令和3年7月（第181号）

事務所だより

社会保険労務士法人
行政書士事務所
まさがき

富田林　0721-24-8764
堺　072-289-7656

～過労死認定ライン～ 厚労省が基準見直し

厚生労働省は、脳・心臓疾患に対する労災認定についての、いわゆる**「過労死ライン」**を２０年ぶりに見直し労災として認定されやすい環境を整備しようとしています。

◆現行基準

過労死ラインについての認定基準の代表的なものとして、長期間における過重な労働時間が疲労の蓄積をもたらす重要な要因として挙げられています。

具体的には、

①病気発症直前１ヶ月間におおむね１００時間超の残業を行っていたか、または、

②病気発症前２～６ヶ月間にわたって月当たりおおむね８０時間超の残業を行っていた

このような場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できるとしています。

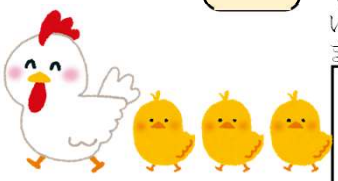
◆新たな基準（追加）

残業時間が上記の基準に至らなくても、近い水準の残業をしていて**「労働時間以外の負荷」**が認められる場合には、業務と発症との関連性が強いと評価できると新たに示されました。

労働時間以外の負荷とは、具体的には、

- **不規則な勤務**
- **拘束時間の長い勤務**
- **交代制勤務や深夜勤務**
- **休日のない連続勤務**
- **勤務間インターバルが短い勤務**

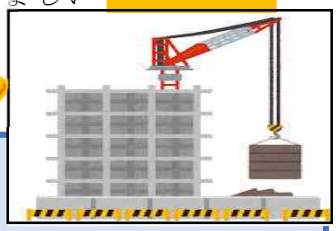
が、検討対象となっています。



◆まとめ

これまでは、残業時間数の多い少ないばかりに注目が集まり、「８０時間を超えているからアウト」とか、「何とか８０時間未満で収まっているからＯＫ」のような結論の出し方をしている企業もあったかと思います。

今後は単に労働時間数だけではなく、例えば、度重なる夜勤勤務や１０連勤シフトなど労働者への過重な負荷がかかっていなかったかなども労災認定の際に考慮対象とされることになるため、労務管理も見直しが迫られることとなるでしょう。



建設 キャリアアップシステム

この制度は、建設技能者と事業者の情報をシステムに登録し、積み重ねていくことでキャリアアップにつなげ、年々不足している技能者の維持管理を目指すものです。

これによって技能者の業界統一基準による評価ができるため、本人にとって正当な評価基準が持てるというメリットはもちろん、雇用する事業者にとっても会社の施工能力を見える情報としてアピールすることができます。

国交省の肝入りで推し進められている同システム、徐々に広がりが見られており、元請から要請を受けて導入に踏み切る会社も目立ってきました。今後は良質な現場であればあるほど同システムを導入していることが不可避となるかもしれません。

検討中だが忙しい、難しいなどの理由で導入に踏み切れていない事業者様は当事務所にぜひ一度ご相談下さい。

雑感

男性の育児休業が、最近徐々に浸透してきたように感じます。当事務所にも、取得に関するご相談が増えています。

ただ、男性の取得率はまだまだ低く、政府統計でも７％台と伸び悩んでいます。しかも、うち７割以上が、１週間以内の短期間取得だそうです。これで、本当に育児をした！と言えるのでしょうか。

ある調査では、「今後、夫に育休を取得してほしいか？」というアンケートに、約半数の人が「ノー」と答えたそうです。

悲しいかな、これが男性の「とるだけ育休」といわれる実態です。

取得率の低さは、「男性が育休なんてとりにくい」という根強い風土や制度不備のせいもありますが、父親の自覚不足も一因にあります。子育ての期間は一生のうちのほんの数年です。育児に真摯に向き合うことが一番大切なことではないでしょうか。

また、会社側は助成金などを利用して損なく男性育休を普及させるなどし、会社・夫・妻の誰もが、「育休を取って良かった」、「取らせて良かった」と思えるようになれば、取得率は自ずとあがるでしょう。

（三木）