率の推移



【グラフ4】（資料：厚生労働省作成資料／労働基準局安全衛生部：平成28年）
 定期健康診断における有所見者の推移を表している。平成20年には、初めて有所見率（健康診断の結果、何らかの所見があった労働者の割合）が50%を超え、高水準で推移している。

グラフ5 一般事業主行動計画認定企業数の推移

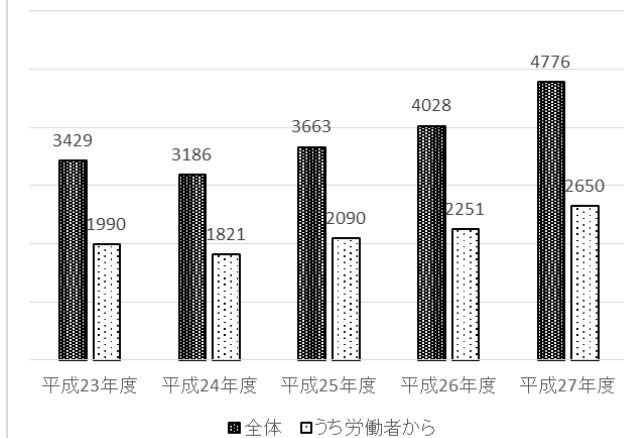


【グラフ5】（資料：次世代育成支援対策取組状況／厚生労働省をもとに全労働作成）

次世代育成支援対策推進法では、各企業に対して、従業員の仕事と子育ての両立を図るための環境整備にかかる行動計画を策定することを求めています（従業員101人以上の企業には、策定・届出、公表・周知が義務付けられています）。平成17年の法施行以降、認定（一定の基準を満たさないと認定されない）件数が右肩上がりが増えており、各労働局の雇用環境・均等部（室）ではこれらの対応を行っています。

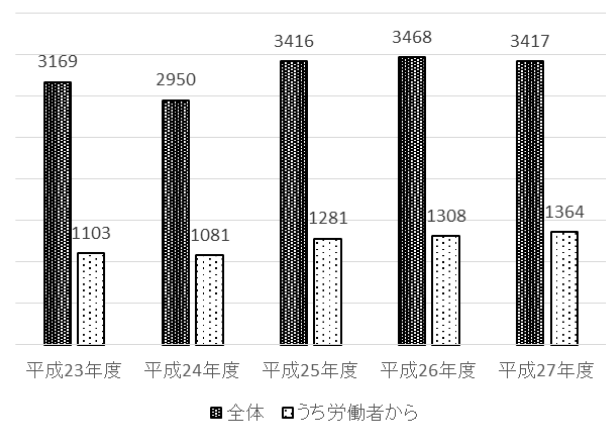
グラフ6-1

婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱（男女雇用機会均等法第9条関係）の相談件数



グラフ6-2

母性健康管理（男女雇用機会均等法第12条、13条関係）の相談件数

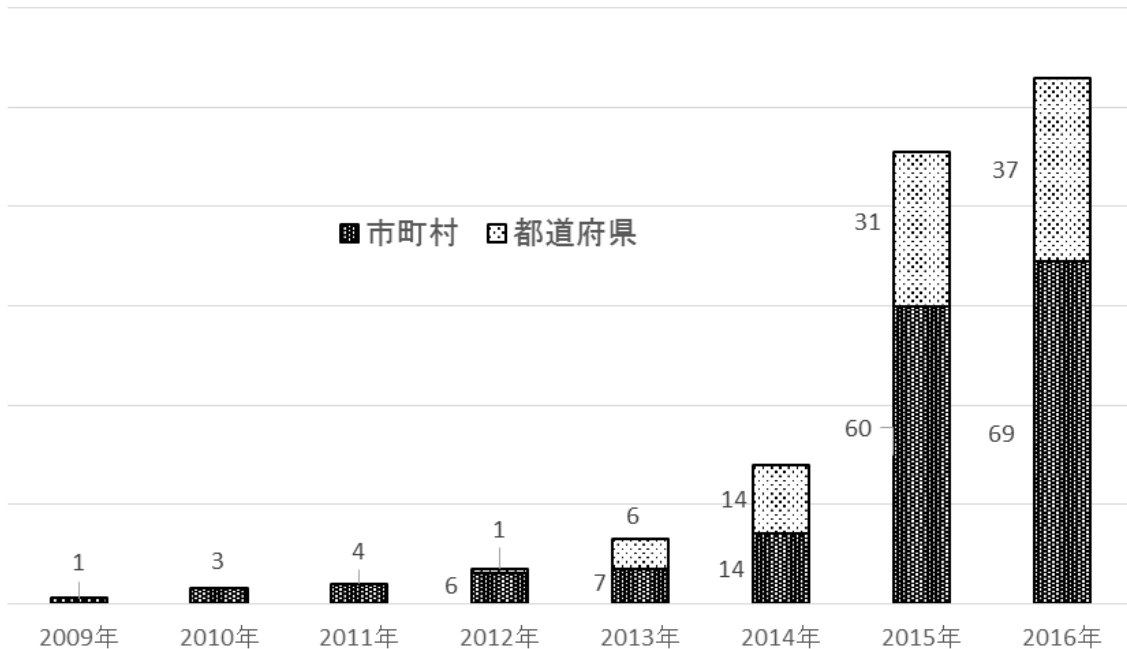


【グラフ6-1・2】（資料：都道府県労働局雇用均等室での法施行状況／厚生労働省をもとに全労働作成）

次世代育成支援対策が進められる一方で、妊娠・出産をきっかけに働く女性が嫌がらせを受ける「マタハラ」の解消が課題となっています。そうした中、婚姻、妊娠、出産を理由とする不利益取扱や母性健康管理に関する相談は高水準で推移しており、男女雇用機会均等法9条にかかる労働者からの相談が増加しています。

厚生労働省は、「国と地方自治体が、それぞれの強みを発揮し、一体となって雇用対策を進めることで、住民サービスの更なる強化を目指すことが重要」と位置づけ、国と自治体が地域の雇用対策に一体となって取り組むための「雇用対策協定」の締結や、国が行う無料職業紹介等と自治体が行う業務をワンストップ窓口で支援する「一体的実施」を進めています。

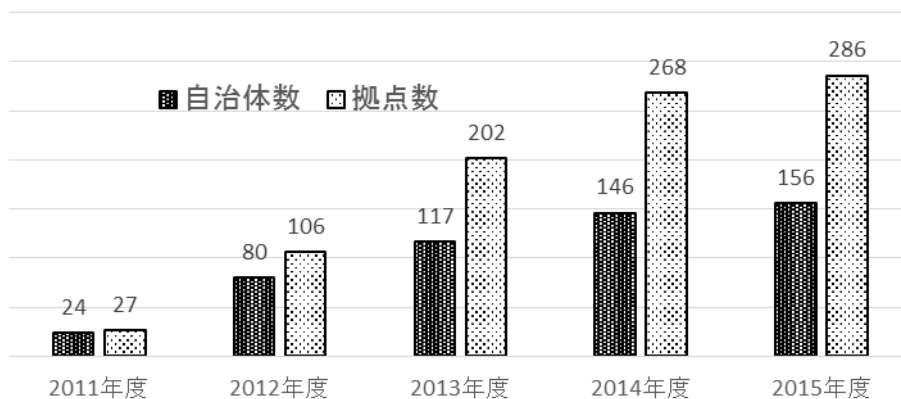
グラフ7 雇用対策協定締結自治体数の推移



※ 2016年は8月末時点での実績

【グラフ7】（資料：労働局と地方自治体による雇用対策協定の締結／厚生労働省：平成28年8月現在）
 協定締結により、個々に連携している業務（自治体による企業誘致と国の求人受理・職業紹介、自治体による女性支援と国のマザーズハローワークなど）をパッケージ化し、効率的・効果的な業務運営が可能とされ、それぞれの地域が抱える課題に応じた雇用対策協定が結ばれています。

グラフ8 「一体的実施事業」の実績の推移



※ 2015年度は予定を含む

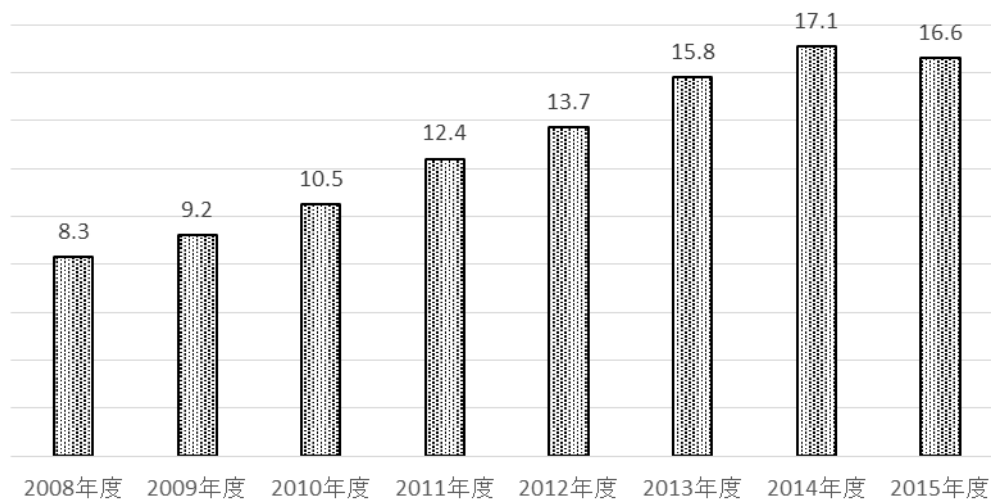
【グラフ8】（資料：一体的実施事業等の平成27年度実績について／厚生労働省：平成28年7月）

国と地方の連携事業として、共同運営施設などにおいて、国の公共職業安定所（ハローワーク）が行う職業紹介業務と、地方自治体が行う各種業務（福祉等）を、ワンストップで一体的に実施しています。

なお、厚生労働省によれば、一体的実施施設でハローワークが実施する業務について、地方自治体業務として自ら実施する（単独で実施する）ことの可否について、全体（143自治体）のうち、88.1%が「困難」と回答していると報告されています。

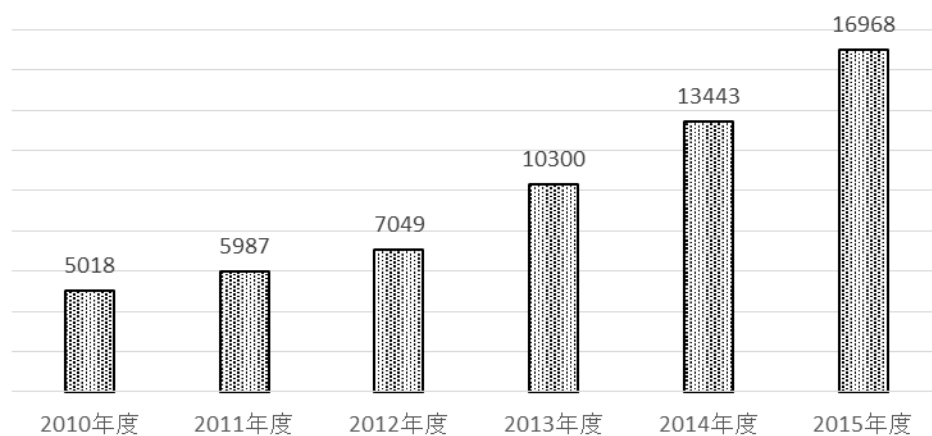
グラフ9-1

特定求職者雇用開発助成金支給決定件数(単位:万件)



グラフ9-2

高齢者雇用開発助成金支給決定件数



【グラフ9-1・2】（資料：公共職業安定所（ハローワーク）の主な取組と実績／厚生労働省：平成28年10月）

「働きたい」という高齢者や障害者の増加している中、就職が特に困難な者をハローワークなどの紹介で雇い入れる事業主に対しては、特定就職困難者雇用開発特別奨励金（60歳以上65歳未満の高齢者、障害者、母子家庭の母などが対象）、高齢者雇用開発助成金（65歳以上の離職者が対象）が賃金の一部として助成されています。

Ⅲ 地方労働行政職員数の変化

前記 I で述べたとおり、労働行政は主な先進諸国と比して極端に不十分な状況であり、特に地方労働行政職員定員数は年々削減されており、深刻な雇用失業情勢や労働者の労働条件確保、安全衛生対策、セクハラ・パワハラ等の相談対応、迅速な被災者に対する労災給付を行うための体制が整っていません。

このような不十分な労働行政体制下では、国民・利用者へのサービスが著しく低下することが懸念されます。

地方労働行政職員数の変化

