

こんにちは。毎日暑い日が続きます。すっかり日傘を手放せなくなってしまいました。日差しを直接受けないところも違うものかと感じています。さて弊法人では社会保険算定基礎手続きがほぼ終了し、現在はこの10月からの育児介護休業法の改正に向けてお客様と打ち合わせをする日々が続いております。皆、回数をこなすことによりオンラインで資料を共有して説明することなど慣れてきているようです。何よりもこの暑い時期にオンラインで打ち合わせができることは本当にありがたい限りです。他にも10月の改正では、社会保険について被保険者数が101人以上の会社で働く短時間労働者の加入の義務化も行われます。(2024年10月～は51人以上の会社も対象)いろいろな法改正がありますが、随時ご案内してまいります。 安藤

【Contents】

- 増加傾向にある精神障害に関する労災
- 身近な労働法解説－募集・採用－
- 事務所スタッフより

1. 労働災害

増加傾向にある精神障害に関する労災

6月に厚生労働省より『令和3年度「過労死等の労災補償状況」』が公表されました。これは過重な仕事が原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスが原因で発病した精神障害の状況について、労災請求件数や、「業務上疾病」と認定し労災保険給付を決定した支給決定件数などを、取りまとめたものになります。

本稿では、注視すべき状況にある精神障害の労災補償状況について読み解いてまいります。

1. 労災補償状況の傾向

公表資料を見ると、「脳・心臓疾患」に関する事案の労災支給決定件数については、減少傾向がみられるものの、「精神障害」に関する事案については、増加傾向かつ過去最高の件数となっており、喫緊の対策が求められていることが見て取れます。

■ 脳・心臓疾患の労災補償状況（年数は年度表記）

	H29	H30	R1	R2	R3
請求件数	840	877	936	784	753
決定件数	664	689	684	665	525
支給決定件数	253	238	216	194	172

■ 精神障害の労災補償状況（年数は年度表記）

	H29	H30	R1	R2	R3
請求件数	1732	1820	2060	2051	2346
決定件数	1545	1461	1586	1906	1953
支給決定件数	506	465	509	608	629

2. 精神障害の労災支給決定の原因となった出来事

それでは、増加が懸念される「精神障害」に関する事案について、具体的にどのような出来事を原因として労災が認定されているのでしょうか。同資料を見ると、ハラスメントに関わる支給決定件数が約3割を占めていることが見て取れます。

■ 精神障害の出来事別支給決定件数一覧

具体的な出来事	支給決定件数
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	125
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	71
悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	66
特別な出来事（※）	63
同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた	61
セクシュアルハラスメントを受けた	60

※支給決定件数上位6件を記載

※「特別な出来事」は、心理的負荷が極度のもの等の件数

3. ハラスメントが発生する職場の特徴

前述昨年公表された「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」では、パワハラを受けた方がいる職場の特徴として次のものがあがっています。

■職場の特徴

特徴	割合
上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない	37.3%
残業が多い／休暇を取りづらい	30.7%
業績が低下している／低調である	28.6%
従業員の年代に偏りがある	27.2%
失敗が許されない／失敗への許容度が低い	23.7%

※上位5件を記載

4. さいごに

パワハラという一事を取り上げましたが、前述の労災認定の出来事すべてにおいても、上司と部下との適切な職場のコミュニケーションがあれば、「精神障害」の労災を回避できる可能性は高まるのではないのでしょうか？

防止措置が義務化されているハラスメント対策も意識しながら、今一度職場のコミュニケーションを見返し、活性化を図ってみることをお勧めします。

2. 身近な労働法の解説

募集・採用

企業には「採用の自由」がありますが、労働者を募集・採用する際には、事業者等に一定の制限を課しています。求める人材の確保には、企業コンプライアンスや公正な採用選考が欠かせません。

1. 募集にあたって

- (1) 労働者の募集を行う者（求人者）は、労働者になろうとする者（求職者）に対し、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない、としています。ハローワークや職業紹介事業者、募集委託者等に求人をする際にも、明示が必要です（職安法5条の3）。当初明示した労働条件を変更する場合は、変更内容を適切に理解できるような方法で明示しなければなりません（平11・11・17労告141号、令和4・3・31厚労告第143号『指針』第3の3）。
- (2) ハローワークや職業紹介事業者は、以下のような求人者からの求人の申込みを受理しないことができる（職安法5条の5）とされていますので、求人者として留意が必要です。
 - ・その内容が法令に違反する求人の申込み
 - ・その内容である賃金、労働時間その他の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適当であると認められる求人の申込み
 - ・労基法・最賃法・職安法・均等法・育介法・労推法の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられた者（厚生労働省令で定める場合に限る）からの求人の申込みなど。

2. 募集及び採用について

- (1) 募集及び採用について、その性別・その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければなりません（均等法5条・労推法9条）。
「ポジティブアクション」として女性を有利に取り扱うことは、認められる場合があります。
- (2) 募集及び採用をする場合において、やむを得ない理由により65歳以下の一定の年齢を下回ることを条件とするときは、求職者に対し、当該理由を示さなければなりません（高年齢者雇用安定法20条）。
- (3) 募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければなりません（障害者雇用促進法34条）。
積極的な差別是正措置として障害者を有利に取り扱うことは、差別に該当しません。
- (4) 学校卒業見込者の募集・求人申込みを行う事業主は、「青少年雇用情報」を提供するように努めなければなりません。学校卒業見込者やハローワーク・職業紹介事業者等から求めがあった場合は、「青少年雇用情報」を提供しなければなりません（義務）。（若者雇用促進法13条・14条）

3. その他

上記法令の具体的な措置や基本的人権を尊重する採用選考を進めるためには、厚労省冊子や特設サ

イト「公正な採用選考をめざして」が参考になります。

Q & A

改正育児・介護休業法に関する Q&A（令和4年7月25日時点）※一部抜粋

7月25日に厚生労働省の『令和3年改正育児・介護休業法に関する Q&A』が更新されました。その中から抜粋して紹介いたします。



Q6-12.

フレックスタイム制の適用される労働者に出生時育休中の部分就業を行わせることは可能ですか。

A.

可能です（労使協定等により対象外とされた労働者を除く。）。この場合、請求を行った労働者が現実に法第9条の5の定めるところに従って制度の利用ができていない状態にしなければなりません。

このため、具体的には、以下の2つの方法が考えられます。

- ① 労働者をフレックスタイム制の対象としたまま出生時育休中の部分就業の対象とする。
この場合は、以下に留意する必要があります。
 - ・ 事業主は、法第9条の5に定める手続に従って就業を命じるだけでなく、当該就業が現実に同条の定めるところに従って行われることを実際に確保することが必要であること。このため、事業主は、同条第4項において特定される日時の範囲内での始終業時刻の決定を労働者に委ね、実際に労働した時間はその就業日が属する清算期間における労働時間に算入するものとする。
 - ・ また、事業主は、必要に応じ業務内容の見直しや業務量の削減などを行い、労働者が同項において特定される日時の範囲を超えて就業することがないこと及び当該日時の範囲内で始終業時刻を労働者が決定できる余地があることを実際に確保することが必要であり、そのようになっていない場合は適法に出生時育休中の部分就業を行わせたと評価されないこと。
- ② 労働者をフレックスタイム制の対象から外し、通常の労働者の労働時間管理を行うこととした上で、法第9条の5第2項の就業可能日等の申出を受け、同条第4項の規定に従ってその範囲内で日時を提示し、労働者の同意を得た場合に当該日時に就業させる。

☆事務所スタッフより☆

最近、近所の公園や河原を走っています！ゲームばかりしている子供を走らせる為、家族で地元のマラソン大会に出よう！とノリで決めたのが発端。大会は1km・3km・5km・10km・ハーフの5コースがあり、私は1kmのつもりだったのですが、なんと最短コースは小学生までしか選択できず、泣く泣く3kmコースにエントリーすることに。いきなり本番というわけにもいかないので、人目を避けて恐る恐る夜の公園を走ってみると…ゆっくりなら何とか3km走れました。便利なスマホアプリのおかげで、どこで走っても1kmあたり平均タイムが記録出来、自己記録を更新すると達成感もあります。大会当日は、スタートダッシュを競う小学生達（笑）に惑わされず、マイペースで完走を目指します。今は暑すぎますが…運動不足&ストレス解消にジョギング、秋風が吹いたら皆様もぜひ！！（明星）



今年は行動制限のない夏ですが、あるアンケートでは帰省や旅行を控えると答えた人が68.8%いました。遠くに出かけるのは控えちょっと近くには出かけてみたい。地元では久しぶりに市民プールが開放されて子供たちの声が聞こえています。

コロナ過の中、家で過ごす時間が多くなりラジオを聴く時間が増えました。リアルタイムで聴けなくてもアプリのおかげで聞き逃し配信で過去1週間分ぐらいは聴けるようになったこともあり、腰を据えてじっくり聴くというよりは家事などをしながら聴く方が多いのですが、音楽や、テーマに沿ったリスナーさんからののお便りやゲストが来てのインタビューなどいろいろと聴いています。クスッと笑える話題だったり「うんうん、あるある」とうなずいたり、へえーと感心したり。質問やお悩みでもリスナーさんが番組内ですぐにTwitterやFAXなどで回答やアドバイスを寄せてくれるのもラジオならではのと思っています。かなりの長寿番組もあるのでいろいろなジャンルの番組をこれからも聴いてみたいと思っています。（市原）



104-0033

東京都中央区新川 1-10-10

とらい館 3 階

安藤社会保険労務士法人

TEL 03-6206-2320 FAX 03-6206-2321

URL <http://www.ando-sr.jp/>

e-mail ando@ando-sr.jp