

事務所だより

令和2年7月号



安藤社会保険労務士法人
Ando Labor and Social Security Attorney Corporation

こんにちは。ようやく普通の生活が戻ってきてほっとしているところです。事務所だよりも不定期になってしまい申し訳ありません。この数ヶ月は通常の業務に加え雇用調整助成金のお問い合わせを多くいただきました。これまで助成金関係は一切扱っていなかったことに加え、制度が日々変わっている状況で変更を追いつくことがとても大変でした。今では、かなり緩和されてほぼ確定していますので現在の情報を基にご対応いただいで問題ございません。さて今回はコロナウィルスの労災認定についてご案内いたします。最近では職場クラスターも発生しているようですのでコロナに感染した場合は、労災に認定されることもあることを意識しておく必要があります。また、そもそも会社は、安全配慮義務として従業員がコロナに感染することを防止するためにできる限りの範囲でその職場、職種ごとの対策をとることが重要となります。それではまだまだ先が見えませんが、なんとかこの状況を乗り切れることを信じて毎日頑張っていきたいと思えます。今月もどうぞよろしくお願い致します。 安藤

Contents

- 新型コロナウイルスの労災認定について
- 心理的負荷による精神障害の労災認定基準の改正
- 事務所スタッフより

1. 労災保険

新型コロナウイルスの労災認定について

加藤勝信厚生労働大臣は、5月15日の閣議後の会見で、新型コロナウイルス感染者を初めて労災認定したと明かしました。それから一か月余りが経過していますが、現状がどうなっているか、認定に関わる通達も見ながら状況をお伝えします。

1. 新型コロナウイルス感染症の労災認定に係る通達

新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱いについて、4月28日に通達が発出されています。概要は以下の通りです。

①考え方について

業務起因性の判断に際しては、本感染症の現時点における感染状況と、症状がなくとも感染を拡大させるリスクがあるという本感染症の特性にかんがみた適切な対応が必要となる。

このため、当分の間、別表第1の2第6号5の運用については、調査により感染経路が特定されなくとも、業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと認められる場合には、これに該当するものとして、労災保険給付の対象とすること。

②具体的な取扱い（国内の労働者について）

A) 医療従事者等

医師、看護師、介護従事者等が新型コロナウイルス感染症に感染した場合には、業務外で感染したことが明らかである場合を除き、原則として労災保険給付の対象となること。

B) 医療従事者等以外の労働者であって感染経路が特定されたもの

感染源の業務に内在していたことが明らかに認められる場合には、労災保険給付の対象となること。

C) 医療従事者等以外の労働者であって上記B以外の者

調査により感染経路が特定されない場合であっても、感染リスクが相対的に高いと考えられる次のような労働環境下での業務に従事していた労働者が感染したときには、業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと認められるか否かを、個々の事案に即して適切に判断すること。この際、新型コロナウイルスの潜伏期間内の業務従事状況、一般生活状況等を調査した上で、医学専門家の意見も踏まえて判断すること。

イ) 複数（請求人を含む）の感染者が確認された労働環境下での業務

（請求人以外の他の労働者が感染している場合のほか、例えば、施設利用者が感染している場合等を想定）

ロ) 顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境下での業務

（小売業の販売業務、バス、タクシー等の運送業務、育児サービス業務等を想定）

2. 労災請求件数

次表のとおりとなりますが、クラスター発生が話題となった医療従事者等の支給決定率は5.6%に留まっています。また、医療従事者等以外の業種でも、支給決定率は9.4%に留まっていることから、労災補償が十分に進んでいない実態が明らかとなっています。

■新型コロナウイルス感染症に関する労災請求件数等

業種	請求件数	決定件数	支給件数
医療従事者等	247	14	14
医療業	215	12	12
社会保険・社会福祉・介護事業等	31	1	1
複合サービス事業	1	1	1
医療従事者等以外	53	5	5
建設業	3	1	1
卸売業、小売業	5	1	1
学術研究、専門・技術サービス業	2	1	1
生活関連サービス業、娯楽業	3	1	1
医療業	13	1	1
その他	27	0	0

※6月15日現在

なお、前述の通達では、新型コロナウイルス感染症に関する労災保険給付の請求や相談、支給決定に際して、労働基準監督署（労働局）は厚生労働省に報告・相談をすることになっておりますので、支給決定が遅れていることも考えられます。

まずは、業務上での罹患が疑わしい案件については、所轄の労働基準監督署に相談をしながら迅速に対応することが、給付への近道と言えます。

3. 最後に

そもそもの前提として、企業は安全配慮義務として、労働者が就業中に新型コロナウイルス感染症に罹患することを防止するために必要な措置を行わなければなりません。企業も苦しい時期ではありますが、アフターコロナにおいて事業を継続していくには労働者が健康であることは何より大切なことになりましょう。使用者も労働者も一丸となって協力しあい、この苦難を乗り越えていくことを願ってやみません。

2. 労災保険

心理的負荷による精神障害の労災認定基準の改正

パワーハラスメント防止対策の法制化に伴い、精神障害の労災認定についての判断基準にも反映が行われました。本稿ではその概要をご案内いたします。

1. パワーハラスメント防止対策の法制化について

法改正により今年6月から、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となりました。

その法律において定義された職場におけるパワーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものとなっております

職場のパワーハラスメントの3要素

- ①優越的な関係を背景とした
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③就業環境を害すること
(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)

今回の労災認定の判定基準改定は、この定義に基づくものとなっております。

2. 業務による心理的負荷を原因とする精神障害の労災認定

業務による心理的負荷を原因とする精神障害については、平成23年12月に策定された「心理的負荷による精神障害の認定基準について」に基づき労災認定が行われます。

その判断に用いられるのが、「業務による心理的負荷評価表」になります。改正はこの「心理的負荷評価表」に対し行われ、パワーハラスメントに関する事案を評価対象とする「具体的出来事」などの明確化がなされました。

3. 改正のポイント

A) 「具体的出来事」等に「パワーハラスメント」を追加

- ・「出来事の類型」に、「パワーハラスメント」を追加
- ・「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「具体的出来事」に追加

B) 評価対象のうち「パワーハラスメント」に当たらない暴行やいじめ等について文言修正

- ・「具体的出来事」の「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の名称を「同僚等から、暴行又は(ひどい) いじめ・嫌がらせを受けた」に修正
- ・パワーハラスメントに該当しない優越性のない同僚間の暴行やいじめ、嫌がらせ等を評価する項目として位置づける

それでは、具体的にはどのように記載されているのでしょうか？次にご案内いたします。

出来事の種類		パワーハラスメント
平均的な 心理的負荷の強度	具体的な出来事	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
	心理的負荷の強度	Ⅲ
心理的負荷の総合評価の視点		<ul style="list-style-type: none"> ・指導・叱責等の言動に至る経緯や状況 ・身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度等 ・反復・継続など執拗性の状況 ・就業環境を害する程度 ・会社の対応の有無及び内容、改善の状況

<心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例>

弱	●上司等による「中」に至らない程度の身体的攻撃、精神的攻撃等が行われた場合
中	<ul style="list-style-type: none"> ●上司等による次のような身体的攻撃、精神的攻撃が行われ、行為が反復・継続していない場合 <ul style="list-style-type: none"> ・治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃 ・人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を逸脱した精神的攻撃 ・必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃
強	<ul style="list-style-type: none"> ●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 ●上司等による次のような精神的攻撃が執拗に行われた場合 <ul style="list-style-type: none"> ・人格や人間性を否定するような業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃 ・必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 ●心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、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

3. さいごに

パワーハラスメント防止対策の義務化について、罰則規定はありません。しかし、「業務上」を要件とする労災の判断基準として明確化・具体化が図られたということは、パワーハラスメントが労災として認定され

た際には、いままで以上に訴訟等のリスクが高まること懸念されます。

今回のことを契機として、今一度社内のハラスメント防止対策について確認をしてみることをお勧めします。

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、2 ページ目の「心理的負荷による精神障害の労災認定基準の改正」に関連する豆知識をお伝えします。



Q.

「職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置」とはどのような措置になりますか。

A.

方針の明確化から防止・事後対策まで一連の対応策となります。具体的には以下の通りとなります。

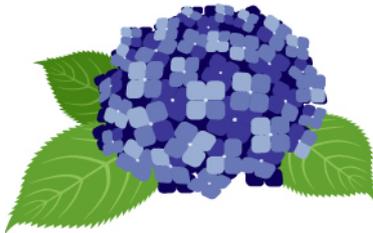
- (1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- (2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (3) 職場におけるパワーハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応
- (4) (1) から (3) までの措置と併せて講ずべき措置

✿事務所スタッフより✿

今年は、家にこもっている間に季節が移り変わり、梅雨の季節となってしまいました。梅雨の季節のお花といえば、アジサイを思い浮かべる方が多いのではないのでしょうか。花壇や沿道に植えられたアジサイは、雨にぬれても爽やかな色で私たちの目を楽しませてくれますが、最近、フラワーショップには切り花としても様々な色のかわいいアジサイの花が並んでいます。

先日、甥の結婚祝いにお花を購入しようとしたところ、アジサイの花がウェディングブーケや装花にも人気になっていると聞きました。アジサイは色が変わっていく様から「浮気」「移り気」のようなネガティブな花言葉があり、結婚にはふさわしくないというイメージを私は持っていたのですが、小さな花が集まって咲いている姿から、結婚にぴったりの「家族団欒」「絆」「和気あいあい」という花言葉もあるのだそうです。早速、アジサイの花を入れた花束をプレゼントすることにしました。

皆さんも、いつまでも仲良くいたいという気持ちを込めて、親や家族にアジサイを贈ってみてはいかがでしょうか。(金井)



103-0013

東京都中央区日本橋人形町 1-2-5

ERVIC 人形町 2 階

安藤社会保険労務士法人

TEL03-6206-2320 FAX03-6206-2321

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

e-mail ando@ando-sr.jp