

福岡人事マネジメント便り



福岡人事マネジメント
代表 井上 秀文
〒815-0033
福岡市南区大橋 3 丁目 20-11

TEL 092-541-7097
FAX 092-541-7219
<http://www.f-jinji.com>
hidefumi.inoue@nifty.ne.jp

平成24年2月号

サンプル



うつ病などの精神障害に関する労災認定の新基準

◆迅速な審査の必要性

近年、精神障害による労災請求件数が増加し、各事案の審査に平均約 8.6 カ月を要していたことから、迅速な審査を行う必要性が指摘されていました。

厚生労働省では、平成 22 年 10 月から「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」を開催し、昨年 12 月に「心理的負荷による精神障害の労災認定基準」を発表しました。

◆新しい認定基準のポイントは？

この新しい認定基準のポイントは、次の通りです。

- (1)わかりやすい心理的負荷評価表（ストレスの強度の評価表）を定めた。
- (2)いじめやセクハラのように出来事が繰り返されるものについては、その開始時からのすべての行為を対象として心理的負荷を評価することにした。
- (3)これまですべての事案について必要としていた精神科医の合議による判定を、判断が難しい事案のみに限定した。

厚生労働省では、今後はこの新しい基準に基づいて審査の迅速化を図り、精神障害の労災請求事案については「6カ月以内」の決定を目指すとしています。

また、わかりやすくなった新基準を周知することにより、業務によって精神障害を発病した人の認定の促進も図るとしています。

◆セクハラ事案について

なお、セクハラが原因で精神障害を発病したとして労災請求がなされた場合の心理的負荷の評価については、次の事項に留意するとしています。

- (1)セクハラ被害者は、「勤務を継続したい」とか、「セクハラ行為者からのセクハラ被害をできるだけ軽くしたい」との心理などから、やむを得ず行為者に迎合するようなメール等を送ることや、行為者の誘いを受け入れることがあるが、これらの事実がセクハラを受けたことを単純に否定する理由にはならない。
- (2)被害者は、被害を受けてからすぐに相談行動をとらないことがあるが、この事実が、心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならない。
- (3)被害者は、医療機関でもセクハラを受けたということをすぐに話せないこともあるが、初診時にセクハラの実事を申し立てていないことが、心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならない。
- (4)行為者が上司であり被害者が部下である場合、行為者が正規職員であり被害者が非正規労働者である場合等、行為者が雇用関係上被害者に対して優越的な立場にある事実は心理的負荷を強める要素となり得る。

「労働時間削減」に関する各企業の取組事例

◆ワークライフバランスの実現に向けて

近年、企業にとって「ワークライフバランス」（仕事と生活の調和）の実現が大きな課題となっていますが、厚生労働省では、昨年 12 月に「仕事と生活の調和の実現に向けた取組事例」と題する、「所定外労働時間の削減」や「年次有給休暇の取得促進」などに関する企業（主に中小企業）の取組事例を公表しました。

ここでは、この取組事例の中から、所定外労働時間の削減に関する事例をご紹介しますので、参考にしてみてはいかがでしょうか？

◆所定外労働時間の削減の事例

- (1)業務改善に伴う超過勤務時間の減少による賃金の低下に対処するため、賃金の改定を行うとともに、一定の限度時間を超えた超過勤務があった従業員に対して、上司とともに「超過原因」を分析し、「改善方法」を考えさせるようにした。（製造業）
- (2)業務に必要な知識を電子掲示板で可視化することで、業務に関する情報の共有化を図り、業務分担による情報の偏りをなくし、所定外労働の削減に努めた。（情報通信業）
- (3)終業時刻の前後にまたがって開催していた定例の会議の所要時間を2時間から1時間半に短縮し、開始時刻も繰り上げ、終業時刻内に会議が終了するよう改善したほか、子育て中の従業員に時間外労働をさせないために午後4時から勤務する短時間勤務者を採用した。（卸売・小売業）
- (4)所定外労働時間の状況と削減目標について、社長以下管理職のミーティングや朝礼にて報告を行い、部署ごとに上長から従業員に伝えるようにした。（卸売・小売業）
- (5)各従業員の業務量を平準化させるため、業務量の多い従業員に対して、他の従業員を応援に向かわせるなどして、業務分担や人員配置の両面から所定外労働を必要としない業務体制になるように改善し、残業時間削減に結びつけた。（医療・福祉）
- (6)残業を行う場合、所属長の承認をもらう申請書提出制度を導入したところ、時間外労働の集中部署、職種等が明確になり、業務配分や要員の見直しを的確に行うことができ、時間外労働の削減へとつながった。（医療・福祉）

■当事務所より一言■

パワハラ訴訟が増えてきました。
指導とパワハラの違いの理解が必要です。
是非、パワハラ研修をご依頼下さい。