

労働災害

脳・心臓疾患や精神障害による労災認定が過去最多

の請求件数は対前年度二九件増加の一七六件、認定は二四件増の六六件となり、請求・認定件数の急増ぶりが目を引く。

精神障害の認定件数も一・六倍

三〇代（六四件）が続いた。四〇代と五〇代をあわせると全体の七割近くを占め、管理職層の認定件数の多さが目を引く。

他方、うつ病など精神障害の労災認定件数は、前年より一・六倍の二〇五件と急増し、過去最多を更新した（図2参照）。

過重労働・メンタルヘルス対策

業務に起因する心身の健康被害が広がるなか、厚生省は過重労働とメンタルヘルス（心の健康）対策に力を入れる。

労災認定のうち、「過労死」に至ったケースは一四七件（対前年度比一〇件減）。うち、脳血管疾患での認定は五一件、虚血性心疾患等は九六件を占めた。

認定件数を業種別にみると、もつとも多いのが「製造業」（三三八件）、以下「医療・福祉」（二七件）、「運輸業」（二〇件）、「卸売・小売業」（二〇件）が続いた。

過重労働対策の柱は、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（〇六年三月）だ。これは、①時間外・休日労働時間の削減②年次有給休暇の取得促進③労働時間等の設定の改善④労働者の健康管理に係る措置の徹底——を講じることで、過重労働による健康被害を未然に防ぐものだ。

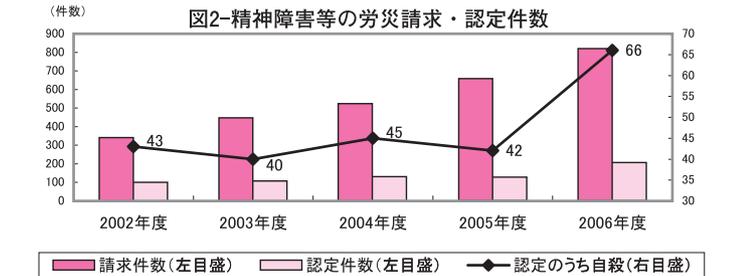
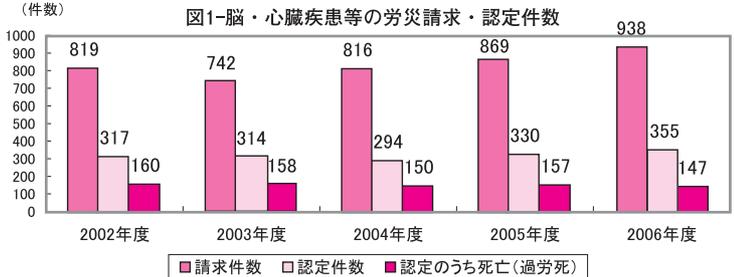
脳・心臓疾患の認定は三五五件

〇六年度に脳出血や心筋梗塞などで労災認定された件数は、前年より二五件増加の三五五件となり、過去最多を記録した（図1参照）。

認定件数を業種別にみると、もつとも多いのが運輸業（九七件）で、卸売・小売業（七四件）、製造業（三九件）、建設業（三七件）が続いている。

職種別にみると、タクシードライバーやトラックなど「運輸・通信従事」（九〇件）が群を抜いてトップ。次いで、「管理職」（五三件）、「事務職」（四九件）、さらに、システムエンジニアなどの「専門技術職」と製造工などの「技能職」が四四件で並んでいる。

年齢別でみると、五〇代（二四一件）がもっとも多く、四〇代（二〇四件）、



職種別にみると、システムエンジニアなどの「専門技術職」（六〇件）の認定件数が圧倒的多数を占め、「事務職」（三四件）、「技能職」（三三件）が続いている。

年齢別にみると、トップは働き盛りの三〇代（八三件）で、全体の四割を占める突出ぶりだ。続いて、二〇代は三八件、四〇代は三六件となった。認定された者のうち、「自殺」（未遂含む）に至ったのは六六件で、過去最悪を記録。「自殺」については、労災の請求と認定件数はここ数年、うなぎのぼりだ。〇六年度

（調査・解析部 遠藤彰）

賃金制度

「年功型から仕事・役割・貢献度基軸へ」——日本経団連が提言

賃金制度で基軸とすべきもの

来の年功的な人事処遇制度からの脱却を強く求めている。

このような背景と変化を踏まえ、提言は、今後の賃金制度の望ましい方向性として、「年齢や勤続年数に偏重した賃金制度から、従業員のモチベーション向上と再チャレンジ促進に資する『仕事・役割・貢献度を基軸とする賃金制度』とすることが望ましい」と主張。仕事・役割・貢献度を基軸にした賃金制度に改革し、制度運用することによる効果として、①仕事・役割・貢献度、付加価値生産性と賃金水準の整合性が図られることで、企業の競争力が強化され、雇用の維持・拡大が図られる②中途入社が不利にならず、労働移動が円滑となり、意欲と能力のある若年者の就業促進につながる③公正性、納得性を高めることで、女性、高齢者、外国人など多様な人材の活用が進む④多様な雇用・就労形態で働く従業員間の納得性が確保され、モチベーション向上につながる⑤従業員がキャリアを考える契機となり、自立意識の醸成や自発的な能力開発の促進も期待できる⑥担当する仕事や役割が明確になり、多様な労働時間管理が確立しやすくなる——ことなどをあげる。

最後に提言は、「仕事・役割・貢献度を基軸にした賃金制度の構築に向けた労使の話し合いのさらなる深化を期待したい」と締めくくっている。

（調査・解析部 主任調査員 荻野登）

いるが実際には、労働市場の「需給関係」「企業の「支払能力」、従業員の「生計費」などのほか、人材の確保と定着、従業員のモチベーションの維持・向上、労使関係といったさまざまな要素を総合的に勘案したうえで、決定されているとする。このため、わが国では多くの企業が、年功型賃金を採用してきたが、経営をめぐる環境が激変するなかで、長期雇用を維持するために、「年功型賃金は変容を迫られている」とみている。

すでに多くの企業では脱年功型の成果主義賃金制度を導入するなど、賃金制度の見直しを行っているものの、年功型賃金制度や年功的運用を行っている企業も少なくないことから、改めて問題提起を行ったとする。

今後の賃金制度の望ましい方向性

こうした変化を踏まえ、企業の競争力を維持・強化し、雇用の維持・創出していくためには、「担っている仕事と賃金、労働時間の関係を改めて考えることが必要となっている」と主張。そのためには、「意欲と能力のある若年者の就労を促進する」ことに加え、生産性の低い分野から高い分野への円滑な労働移動が求められているとする。また、中途採用者と在籍従業員との賃金

日本経団連（会長＝御手洗富士夫・キヤノン会長）は五月一五日に、「今後の賃金制度における基本的な考え方——従業員のモチベーションを高める賃金制度の構築に向けて」と題する提言を発表した。同提言は、昨秋から労使関係委員会等で検討を重ねてきたもの。変化が激しい経営環境に対応するためには、「年功型賃金から仕事・役割・貢献度を基軸とした賃金とすることが望ましい」と強調している。提言は日本経団連が今後の賃金制度の方向性を示したもののいえ、労使協議・交渉にも影響を与えることになりそうだ。

提言には、再チャレンジ促進の視点から、就職氷河期に就職できなかった人たちに對する「就業能力を高めるためのシステムづくりにも力を注いでいきたい」との方針も盛り込まれている。この点に關し、御手洗会長も、同二三日に東京で開いた第六回定時総会後の記者会見で、「能力を高めた人が正社員になりやすいよう、年功から能力によって評価される人事制度の仕組みが必要」と述べると、非正規雇用に對する処遇見直しとも絡めて、賃金制度の基本的な方向性を見出すよう要請している。

提言とりまとめの背景

提言ではまず、「賃金」の考え方を整理。賃金は、「労働の対価」といわれ