

つちはし事務所通信

2

February
2012



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2012年2月1日

心理的負荷による精神障害の労災認定の基準が変更されました！

最近、精神障害の労災請求件数が大幅に増加し、認定の審査には平均約8.6か月がかかっています。そのため厚生労働省は、審査の迅速化や効率化を図るため、新たに「心理的負荷による精神障害の認定基準」を定め、平成23年末に都道府県労働局長に通知しました。基準がどのように変更されたのか、概要を紹介します。



心理的負荷による精神障害の認定基準(改善の概要)

| | 改正前 | 改正後 |
|--------|--|---|
| 評価方法 | 2段階による評価 出来事の評価 + 出来事後の評価 総合評価 | 1段階による評価 出来事 + 出来事後の総合評価 |
| 特別な出来事 | ・極度の長時間労働 ・生死に関わる事故への遭遇等 心理的負荷が極度のもの | ・「極度の長時間労働」を月160時間程度の時間外労働と明示 ・「心理的負荷が極度のもの」に強姦やわいせつ行為等を例示 |
| 具体例 | 心理的負荷評価表には記載なし | 「強」「中」「弱」の心理的負荷の具体例を記載 |
| 労働時間 | 具体的な時間外労働時間数については、恒常的長時間労働を除き定めていない | 強い心理的負荷となる時間外労働時間数等を記載 ・発病直前の連続した2か月間に、1月当たり約120時間以上 ・発病直前の連続した3か月間に、1月当たり約100時間以上 ・「中」の出来事後に、月100時間程度 等 |
| 評価期間 | 例外なく発病前おおむね6か月以内の出来事のみ評価 | 基本的には発病前おおむね6か月以内の出来事で評価 ただし、セクシュアルハラスメントやいじめが長期間継続する場合には6か月を超えて評価 |
| 複数の出来事 | 一部を除き具体的な評価方法を定めていない | 具体的な評価方法を記載 ・強 + 中又は弱 強 ・中 + 中... 強又は中 ・中 + 弱 中* ・弱 + 弱 弱* * 近接の程度、出来事の数、その内容で総合判断 |
| 発病者の悪化 | 既に発病していた場合には、悪化しても労災対象としない | 発病後でも、特に強い心理的負荷で悪化した場合には、労災対象とする |

ポイント

分かりやすい心理的負荷評価表(ストレスの強度の評価表)が定められました
いじめやセクシュアルハラスメントのように出来事が繰り返されるものについては、その開始時からのすべての行為を対象として心理的負荷を評価することとされました
全ての事案について必要としていた精神科医の合議による判定は、判断が難しい事案のみに限定されました

平成 24 年 7 月より従業員 100 人以下の事業主にも適応となる改正育児・介護休業法

平成 22 年 6 月 30 日に改正育児・介護休業法が施行されましたが、その際、従業員 100 人以下の事業主については、一部の適用を猶予する措置が設けられていました。いよいよこの猶予期間が終了を迎え、平成 24 年 7 月 1 日よりすべての事業主において、以下の制度が全面施行されることになります。

1 . 短時間勤務制度（育児）

3 歳未満の子を養育する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度の設置を義務付けたものであり、1 日の労働時間を原則として 6 時間とする措置を設けておく必要があります。

原則として、3 歳未満の子を養育する従業員であって、1 日の所定労働時間が 6 時間を越えるすべての男女従業員（日々雇用される者を除く）が対象となります。ただし、労使協定を締結することにより、勤務年数が 1 年に満たない従業員と 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の従業員等については対象から除くことができます。

2 . 所定労働時間の制限（育児）

3 歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合、所定労働時間を超えて働かせることはできないという制度です。従来より、時間外労働の制限（時間外労働を 1 ヶ月 24 時間、年間 150 時間までに制限する制度）および深夜労働の制限（午後 10 時から午前 5 時までの勤務をさせない制度）がありましたが、所定労働時間の制限はこれらに追加して設けなければなりません。

原則として、3 歳未満の子を養育するすべての男女従業員（日々雇用される者を除く）がこの対象となりますが、労使協定を締結することにより勤続年数 1 年未満の従業員と週の所定労働時間が 2 日以下の従業員については、対象から除くことができます。

3 . 介護休暇

介護休暇は、要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う従業員が申し出ることにより、対象家族が 1 人であれば年に 5 日、2 人以上であれば年に 10 日を限度として休暇を取得できるという制度です。従来より、介護のために一定期間仕事を休むことができる介護休業制度がありますが、これとは別に休暇として、制度を設ける必要があります。

原則として、対象家族の介護その他の世話をするすべての男女従業員（日々雇用される者を除く）が対象となりますが、労使協定を締結することにより勤続年数 6 ヶ月未満の従業員と週の所定労働日数が 2 日以下の従業員については対象から除くことができます。

これらの措置はいずれも就業規則（育児・介護休業規程等）に記載する必要があるものです。全面施行までまだ時間がありますが規程の整備には時間を要しますので、早めに取りかかることをお勧めします。規程の整備については、つちはし事務所までお問い合わせください。



あとがき つちはし事務所より

税と社会保障の一体改革素案がまとまりました。消費税を 2014 年 4 月より 8%、2015 年 10 月より 10% へに引き上げるなどの方針が話題になっていますが、社会保障の分野でも、週 20 時間以上のパートさんを社会保険の適用対象にすることや、年金の受給資格期間を現在の 25 年から 10 年に短縮する方針等が盛り込まれています。少子高齢化の大きな流れの中で、医療や年金の制度を維持していくには保険料を払う人を増やす必要があるということなのでしょうが、会社はこの人件費アップにどのように対処すべきか、パートさんの働き方の見直しが迫られそうです。一昨年、昨年に続き、今年も 3 月から健康保険料率が上がる予定です。いよいよ、給与の 3 割が社会保険料の時代となってきました。その上、パートさんも社会保険の対象となるとすれば…。

時給 800 円のパートさんが 1 時間あたり 800 円の利益しかあげてなければ、会社は完全に赤字です。1 時間あたりの生産性を上げてもらうには、どうすれば良いか。例えば、必要な時間に必要人数だけいるようにするシフトを組む。就業規則を変えて就業時間を弾力的にする、無駄な残業を減らす、業務の断捨離で不要な作業は止める…等々、つちはし事務所では会社の業務改善についての提案を行っています。詳しくはお問い合わせください。