

11 月は「過労死等防止啓発月間」です

先月、電通社員の自殺について労働基準監督署が労災を認定したことを受け、厚生労働省は 11 月を「過労死等防止啓発月間」と位置づけ、過労死を防止するためのシンポジウムやキャンペーンを行うことを公表しています。今回は、新旧 2 件の電通の労災認定を事例紹介致します。

電通社員自殺・労災認定

【概要】

昨年 12 月 25 日、電通の女性従業員が自殺を凶った事件について、三田労働基準監督署は、原因が過労によるものとして【過労死】を認定されたことがニュースとなりました。弁護士側が集計した残業時間は、最長月 130 時間、事件の前月である 11 月にも 99 時間の残業とされています。報道などでは、残業時間の申告の際に、実際の残業時間よりも少ない時間で申告をする習慣があった等の実態も指摘されています。繁忙期等の残業時間が多くなりがちな時期において「36 協定の上限があるから」という理由で実際の残業時間よりも少ない時間で計上するという例が時折見受けられますが、労働者のメンタルヘルス、過労死等の対策を最優先とし、過労による労災発生を未然に防ぐ体制づくりが必要となります。また、過労による自殺において労災認定がなされると、民事上の損害賠償等も多額のものとなるため、結果として会社が大きなダメージを受けることにもつながります。ご参考として、現在の最高裁の考え方を下記裁判例にてご紹介いたします。

平成 12 年 電通事件

<自殺を労災と認定した代表的な裁判例>

新入社員 A（男性・24 歳）が慢性的な長時間労働によりうつ病を煩い、自殺するに至ったことから、遺族が会社に対して損害賠償を提供した事例です。今回、労働基準監督署が労災認定したケースと酷似している事例といえます。

本事例の重要争点は、下記 2 点でした。

- ①業務と自殺との間に因果関係が認められるか
- ②会社に義務（注意義務ないし安全配慮義務）違反があったか

<①業務と自殺との因果関係>

それまでの裁判例においては、自殺は本人の判断能力も関係することから、業務との因果関係を認めることに慎重な姿勢を示していましたが、本件において最高裁は、長時間労働によるうつ病の発症⇒うつ病の結果としての自殺、という一連の連鎖を初めて認めた最高裁判例として非常に重要な意味を持っています。この判例以後、

<②会社に安全配慮義務違反があったか否か>

判旨において、「使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないよう注意する義務を負うと解するのが相当であり、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の安全配慮義務の内容に従って、その権限を行使すべきである。」として、従業員の健康状態が悪化していることを認識しながらも、それを軽減する措置をとらなかったとして、会社側の安全配慮義務を認めています。

社会保険・保険料等級の追加

平成 28 年 10 月分の保険料より、厚生年金保険料の最低等級が新たに追加されました。従前の最低等級は 98 千円となっていたのですが、新たに 88 千円（1 等級）が追加されます。該当する報酬月額と保険料は下記のとおりです。なお、健康保険料につきましては変更はありません。

報酬月額：～93,000 円

保険料（一般）：8,000 円

※詳細は厚生労働省の HP よりご覧下さい。

— 注目の助成金

介護離職防止支援助成金（介護支援取組助成金からの移行）

概要

先月の事務所便りでご紹介しました、介護支援取組助成金の支給要件が変更となり、平成 28 年 10 月 19 日より、介護離職防止助成金と名称が変更されました。

変更点

今回の変更に伴い、実際に従業員が介護に直面した場合にのみ、支給要件が限定されました。具体的には、下記 A または B に該当したする対象労働者が生じた場合にのみ、助成対象となります。

B：介護休業

- ①連続 1 ヶ月以上又は合計 30 日以上介護休業を取得し、休業開始日の 1 ヶ月以上前から雇用保険の被保険者であること。
- ②介護休業開始前日までに、上司・人事担当者と面談を行い、結果について記録のうえ、介護支援プランを作成すること
- ③介護支援プランに基づき、対象者の業務の引継ぎを実施させていること。
- ④対象介護休業取得者を、介護休業終了後、②の面談結果を踏まえ、原則として現職復帰させること
- ⑤休業終了後、上司又は人事労務担当者がフォロー面接を実施し、結果を記録すること
- ⑥休業終了後、引き続き雇用保険の被保険者として 1 ヶ月以上雇用しており、支給申請日において雇用していること

C：介護制度

- ①下記の介護制度を、連続 3 ヶ月又は合計 90 日以上取得した雇用保険被保険者であり、当該制度利用開始の 3 ヶ月以上前から雇用保険被保険者として雇用されていること。
 - ・所定外労働の制限制度
 - ・時差出勤制度
 - ・深夜業の制限制度
- ②介護制度利用開始前日までに、上司・人事担当者と面談を行い、結果について記録のうえ、介護支援プランを作成すること
- ③介護支援プランに基づき、対象者の介護制度利用開始の前日までに業務体制の検討を実施していること。
- ④対象者の介護制度利用期間後に、上司又は人事労務担当者がフォロー面接を実施し、結果を記録すること
- ⑤介護制度利用後、引き続き雇用保険の被保険者として 1 ヶ月以上雇用しており、支給申請日において雇用していること

お問い合わせは当事務所まで！