

大滝・馬場人事労務研究所便り

平成 27 年度「過労死等の労災補償状況」が公表されました

◆過労死等の労災請求件数が増加

厚生労働省から 2015 年度の「過労死等の労災補償状況」が公表されました。

脳・心臓疾患の労災請求件数は 795 件（前年度比 32 件増）、業務上と認定された支給決定件数は 251 件（同 26 件減）で、このうち死亡件数は 96 件（同 25 件減）となりました。

なお、ここで言う「過労死等」とは、「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」と定義されています（過労死等防止対策推進法第 2 条）。

◆精神障害の労災請求件数も増加

また、精神障害の労災認定については、請求件数は 1,515 件（前年度比 59 件増）となり、このうち自殺件数（未遂を含む）は 199 件（同 14 件減）でした。

支給決定件数は 472 件（同 25 件減）となり、このうち未遂を含む自殺の件数は 93 件（同 6 件減）でした。

◆「時間外労働 80 時間」で立入調査の対象に

過労死等の労災認定については、「死亡・発症前における長時間労働の有無」が判断材料の 1 つとなります。

脳・心臓疾患については、発症前 1 カ月間におおむね 100 時間の時間外労働があると業務災害であると判断されやすくなります。また、精神障害については、発病直前の 1 カ月におおむね 160 時間の時間外労働があると業務による心理的負荷が「強」と判断され、業務災害であると判断されやすくなります。

労災認定についてはこの他にも細かい基準はありま



すが、長時間労働が長ければ長いほど「業務上である」と判断されやすくなると考えてよいでしょう。

なお、今年度から、労働基準監督署が企業に立入調査に入る際の基準が引き下げられました。これまでは「100 時間」の時間外労働が基準でしたが、これが「80 時間」に引き下げられており、対象が大幅に拡大されています。

◆長時間労働のリスク

長時間労働は従業員も会社も疲弊させてしまい、どちらにとっても好ましくない結果につながるリスクが増大します。

恒常的に長時間労働となっていると問題解決の視点が見えにくくなりますので、早期の改善が必要です。

「高齢者の労働災害」を未然防止するための対策

◆企業にとっての重要課題

現在、高齢者の労働災害防止は重要な課題となっています。

厚生労働省の「第 12 次労働災害防止計画」によると、60 歳以上の労働者の死亡災害発生率（危険度）

は若者の3.6倍、また、50歳以上の労働者が全死亡災害の56%を占めています。

労働者の定年延長や退職者の再雇用が進み、企業の人手不足感から高齢者の積極的な活用というニーズが生じている中で、高年齢の就業者は今後さらに増えることが見込まれますので、対策は急務です。

◆加齢による身体機能の低下に伴う労災が多い

高年齢者の労働災害では「墜落・転落・転倒」が多数を占めます。加齢により、平衡感覚や筋力・視力・聴力、鋭敏性が低下することがその要因の1つです。

財団法人労働科学研究所によると、55歳～59歳の身体機能は20歳～24歳と比較すると、平衡機能は48%、薄明順応は36%、視力は63%、瞬発反応は71%など、大きく低下しますが、高年齢労働者自身は自分の身体機能の低下を軽く見る傾向にあり、注意を促してもあまり危機意識を持たないということも多いようです。

また、高年齢者の場合、傷害が重篤化して休業も長期化する傾向にあります。復帰しても、予後が思わしくないことも少なくありません。

◆対策には「加齢」を意識することが肝要

このような高年齢者の労働災害を未然に防止するためには、特に「加齢」を意識した対策を講じることが求められます。

例えば、身体機能の低下に配慮して作業負担を軽減するような作業方法を定め、その方法が適切に実施されるように管理する、労働者個人の健康の状態をチェックして異常を早期に発見するためのシステム作りを行い、健康を管理する、といった対策が考えられるのではないのでしょうか。

～当事務所よりひと言～

本件の長澤運輸事件（東京地判平成28年5月13日）は、輸送事業を行う会社を定年退職し再雇用された嘱託社員（セメントのバラ積み車の乗務員）が、正社員との間の賃金格差は労働契約法第20条に基づく不合理な労働条件として無効であり、正社員の就業規則を適用して支給される賃金と支給額との差額の支払いを求めた事案です。判決は、正社員と嘱託社員との労働条件の相違が不合理かどうかは、①職務の内容、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他特段の事情をあげ、嘱託社員と正社員の①と②のそれが同一であるのに賃金額について両者間に相違を設けることは、③の特段の事情がない限り不合理であるとして、労働者（嘱託社員）を勝たせました。本件について業務内容、業務に伴う責任の程度については嘱託社員と正社員との間で違いがないこと、有期労働契約に嘱託社員も勤務場所及び担当業務の変更がありうると規定されていることから、①及び②は正社員と同一と認定されました。③の特段の事情については、会社が定年後の再雇用を確保するための再雇用者の賃金を定年前より引き下げること自体は合理性があるにしても、再雇用者に正社員と同じ業務をさせることは新規に正社員を雇用するよりも賃金コストを圧縮する側面があり、会社は賃金コストの圧縮を必要とする経営状況になかったとして③の特段の事情も否定されました。③の特段の事情の判断についてはこの判決には疑問がありますが、②の判断で勤務場所の変更は転勤に当たり、担当業務の変更についても正社員に対してのみ通常考えられるところから、この点について会社が嘱託社員に転勤なし、業務の変更なしと契約していれば、結果は違ったものになったのではないかと思います。（大滝）

雇用保険法の改正により、来年1月から、65歳以降に雇用される者も雇用保険に加入する事になります。生涯現役社会の実現の観点から、雇用者数、求職者数が増加傾向にある65歳以上の高年齢者の雇用が一層推進されるよう、雇用保険を適用すること。新しい制度では、65歳以降に雇用された者についても、離職して求職活動する場合には、その都度、高年齢求職者給付金を支給し、さらに、雇用を継続するための介護休業給付や、教育訓練給付等についても、新たに65歳以上の者も対象とするとのことです。また現在は、64歳以上の者については、雇用保険料の徴収を免除されていますが、法改正後は、雇用保険料の徴収免除を廃止して原則どおり徴収することとなる見込み（暫定措置あり）です。一昔前までは、65歳以降は年金世代、失業や雇用を継続するための制度を利用する必要はないと考えられていたのですが、時代の変化とともに私たちの働き方も法律も変わっていきます（馬場）