



## 社会保険労務士法人アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発刊元 西濃人財教育経営センター

## 一業務案内一

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介、賃金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談、採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題  
発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

### 高齢者の雇用と条件

働く高齢者が増えています。今年8月の労働力調査によりますと、65歳以上で就業している人の割合は24.5%となっています。高齢者の4人に1人が働いている計算です。人手不足から企業が高齢者の雇用を増やしているのが要因です。

政府も希望する高齢者は70歳まで働けるよう環境整備に乗り出すとしています。現在の60歳定年65歳までの継続雇用を65歳定年70歳雇用へと、少子高齢時代を見据え努力目標として多様な働き方を後押しするとしています。

企業にとっては人手不足解消の一助となりますが、既存の人事制度や賃金制度と



の兼ね合いや社会保険料の負担増加の課題が残ります。特に賃金については「定年後の待遇差」が大きな問題となりそうです。厚労省の「同一労働同一賃金ガイドライン」では労使の合意なく通常の労働者の待遇を引き下げるのは望ましくないとしました。また定年後に継続雇用した労働者を直ちに待遇の相違が不合理ではないとは認められないとしています。

### 再雇用後の待遇について

厚労省の指針案では、まず通常の労働者と短時間・有期労働者との間に不合理な待遇の相違などを解消するために、一般的な就業規則で記載されている労働条件の低下を不利益に変更するケースを想定しています。基本的には労使合意が原則で労働条件を決定すること（労働契約法9条）が必要となり



ます。

基本給の相違問題では、定年後に継続雇用した者であることのみをもつ

て、直ちに通常の労働者との待遇の相違が不合理ではないと認められないと指摘しています。この点は、定年後の職務の内容、配置の変更点等についても説明しなければならないと規定しています。短時間勤務や有期雇用労働になった場合は、最も近いと判断される労働者との比較・説明にもなります。また、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給があるまでの一定の上乗せがあることも不合理の判断材料になるとしています。定年後は、同じ業務でも一律4割減といった制度は見直しが迫られ、高齢者の活用をあらためて構築しなければならない時代となっています。

## パワハラ防止へ法整備

女子レスリング、日大アメフトに続き体操や重量挙げでもパワハラが発覚、多くの選手を育てた「名指導者」が一転糾弾されることになっています。過去は問題にならなかったことが、今は不祥事として取り扱われる時代が訪れ、年代のギャップだけでなく、組織の在り方が変化していると言えます。企業も同様です。労働局へのパワハラ・いじめ・嫌がらせの相談件数は年々増加の一途で、昨年は7万2千件に上っています。

パワハラは、個人の資質の問題もありますが、企業体質もあることから厚労省は企業の防止策を義務付ける法律を整備する検討に入りました。

相談窓口の設置、発生後の再発防止策を企業に求め、罰則はないものの悪質企業は公表して防止効果を高めることを検討しています。

法整備にあたっては、教育・訓練で支障が出るといった企業側に意見もありますが、職場環境が害されれば社員はやる気や意欲を失い企業の成長にも影響します。またパワハラを放置すれば安全配慮義務違反等で賠償責任のリスクも抱えることになります。各企業では、法制化の前に自主的な取り組みが必要と思います。



イラスト：MKS1234

**最低賃金を確認願います。**

岐阜県の2018年最低賃金は  
10月1日発効 825円です。

## 雇用関連ニュース

### ●民間給与5年連続増（9月29日）——

2017年民間で働く人の1年間で得た平均給与は432万円前で前年比2.5%増でした。男性が531万円、女性が287万円過去最高でリーマンショック前の水準となっています。

### ●最高裁初判断 自賠償 労災支給でも被害者へ全額（9月28日）——

労災保険の給付を受けられる交通事故被害者が、労災給付で賄いきれない損害を受けた場合に自賠償保険の保険金をどれだけ受け取れるかが争われた訴訟の上告審で、最高裁は、「被害者保護の観点から被害者は保険金全額の支払いを受けられるべき」とし、保険会社は従来の運用より被害者への保険金を増やさなければならないと初判断しました。

### ●留学生の就職可能業種緩和へ～法務省が在留資格拡大を検討（9月6日）

法務省は、外国人留学生らが日本で就職しやすくなるよう、在留資格を得られる職種を広げる方針を固めました。「特定活動」の対象を拡大し、レストランでの接客業務やアニメーターのアシスタント等の仕事に就くことを可能とします。来年4月の運用開始を目指しています。

### ●約4割が職場での受動喫煙を経験（9月27日）——

厚労省の調査で、受動喫煙を職場で経験する人が4割いることが判明、職場での受動喫煙が「ほとんど毎日ある」が13.5%、「時々」が23.8%で、そのうち不快を感じたり体調が悪くなったりすることがあるとの回答は38.8%に上っています。



## シリーズ ——判例等に学ぶ——

### ⑧ 長時間労働の労災認定

第8回目は「長時間労働の労災認定」について判例から考えてみます。



#### 【経緯】

社員Aは、T社の自動車オプション部品取り付け業務に従事していました。入社8年目の9月29日午前4時頃に自宅寝室内で死亡、原因は致死性不整脈による心停止でした。社員Aの妻は、半田労基署に対し、死亡原因はT社での過重な業務に起因するとして（直近の時間外労働は85時間）、労災法に基づく遺族補償給付等の支給申請をしたところ、不支給処分を受けたため、この処分取消を訴え提起しました。

#### 【判例結果】

一審では、監督署の認定基準である、①発症直前に異常な出来事に遭遇したこと、②短期間のうちに過重業務に従事したこと、③長時間にわたり過重業務に従事したことのいずれも認めることができず、その他過重負荷をもたらす事情も見出し難いとして妻の請求が棄却されました。しかし、二審の控訴審判決では認定基準に達しないとしてなされた遺族補償給付等の不支給処分を容認した一審判決を取り消しました。

#### 【判例のポイント】

元来、「認定基準」というのは日常業務を支障なく遂行できる者という「平均的労働者」の概念を前提に、特に過重な身体的・精神的負荷と認められるか否かで判断します。二審において社員Aは、私病としてうつ病を罹患し早期覚醒、ブルガタ症候群および喫煙習慣などの複数の業務外要因が

存じていたことを加味すると、発症前1ヶ月の時間外労働85時間は業務の負荷が100時間の時間外労働したことに匹敵するとして、過重であったと判断されました。



#### 【今後の対策等】

業務上疾病において労災認定されるためには「業務遂行性」と「業務起因性」が認められることが必要です。この部分を目にみえるようにしたものに「業務による心理的負荷評価表」があります。原則として発病前おおむね6ヶ月以内の業務による心理的負荷を評価することになり、総合評価が「強」である場合は、業務上疾病として取り扱われます。その他総合評価「中」、「小」であっても他の要因と組み合わせて総合評価が「強」となれば、労災認定される仕組みです。長時間労働の総合評価「強」に該当するものとしては、①発病前1ヶ月におおむね160時間以上、②発病前2ヶ月間に1ヶ月あたりおおむね120時間以上、③発病前3ヶ月間に1ヶ月あたりおおむね100時間以上（休日労働時間を含む）とありますが、この判例のような「脳血管疾患及び虚血性心疾患等」については「強」に該当しない状況でも、労働時間以外の負荷原因が大きく考慮され、時間外労働が単月100時間未満、また80時間超の時間外労働が数ヶ月続いただけでも労災認定される可能性があります。近年メンタルヘルス疾患による労災請求が増え続けています。そのため労働安全衛生法を遵守し、労務管理マニュアルの作成、整備した上で社員への安全管理教育を徹底することが企業にとっての防衛策となるのではないのでしょうか。