

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>

発行元 西濃人財教育経営センター



仕事と介護の両立を
推進しています

一業務案内

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
賞金制度、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

脳・心臓疾患の労災認定基準 改正へ

厚生労働省による脳・心臓疾患の労災認定基準が20年ぶりに改正され9月15日から運用が始まりました。背景にはこの20年間に働き方の多様化や職場環境の変化が生じていることがあります。認定基準改正のポイントは以下4つがあります。

1. 長期間の過重業務の評価にあたり、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定することの明確化

改正前	発症前1か月におおむね100時間または発症前2か月ないし6か月にわたって、1か月あたり80時間を超える時間外労働が認められる場合について業務と発症との関係が強いと評価できる
改正後	上記の時間に至らなかった場合も、これに近い時間外労働を行った場合には、「労働時間以外の負荷要因」の状況も十分に考慮し、業務と発症との関係が強いと評価できる

労働時間	発症前1か月間に100時間または2～6か月間平均で、月80時間を超える時間外労働の水準には至らないがこれに近い時間外労働
------	--



一定の労働時間以外の負荷要因

業務と発症との関連が強いと評価

2. 長期間の過重業務、短期間の過重業務の労働時間以外の負荷要因の見直し

- 労働時間以外の負荷要因の見直し、下記赤字の項目が新たに追加されました。

勤務時間の不規則性	拘束時間の長い勤務
	休日のない連続勤務
	勤務間インターバルが短い勤務 ※「勤務間インターバル」とは、終業から次の始業までをいいます
	不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務
事業場外における移動を伴う業務	出張の多い業務
	その他事業場外における移動を伴う業務
心理的負荷を伴う業務 ※改正前の「精神的緊張を伴う業務」の内容を拡充	
身体的負荷を伴う業務	
作業環境 ※長期間の過重業務では付加的に評価	温度環境
	騒音

3. 短期間の過重業務、異常な出来事の業務と発症との関連性が強いと判断できる場合の明確化

- 業務と発症との関連性が強いと判断できる場合として、以下の例が示されました。



短期間の過重業務	発症直前から前日までの間に特に過度の長時間労働が認められる場合
	発症前おおむね1週間継続して、深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行うなど過度の長時間労働が認められる場合

異常な出来事	業務に関連した重大な人身事故や重大事故に直接関与した場合
	事故の発生に伴って著しい身体的、精神的負荷のかかる救助活動や事故処理に携わった場合
	生命の危険を感じさせるような事故や対人トラブルを体験した場合
	著しい身体的負荷を伴う消火活動、人力での除雪作業、身体訓練、走行等を行った場合
	著しく暑熱な作業環境下で水分補給が阻害される状態や著しく寒冷な作業環境下での作業、温度差のある場所への頻回な出入りを行った場合

4. 対象疾病に「重篤な心不全」が新たに追加されました

改正前	不整脈が一義的な原因となった心不全症状等は、対象疾病の「心停止（心臓性突然死を含む）」に含めて取り扱う
改正後	心不全は心停止とは異なる病態のため、新たな対象疾病として「重篤な心不全」を追加、「重篤な心不全」には、不整脈によるものも含む

心筋梗塞などの「心疾患」、脳梗塞などの「脳血管疾患」については、その発症の基礎となる血管病変等が、主に加齢、食生活、生活環境などの日常生活による諸要因や遺伝等による要因より徐々に憎悪して発症するものですが、仕事が主な原因で発症する場合があります。これらは「過労死」とも呼ばれます。今後、この改正された脳・心臓疾患の労災認定基準に基づいて労災補償が行われますのでご留意願います。



雇用関連ニュース

●労働時間100時間減少（8月14日）

2020年は日本人の1人平均の年間労働時間が1811時間となり3年前に比べ116時間も縮小しました。時間外規制導入など一連の働き方改革で長時間労働が是正されたところにコロナ感染症の影響が重なり、働き盛りの正社員を中心に減少が徐々に進んでいます。

●パワハラで労災認定（9月17日）

2010年に自殺したトヨタ自動車の男性社員の妻が、労災を認めなかった豊田労基署の処分取消しを国に求めた訴訟の控訴審判決で、名古屋高裁は請求を棄却した一審判決を取り消し、労災を認めました。昨年6月、パワハラが精神障害の労災認定基準に明示され、今回の判断はそれに基づくものとなります。

●9年ぶりに離職が超過（9月13日）

令和2年雇用動向調査では、常用労働者数に対する入職者数の割合（入職率）と離職者数の割合（離職率）で9年ぶりに離職率が0.3%上回りました。これもコロナ禍による影響が大きいと考えられます。

育児休業・介護休業初級 アドバイザー育成講座を開催します！

来年4月1日から改正予定の育児・介護休業法について、法令内容・トラブル防止・助成金・事例検討などを当事務所で開催致します。

日程： 10月27日・11月17日・12月1日の いずれかより

各日午前・午後2時間程度ずつ

参加費： 半日 8,800円・1日 14,960円

申込： 当事務所までご連絡下さい。

特集 同一労働同一賃金 ①

今年4月1日より中小企業にも短時間勤務労働者や有期雇用労働者と通常労働者との間の待遇差の内容および理由等について説明義務、いわゆる同一労働同一賃金の本格施行が始まりました。

待遇に関する説明の前に手当だけでなく賞与や退職金についても待遇差があれば



明確に答える必要もあります。企業によって違いもありますが、短時間・有期労働者からの質問を想定しながら法令の主旨を考えてみます。

【1. 家族手当】

正社員は家族手当があるが、私（非正規社員）はなぜ支給されないのですか？

説明回答例

家族手当はあくまで正社員としての職務を遂行する長期間継続して勤務し、期待する人材確保や定着を目的とした福利厚生として支給しています。ただし、今後は正社員への登用制度を設けるなど手当の取扱いについて検討していきます。

ポイント・・・

家族手当の主旨が「家族に関する費用がかかる」では非正規社員も変わりありません。「正社員は長期にわたり勤務することが期待され扶養家族のある者に生活保障や福利厚生の目的で支給し継続的な雇用を確保しています」と丁寧に説明します。しかし、日本郵便事件のように扶養手当が不合理と判決があったように是正していく方向で検討することが望ましいと思います。

【2. 通勤手当】

正社員は通勤手当があるのに私たちパートは支給されないのでしょうか？

説明回答例

パートの方は事業所の近隣に住んでいる方を前提に雇用していますのでガソリン代など実費としての通勤手当を支払っていません。ただし今後は通勤距離や出勤日数に応じて支給する予定です。

ポイント・・・

通勤手当は、短時間・有期労働者にも通常の社員と同様に支給しなければなりません。ただし出勤日数が変動する社員は日額にすることなどは合理的とされています。

【3. 皆勤手当】

正社員に支給されている皆勤手当は、なぜ私たちパートには支給されないのでしょうか？

説明回答例

皆勤手当は突然穴が空くと混乱する業務に就く正社員について皆勤を奨励するため支給しています。遅刻、欠勤、早退があればマイナスの査定となり降給、賞与の減額などとなります。対してパートの方々には欠勤や遅刻等があっても控除するだけでマイナス査定や時給の減額はありません。パートの皆様は皆勤として良好な査定として次期時給額の評価としています。どうぞご理解願います。

ポイント・・・

有期社員など正社員と勤務形態の差異がない場合は、業務の難易度や責任度合いなどを考慮し金額に差異をつけても良いのですが合理的な均等待遇が必要です。

【4. 住宅手当】

就業規則には契約社員にも配置転換があるが、異動の可能性があれば有期契約社員にも住宅手当が支給されるべきではないのでしょうか？

説明回答例

住宅手当は、正社員の転勤など住居変更による費用の負担を補填する目的で支給しています。有期契約社員には配置転換の実績はなく今後も予定していません。

ポイント・・・

正社員は配置転換命令などがあれば従わなければならないことを強調しますが、正社員のみ一律に支給し、実際には異動に実績などが無いような場合は不合理と判断されます。(大阪日本郵便事件等) 支給要件・支給主旨を見直す必要があります。

【5. 資格手当】

特定の資格を持ってその関連する業務に従事する正社員に資格手当が支給されていますが私(契約社員)はなぜ支給されないのでしょうか？

説明回答例

契約社員で資格をお持ちの方は、他の契約社員さんより高い時給を設定して評価しており資格手当という形では支給していません。正社員とは就労日数・時間、時間外、責任度合いなどに違いがありますので時給として評価していきます。

ポイント・・・

資格手当も、長期間勤務している契約社員等で、その業務に就いているのであれば出勤日数・時間に応じての均衡待遇が必要となってきます。資格自体の評価も一度見直す必要があるかも知れません。

【6. 食事手当】

正社員は食事手当があるのに契約社員には支給されないのはなぜでしょうか？

説明回答例

正社員は、残業労働が想定され夜の食事を会社でとることも多くその補填を目的として支給しています。契約社員の皆様は時間外労働を予定していませんし仮にあっても時間が短く頻度も低いので支給していません。ご理解願います。

ポイント・・・

昼食のように「食事の為の補助」であれば短時間・有期契約労働者にも通常の社員と同様に支給しなければなりません。正社員との待遇差がある理由を明確にすべきで、ハマキョウレックス事件で給食手当については不合理とされています。

今回は各種手当について待遇差を説明する例を挙げてみましたが、説明が難しいものも多く、複雑で様々な主旨や目的が絡みあって、



対応に困惑することもあります。一つずつの手当項目の見直しを迫られることもあります。場合によっては手当の廃止や賃金制度そのものの改革も必要となるかも知れません。説明を求められたときに、どう言い逃れするかということではなく、説明のつかない手当について積極的に改善することが必要かと思えます。

次回は、正社員と短時間・有期労働者の待遇差について「基本給」「賞与」「退職金」の他、慶弔休暇など福利厚生面での質問を想定に考えてみます。

