

# いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2014/07/10

VOL42

## ● 精神障害の労災請求件数が過去最多(1409件)

厚生労働省から平成25年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」が公表されました。その概要は以下の通りとなっています。

### ◆脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況

- 請求件数は、784件(前年度比58件減)
- 支給決定件数(業務上と認定された件数)は、306件(前年度比32件減)
- 死亡事案については、133件支給決定されており認定率45.9%
- 業種別の支給決定件数は、「運輸業、郵便業」107件、「卸売業、小売業」38件、「製造業」36件の順に多い。
- 年齢別の支給決定件数は、「50歳～59歳」108件、「40～49歳」92件、「60歳以上」50件の順に多い。

### ◆精神障害に関する事案の労災補償状況

- 請求件数は、1409件で、前年比152件の増となり、過去最多。
- 支給決定件数は436件で、4年ぶりに減少
- 自殺事案(自殺未遂含む)は、63件の支給決定されている。
- 業種別の支給決定件数は、「製造業」78件、「卸売業、小売業」65件、「医療、福祉」54件の順に多い。
- 職種別では、支給決定件数は「専門的・技術的職業従事者」104件、「事務従事者」86件、「生産工程従事者」56件の順に多

い。

- 年齢別の支給決定件数は、「30～39歳」161件、「40～49歳」106件、「20歳～29歳」75件の順に多い。
- 出来事別の支給決定件数は、「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」「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」がそれぞれ55件で最多。

前述の通り、脳・心臓疾患に関する事案の労災支給決定件数306件のうち、133件が死亡事故となっています。これを『1か月平均の時間外労働時間数』別に見てみると、60時間未満では、支給決定件数自体が0件となっていますが、『60時間以上80時間未満』16件/31件、『80時間以上100時間未満』50件/106件、『100時間以上120時間未満』28件/71件、『120時間以上140時間未満』8件/21件、『140時間未満以上160時間未満』8件/22件、『160時間以上』13件/34件

(いずれも、死亡事故/支給決定件数)となっています。長時間労働による健康障害が取り沙汰されておりますが、実際の結果からみても、長時間労働が企業にとってリスクとなっていることが明らかです。労働時間短縮についての取組が急務となっています。

## ● 平成25年度都道府県労働局雇用均等室での法施行状況

平成25年度に都道府県労働局雇用均等室で取り扱った、「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」、「パートタイム労働法」に関する相談、紛争解決の援助申立・調停申請、是正指導の状況について公表されました。その概要は以下の通りです。

### ◆男女雇用機会均等法の施行状況

#### 1. 雇用均等室への相談

- 相談件数は21,418件、労働者からの相談は引き続き全体の過半数(51.6%)
- 相談内容別に見ると、「セクシャルハラスメント」9,230件、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」3,663件、「母性健康管理」3,416件の順に多い。

#### 2. 労働局長による紛争解決の援助

- 労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は、502件
- セクシャルハラスメントに関する事案の件数が248件と最多
- 母性健康管理に関する事案が2倍強増加（13件⇒31件）
- 援助を終了した事案の7割以上が解決（357件/495件が解決）

### 3. 機会均等調停会議による調停

- 調停申請受理件数は51件で、うち37件がセクシャルハラスメントに関するもの

### 4. 雇用均等室が行った是正指導

- 雇用管理の実態把握を行った事業所 6,574事業所のうち、何らかの均等法違反が確認されたのは、4,996事業所
- 指導事項の59.6%がセクシャルハラスメント

### ◆育児介護休業法の施行状況

- 相談件数55,077件と前年度に比べて大幅減（32,257件減）
- 労働局長による紛争解決援助の申立受理件数251件のうち、「育児休業に関する

不利益取扱い」132件、「期間雇用者の育児休業に関するもの」36件

- 両立支援調停会議による調停申請受理件数8件のうち、「育児休業等に係る不利益取扱い」7件
- 雇用管理の実態把握を行った事業所 8,639事業所のうち、何らかの育児介護休業法違反が確認されたのは、8,215事業所

### ◆パートタイム労働法の施行状況

- 相談件数4,646件のうち、短時間労働者からの相談は1,247件
- 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は3件
- 雇用管理の実態把握を行った事業所 9,325事業所のうち、何らかのパートタイム労働法違反が確認されたのは、8,583事業所

## ●厚生年金未加入事業所、強制加入へ

2014年7月4日付日本経済新聞（朝刊）によると、「政府は厚生年金に入っていない中小零細企業など約80万社(事業所)を来年度から特定し加入させる方針」とのことです。

日本年金機構は「加入逃れをしている企業を特定するため、所得税を源泉徴収している事業所に関する国税庁のデータ」を使って「実際に厚生年金を納めている約170万の事業所データと照合」し、「データの照合作業が終わり次第、年金機構は来年度にも、加入逃れが疑われる全事業所に文書や電話で厚生年金への加入を求める。応じなければ訪問指導などを実施。最終的には立ち入り検査で事業の実態や従業員数などを把握し、強制的に年金への加入手続きをとる。来年度から数年で全事業所が厚生年金に加入することを目指す。」とのこと。

健康保険及び厚生年金保険においては、常時従業員を使用しているすべての法人事業所と、常時5人以上の従業員がいる個人事業所（農林水産業、サービス業の一部等を除く）は、強制的に「適用事業所」となり、事業主や従業員の意思に関わらず強制的に健康保険、厚生年金保険の適用を受けることとなります。

この「適用事業所」に常時使用される者は、その者の意思・役職・国籍・収入等にかかわらず、すべて社会保険の被保険者となるのです。

また、パート、アルバイトなどの短時間労働者が、①1日または1週間の所定労働時間が、その事業所で同じような業務をしている一般社員のおおむね4分の3以上、②1か月の所定労働日数が、その事業所で同じような業務をしている一般社員のおおむね4分の3以上、の2つの条件を満たす場合は「常時使用される者」として、社会保険の被保険者として扱うこととなります。

昨今、厚生年金加入の事業所においては、定期的に「算定基礎届提出時の調査」を行っており、また、平成28年10月からは、上記の社会保険の加入基準が見直され、500人超の企業においては、1週間の所定労働時間が20時間以上など、被保険者の範囲を拡大することが予定されています。厚生年金加入事業所ばかりが調査・指導をされることに不信感を持つ企業も少なからずあることから、このような流れとなっている部分もあろうかと思えます。社会保険加入に関するご相談は当事務所まで。