第３章　雇用管理

１　賃金動向

(1)　他県に比べて高い東京の所定内給与

近年の景気回復により、企業収益は大企業を中心に好調さをみせています。しかし、企業収益の伸びが賃金への配分には必ずしもつながっていない様子がうかがえます。パートタイム労働者の増加や団塊世代の退職の影響などもあり、2007年の全国のきまって支給する現金給与額は、５年ぶりに減少しました。

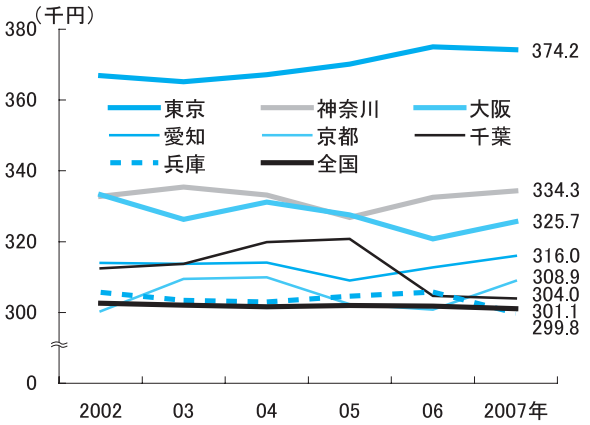
東京の所定内給与も、2004年から増加傾向にありましたが、2007年はわずかに減少しました。都道府県別にみると、東京は全国１位であり、他県と比べても水準が高く、次いで神奈川県や大阪府となっています。都道府県によって、その水準や増減には差がみられます。(図１)

2007年の東京における常用労働者の現金給与総額（規模５人以上、1人平均月額）は、43万485円となりました。産業別にみると、金融・保険業で最も高く、次いで情報通信業や製造業で高くなっている一方、飲食店,宿泊業で最も低くなっています。所定内給与と特別給与は、金融・保険業が最も高く、超過労働給与は、運輸業で高くなっています。(図２)

地域別の最低賃金（時給）をみると、全国の各地域で７円から20円の引き上げがされ、東京の最低賃金は前回改正時である2006年よりも20円上昇の739円と大きく上昇しました。全国平均額も増加し687円となりましたが、東京とは52円の差があります。(図３)

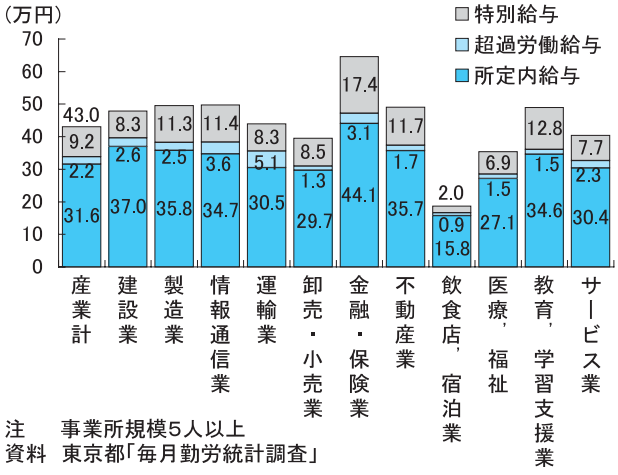
学歴別の初任給をみると、大卒で減少しているものの、高卒と高専・短大卒では上昇しています。男女で比較すると、いずれの学歴別においても男性の方が高くなっています。(図４)

図1　都道府県別所定内給与の推移(全国)



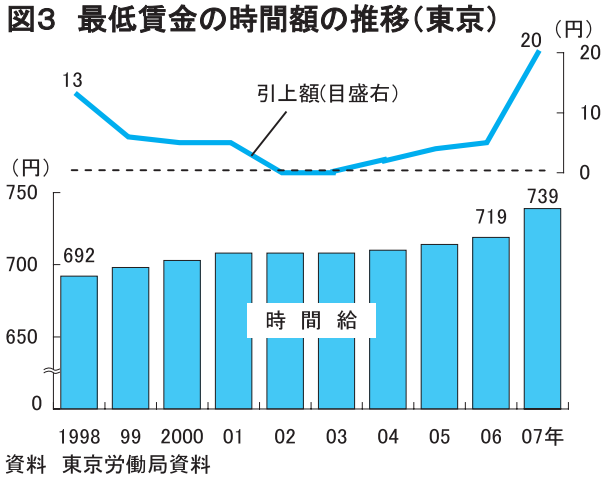
注　上位7県
資料　厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図2　産業別現金給与総額(東京、2007年)



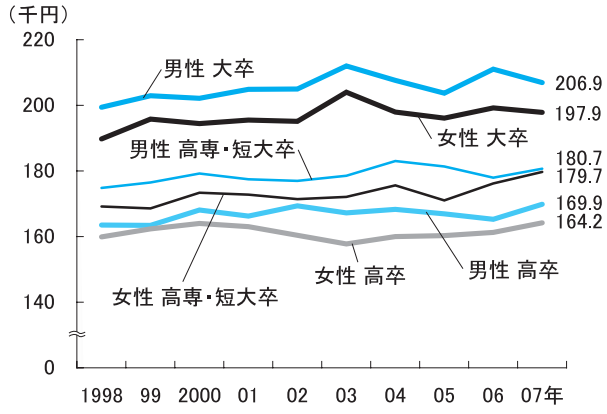
注　事業所規模5人以上
資料　東京都「毎月勤労統計調査」

図3　最低賃金の時間額の推移(東京)



資料　東京労働局資料

図4　男女別、学歴別初任給の推移(東京)



資料　図1に同じ

(2)　男女間や雇用形態で差がみられる賃金

男女別正社員の賃金カーブをみると、男女ともに40歳代から50歳代において、賃金額はピークとなっています。また、年齢の上昇にともない、男女間の賃金額は徐々に開きがみられ、40歳代から50歳代にかけて、その差が最も大きくなっています。(図５)

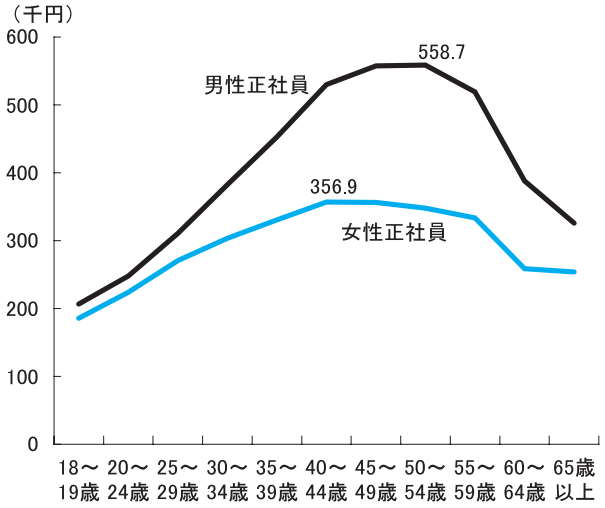
雇用形態別にみると、正社員･正職員は勤続10年を超えた辺りから伸びがみられますが、非正社員･非正職員は勤続25年未満では、ほぼ横ばいとなっています。(図６)

パートタイム労働者と一般労働者の１時間当たりの賃金を比較すると、パートタイム労働者の賃金水準は横ばいで、一般労働者の４割台の半ばから後半程度の水準で推移しており、一般労働者との差がみられます。(図７)

(3)　賃金制度の変化

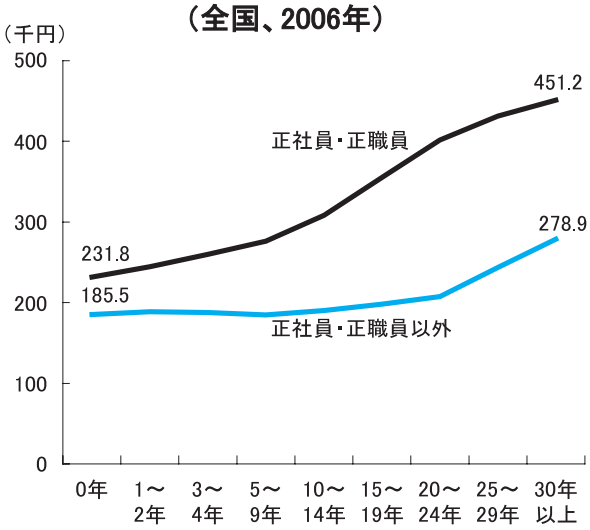
就業形態の多様化など、就業構造の変化にともない、賃金制度も変化しつつあります。賃金制度において、職業や職務内容に加え、業績・成績主義的な要素が重視されるようになってきています。2005年の東京における成果主義の導入状況をみると、３割を超える企業で成果主義が導入されています。特に、大規模な企業では導入割合が５～６割程度と高くなっています。導入企業における適用対象者をみると、全従業員を対象とする割合が６割を超えています。(図８)

図5　男女別、年齢別賃金カーブ(東京、2007年)



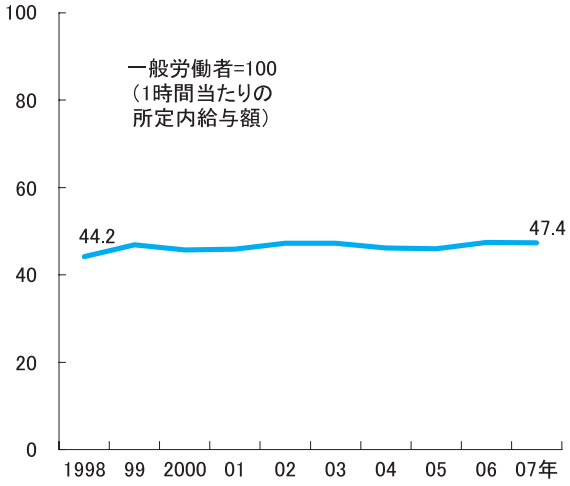
注　きまって支給する現金給与額
資料　図1に同じ

図6　勤続年数別、雇用形態別の賃金カーブ(全国、2006年)



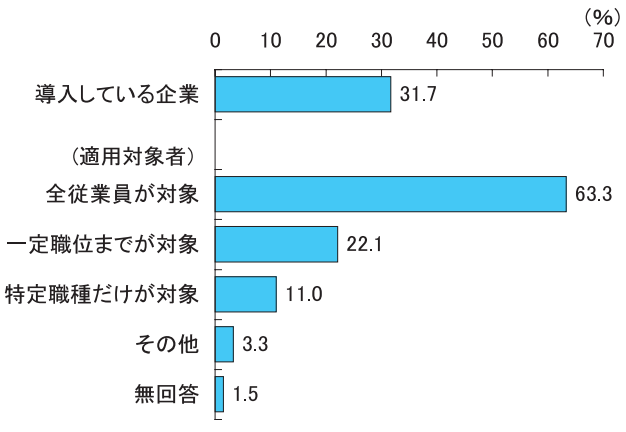
注　所定内給与
資料　図1に同じ

図7　パートの賃金水準の推移(東京)



注　東京都産業労働局にて作成
資料　図2に同じ

図8　成果主義の導入状況(東京、2005年)



注　適用対象者は、導入している企業が対象で複数回答
資料　東京都「賃金制度と労使交渉に関する実態調査」

2　労働時間

(1)　増加した超過労働時間

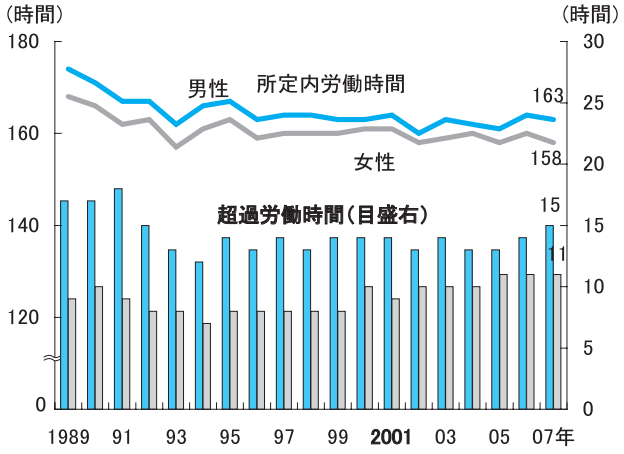
東京の労働時間をみると、男女ともに所定内労働時間は横ばいの状況にあるものの、景気回復を受けて超過労働時間は、2005年から増加傾向がみられ、2007年については男性で15時間、女性で11時間となっています。(図１) また、毎月勤労統計調査でみると、2007年は総実労働時間[1]をはじめ、所定内労働時間[2]、所定外労働時間[3]ともに前年に比べ減少しました。

産業別に労働時間をみると、産業全体では総実労働時間が150.4時間となっています。また、総実労働時間は、建設業と運輸業で最も長く、一方、飲食店，宿泊業では最も短くなっています。所定内労働時間は、建設業で最も長く、飲食店，宿泊業で最も短くなっています。所定外労働時間については、運輸業で23.7時間と最も長く、医療，福祉では5.3時間と最も短くなっており、産業により差がみられます。(図２)

南関東における労働時間別雇用者の状況をみると、週34時間以下の雇用者の割合は、2000年から2007年にかけて、30～49歳と55歳以上の年齢層で増加しています。週49時間以上の雇用者の割合は、35～44歳で増加し、60歳以上でもわずかに増えています。労働時間の短い雇用者と長い雇用者の双方が増加し、おおむね30歳代以降で労働時間の二極化が生じている様子がみられます。(図３)

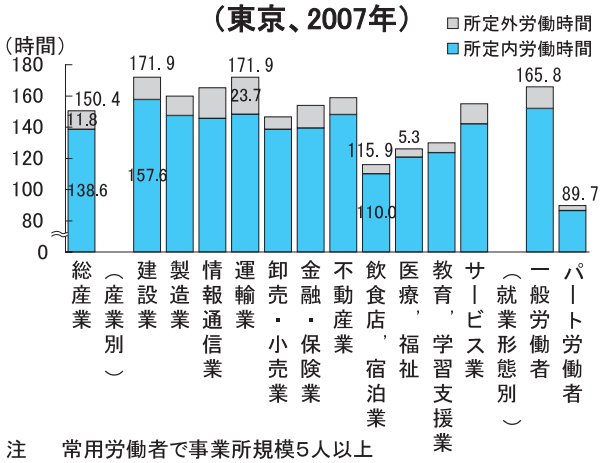
従業員の残業や深夜、休日出勤の理由をみると、所定内労働時間では片付かない仕事量だからとする割合が最も高く、労働時間が週60時間以上の者では７割近くで挙げられています。様々な要因が複合的に重なって、長時間労働をせざるを得ない状況になっているものと考えられます。(図４)

図1　男女別労働時間の推移(東京)



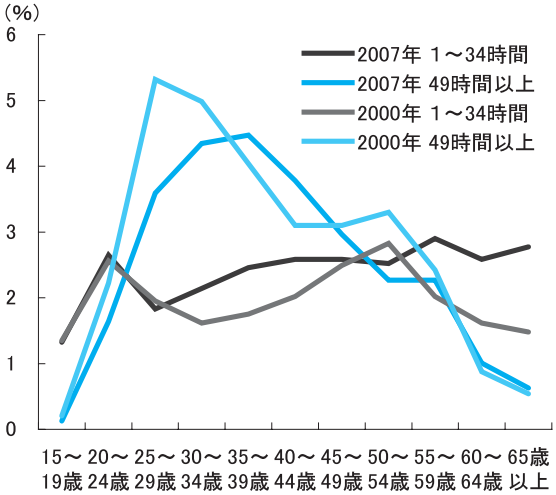
資料　厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図2　産業別、就業形態別1か月当たり労働時間（東京、2007年）



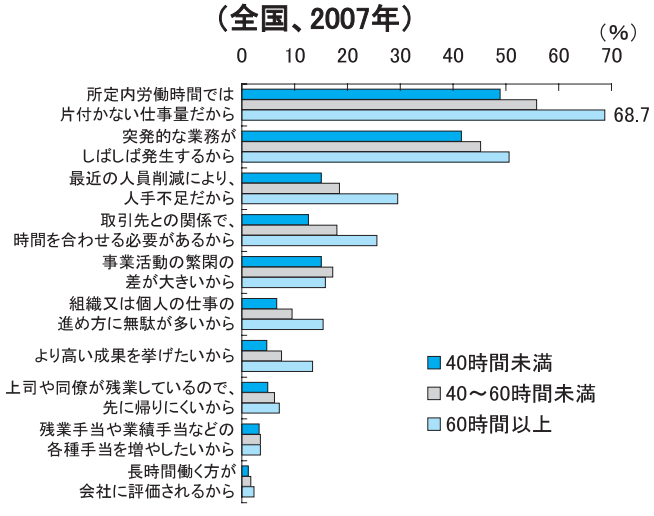
注　常用労働者で事業所規模5人以上
資料　東京都「毎月勤労統計調査」

図3　年齢別、就業時間別雇用者割合（南関東、2000年・2007年）



注　非農林業雇用者で休業者と不詳を除く。
資料　総務省「労働力調査」

図4　労働時間別、残業や深夜、休日出勤の理由（全国、2007年）



注　従業員調査で、複数回答
資料　(独)労働政策研究・研修機構「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」

注１　総実労働時間：所定内労働時間と所定外労働時間の時間数の合計
注２　所定内労働時間：事業所の就業規則で定められた始業開始から就業時刻までの時間のうち、休憩時間を除いた実際に労働した時間
注３　所定外労働時間：早出、残業、臨時の呼び出し、休日出勤など、「所定内労働時間」の範囲外の労働時間

(2)　増加する企画業務型裁量労働制

労働者の働き方が大きく変化するなか、労働時間制度も多様化しています。本社機能を有する事業場が集中する東京は、企画業務型裁量労働制[4]に関する決議届出の件数が全国の約３割を占めており、2006年には493件となっています。2004年の労働基準法改正により、対象事業場が拡大されたことなどを受け、企画業務型裁量労働制の対象労働者は２万人を超え、届出件数とともに大きく増加しています。(図５)

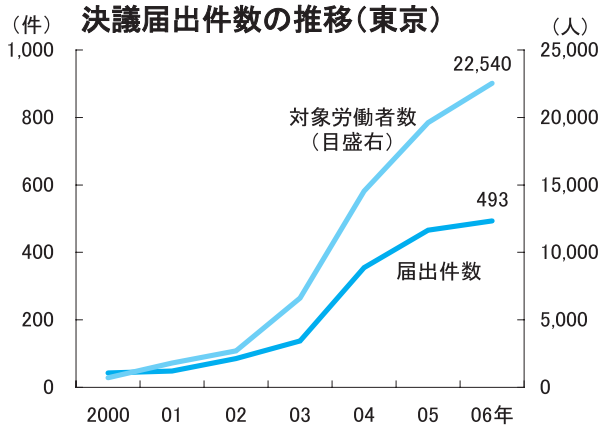
業種別に企画業務型裁量労働制の採用状況をみると、金融・広告業が最も多く、全体の約４割を占めています。次いで、製造業や教育・研究業で多くなっています。さらに、内訳をみると、損害保険業、ＩＴ関連の製造業、ソフトウェア業などで高い割合となっています。(図６)

(3)　労働時間制への意識

今後の労働時間制のあり方をみると、裁量労働制の導入事業場においては、労働時間規制を受けない働き方の導入や裁量労働制の拡大などの割合が、未導入の企業に比べて高くなっています。一方、未導入の企業では、現行のままでよいとする割合が最も高くなっているなど、今後の労働時間制のあり方に対する考え方には違いがみられます。(図７)

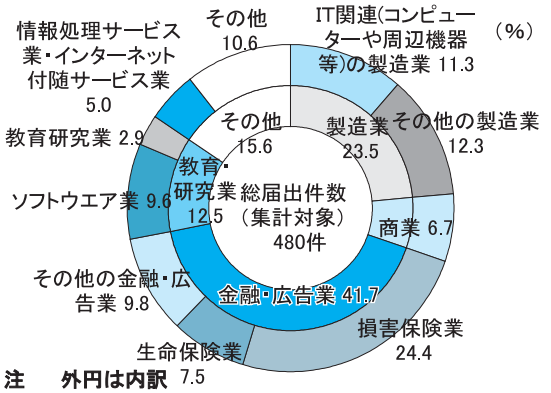
労働時間制度への満足度をみると、管理職の緩やかな時間管理、フレックスタイム制などで、「満足」と「どちらかといえば満足」の割合が７～８割程度と満足感が高くなっています。一方、その他のみなし労働時間制では不満感が高くなっています。(図８)

図5　企画業務型裁量労働制に関する決議届出件数の推移(東京)



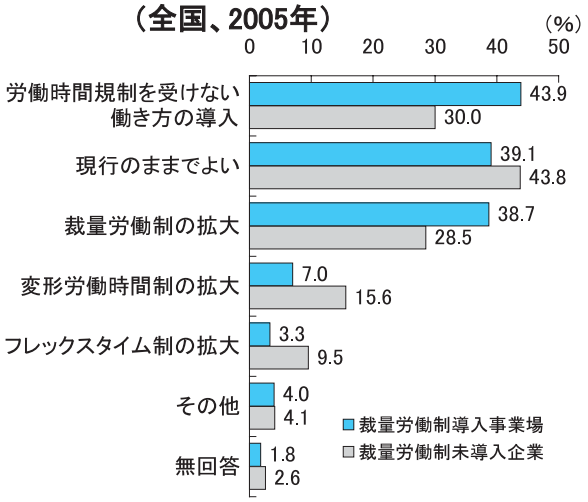
資料　東京労働局資料

図6　企画業務型裁量労働制に関する決議届の業種別構成比(東京、2006年)



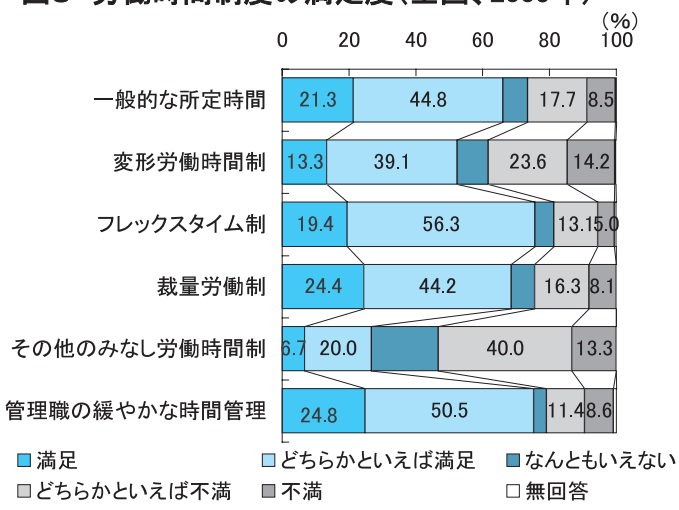
注　外円は内訳
資料　図5に同じ

図7　今後の労働時間管理のあり方(全国、2005年)



注　企業が対象
資料　厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」

図8　労働時間制度の満足度(全国、2005年)



注　正社員が対象
資料　(独)労働政策研究・研修機構「日本人の働き方総合調査」

注４　企画業務型裁量労働制：企業の事業運営に関し、「企画」「立案」「調査」「分析」を行う労働者の１日の労働時間を、その実労働時間にかかわらず、労使の委員で定められた時間を労働したとみなす制度

3　休暇制度

(1)　産業により異なる週休２日制の実施状況

1980年代頃から始まった週休２日制の導入を受け、東京の「何らかの週休２日制」の実施率は上昇傾向にありました。しかし、2007年は東京が96.4％と全国よりも高い状況にあるものの、東京、全国ともに前年に比べて低下しました。「完全週休２日制」の状況をみると、東京は全国の水準を大きく上回っており、2007年は全国の実施率が低下するなか、東京は２年連続で上昇しています。(図１)

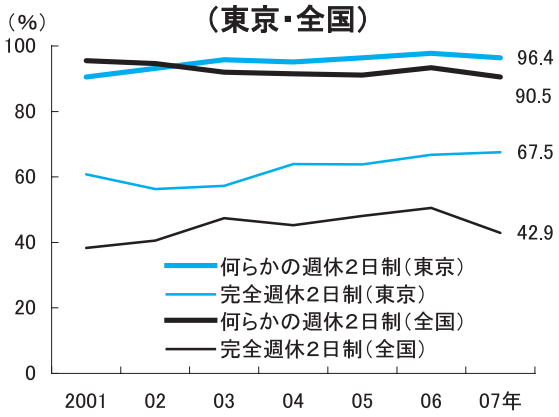
都内中小企業における2007年の週休２日制の実施状況を産業別にみると、「何らかの週休２日制」は、金融・保険業、不動産業で100％の実施率となっている一方、飲食店，宿泊業では他の産業に比べて低くなっています。「完全週休２日制」は、金融・保険業で100％となっており、次いで、情報通信業、不動産業の順で高くなっていますが、運輸業、飲食店，宿泊業、医療，福祉などで低くなっています。(図２)

都内中小企業における2007年の年間休日日数は、全体平均で109.7日となっており、2005年に比べて4.6日減少しています。産業別にみると、年間休日日数が最も多いのは金融・保険業となっています。一方、飲食店，宿泊業、医療，福祉などで少なくなっており、金融・保険業との年間休日日数の差は約30日にも及びます。(図３)

(2)　低下している年次有給休暇の平均利用率

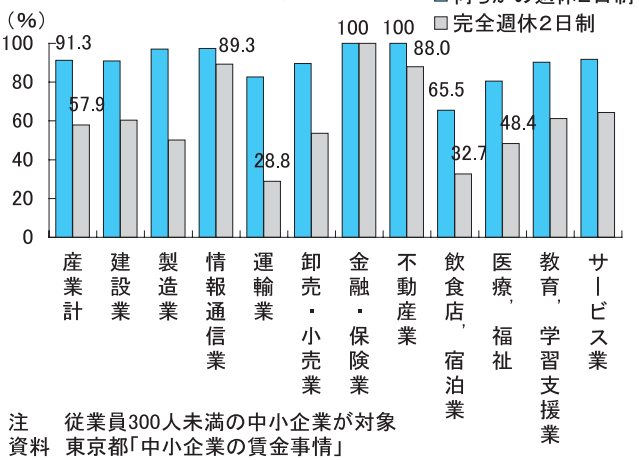
全国の年次有給休暇については、2007年は付与日数、利用日数ともに減少しており、平均利用率についても低下しています。一方、都内中小企業における年次有給休暇の取得状況をみると、平均利用率は1999年以降低下が続いており、2007年は平均利用率、利用日数ともに、2005年に比べて減少しています。(図４)

図1　週休2日制の実施状況の推移（東京・全国）



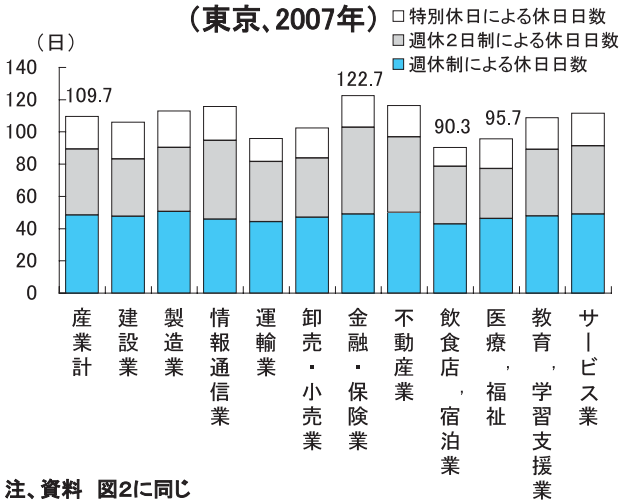
注　従業員100～299人の事業所
資料　厚生労働省「就労条件総合調査」
東京都「中小企業の賃金・退職金事情」

図2　産業別中小企業の週休2日制の実施状況（東京、2007年）



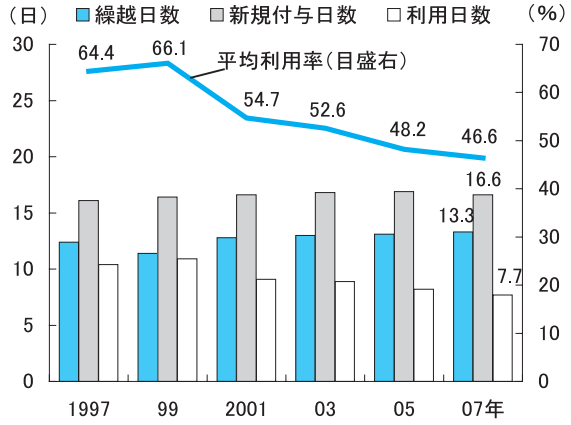
注　従業員300人未満の中小企業が対象
資料　東京都「中小企業の賃金事情」

図3　産業別中小企業の年間休日日数（東京、2007年）



注、資料　図2に同じ

図4　中小企業の年次有給休暇の利用状況（東京）



注、資料　図2に同じ

パート等労働者についてみると、全国の正社員とパート等を雇用している事業所の割合は上昇傾向にありますが、年次有給休暇を付与している割合は2001年よりも減少し、パートで53.8％、その他で74.1％となっています。（図５）

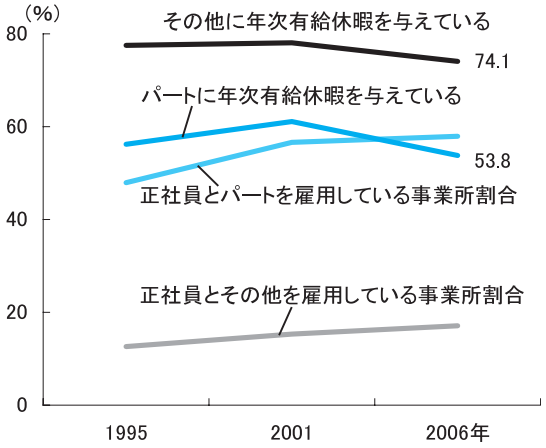
週の労働時間別に有給休暇の取得状況をみると、勤務時間が長くなるにつれて、有給休暇の取得率が20％未満とする割合が高くなっています。一方、勤務時間が短くなるにつれて、取得率が40％以上の割合が高くなっています。また、労働時間が週60時間以上の労働者においては、有給休暇の取得が20％未満の割合が41.8％と週の労働時間が40時間未満に比べると約２倍になり、長時間労働者は有給休暇の取得率も低くなっている様子がうかがえます。（図６）

有給休暇を取得しなかった理由をみると、「取得しにくい雰囲気がある」とする割合が最も高く、次いで「業務上、有給休暇を取得する予定が立てられない」や「特に取得する必要を感じない」などの割合が高くなっています。（図７）

(3)　特別休暇制度の採用状況

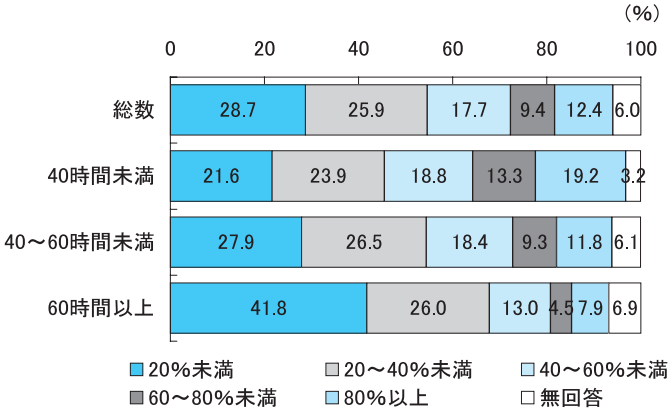
都内中小企業における特別休暇制度の採用状況をみると、忌引休暇や結婚休暇の割合が高く、８割以上の企業で採用されています。一方、育児・介護休業など、法律で付与義務が定められている特別休暇の採用状況は６～７割程度にとどまり、子の看護休暇については、43.5％と低くなっています。（図８）

図5　パート等労働者の年次有給休暇の付与状況の推移（全国）



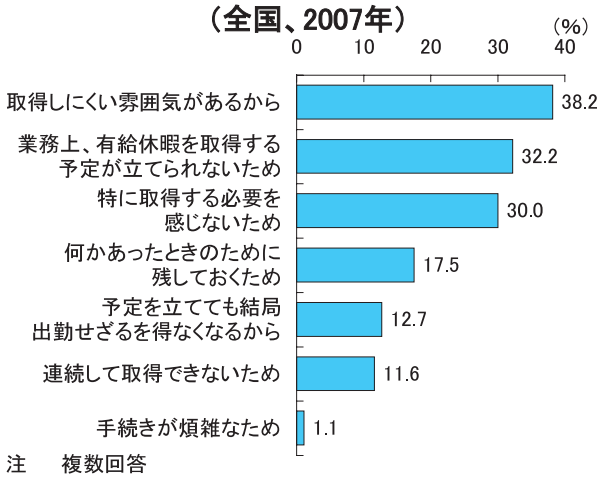
注　その他は、正社員やパート以外の労働者（１週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者）
資料　厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

図6　週労働時間別有給休暇の取得率（全国、2007年）



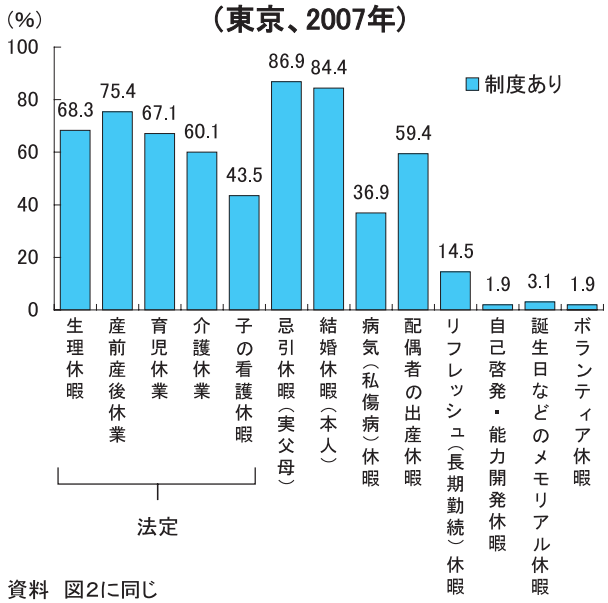
資料　(独)労働政策研究・研修機構「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」

図7　有給休暇を取得しなかった理由（全国、2007年）



注　複数回答
資料　図6に同じ

図8　中小企業の特別休暇制度採用状況（東京、2007年）



資料　図2に同じ

４　仕事と生活の調和

(1)　求められる仕事と家庭生活の調和

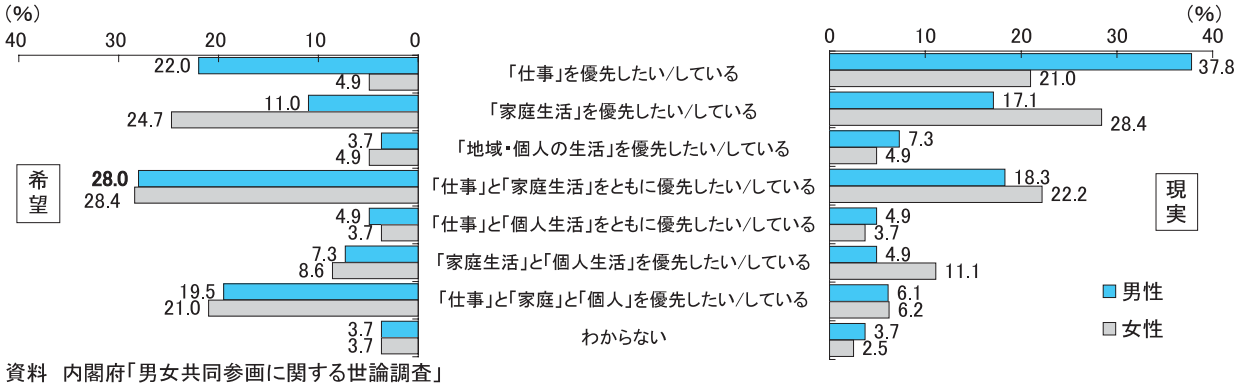
仕事と家庭のバランスについて、希望と現実の違いをみると、都区部の男性では「仕事と家庭生活をともに優先したい」と希望する者の割合が一番高く、３割弱を占めており、次いで「仕事を優先したい」が２割強を占めています。しかし、現実には「仕事を優先している」が４割弱、「仕事と家庭生活をともに優先している」は２割弱となっており、希望とは異なり、現実には仕事を優先せざるを得ない傾向にあることがうかがえます。一方、女性では、男性と同様、「仕事と家庭生活をともに優先したい」が３割弱、次いで「家庭生活を優先したい」が４分の１弱と続いており、男性に比べ、女性の方が家庭生活を優先したいと希望する様子がみられます。また、現実の状況をみると、「家庭生活を優先している」と「仕事と家庭生活をともに優先している」について、希望と現実のギャップがそれほどなく、男性に比べると、女性の方がより希望に近い生活を送っている様子がわかります。また、「仕事を優先したい」と希望する女性の割合は５％未満でしたが、現実では２割にのぼっており、希望と現実には違いがみられます。（図１）

男女問わず、仕事と家庭生活のバランスをとることで、希望通りの生活を営むことを実現するためには、ワークライフバランスに配慮した労働環境の整備が必要となってきます。３歳未満の子供がいる世帯では、「育児のための短時間勤務制度」を望んでいる割合が６割を超えており、「こどもの看護休暇」や「多様な保育サービスの充実（時間外保育・病児保育など）」も６割弱が望んでいます。子育て中の人は切実に両立支援制度を望んでいることがわかり、仕事と家庭生活を両立させ、子供の年齢に関わらず就業を継続可能にするためには、企業や行政の両立支援のサポートが重要と考えられます。（図２）

(2)　企業における両立支援の現状

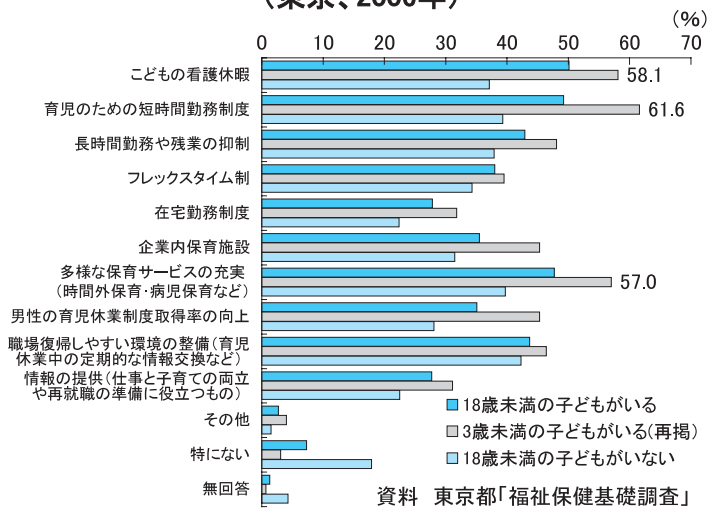
企業の両立支援に関する制度は、育児・介護休業法の改正等により、整備が進んでいます。約20年前には１割に満たなかった育児休業制度、介護休業制度の導入状況をみると、2005年にはいずれも８割を超えています。1999年に１割未満だった育児のための短時間勤務制度も、2005年には６割にまで達しています。（図３）

図1　仕事と家庭のバランスの希望と現実（都区部、2007年）



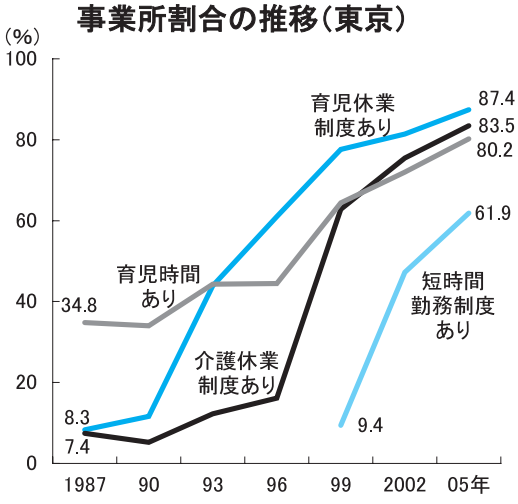
資料　内閣府「男女共同参画に関する世論調査」

図2　仕事と家庭の両立のために充実したほうがよいこと（東京、2006年）



資料　東京都「福祉保健基礎調査」

図3　各種休業、時間勤務制度のある事業所割合の推移（東京）



資料　東京都「男女雇用平等参画状況調査」

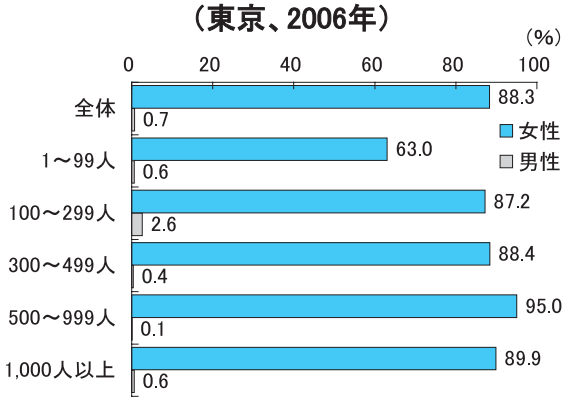
育児休業取得率をみると、女性は９割弱にまで達しており、育児休業制度はかなり浸透しています。一方、男性の育児休業取得率は、１％にも満たないのが現状となっています。勤務先企業の従業員規模別にみると、1,000人以上は９割未満となりますが、おおむね規模が大きくなるほど女性の育児休業取得率も高くなる傾向がみられ、500 ～ 999人規模に勤務の対象女性は、95％が育児休業を取得しています。一方、男性の場合は、100 ～ 299人規模で一番高くなっていますが、それでも2.6％にとどまっており、男性における育児休業制度の取得状況には厳しい様子がみられます。（図４）

(3)　ライフステージに応じた多様な働き方

育児や介護、障害など個々の事情や通勤負担の軽減などを考慮した働き方としては、テレワーク（在宅勤務）があります。2005年における、雇用者と自営業者の合計に占める週８時間以上のテレワーク人口[1]の比率は全国で10.4％、674万人で、うち関東には251万人おり、テレワーク人口の比率は11.2％となっています。（図５）

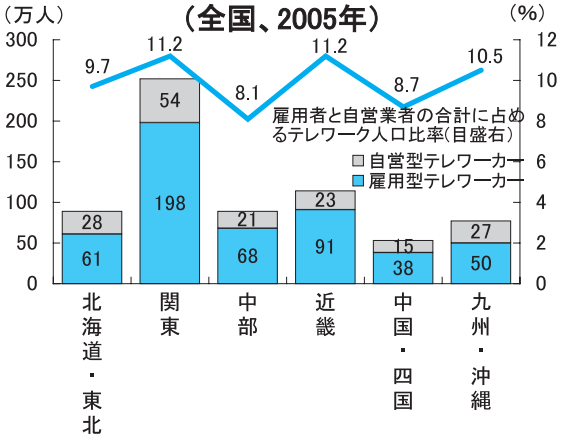
仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を実現するためには、企業側の取組が不可欠となります。ワークライフバランス支援制度を導入している企業割合をみると、労働時間への配慮に関する項目では、短時間勤務やフレックスタイム制度など、過半数を超える企業が導入していることがわかります。しかし、在宅勤務やサテライトオフィス勤務制度のような勤務場所への配慮に関する項目は５％未満であり、あまり浸透していない様子がうかがえます。継続雇用への支援・配慮に関する項目では、「休職前の職場への復帰」は約８割の企業で導入されていますが、「職場復帰時の研修」は１割未満で、また、「育児・介護等の事由による退職者に対する再雇用制度」も２割未満となっています。女性社員の活用・登用に関する項目では、「休職者の人事評価や昇格基準の改善」や「転勤等の要件を満たさなくても女性社員を管理職に登用する」は、３分の１以上の企業で導入されています。（図６）

図4　男女別、従業員規模別育児休業取得率（東京、2006年）



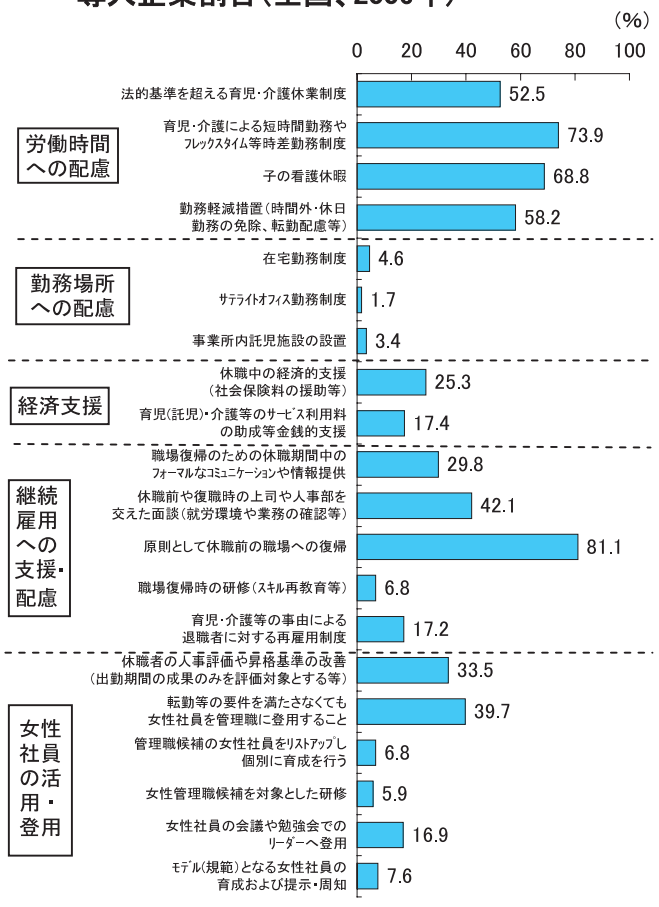
資料　図3に同じ

図5　地域別テレワーク人口の推計（全国、2005年）



資料　国土交通省「テレワーク実態調査」

図6　ワークライフバランス支援措置・制度の導入企業割合（全国、2006年）



資料　（財）社会経済生産性本部「日本的人事制度の変容に関する調査」

注１　テレワーカー：情報通信手段（ＩＴ）を活用して、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方をする人のこと。例えば、自宅、サテライトオフィス、テレワークセンターやモバイルワークにより通常勤務する場所以外の場所でＩＴを活用して１週間あたり８時間以上働く人のこと。

5　能力開発

(1)　非正社員と中小企業で乏しい教育訓練の機会

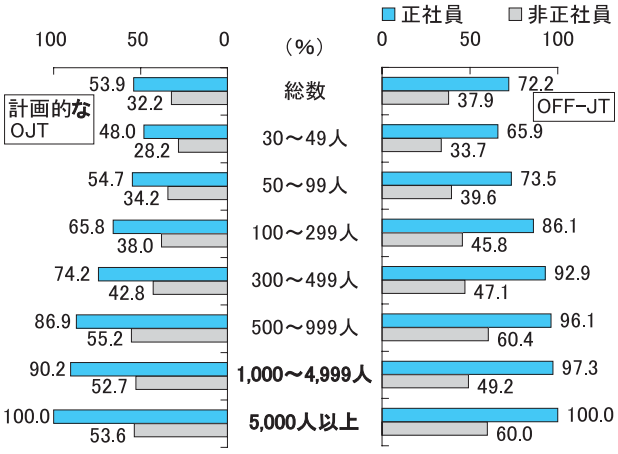
近年の企業における人材マネジメントにおいては、非正社員の活用が重要な位置を占め、今後もその傾向が継続すると見込まれます。しかし、計画的なＯＪＴ[1]とＯＦＦ－ＪＴ[2]の実施状況をみると、すべての事業所規模において非正社員は正社員よりも実施割合が低くなっています。また、事業所規模が大きくなるにつれて、正社員・非正社員ともに実施割合がおおむね高くなっています。(図１)

景気の回復の動きと連動して労働費用全体が引き上げられ、2006年については、教育訓練費が増加すると同時に、企業における現金給与以外の労働費用に占める教育訓練費の割合についても上昇しています。(図２)

労働生産性を高めていくためには、教育水準や従業員の技能水準を高めることが重要な課題です。企業が人材育成やキャリア形成で重視する項目については、「一部の従業員を対象とした選抜的な教育訓練」を重視すると回答した企業が最も多く、次いで、「従業員全員を対象とした教育訓練」となっています。いずれの項目についても、「これまで」より「今後」重視していく割合が高くなっており、人材育成や従業員のキャリア形成に向けた企業意識は、今後、さらに高まっていくものと見込まれます。なかでも、経営幹部育成のための教育や、管理職キャリアと専門職キャリアの明確な区別を重視する動きが特に高まる傾向もみられ、企業の人材育成が今後、よりメリハリのあるものとなってくることも予測されます。(図３)

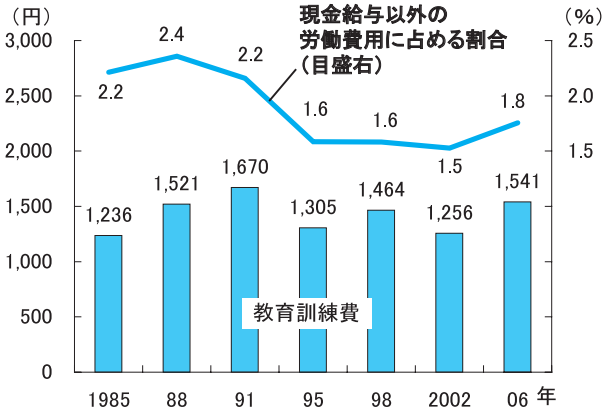
人材育成、能力開発を重視する企業、事業所が多い一方、人材育成に何らかの問題があるとする企業、事業所も多くあります。問題点として、指導する人材が不足しているとする事業所の割合が最も高く、次いで、人材育成を行う時間がないの割合が高くなっています。(図４)

図1　事業所規模別計画的OJT、OFF－JTの実施状況(全国、2005年度)



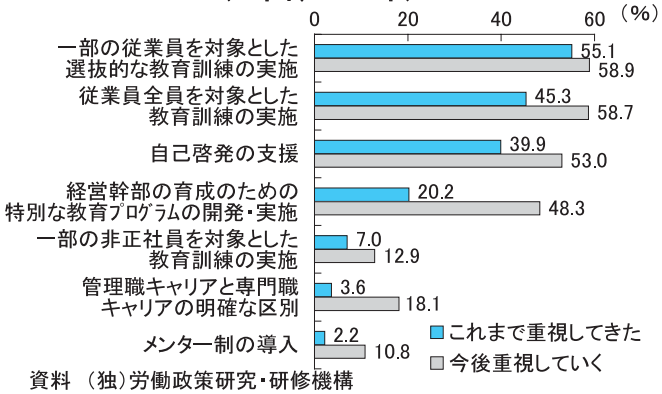
資料　厚生労働省「能力開発基本調査」

図2　教育訓練費の推移（全国）



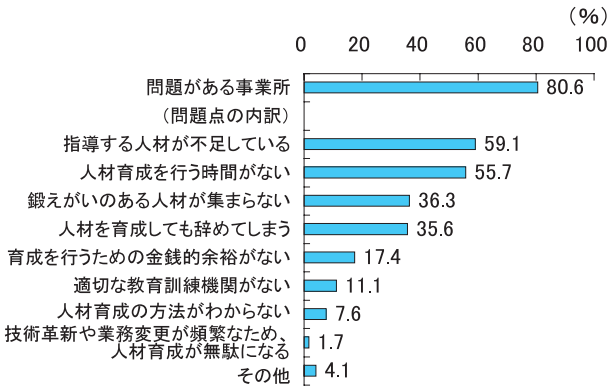
注　常用労働者1人1か月平均の金額
資料　厚生労働省「労働経済白書」

図3　人材育成やキャリア形成で重視する項目（全国、2007年）



資料　(独)労働政策研究・研修機構
「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」

図4　人材育成上の問題点（全国、2006年）



注　問題があると回答した事業所が対象で、複数回答
資料　図1に同じ

注１：計画的なOJT：日常の業務に就きながら行われる教育訓練（OJT）のうち、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に実施する教育訓練
注２：OFF-JT：通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）

(2)　非正社員で少ない自己啓発への支援と実施

経済・社会環境の変化により、企業と個人の関係は、より従業員の自律的な能力開発を求める環境へと変化してきています。事業所における自己啓発への支援状況をみると、正社員で77.3%、非正社員では38.0%と、正社員と非正社員での差が大きくなっています。支援内容については、正社員では受講料などの金銭的支援が最も高く、非正社員では社内での自主的な勉強会等に対する支援の割合が高くなっています。(図５)

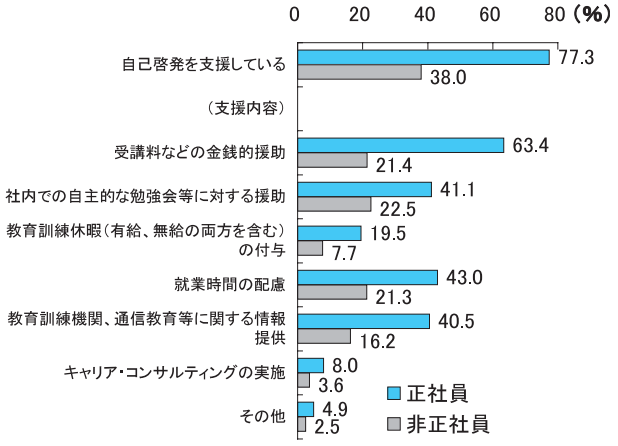
全国における2005年度の自己啓発の実施状況をみると、正社員で46.2%、非正社員で23.4%となり、正社員と非正社員で差があります。どのような自己啓発を行ったかについてみると、正社員・非正社員ともに、「社内の自主的な勉強会・研究会への参加」の割合が最も高く、次いで「ラジオ・テレビ・専門書・インターネットなどによる自学・自習」となっています。(図６)

一方で、７割以上が、自己啓発において何らかの問題があるとし、その内容をみると、正社員・非正社員ともに「仕事が忙しくて余裕がない」とする割合が最も高く、次いで「費用がかかりすぎる」となっています。こうした背景には、個々人が能力開発や自己啓発を行いやすい労働環境が整っていない状況もあると考えられます。(図７)

(3)　就職率は上昇傾向にある東京の職業訓練

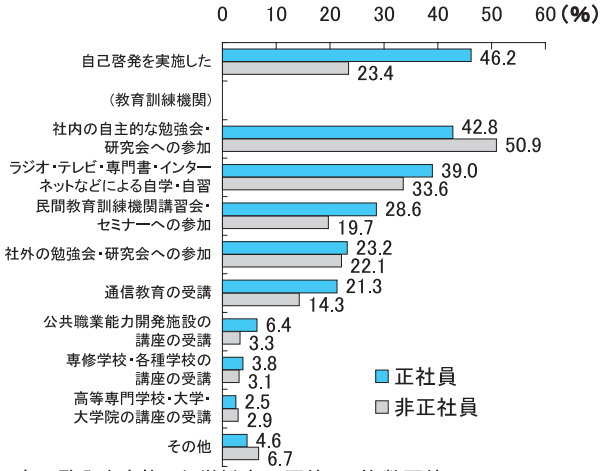
東京都においても、求職者及び在職者向けの能力開発・能力向上訓練を実施しています。東京都の公共職業訓練の実施状況については、景気の回復とともに応募者数・応募率ともに減少していますが、就職率は上昇傾向にあります。(図８)

図5　自己啓発への支援内容(全国、2006年)



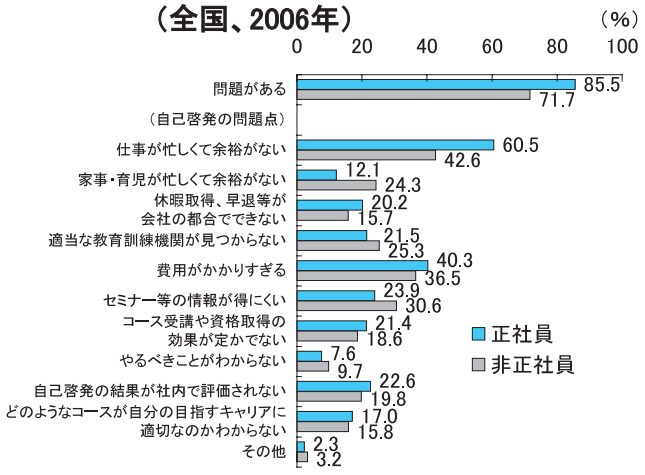
注　事業所が対象で、支援内容については複数回答
資料　図1に同じ

図6　自己啓発の教育訓練機関の利用状況(全国、2005年度)



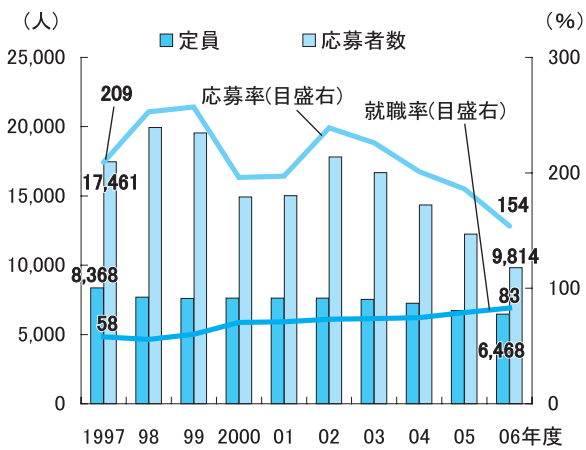
注　自己啓発を実施した労働者の回答で、複数回答
資料　図1に同じ

図7　自己啓発で問題があるとする状況(全国、2006年)



注　労働者が対象で、自己啓発の問題点については複数回答
資料　図1に同じ

図8　公共職業訓練実施状況の推移(東京)



資料　東京都「東京都職業能力開発関係資料」

6　安全・衛生

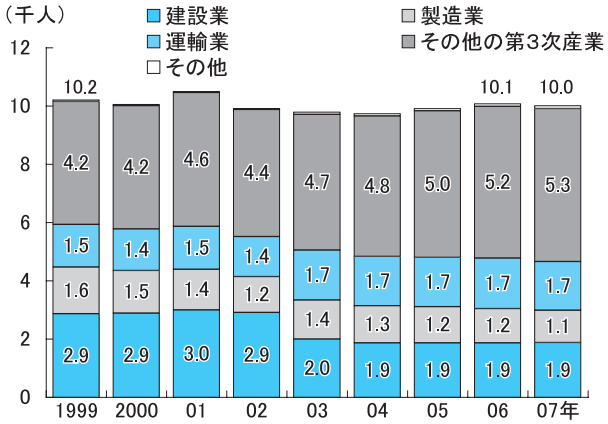
(1)　第３次産業の現場で増加傾向の労働災害

東京における死亡及び休業４日以上の死傷災害発生状況をみると、1999年に比べて、わずかながら減少傾向で推移しています。2007年には、前年比0.7％減の10,008人となりました。業種別にみると、運輸業を除くその他の第３次産業の現場での5,256人が52.5％と最も多く、次いで建設業の1,879人で18.8％、運輸業の1,672人で16.7％の順となっています。1999年と比べると、建設業、製造業での労働災害が減少し、その他の業種においては増加しています。第２次産業での労働災害件数が減少していることについては、第３次産業就業者数の増加と第２次産業就業者数の減少が一因として考えられます。（図１）

死亡災害について1999年からの推移をみると、多少の増減はあるものの、おおむね減少傾向にあります。2007年の死亡災害は、前年より２人減少して、97人でした。これを業種別にみると、建設業が最も多くなっており、42人で全体の43.3％を占めています。次いで、その他の第３次産業が40人で41.2％、運輸業が10人で10.3％と続いています。（図２）

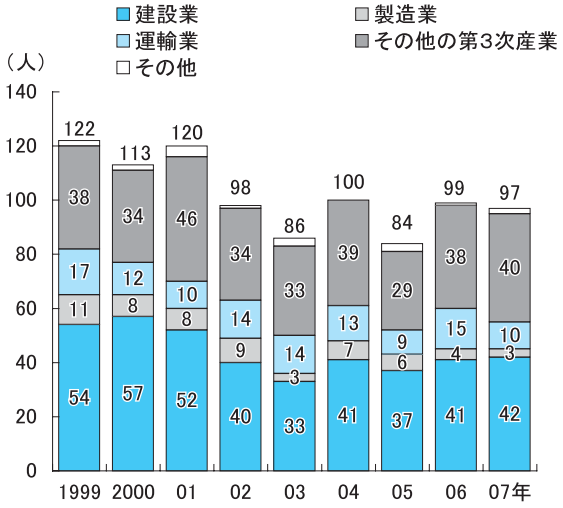
労働災害件数を事故の型別にみると、死傷災害では「転倒」が最も多く、1,977人で19.8％となっています。次いで「墜落、転落」が1,952人で19.5％と続きます。業種別にみると、製造業では「はさまれ、巻き込まれ」が、建設業、運輸業では「墜落、転落」、その他の第３次産業では「転倒」が多くなっています。死亡災害では、「墜落、転落」が46人で47.4％と最も多く、半数近くを占めています。次いで、「交通事故（道路）」が15人で15.5％、「はさまれ、巻き込まれ」が10人で10.3％となっています。業種別に事故の型をみると、建設業では「墜落、転落」の割合が大きく、運輸業では「交通事故（道路）」の割合が大きくなっています。（図３）

図1　業種別死傷災害発生状況の推移（東京）



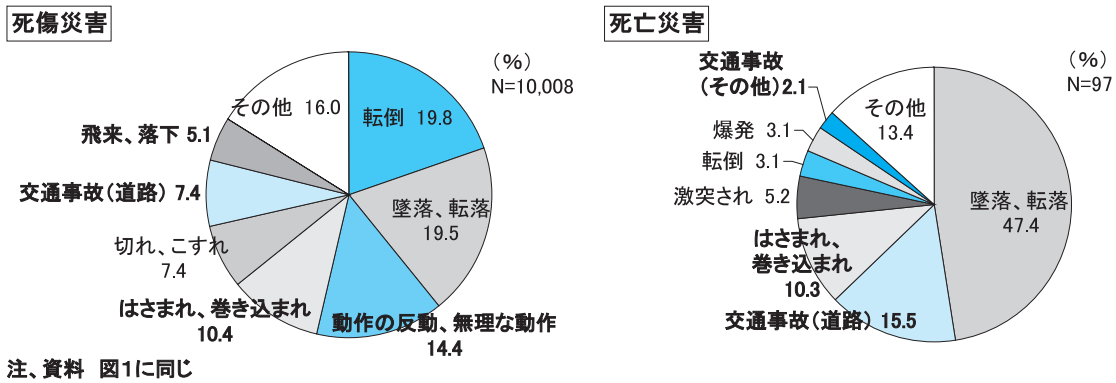
注　第３次産業には労災非適用事業所を含む
休業４日以上の死傷災害
運輸業は、運輸交通業と貨物取扱業の合計
2002年までは労災給付保険データ、2003年以降は 労働者死傷病報告による
資料　東京労働局業務統計

図2　業種別死亡災害発生状況の推移（東京）



注　運輸業は、運輸交通業と貨物取扱業の合計
資料　図1に同じ

図3　事故の型別労働災害発生件数構成比（東京、2007年）



注、資料　図1に同じ

(2)　増加し続ける精神障害等の労災補償件数

労災補償状況のうち、精神障害等についてみると、東京・全国ともに、請求・支給決定件数双方がおおむね増加傾向で推移しています。2007年度は、全国では請求件数が前年度比16.2％の952件、支給決定件数が前年度比30.7％増の268件となりました。東京では請求件数が前年度比6.0％増の177件、支給決定件数が前年度比51.5％増の50件となりました。(図４)

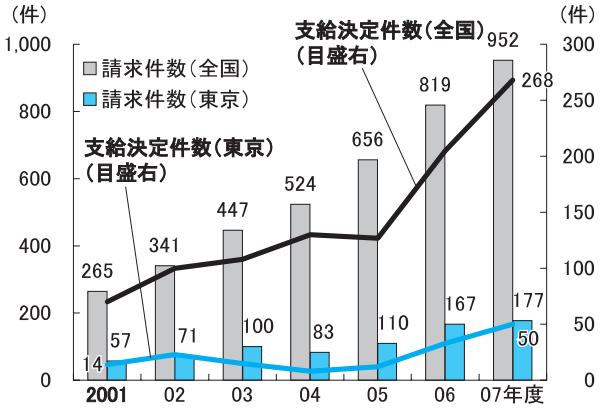
厚生労働省の調査によると、福利厚生制度のメニューのひとつとして、メンタルヘルスケアを取り入れている企業の割合は、全体の18.5％となっており、企業規模が大きくなるほど取り組んでいる割合が高くなっています。産業別にみると、金融・保険業が47.9％と最も高く、次いで情報通信業で41.6％と、全企業平均と比べて高い割合で取り組んでいます。一方、医療,福祉では2.5％、教育,学習支援業で9.0％と低い状況にあり、産業によりメンタルヘルスケアの取組状況に差がみられます。(図５)

(3)　４年ぶりに減少に転じた脳・心臓疾患の労災請求件数

近年、年間総実労働時間は短縮されてきたものの、特に正社員においては長時間労働が問題となっています。脳・心臓疾患の発症は長時間労働との関連性が強いとする医学的知見が得られ、2001年度に脳・心臓疾患の認定基準が改正されたこともあり、2002年度以降、脳・心臓疾患に係る労災補償件数は、おおむね増加傾向で推移していました。しかし2007年度には、東京・全国ともに４年ぶりに労災請求件数が減少に転じました。ただし、支給決定件数については依然として増加し続けています。(図６)

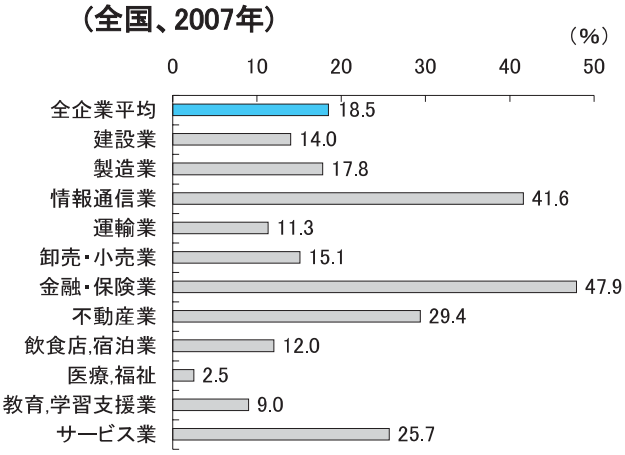
石綿による労働災害保険の請求・支給決定状況をみると、2006年に石綿救済法が施行されたことを受けて、2005年度には請求が急増し、2006年度は減少したものの、支給決定については増加が続いています。(図７)

図4　精神障害等の労災補償請求・支給決定件数の推移(東京・全国)



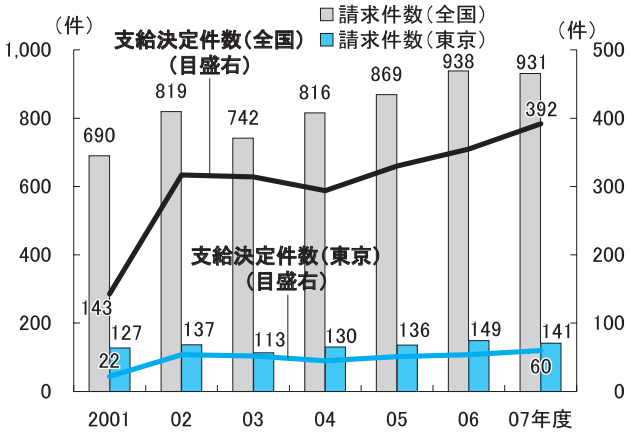
資料　厚生労働省、東京労働局「脳・心臓疾患及び精神障害等の労災補償状況」

図5　産業別福利厚生制度実施企業割合【メンタルヘルスケアについて】(全国、2007年)



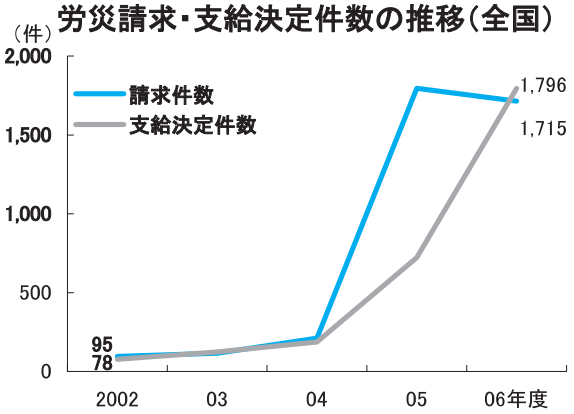
資料　厚生労働省「就労条件総合調査」

図6　脳・心臓疾患の労災補償請求・支給決定の推移(東京・全国)



資料　図4に同じ

図7　石綿による肺がん・中皮腫の労災請求・支給決定件数の推移(全国)



注　労働者災害補償法に基く数値
資料　厚生労働省「石綿による健康被害に係る給付の請求・決定状況について」