

# 保険の夢工房ビジネスサポート通信

発行所 **株式会社保険の夢工房**

〒677-0043 兵庫県西脇市下戸田 26-1  
マルマンビル 2F  
TEL. 0795-23-5650 FAX. 0795-23-5651  
E-mail : wakano.k@hoken-yumekobo.com  
URL https://www.hoken-yumekobo.com

発行人 社会保険労務士 **若野 一樹**

— 保険の夢工房 業務のご案内 —

- 自動車、火災、賠償、傷害その他各種損害保険取扱
- 経営者保障、退職金積立、医療その他各種生命保険取扱
- 経営、労務管理相談

## スポット

厚労省の社会保障審議会で2025年の年金制度改革に向けた議論が始まっています。焦点となるのは、20～59歳の全員が加入する国民年金（基礎年金）の給付水準の維持です。

2004年の年金改革では、現役世代の減少などを反映し、物価や賃金の伸びよりも年金額を抑える「マクロ経済スライド」の仕組みが導入されました。しかし、その後のデフレ下で機能せず、また想

定以上に少子化が進んだことなどから、国民年金（基礎年金）の給付水準の低下が危ぶまれています。現在、満額で月約6万5千円の給付額が、4万円台に低下するようなことがあれば、高齢者の生活に深刻な打撃となることは必至です。

いま、俎上に上がっている改革案は、次の3つです。

まず、国民年金保険料の納付期間（現行40年間）を65歳到達時まで5年延長するというものです。前回の財政検証時の試算で、約30年後の給付は約3割減から約2割減に抑えられるとしていますが、国民年金加入者の負担増や老後設計への影響が考えられ

ます。

二つ目は、厚生年金財政によって基礎年金部分の底上げを行うものです。マクロ経済スライドによる基礎年金の給付抑制を当初よりも前倒して終了させることで目減り期間を短縮、その一方で厚生年金へのマクロ経済スライドの適用を延長し、帳尻を合わせます。これにより、多くの世帯で厚生年金の減額以上に基礎年金が底上げされる

としていますが、基礎年金の給付の半分は国庫負担で補うため、財源問題がかかわってきます。

最後は、短時間

労働者の厚生年金への加入拡大です。2024年10月には従業員数50人超の企業まで対象が広がりますが、企業規模要件自体の撤廃が議論される見通しです。ただし、保険料は労使折半であるため、経済団体等の反発も予想されます。

議論は始まったばかりですが、高齢期の暮らしを支える年金制度に軋みが生じてきている以上、今後も議論の行方を注視していく必要があるでしょう。

## 年金制度改革の議論始まる 焦点は基礎年金の給付水準

2023

2

前回の「制度等利用への嫌がらせ型」に引き続き、今回はもう一つの類型である「状態への嫌がらせ型」についてみていくことにします。この類型では、妊娠等した女性労働者に対する、解雇その他の不利益取扱い、嫌がらせといったマタハラと言動を取り上げます。

# ハラスメント を 考える

第9回  
マタハラとは②

## 解雇その他不利益取扱い 1回の言動でも該当

「状態への嫌がらせ型」とは、女性労働者が妊娠・出産したことなどに関する言動によって、就業環境が害されることです。

対象事由は、女性労働者が妊娠・出産したことのほか、産後の就業制限の規定により就業できず、または産後休業をしたこと／妊娠または出産に起因する症状（つわり、妊娠悪阻（にんしんおそ）、切迫流産、出産後の回復不全等）により労務の提供ができないこと、もしくはできなかったこと／または労働能率が低下したこと、坑内業務の就業制限もしくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、またはこれらの業務に従事しなかったこと、などとなっています。

事業主には、これらの事由に対する、「解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの」「妊娠等をしたことにより嫌がらせ等をするもの」への防止措置が求められます。

まず、「解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの」は、上司が、妊娠等した女性労働者に対して、解雇その他不利益な取扱いを示唆する直接的な言動である場合を言い、1回でもハラスメントに該当します。

典型例：上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。

次に「妊娠等をしたことにより嫌がらせ等をするもの」は、上司・同僚が、妊娠等をし

た女性労働者に対して、繰り返しまたは継続的に嫌がらせなどをすることをいいます。

上司・同僚による直接的な言動がこれに該当することになりますが、それが客観的に一般的な女性労働者であれば、能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じるなど、当該女性労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるものを指します。

上司と同僚のいずれの場合でも、繰り返しまたは継続的なものが該当しますが、当該女性労働者が意に反することを伝えているにもかかわらず、このような言動が行われる場合はさらに繰り返しまたは継続的であることは要しません。なお、言葉によるものだけでなく、仕事上必要な情報を与えなかったり、会議に参加させなかったりする行為もハラスメントに該当することになります。

典型例：上司・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返しまたは継続的に言い、仕事をさせない状況となっており、就業をするうえで看過できない程度の支障が生じている／上司・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返しまたは継続的に言い、就業をするうえで看過できない程度の支障が生じている。

今回は、ハラスメントには該当しない業務上必要な言動についてみていくことにします。

## 副業での安全配慮義務違反を否定

本件は、ガソリンスタンドの夜間運営を請け負うD社の従業員Xが、休日に同店を運営する元請等で副業し、精神障害を発症したのは長時間労働が原因であるとして、D社等に損害賠償等を求めた事案です。

大阪地裁は、Xが自ら積極的に勤務時間を

増やしており、また、D社も休むよう注意していたことから、安全配慮義務違反を否定し、Xの請求を棄却しました。

<b>D 社 ほ か 事 件</b>
大 阪 地 方 裁 判 所
(令和3・10・28判決)

### 従業員の自発的長時間労働 会社は休むよう注意

Xは、24時間営業のガソリンスタンド（給油所）において、主に深夜早朝時間帯に就労していました。当該給油所を運営するE社は、深夜早朝時間帯の業務運営を元請A社に委託し、A社はさらにその業務をD社に再委託していましたが、Xは、D社との有期労働契約に基づく就労に加え、その後、元請A社とも有期労働契約を締結して週1、2日、深夜早朝以外の時間帯にも就労していました。

このため、Xの勤務は連続かつ長時間となり、精神障害を発症したXは、D社及びA社に対し、業務負荷を軽減すべき安全配慮義務違反があったなどとして、不法行為または債務不履行に基づく損害賠償等を求めて提訴しました。

大阪地裁は、Xの連続かつ長時間労働について、自身の積極的な選択の結果生じたものであるというべきであり、労基法の時間外・休日労働の規制について自ら積極的に損なう行動を取っていたものといえると認定しています。

Xは、D社との労働契約上の休日である日曜日をA社での勤務日に設定し、連続勤務状態を生じさせるなどしたことから、D社の担

当マネージャーがXに対して、労働法上の問題があることを指摘し、体調を考慮して休んでほしい旨注意をしています。その上で、XからA社の下での就労を確実に辞める旨の約束を取り付けているものの、Xは引き続きA社との労働契約に基づく勤務シフトを入れたり、A社とは資本関係等がない同業他社である訴外会社の店舗において勤務したりするなど、D社はXの全体としての労働時間等を把握する状況にありませんでした。

こうした事情から大阪地裁は、D社としては、XとA社の労働契約関係に直接介入し、勤務時間を減少させ得る地位になかったこと、D社の担当マネージャーがXに対して長時間労働解消に向けた注意等をしているにもかかわらず、Xが副業先において自発的に労働時間を増加させていることなどを踏まえ、D社がXとの労働契約上の注意義務や安全配慮義務に違反したとまでは認められませんでした。

本裁判は、兼業・副業を認めている会社には大きな意味をもちます。今回の事件では、会社の安全配慮義務違反が否定されていますが、逆に言えば、労働者の長時間労働を把握していたにもかかわらず、何らの対処もせず、労働者の健康に支障が生じるようなことがあれば、会社の責任が問われることになったといえるでしょう。

## 令和3年 パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査

厚労省から令和3年「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」結果が公表されました。正社員との不合理な待遇差を禁止したパートタイム・有期雇用労働法施行後

の状況を明らかにすることを目的としたもので、企業規模が小さい企業ほど「待遇差はない」が多くなり、大きな企業ほど「見直しを行った」が多くなっています。

パートタイム・有期雇用労働者の雇用状況は、「雇用している」とする企業が75.4%で、うち就業形態（複数回答）をみると、「無期雇用パートタイム」が51.4%、「有期雇用パートタイム」が27.1%、「有期雇用フルタイム」が23.2%となっています。また、いずれの就業形態でも、企業規模が大きくなるほど雇用割合が概ね高くなっています（表1）。

パートタイム・有期雇用労働法が施行された令和2年4月（中小企業は令和3年4月）以降のパートタイム・有期雇用労働者と正社員との「不合理な待遇差の禁止」への対応状況をみると、「待遇差はない」が28.2%、「見直しを行った」が28.5%、「見直しは特にしていない」が36.0%となっています。これを企業規模別にみると、「待遇差はない」は1,000人以上企業では8.3%であるのに対し、5～29人企業では30.5%と高く、「見直しを行った」は1,000人以上企業では72.0%であるのに対し、5～29人企業では23.9%と低くなっています。また、「見直しを行った」企業について、その実施内容（複数回答）をみると、「パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直し」（19.4%）が最も多く、次いで「正社員の待遇の見直し」（6.2%）、パートタイム・有期雇用労働者の職務内容等の見直し」（6.1%）の順となっています（表2）。

待遇の見直しを行った企業について、その

見直した待遇（複数回答）の内容をみると、「基本給」が45.1%と最も高く、次いで「有給の休暇制度」（35.3%）、「賞与」（26.0%）、「その他の手当」（25.7%）の順となっています。これを企業規模別にみると、企業規模が小さくなるほど「基本給」が多くなり、一方、企業規模が大きくなるほど「扶養手当」「その他の手当」など手当に関するものが高くなっています（表3）。

また、個人調査から業務の内容および責任の程度が同じ正社員と比較した場合のパートタイム・有期雇用労働者の賃金水準についての意識をみると、いずれの就業形態でも男女ともに「賃金水準は低く、納得していない」が最も高くなっています（表4）。

なお、これを現在の就業形態での勤続期間階級別にみると、勤続年数が「1年1か月～2年」「2年1か月～3年」の階級では「賃金水準は低いが、納得している」が「賃金水準は低く、納得していない」より高くなっていますが、それ以外のすべての階級で「正社員よりは賃金水準は低く、納得していない」が高くなっています。

同一労働同一賃金に関して、厚労省では今後、労働局の雇用環境・均等部門と労基署の連携を強化し、是正指導の実効性を高めていく意向です。

## 待遇の見直し内容で 企業規模の違い鮮明に

# データバンク

表1 企業規模、雇用しているパートタイム・有期雇用労働者の就業形態別企業割合

企業規模	全企業		パートタイム・有期雇用労働者を雇用している	就業形態（複数回答）			パートタイム・有期雇用労働者を雇用していない	不明
				無期雇用パートタイムを雇用している	有期雇用パートタイムを雇用している	有期雇用フルタイムを雇用している		
総企業規模	(100.0)	100.0	75.4	51.4	27.1	23.2	24.6	0.0
1,000人以上	(0.4)	100.0	99.1	65.7	90.4	88.7	0.9	-
500～999人	(0.5)	100.0	99.0	54.7	87.1	84.2	1.0	-
300～499人	(0.8)	100.0	99.0	50.6	80.7	81.8	1.0	-
100～299人	(4.0)	100.0	96.7	43.8	74.6	73.9	3.3	0.0
50～99人	(5.8)	100.0	92.1	48.3	55.6	54.0	7.9	-
30～49人	(7.7)	100.0	85.4	49.0	41.4	34.9	14.6	-
5～29人	(80.7)	100.0	71.7	52.2	20.1	16.1	28.3	0.0

注：1) ( ) は、「総数」を100とした企業規模ごとの割合である。

表2 企業規模、不合理な待遇差の禁止に対応するための見直し状況別企業割合

(単位：%) 令和3年

企業規模	正社員とパートタイム・有期雇用労働者の両方を雇用している企業計	待遇差はない	見直しを行った	[不合理な待遇差の禁止]の規定に対応するための見直し状況										見直しは特になし	不明
				実施内容（複数回答）											
				パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直し	正社員の待遇の見直し	パートタイム・有期雇用労働者の職務内容等の見直し	正社員の職務内容等の見直し	パートタイム・有期雇用労働者の職制の見直し	正社員転換・雇入れの見直し	パートタイム・有期雇用労働者の活用方法（外注・機械化、自動化など）	その他の見直し				
総企業規模	100.0	28.2	28.5	19.4	6.2	6.1	4.2	4.0	3.2	3.2	1.8	1.6	36.0	7.3	
1,000人以上	100.0	8.3	72.0	61.5	8.9	11.4	5.1	9.2	7.1	2.8	3.3	16.3	3.5		
500～999人	100.0	11.0	69.0	52.4	7.3	16.3	5.4	9.6	8.5	1.4	1.9	17.8	2.3		
300～499人	100.0	14.6	62.4	46.5	6.1	13.7	7.6	8.0	8.0	1.9	4.0	21.2	1.8		
100～299人	100.0	15.5	52.8	34.6	6.4	13.1	6.4	8.5	8.3	2.8	2.8	27.5	4.2		
50～99人	100.0	22.9	42.6	29.2	7.2	10.0	5.2	6.5	5.7	1.9	1.7	31.5	3.0		
30～49人	100.0	25.2	31.7	19.1	5.5	6.5	4.6	5.4	4.1	1.7	2.4	37.1	6.0		
5～29人	100.0	30.5	23.9	16.5	6.1	5.0	3.8	3.2	2.4	1.7	1.4	37.4	8.2		

表3 企業規模、パートタイム・有期雇用労働者の見直した待遇別企業割合

(単位：%) 令和3年

企業規模	パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直しを行った企業計	見直した待遇（複数回答）									不明
		基本給	賞与	退職金	通勤手当	扶養手当	その他の手当	有給の休暇制度	その他の待遇		
総企業規模	[19.4]	100.0	45.1	26.0	3.1	20.4	6.1	25.7	35.3	15.7	1.2
1,000人以上	[61.5]	100.0	18.3	25.1	5.4	22.1	16.1	40.6	48.4	39.3	0.7
500～999人	[52.4]	100.0	26.7	23.8	6.1	25.4	16.3	32.9	39.4	33.2	-
300～499人	[46.5]	100.0	23.6	28.8	6.7	25.1	16.0	32.8	31.8	26.9	0.4
100～299人	[34.6]	100.0	31.3	26.4	6.0	30.8	15.8	32.8	30.5	25.2	-
50～99人	[29.2]	100.0	41.9	25.4	4.8	23.9	12.6	29.0	31.0	17.8	0.4
30～49人	[19.1]	100.0	36.6	21.4	3.2	21.8	2.9	23.6	40.2	16.2	0.5
5～29人	[16.5]	100.0	50.8	26.6	2.0	17.8	3.1	23.6	35.8	12.4	1.6

注：1) [ ] は、正社員とパートタイム・有期雇用労働者の両方を雇用している企業を100としたパートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直しを行った企業の割合である。

表4 就業形態、性、業務の内容及び責任の程度が同じ正社員と比較した賃金水準についての意識別労働者割合

(単位：%) 令和3年

就業形態、性	業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいる労働者計	業務の内容及び責任の程度が同じ正社員と比較した賃金水準についての意識					不明	
		同等若しくはそれ以上の賃金水準である	賃金水準は低い、納得している	賃金水準は低く、納得していない	わからない(考えたことがない)			
パートタイム・有期雇用労働者	[21.1]	100.0	12.5	25.5	45.0	14.6	2.4	
	男	[27.4]	100.0	14.6	29.8	41.9	11.8	2.0
	女	[18.4]	100.0	11.2	22.8	46.9	16.4	2.7
無期雇用パートタイム	[11.9]	100.0	8.8	27.0	39.5	22.0	2.7	
	男	[16.3]	100.0	10.3	23.7	56.7	7.6	1.7
	女	[10.6]	100.0	8.1	28.4	31.9	28.4	3.1
有期雇用パートタイム	[19.3]	100.0	11.7	25.5	51.4	9.3	2.1	
	男	[16.5]	100.0	9.5	37.0	42.3	8.0	3.1
	女	[20.2]	100.0	12.3	22.5	53.7	9.6	1.9
有期雇用フルタイム	[39.8]	100.0	15.2	24.8	41.4	16.2	2.6	
	男	[44.5]	100.0	17.3	28.8	38.2	14.1	1.6
	女	[34.1]	100.0	11.9	18.3	46.4	19.4	4.0

注：1) [ ] は、パートタイム・有期雇用労働者を100とした業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいる労働者の割合である。

## 「労働者の責に帰すべき事由」であれば、解雇予告手当は不要か

### 労働基準法

**Q** 先般、当社の経理課社員による横領が発覚し、当該社員を懲戒解雇にすることを決めました。社員を解雇する場合、解雇予告をするか、または解雇予告手当を支払う必要があることは理解していますが、「労働者の責に帰すべき事由」の場合には必要ないと聞きました。本人も横領したことを認めており、解雇予告手当を支払うことなくすぐさま解雇したいと考えていますが、問題ないでしょうか。

### 労基署で解雇予告の除外認定を

**A** 突然、解雇されて収入が途絶えれば、すぐさま生活に窮する労働者もいます。こうした事態を避けるため、労働者保護のルールとして定められているのが解雇予告制度です。

解雇予告制度は、使用者が労働者を解雇しようとする場合、少なくとも30日前に予告をしなければならず、30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない、というものです。

ただし、その例外として、「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この

限りでない」(労基法20条1項)と定められています。つまり、解雇予告制度は労働者保護のためのものですが、労働者に大きな責任のある場合まで保護する必要はないと考えられることから、この除外規定が定められているわけです。

ご質問は、解雇理由がこの「労働者の責に帰すべき事由」によるものであるため、解雇予告は不要ではないかというものです。

しかしながら、当該解雇が「労働者の責に帰すべき事由」に該当するといえるかどうかは、労使で対立することも多く、会社側の一方的な判断に任せられるものではありません。このため、「労働者の責に帰すべき事由」によって労働者を解雇する場合には、労基署において「解雇予告の除外認定」を受ける必要があります。つまり、懲戒解雇だからといって解雇予告が必要ではないということではなく、あくまで解雇予告の除外認定が得られた場合に限り、例外的に不要となるものなのです。

では、今回の横領のケースで、労基署の除外認定が受けられるかどうかですが、厚労省の解釈例規には、認定すべき事例として「原則として、極めて軽微なものを除き、事業場内における盗取、横領、傷害等刑事犯に該当する行為のあった場合、また一般的にみて「極めて軽微」な事案であっても、使用者があらかじめ不祥事件の防止について諸種の手段を講じていたことが客観的に認められ、しかもなお労働者が継続的に又は断続的に盗取、横領、傷害等の刑法犯又はこれに類する行為を行った場合」(昭23・11・11基発1637号)とありますので、除外認定が受けられる可能性はあるといえるでしょう。

ただし、行為の程度を判断するには、労働者の地位や職責、勤続年数といった事情なども総合的に考慮されるようです。

## 義母の介護のための立ち寄り は通勤災害に該当するか

### 労災保険法

**Q** 労災保険の通勤災害についてお伺いします。当社には、会社からの帰りに介護のため義母の家に立ち寄ってから帰宅する従業員がいます。先般、義母宅前の路面が凍っていたため滑って転倒し、手首を骨折してしまいました。この場合、通勤災害として取り扱われるのでしょうか。

### 逸脱・中断の間の災害なら該当せず

労災保険法では、通勤とは、就業に関し、住居と就業の場所のほか、就業の場所から他の就業の場所や住居間を、合理的な経路および方法により往復することをいい、業務の性質を有するものを除くとし（7条2項）、さらに同条3項では、労働者が前項の往復の経路を逸脱し、または同項の往復

を中断した場合においては、当該逸脱または中断の間およびその後の同項の往復は、通勤とはしないとしています。

つまり、通勤の経路から逸脱・中断した場合、それ以降は通勤とは認められないわけですが、その例外として「日常生活上必要な行為であって厚生労働省令で定めるものをやむを得ない事由により行うための最小限度のものである場合」には、当該逸脱・中断の間を除き、合理的な経路に復した後は通勤として認められることになっています。

ご質問にある介護を目的とした通勤経路からの逸脱・中断については、平成20年4月1日の労災則改正で日常生活上必要な行為として「要介護状態にある配偶者、子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹並びに配偶者の父母の介護（継続的にまたは反復して行われるものに限る）」（労災則8条）と定められています（なお、平成29年1月1日の労災則改正で、従前の同居・扶養要件はすべて撤廃されています）。

ですから、貴社の従業員の場合、要介護状態にある義母の介護が継続的にまたは反復して行われているのであれば、「日常生活上必要な行為」に該当するものと考えられます。ただし、義母宅前での転倒事故が、通勤経路からの逸脱・中断の間であるならば、通勤災害として労災給付の対象にはならないといえるでしょう。

### 社労用語

じてん



#### ▷ 特例措置対象事業所 ◁

週44時間、1日8時間まで労働させることができる、一定の業種・規模に該当する事

業場を特例措置対象事業場といます。

該当するのは、常時10人未満の労働者を使用する、商業（卸売業、小売業、理美容業、倉庫業、その他の商業）、映画・演劇業（映画の映写、演劇、その他興業の事業）、保健衛生業（病院、診療所、社会

福祉施設、浴場業、その他の保健衛生業）、接客娯楽業（旅館、飲食店、ゴルフ場、公園・遊園地、その他の接客娯楽業）などの業種の事業場です。

なお、これらの要件に該当する事業場は、法律上当然に特例措置対象事業場として取り扱われ、届出・許可などは不要です。

## 賃上げ企業、3年ぶり増加

### —令和4年「賃金引上げ等の実態に関する調査」

厚労省から令和4年「賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」が公表されました。民間企業における賃金の改定額、改定率、改定方法などについて調査したもので、常用労働者100人以上の2,020社の結果を集計しています。

賃金の改定状況を見ると、「賃金の改定を実施した又は予定している」が86.6%、「賃金の改定を実施しない」が6.2%、「未定」は7.3%となっています。改定実施（予定）企業のうち、「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」は85.7%（前年80.7%）、1人平均賃金の改定額（予定を含む）は5,534円（前年4,694円）、1人平均賃金の改定率（予定を含む）は1.9%（前年1.6%）となっています。

定期昇給等の実施状況では、定期昇給

を「行った・行う」企業割合は、管理職で64.5%（前年63.1%）、一般職で74.1%（前年74.6%）となっています。また、ベースアップを「行った・行う」企業割合は、管理職で24.6%（前年15.1%）、一般職で29.9%（前年17.7%）となりました。

新型コロナウイルス感染症拡大の影響から「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業割合は令和元年（90.2%）以降低下していましたが、令和4年は増加に転じ、1人平均賃金の改定額についても5千円台を回復しています。業種的には「金融業、保険業」のほか、「宿泊業、飲食サービス業」「サービス業（他に分類されないもの）」で前年比顕著な増加となっています。

厚労省

## 令和5年度からの

### 「第14次労働災害防止計画」案を提示

厚労省から令和5年度を初年度とする、期間5年の「第14次労働災害防止計画」案が提示されました。同計画は、国、事業者、労働者等の関係者が目指す目標や重点的に取り組むべき事項を定めたもので、労働災害を減らし、安全で健康に働ける職場環境の実現に向けて昭和33年に第一次計画が策定されています。

近年の労働災害の状況は、死亡者数は減少しているものの、休業4日以上死傷者数は増加傾向にあります。また、60歳以上の高齢労働者の労働災害が増加しているほか、労働災害発生が多数を占める中小事業場における安全衛生対策への取組み促進が課題となっています。

このため、第14次労働災害防止計画では、とくに安全衛生対策が遅れている中小事業者による取組みの促進を図っていくとしています。安

全衛生対策が経営や人材確保・育成の観点からプラスになることを周知するほか、中小事業者による安全衛生対策が社会的に評価される環境整備を図っていく考えです。

また、引き続き、転倒等の個別の安全衛生の課題に取り組んでいくとともに、誠実に安全衛生に取り組むことなく、労働災害の発生を繰り返す事業者に対しては厳正に対応するとしています。

計画では、重点事項の取組み成果について、労働者の協力を得て事業者が実施する事項をアウトプット指標として定め、進捗状況を把握する指標として取扱い、また、事業者がアウトプット指標に定める事項を実施した結果として期待される事項をアウトカム指標と定め、実施事項の効果検証を行うための指標として取り扱うとしています。