



社労士 NEWS >>>

>>> 2023.8 Vol.153

社会保険労務士法人 Aoki URL : <http://www.sr-aoki.or.jp>

〒104-0061 東京都中央区銀座6-12-10 銀座龍岡ビル5階

Tel > 03-3574-3521 Fax > 03-3574-3523 Mail > info@sr-aoki.or.jp

発行 >>>

CONTENTS >>>

1. 労働災害 > 過労死ライン以外の判断要素について
2. 労務管理 > 男性の育休取得について
3. 提 供 > 経営に役立つビジネスレポート

1. 労働災害

過労死ライン以外の判断要素について

厚生労働省は、令和4年度の「過労死等の労災補償状況」を取りまとめ、公表しました。今回の公表では時間外労働の「過労死ライン」を下回る事案での労災認定が増えていますが、これは2021年9月に認定基準が改正され、労働時間以外の要因も考慮するよう明示されたことが影響したとも捉えられます。

本稿では、令和4年度の「過労死等の労災補償状況」に触れながら、労災認定に影響を与えた可能性もある「過労死ライン以外の要因」について、ご案内いたします。

1. 脳・心臓疾患の労災補償状況

厚生労働省が公表した『令和4年度「過労死等の労災補償状況』によると「脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況」は、請求件数は803件で（前年度比50件増）、支給決定件数は194件（同22件増）でその

うち死亡件数は54件（同3件減）となりました。

そのうち、時間外労働時間別の支給決定件数を見てみると、60時間以上～80時間未満の区分について大幅に支給決定の件数が増えていることが見て取れます。

■脳・心臓疾患の時間外労働時間別（1か月又は2～6か月における1か月平均）支給決定件数（抜粋）

年度 区分	令和3年度						令和4年度					
	評価期間1か月		評価期間2～6か月 (1か月平均)		合計		評価期間1か月		評価期間2～6か月 (1か月平均)		合計	
	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡
45時間未満	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
45時間以上 ～60時間未満	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)
60時間以上 ～80時間未満	4 (0)	3 (0)	25 (0)	8 (0)	29 (0)	11 (0)	4 (1)	1 (1)	45 (2)	10 (1)	49 (3)	11 (2)
80時間以上 ～100時間未満	7 (1)	2 (0)	56 (0)	20 (0)	63 (1)	22 (0)	15 (1)	3 (1)	34 (4)	11 (2)	49 (5)	14 (3)

※厚生労働省「令和4年度過労死等の労災補償状況」より

2. 過労死ライン以外の判断要素

長時間にわたる過重労働は、疲労の蓄積を生じさせるもっとも重要な要因だと考えられ、脳・心臓疾患との関連性についても、医学的な知見が得られています。長時間の残業や過大な労働時間が存在したかどうかは、業務との起因性を判断するための重要な要素となり、そのための具体的な基準（過労死ライン）が定められています。

【過労死ライン】

- 発症前1か月間の残業時間が100時間を超えていること
- 発症前2か月間ないし6か月間にわたり、1か月あたりの残業時間がおおむね80時間を超えていること

一方で、過労死ライン以外の判断要素として以下のものがあげられています。

【過労死ライン以外の判断要素】

過労死ライン以外の判断要素	具体例
勤務時間の不規則性	拘束時間の長い勤務、休日のない連続勤務、勤務間インターバルが短い勤務、不規則な勤務、深夜勤務 など
事業場外における移動を伴う業務	出張の頻度、出張期間、交通手段、移動距離、宿泊の有無、出張中の休憩や休息の状況 など
心理的負荷を伴う業務	常に自分や他人の生命、財産が脅かされる危険性を有する業務、人命や人の一生を左右しかねない重大な判断や処置が求められる業務、極めて危険な物質を取り扱う業務 など
身体的負荷を伴う業務	作業の種類、作業強度、作業時間、作業量 など
作業環境	職場の温度環境や騒音 など

3. さいごに

これまで過労死ラインを超えると労災が認定されやすく、反対に超えないと認定が難しくなるとされてきましたが、昨今は労働時間以外の要素も含めて過労死等と業務の起因性が判断されるようになっています。

コロナ禍がひと段落して、経済活動が活発化してきている半面、労働時間が長くなっている企業もあるのではないのでしょうか。今一度自社の労働時間について見直してみる機会としていただければ幸いです

2. 労務管理

男性の育休取得について

男性の育休取得は、2022年10月の新制度、出生時育児休業（産後パパ育休）の創設でより注目されることとなりました。さらに、2023年4月から「常時雇用する労働者」が1,000人を超える企業は、男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務付けられました。

本稿では、一連の法改正により関心が高まっている男性の育児休業について、取得の現状や企業に課せられる法律上の義務などを紹介します。

1. 男性育休の取得率

厚生労働省が、男女の雇用均等問題に係る雇用管理の実態を把握し、雇用均等行政の成果測定や方向性の検討を行う上での基礎資料を得ることを目的に実施している「雇用均等基本調査」によると、男性育休取得

率は、2020年12.65%、2021年13.97%となっており、また、2021年の育休の取得期間は、5日未満25.0%、5日～2週間未満26.5%と2週間未満が5割を超えるなど、まだまだ浸透しているとは言えない状況にあります。

■取得期間別育児休業後復職者割合

	育児休業後復職者計	5日未満	5日～2週間未満	2週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～8か月未満	8か月～10か月未満	10か月～12か月未満	12か月～18か月未満	18か月～24か月未満	24か月～36か月未満	36か月以上
平成27年度	100.0	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-	-
男性 平成30年度	100.0	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-
令和3年度	100.0	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-

注:「育児休業後復職者」は、調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者をいう。

※厚生労働省:「雇用均等基本調査」をもとに作成

2. 育児休業に関する企業の義務

日本では少子高齢化と労働力人口の減少が進んでおり、出産・育児を支援して労働者の離職を防ぐことは非常に重要な課題です。

このことから、出産や育児に際する労働者を保護するべく法律も整備されてきました。以下に、法律により定められた育児休業に関わる企業の義務をご紹介します。

育児休業法の条文	内容
妊娠または出産などについて申し出があった場合の措置(第21条第1項)	本人または配偶者の妊娠・出産の申し出をした労働者に育児休業制度などに関する所定事項の周知を行う。
雇用環境の整備の措置(第22条第1項)	労働者が育児休業を取得しやすいよう雇用環境を整備する。
育児休業の取得状況の公表(改正法第22条の2)	労働者が1000人を超える事業主は、育休取得状況等を年1回公表する。
所定労働時間の短縮措置(第23条第1項)	3歳未満の子を養育する労働者が希望した時、短時間勤務の措置を取る。
育児休業などに関するハラスメントの防止措置(第25条、第25条の2)	育休制度の利用に関する言動等により、労働者の就業環境が害されぬよう必要な体制の整備を行う。
労働者の配置に関する配慮(第26条)	労働者を転勤させようとする場合は、その育児の状況に配慮する。

3. さいごに

男性育休を推進するメリットは、①労働者のワーク・ライフ・バランスが向上し、定着率がアップする、②「働きやすい企業」としてイメージアップになり、採用に有利になる、③業務の属人化を低減させ、業務の標準化につながる、といったことがあります。

また、男性育休の推進と合わせて、両立支援等助成金(出生時両立支援コース、育児休業等支援コース)を活用することも可能です。

まずは、育児介護休業規程などの整備といった基礎的なところから、職場からの積極的な働きかけやサポートなど取り組みを広げていくと良いでしょう。

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「男性の育休取得について」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 男性の育休取得について、参考になるセミナーや他社の取り組みが知りたいです。

A. 厚生労働省のwebサイト「育MENプロジェクト」が参考になります。
<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>

「育MENプロジェクト」に掲載されている内容

セミナー情報、イベント情報、事例集、研修用資料など、参考にしていただける情報が多数掲載されています。

3. 提供

『経営に役立つビジネスレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けする“ビジネスレポート”は、経営に役立つ情報が満載です！
 ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに
 関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストレンドに関する
 情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。

以下のレポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてに
 お気軽にご連絡ください。ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたします！



今月のおすすめビジネスレポート

レポート番号	タイトル	内容
#00671 (全4ページ)	「社員の成長は会社の成長」 ～成長する社員に共通する3つの特徴とは？	<ul style="list-style-type: none"> ・社員の成長なくして会社の成長なし ・スマホがよく鳴る社員は、社外から頼りにされている ・「運がいい」が口癖の社員は、大量のチャンスを獲得中 ・「理解しづらい」ことを言う社員は、新規事業の原石
#30164 (全8ページ)	経理現場のインボイス対策！ 「売り手」と「買い手」の立場から 必要な実務を最終確認	<ul style="list-style-type: none"> ・いよいよインボイス！ 対応漏れがあると消費税の負担増？ ・売手（インボイスを発行する側）の立場ですべきこと ・買手（インボイスを受け取る側）の立場ですべきこと 等
#40069 (全9ページ)	現場の業務をDXで効率化！ 「ブルーカラー」の働き方改革を促す現場改善テック	<ul style="list-style-type: none"> ・「現場」にこそDXによる業務効率化が必要 ・自社開発による「現場改善テック」事例 ・外部サービスの導入による「現場改善テック」事例 ・参考：DX導入に役立つ情報
#70124 (全10ページ)	Z世代に買ってもらうには“共感”と “寄り添う姿勢”が重要！ 若い世代を顧客にするための ブランド・マーケティングのポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・Z世代を顧客にすることで、商品やサービスの“高齢化問題”を打開する ・まずはZ世代の価値観と消費傾向を押さえよう ・「共感」がZ世代の“購入スイッチ” 等
#80164 (全8ページ)	2023年版「中小企業白書」から 見えてくる中小企業の成長機会	<ul style="list-style-type: none"> ・中小企業が足元で抱える課題は？ ・人手不足対応のカギは「生産性向上」 ・他社との差異化は、担い手づくりが肝心 ・事業承継によって新たな担い手の創出を図る 等

お気軽にご用命ください

TEL >>> 03-3574-3521
 FAX >>> 03-3574-3523

貴社名		ご担当者様	部署・所属
所在地	〒		
E-mail		Tel	
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、ビジネスレポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。