

2021年

社労士事務所 Ripples 事務所レポート

10月号

TOP
I
X

過労死防止に向けた新たな動きと中小企業の対応 ～労働時間以外の負荷要因追加で多角的な認定が可能に～

テーマ①過労死防止に向けた新しい動き

テーマ②中小企業でできる取組とポイント

テーマ③過労死防止対策に利用できる助成金

連絡先：〒416-0948 静岡県富士市森島 260-19 TEL:0545-67-6112 FAX:0545-67-6113 E-mail:sazanami330@gmail.com

長時間労働などが原因となって引き起こされる「過労死」。

現行の過労死の認定基準は 2001 年に定められたものとなり、この 20 年間で大きな変更はありませんでした。しかし、近年の働き方の多様化や職場環境の変化などを鑑みて、最新の医学的知見を踏まえた検証が必要になると判断されたことから、見直しに関する議論が進められていました。

そしてこの度、2021年7月30日、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更が閣議決定されました。この新たな大綱に基づき、令和3年9月14日に厚生労働省は新たな過労死の認定基準「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」を全国の労働基準監督署に通知しました。

そこで10月号では、「過労死防止に向けた新しい動き」、「中小企業でできる取組とポイント」、「過労死防止対策に利用できる助成金」の3テーマでご説明します。

テーマ① 過労死防止に向けた新しい動き

■「過労死」の定義

「KAROSHI」という単語が英和辞書に掲載され、世界的に広く知られるようになった「過労死」。言葉から、疲労が回復しないうちに次の疲労が重なり、疲労が蓄積された状態による死ということは想像ができますが、法律で定義されていることはご存じでしょうか？

「過労死等」という言葉が、過労死等防止対策推進法第2条で定義づけられていますので、まずは確認してみましょう。

- ・業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
- ・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
- ・死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

ポイントとしては、「業務における」という点です。長時間労働や仕事上で強い負荷がかかるなどをして疲労が蓄積され、これらが要因となり、過労死等が引き起こされるというイメージです。

法律上で「過労死等」となっているのは、死亡だけでなく、「死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害」を発症した場合も含まれているからです。なお、「脳血管疾患・心臓疾患」とありますが、対象疾病については以下のとおり定められています。

- 脳血管疾患・・・脳内出血（脳出血）、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症
- 虚血性心疾患等・・・心筋梗塞、狭心症、心停止（心臓性突然死を含む。）、解離性大動脈

■過労死ラインの変更点についてチェック

20年ぶりに見直しされた過労死の認定基準（過労死ライン）の変更点についてご紹介します。見直しのポイントは次の3つとなります。

- ①過労死ラインは現行の基準から変更なし
- ②過労死ラインを超えなくても労災と認める
- ③労働時間以外の負荷要因が新たに4つ追加された

まず①について、2001年に策定された現行の過労死ラ

インについて確認する必要があります。現行の過労死ラインは以下のとおりです。

- ・発症前2か月間ないし6か月間にわたって1か月当たりの**時間外労働が80時間を超えること**
- ・発症前1か月間に1か月当たりの**時間外労働が100時間を超えること**

次に②ですが、過労死ラインは現行の基準が維持されるもの、今回の見直しによって、基準に近い時間外労働の実態があり、“労働時間以外の負荷”が認められる場合には労災認定されることとなります。ちなみに“労働時間以外の負荷”とは、出張の多い業務、深夜勤務などが例として挙げられます。ただし、負荷がかかっていたかどうかの評価基準は、発症した従業員本人ではなく、同じ職場で立場や職責、職種、年齢、経験などが類似する従業員にとっても過重な労働であるか、が検討されます。

最後に③について、現行の労災認定基準には“労働時間以外の負荷”も考慮されますが、今回の見直しにより、「休日のない連続勤務」「勤務間インターバルが短い勤務」「身体的負荷を伴う業務」「事業場外における移動を伴う業務」の4つが追加されることとなりました。

■見直し後に考えられることとは？

これまでは、過労死が労災と認められる際に現行の過労死ラインが重視されてきました。今回の見直しにより②が追加されたことで、今後、過労死ライン以外の労災の基準が決め手となり、これまで労災認定されていなかった事例も、労働基準監督署が労災認定するケースが増える可能性があるでしょう。

ここ数年は、過労死ライン未満の残業時間で労災と認定されたケースは1割程度に留まっていますが、過労死ライン以外の労災の基準も鑑みながら、総合的に見て「労災か否か」が判断されることが予想されます。

これをふまえて事業主の方は、過労死ラインを超えないよう心掛けるだけでなく、より労働者の実態に沿った勤務状況の把握が必要になるでしょう。また、労災を引き起こさないよう、過労死ラインとなる「月80時間の時間外労働」の目安だけでなく、「不規則な働き方には制限を付ける」「心理的負荷・身体的負荷のかかる業務を過剰に課していないかチェックする」などの対応が必要になる可能性も出てきます。

テーマ②で「中小企業でできる取組とポイント」について具体的にご説明いたします。

テーマ② 中小企業でできる取組とポイント

近年、日本においても過労死等が多発し大きな社会問題となっています。過労死等は、本人はもとよりそのご家族のみならず、社会にとっても大きな損失となります。

厚生労働省は、「過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ」というスローガンを掲げ、関係省庁等と連携を図りながら、各対策に取り組んでいます。そこでテーマ②では厚生労働省が紹介している「過労死等防止のための取組」などを参考に、中小企業でできる取組とポイントについてご説明いたします。

■過労死等防止のための取組

厚生労働省が「過労死等防止のための取組」として挙げているものは次の6つとなります。

- ①長時間労働の削減
- ②過重労働による健康障害の防止
- ③働き方の見直し
- ④職場におけるメンタルヘルス対策の推進
- ⑤職場のハラスメントの予防・解決
- ⑥相談体制の整備等

厚生労働省は、とくに「労働者が相談しやすい環境づくりが必要」ということを強調しています。といっても具体的にどのようなことをすればいいのか？ という疑問も湧いてきますよね。

以下より、中小企業でできる取組とポイントについてご紹介します。

■中小企業でできる取組とポイント

中小企業でできる取組としては、「長時間労働の削減」「休息時間の確保」「ヘルスケア、メンタルヘルスケアの強化」「相談しやすい職場環境づくり」となります。

・【長時間労働の削減】のポイント

テーマ①でご紹介した「過労死ライン」を超えないように防止するためには、長時間労働の削減対策が必要不

可欠です。

使用者には労働時間を適正に把握する責務がありますが、勤怠管理システムやタイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録するようにしましょう。

労働時間を適正に把握することで、労働者が長時間働き過ぎていないかを把握することができます。そして、万が一、過労死ラインを超えそうな場合、労働者本人や上司にアラートを出して知らせることもできます。

また、労働者に時間外・休日労働協定（36協定）の内容を周知します。週労働時間が60時間以上の労働者をなくすように努めてください。例外として、法律上は過労死ラインに当たる月80時間の時間外労働も可能となる場合がありますが、労使の合意で結ぶ特別条項が必要です。なお、労働時間の適正な管理や時間外労働の上限の設定などの対策を講じることで助成金が支給される可能性があります（※テーマ③でご説明いたします）。

・【**休息時間の確保**】のポイント

長時間労働の防止が狙いで、「過労死防止の切り札」とも言われているのが、「勤務間インターバル制度」です。勤務間インターバルとは、仕事を終えてから次に働き始めるまでに一定の休息時間を確保する制度のことをいいます。働く方々の生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために有効なものとなります。

現在、勤務間インターバルは事業主の努力義務として規定されていますが、働く方々の健康確保とワーク・ライフ・バランスの推進のために導入することを検討されてみてはいかがでしょうか。なお、こちらの制度を中小企業事業主の方が導入することで、「働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）」が支給される可能性があります（※テーマ③）。

また、労働者と話し合い、計画的な年次有給休暇の取得にも取り組んでみましょう。年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組むことで支給される助成金もあります（※テーマ③）。

時間単位での有給休暇取得を可能にすると、労働者が柔軟に休暇を取れるためリフレッシュに役立つでしょう。時間単位での有給休暇は年5日以内の範囲で従業員に1時間単位で有給を取得させる制度です。ただし、時間単位での有給休暇は労使協定の締結が必要となります。

・【**ヘルスケア、メンタルヘルスケアの強化**】のポイント

パートを含む週30時間以上働く労働者に対し医師による健康診断（定期健康診断）が義務付けられていますが、この定期健康診断の受診について労働者に徹底させましょう。過労死に結び付きやすいハイリスクな持病（高血圧、糖尿病など）を有する労働者はとくに注意が必要となります。健康診断の結果、問題がある場合は必ず再検査を受けさせましょう。問診や健診結果から、労働者本人だけでなく、職場の健康課題も見えてくるかもしれません。

事業主の方が率先して「職場の健康づくり」の必要性について表明することも大切です。社内のみならず、社外へ発信するのもいいでしょう。従業員を大切にしていることは大きなアピールポイントとなり、企業のイメージ向上とともに、人材確保にも役立ちます。

心の健康を保つためにメンタルヘルス対策も欠かせません。労働者に自分自身の状態を把握し、気づいてもらうために定期的なストレスチェックもおすすです。厚生労働省が無料でストレスチェックを実施できるプログラムを配布しています。

「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」：
<https://stresscheck.mhlw.go.jp/>

なお、地域産業保健センターは、労働者50人未満の事業所に健康相談や保健指導等を無料で提供しています。こういった制度の活用についても、弊所までご相談ください。

・【**相談しやすい職場環境づくり**】のポイント

過労死や健康障害の防止のためには、労働者が不調に気づいたときに相談しやすい環境づくりと、その周知が大切となってきます。社内に相談窓口を設置するのは効果的ですが、マンパワー的に難しいという場合は、国や民間団体によって設置されている健康相談窓口もあります。

- 「こころの耳電話相談、こころの耳メール相談」・・・メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害に関することについて無料で相談に応じている
- 「職場のトラブル相談ダイヤル」・・・全国社会保険労務士会連合会が無料で電話相談に応じている
- 「働く人の悩みホットライン」・・・日本産業カウンセラー協会が無料で電話相談に応じている

- 「過労死 110 番全国ネットワーク」・・・過労死弁護団
全国連絡協議会が電話相談を行っている

テーマ③

過労死防止対策に利用できる助成

テーマ②で「中小企業でできる取組とポイント」についてご説明しましたが、そのなかで取組を行うことで助成金がいづつか支給される可能性があることをご紹介しました。そこでテーマ③では、中小企業・小規模事業者の方が取組を行うことで支給される助成金の種類を3つご説明します。

■働き方改革推進支援助成金

(労働時間適正管理推進コース)

こちらの助成金は、生産性を向上させ、労務・労働時間の適正管理の推進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主(※)の方を支援するために支給されるものとなります。

支給されるためには、労務管理担当者に対する研修、労働者に対する研修、周知・啓発、労務管理用ソフトウェアの導入・更新など「支給対象となる取組」を1つ以上実施します。さらに、その取組に対して、全ての対象事業場において、新たに賃金台帳等の労務管理書類について5年間保存することを就業規則等に規定するなど3つの「成果目標」が設定されており、全ての目標達成を目指して実施していくことが求められます。

支給額は、取組の実施に要した経費の一部を、成果目標の達成状況に応じて支給されます(上限額:50万円)。なお、賃金額の引上げを成果目標に加えた場合、指定した労働者の賃金引上げ数の合計に応じた加算額が支給されます。

■働き方改革推進支援助成金

(労働時間短縮・年休促進支援コース)

こちらの助成金は、生産性を向上させ、労働時間の短縮や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の方を支援するために支給されるものとなります。

支給されるためには、労務管理担当者に対する研修、労働者に対する研修、周知・啓発、労務管理用ソフトウ

エアの導入・更新など「支給対象となる取組」がありますので、それを1つ以上実施します。さらに、その取組に対して、月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数を縮減させるなどの3つの「成果目標」が設定されており、1つ以上選択の上、達成を目指して実施していくことが求められます。

支給額は、取組の実施に要した経費の一部を、成果目標の達成状況に応じて支給されます(最大100万円)。なお、賃金額の引上げを成果目標に加えた場合、指定した労働者の賃金引上げ数の合計に応じた加算額が支給されます。

■働き方改革推進支援助成金

(勤務間インターバル導入コース)

こちらの助成金は、勤務間インターバル制度の導入に取り組む中小企業事業主の方を支援するために支給されるものとなります。

支給されるためには、労務管理担当者に対する研修、労働者に対する研修、周知・啓発、労務管理用ソフトウェアの導入・更新など「支給対象となる取組」がありますので、それを1つ以上実施します。さらに、その取組に対して、全ての事業場において、休憩時間数が「9時間以上11時間未満」または「11時間以上」の勤務間インターバルを導入し、定着を図るといった「成果目標」が設定されています。達成を目指して実施していくことが求められます。

支給額は、取組の実施に要した経費の一部を、成果目標の達成状況に応じて支給されます(最大100万円)。なお、賃金額の引上げを成果目標に加えた場合、加算額があり、指定した労働者の賃金引上げ数の合計に応じて加算されます。

以上、事業主の方が労働時間等の設定を改善することで支給される可能性がある助成金についてご紹介しました。

支給対象となる事業主については一定の要件があります。助成金を活用しながら、過労死防止につながる取組をお考えの事業主の方は弊所までお気軽にお問合せください。

事務所からの一言

8月8日から始まった、まん延防止等重点措置から緊急事態措置も9月30日で全面解除が決まりました。飲食店や観光業の皆様の影響は計り知れず、また、逆の意味でのコロナ需要もあったのではないかと思います。

今回のテーマ「過労死防止に向けた新たな動きと中小企業の対応」も対岸の火事ではなく、気づいたら長時間労働となっていた、など、身近なものであると考えています。特に気を付けなければならないのは、建設業と運送業です。2020年4月から中小企業でも時間外労働の上限規制がはじまりました。建設業と運送業は2024年3月までは猶予期間でしたが、あと2年半で猶予期間が終わります。毎月の時間外労働時間の管理は適正でしょうか？ 猶予期間が終わっても、今のままの働き方で大丈夫でしょうか？

過労死ライン

- ・発症前2か月間ないし6か月間にわたって1か月当たりの時間外労働が80時間を超えること
- ・発症前1か月間に1か月当たりの時間外労働が100時間を超えること

これは、そのまま36協定の上限時間と連動しています。さらに労働時間以外の負荷要件も加わりましたので、過労死等防止のために企業は様々な高負荷要因の除去が求められます。

まずは、現状把握からお早目に取り組まれることをおすすめします。

社会保険労務士事務所 Ripples(りぷるす)

社会保険労務士 芦原百合子

〒416-0948

静岡県富士市森島 260-19

TEL 0545-67-6112

FAX 0545-67-6113

Mail sazanami330@gmail.com

HP <https://www.sr-ripples.com/>