

大滝人事労務研究所 便り

「労災認定基準」の見直しで企業への影響は？

10 年ぶりに見直し

厚生労働省は、仕事を原因とするうつ病などの精神疾患や過労自殺の労災認定基準について、10 年ぶりに見直しを行いました。ストレス強度の評価項目を増やし、今年度から新基準での認定を始めます。

新たな判断基準の追加

精神障害に関する労災は、厚生労働省が 1999 年に作成した心理的負荷評価表に基づき、労働基準監督署が発病前 6 カ月間について、職場で起きた出来事のストレスの強さを 3 段階で評価し、判定します。「病気やケガ」「仕事内容の変更」「セクハラ」などの具体的な出来事の有無を判断材料として、総合判定で「弱、中、強」の 3 段階に分類し、強の場合、労災に当たるとしています。

認定基準の見直し後は、会社の合併や成果主義の採用、効率化など、働く環境の変化を念頭に入れ、ストレスの要因となる職場の出来事として「多額の損失を出した」「ひどい嫌がらせやいじめ、暴行を受けた」「非正規社員であることを理由に差別や不利益扱いを受けた」など、新たな判断基準として評価項目を 31 項目から 43 項目とし、12 項目を新たに追加しました。

労災認定基準の見直しより大切なこと

今回の労災認定基準の見直しにより、それぞれの職場に沿った労災認定ができるようになることが期待されています。しかし、時代の変化により多様化・複雑化した労働者の精神疾患について、認定基準が細かくなり、職場の現状に見合った労災認定に近付けることは、労災補償の対象となるような病気になってしまった労働者にとっては喜ばしいことである反面、逆に、



今後はさらにはうつ病や過労自殺の労災認定件数が増えていくように思われます。

職場に沿った労災認定基準の見直しの動きや労災認定者に手厚い補償をすることも大事ですが、労働者がうつ病や過労自殺に追い込まれないような労働環境の整備や労働条件の改善、そのような状況にならないための予防策を打ち出すことが、政府として一番取り組むべき課題なのではないでしょうか。

これからどうなる？「偽装請負」への対応

偽装請負をめぐるこれまでの動き

偽装請負（実態は労働者派遣であるにもかかわらず請負と偽っている違法な形態）については、平成 18 年の夏にマスコミが取り上げたことを発端として話題となりました。大手企業が恒常的に偽装請負を行っていたとの報道には大きなインパクトがありました。

その後、厚生労働省は、社会問題化した違法派遣や偽装請負を一掃することを目的として、昨年 4 月に「緊急違法派遣一掃プラン」をスタートさせるなどしましたが、制定された「日雇派遣指針」の効果も上がらず、労働者派遣法改正案も国会審議が進んでいないようです。

新たな通達と「疑義応答集」

厚生労働省では、今年3月末、偽装請負への指導をさらに強化していくため、全国の労働局宛てに労働者派遣と請負の区分基準を明確化する通達を出したそうです。また、同省のホームページに「『労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準』(37号告示)に関する疑義応答集」の掲載を開始しました。

わかりにくい派遣と請負の区分基準

『労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準』は、昭和61年に労働者派遣制度が開始された際に厚生労働省が発表したものです。しかし、この基準をもってしても「派遣と請負を区分する基準はわかりづらい」との声が上がっていました。

そこで、具体例を用いてその区分基準を明らかにしたのが上記の「疑義応答集」です。いわゆる「労働者派遣の2009年問題」にも対応するものだとされています。

「疑義応答集」の具体的内容

全部で15のQ&Aからなる「疑義応答集」は、どのようなケースが偽装請負に該当するのか、以下の項目ごとに具体例を挙げて示していますので、非常に参考になります。ホームページ

(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/haken-shoukai03.pdf>)でご確認ください。

- (1) 発注者と請負労働者との日常的な会話
- (2) 発注者からの注文(クレーム対応)
- (3) 発注者の労働者による請負事業主への応援
- (4) 管理責任者の兼任
- (5) 発注者の労働者と請負労働者の混在
- (6) 中間ラインで作業する場合の取扱い
- (7) 作業工程の指示
- (8) 発注量が変動する場合の取扱い
- (9) 請負労働者の作業服
- (10) 請負業務において発注者が行う技術指導

- (11) 請負業務の内容が変動した場合の技術指導
- (12) 玄関、食堂等の使用
- (13) 作業場所等の使用料
- (14) 双務契約が必要な範囲
- (15) 資材等の調達費用

当事務所よりひとこと

大学生の学力低下が言われています。私も技術系の短期大学で一般教養として労働法を教えています。が、学力の低下もさることながら学力以前の問題が気になります。20歳前後で職業経験、社会経験のないことを差し引くにしても、何をやりたいのか、どういう職業に就きたいのか、2年生でも就職活動が始まっているにもかかわらず、明確でない学生が多いことに驚きました。企業にとってどういう人材が望ましいのかは、各企業によって異なると思いますが、やはりモチベーションの高いことが1番ではないでしょうか。私は、モチベーションが高ければ、多少の能力の不足を補うことができると思っていますが…。どうすれば社員のモチベーションを上げることができるかは、経営者の腕の見せ所であると思っていますが、いかがでしょうか?(大滝)

企業が社員のモチベーションを高めるのに「メンタルヘルスケア」が有効だと言われています。メンタルヘルスと聞くと「うつ病の治療か」と考えている経営者の方が多いかもしれませんが、社員に対するメンタルヘルスケアが、モチベーションや職務満足感を維持向上させ、ひいては職場の生産性の向上にも寄与する重要な対策であるということです。世界的な不況の中、企業にとって苦しい経営状況だとは思いますがこんな時だからこそ“YES WE CAN”と前向きに人材を育てることを考えることの出来る経営者が、これから伸びてゆける会社を作っていけるのではないかと強く思う今日このごろです。(馬場)(o^^o)