



きりん通信 No.59

発行: きりん人事労務管理事務所

〒333-0844 埼玉県川口市上青木 3-12-63

SKIPシティ彩の国ビジュアルプラザ 9階 904

TEL 048-423-2395 FAX 048-423-2394

URL : <http://www.sr-kirin.jp/> e-mail : kirin@sr-kirin.jp



相談しやすい、分かりやすい
信頼と安心をお届けします

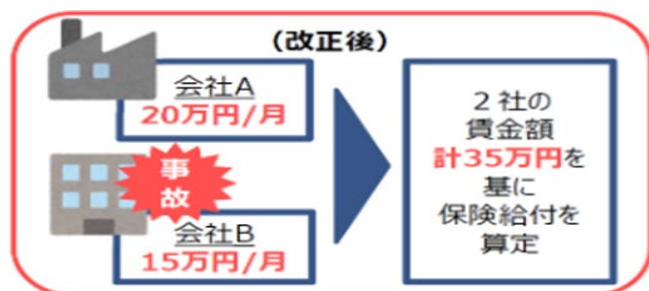
法改正情報

労働者災害補償保険法の改正～副業労働者の保険給付額等が変わります～

★令和2年9月1日以降に起きた業務災害より新法が適用されます。休業補償、障害年金、遺族年金の給付額は、被災労働者の賃金をもとに決定されますが、そのもとになる賃金が変わります。



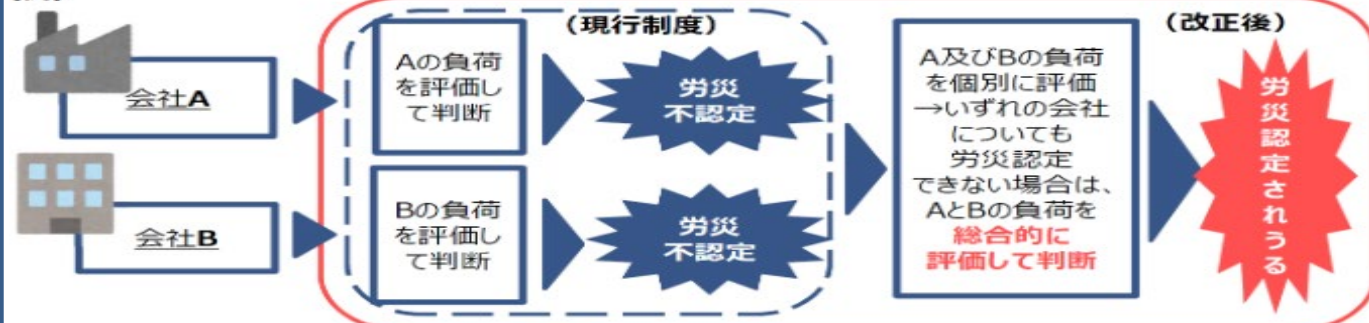
業務災害が起きた勤務先の賃金額だけを基礎にして給付額が決定



副業を含む全ての勤務先の賃金額を合算した額を基礎にして給付額を決定

★仕事の負荷、長時間労働、ストレスなどを要因とする脳・心臓疾患を労災認定できるかどうかの判断基準が変わります。

(例)



業務災害が起きた勤務先だけの労働時間等で、労災認定できるかどうかを判断。2社で合計すれば完全に過労死ラインを超える時間勤務していて脳梗塞で倒れた場合、労災認定に至らなかった。

副業を含む全ての勤務先での労働時間等を合算して、「過労」であったかどうかを判断し労災認定する。

データチェック

令和元年度「過労死等の労災補償状況」公表 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11975.html

【過労死等の定義】 過労死等防止対策推進法第2条において、「業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害をいう。」

	2018年度			2019年度		
	過労死等件数	脳・心臓疾患	精神障害	過労死等件数	脳・心臓疾患	精神障害
請求件数	2,697件	877件	1,820件	2,996件	936件	2,060件
支給件数	703件	238件	465件	725件	216件	509件
死亡件数	158件	82件	76件	174件	86件	88件

業種別

脳・心臓疾患・・・1位. 運輸業・郵便業 2位. 卸売業・小売業 3位. 建設業
精神障害・・・・・・・1位. 医療・福祉 2位. 製造業 3位. 卸売業・小売業

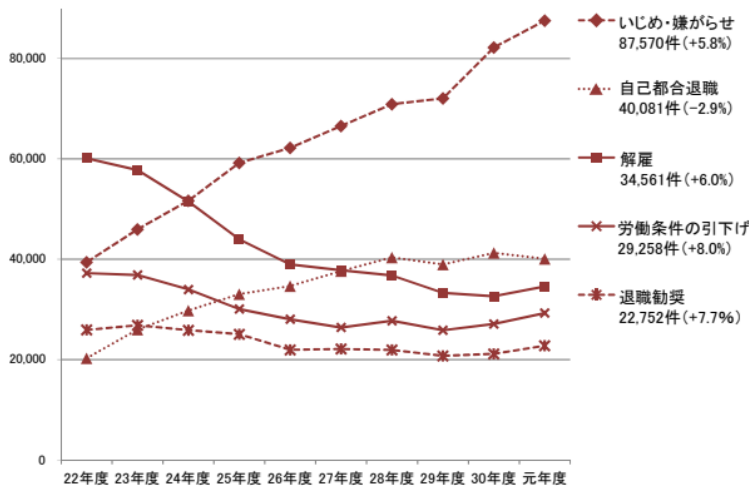
★今後は、副業での業務を含めて労災が起きないように注意を払う必要があります。夜中にバイトをしている社員など、注意が必要ですね。

★精神障害に関する事案の労災補償状況について、出来事別の支給決定件数をみると、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」79件、「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」68件、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」55件の順に多いという結果になっています。

なお、「セクシュアルハラスメントを受けた」も42件となっており、職場におけるハラスメントにより心を病む人が増えていることがうかがえます。労働相談や個別労働紛争解決制度の利用でも、「いじめ・嫌がらせ」の件数がトップです。

「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」

(3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (10年間)



【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第3条】

総合労働相談コーナー

都道府県労働局及び労働基準監督署に設置 | 全国379か所

令和元年度 総合労働相談件数
118万8,340件

うち、○法制度の問い合わせ
※1 (76万9,705件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの
(19万6,272件)

○民事上の個別労働紛争相談件数
(27万9,210件)

内訳 ① いじめ・嫌がらせ 87,570件
※1 ② 自己都合退職 40,081件
③ 解雇 34,561件

確認しておきましょう

心理的負荷による精神障害の労災認定基準に“パワハラ”が明

精神疾患の労災認定では、心理的負荷評価表に例示列挙された「具体的な出来事」があったのかが重要なポイントになります。その「出来事」のひとつに、職場で受けたパワハラが明示されました。

「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」を出来事とされました。

- 上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合
- 上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合
- 上司等による、人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要がない精神的攻撃が執拗に行われた場合
- 心理的負荷としては「中」程度の精神的攻撃等を受け、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合

★6月1日にパワハラ防止法が施行されましたが、労災認定の内容は直前の5月29日に通達が出ました。会社が適切な対応をすることが大切です。就業規則にパワハラ防止の内容を定め、実際にパワハラが起ってしまったときの対応マニュアルを作成しておきましょう。

◆偉人の名言◆

- 最初の辛いスタートが、心地よい終わりを生むのです。ジョン・ハイウッド (イギリス劇作家)
- やるリスクより、やらないリスクを意識する。とにかく思い切ってやってみよう。間違ったらまた変えればいい
- チャレンジして失敗を恐れるよりも、何もしないことを恐れよ
- なんでもやってみなはれ、やらなわからしまへんで

2行目から●盛田昭夫 (ソニー創業者) ●本田宗一郎 (ホンダの創業者) ●鳥井信治郎 (サントリー創業者)

労務管理の本質はいつになってもアナログだと思いますが、労務管理の手段はIT化が必要だと感じます。

私は若い頃からITが苦手、というより好きじゃなかった。ですが！コロナをいいチャンスにして取り組もうと思います。今日の名言は創業者シリーズになってしまいましたが、そう言えば自分も創業者です。アフターコロナを見通して新しいチャレンジが必要な時だと感じています。コロナに負けず頑張りましょう！