

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2014/11/10

VOL46

● 2014年11月1日施行「過労死防止法」

2014年11月1日に「過労死等防止対策推進法」が施行されました。近年、我が国において過労死等が多発していることから、「過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的」としています。

この法律でいう「過労死等」とは、『①業務における過重な負荷による脳血管疾患、心臓疾患を原因とする死亡』、『②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』、『③これらの脳血管疾患、心臓疾患、精神障害』としています。

国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促すため、本法5条において、11月を「過労死等防止月間」とする旨が定められています。これを踏まえて厚生労働省は、「過重労働解消キャンペーン」を実施しているところであり、キャンペーン期間中は、著しい過重労働や悪質な賃金不払い残業などの撲滅に向けた監督指導を実施することです。

労働基準監督署の臨検等に関するご相談は、100件以上の実績のある当事務所にお任せ下さい。

● 「過重労働」の基準

「どれ位の労働が過重労働になりますか。」と過重労働の基準についてご質問を受ける機会があります。明確な基準があるわけではありませんが、

- ①36協定における1か月の延長時間の限度が「45時間」であること。
- ②時間外労働に関する割増賃金の割増率が、1か月「60時間」を超えると5割以上（大企業のみ義務）であること。
- ③過重労働による労災認定基準において、発症

前1か月間に概ね「100時間」を超える時間外労働が認められる場合または発症前2～6か月平均で「80時間」を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと判断されること。

④業務上災害の認定において脳・心臓疾患の時間外労働時間数(1か月平均)別支給決定件数(表)を見ると、1か月60時間未満では発症していないこと。

表) 脳・心臓疾患の時間外労働時間数(1か月平均)別支給決定件数

	H24年度	うち死亡	H25年度	うち死亡
～45H	0	0	0	0
45H～60H	0	0	0	0
60H～80H	20	4	31	16
80H～100H	116	50	106	50
100H～120H	69	28	71	28
120H～140H	50	14	21	8
140H～160H	16	9	22	8
160H～	31	9	34	13
その他	36	9	21	10

こういった点を踏まえると、36協定の遵守が第一ではありますが、常態として「1か月60時間」を超える時間外・休日労働については、

● プラチナくるみん登場

次世代育成支援対策推進法に基づき、行動計画を策定した企業のうち、行動計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

この認定を受けた企業の証を、「くるみん」マークといいます。厚生労働省によると、すでに約1,800社が認定を受けているとのこと。

この「くるみん」は、取得することにより企業のイメージアップを図り、優秀な人材を確保できるなどのメリットがあります。最近は、「くるみん」取得企業を選ぶ求職者も出てきているとの話も聞きます。

この「くるみん」の認定基準は以下の通りとなっています。

- ①雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。
- ②行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- ③策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- ④平成21年4月1日以降に新たに策定・変更した行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていること。
- ⑤計画期間において、男性従業員のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること。
ただし、常時雇用する労働者数が300人以下である事業主については、特例があります。
- ⑥計画期間内の女性従業員の育児休業取得率が70%以上であること。
- ⑦3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。
- ⑧次の(1)～(3)のいずれかを実施していること。
 - (1) 所定外労働の削減のための措置
 - (2) 年次有給休暇の取得の促進のための措置
 - (2) その他働き方の見直しに資する多様な労働

過重労働として捉えておくべきであると考えています。

条件の整備のための措置

⑨法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと

この「くるみん」認定企業がバージョンアップさせ「プラチナくるみん」が創設されるのです。

「次世代育成支援対策推進法」は当初、平成17年4月から平成27年3月までの時限立法とされていましたが、平成37年3月までの10年間延長されることになったのです。この期間の延長だけでなくいくつかの改正が行われています。その中の一つに「プラチナくるみん」の創設が含まれています。

この「プラチナくるみん」は、現行の「くるみん」と比較しさらに高い認定基準が設けられています。

- ①「くるみん」の認定を受けていることが要件となっています。
- ②「くるみん」では男性の育児休業取得者が1人以上とされていましたが、「プラチナくるみん」では男性の育児休業取得者の割合がなんと13%以上と、かなりの高い認定基準に引き上げられます。
- ③働き方の見直しが3つ（所定外労働時間の削減、有給の取得促進、働き方の見直し）のうちいずれかを実施していることが認定基準でしたが、「プラチナくるみん」ではすべてについて取り組むことを要件としています。さらに所定外労働については、さらなる条件を求められています。
- ④「くるみん」には設けられていなかった基準として、「女性の継続就業に係る基準」、「育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組に係る基準」と新たな2つの基準が設けられます。

優秀な人材の採用のためには、労働者から選ばれる会社になる必要があります。まずは、「くるみん」のマークを取得してみませんか。
※「プラチナくるみん」は、27年4月1日以降の予定となっています。