



## ◎過労死と労災認定について

### ◇過労死の現状

本年6月、長年社会問題となっていた過労死や過労自殺（以下、過労死）を防ぐことを理念とした「過労死等防止対策推進法」が成立しました。この背景には、過労死が依然として減少していないことや、過労死による遺族と企業とのトラブルなどが問題として大きく取り上げられたことがあります。実際に大手飲食チェーン店や大手家電チェーン店などで起きた従業員の過労自殺をめぐる訴訟などはニュースでも大々的に報道されており、ご存じの方も多いのではないのでしょうか。



では過労死とはいったいどのようなものなのでしょうか。

法律では過労死を「業務の過重な負荷が原因の脳・心臓疾患による死亡、強い心理的負荷が原因の精神障害による自殺」と定めています。厚生労働省による発表では、平成25年度の労災補償状況は脳・心臓疾患による死亡案件の請求が283件（うち支給決定件数133件、労災認定率45.9%）、精神障害による自殺案件（未遂も含む）の請求は177件（うち支給決定件数63件、労災認定率40.1%）となっています。下表からも分かるとおり、労災請求件数は高い水準で推移しています。もっとも、過労死は、物理的な負傷とは異なり業務との因果関係を立証するのは容易ではありません。ですから、労災請求がなされるケースはごく一部であり、実際の過労死の犠牲者はこの公表された数値よりももっと多いと考えられています。また、過労死は免れたものの重い後遺障害が残った方や自殺未遂による負傷者も含めると、その数は計り知れません。

表1 脳・心臓疾患の労災補償状況 ※死亡案件のみ

年度	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年
請求件数	237	270	302	285	283
労災認定件数	106	113	121	123	133
認定率	41.9%	41.5%	48.8%	45.2%	45.9%

表2 精神障害の労災補償状況 ※自殺案件（未遂含む）のみ

年度	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年
請求件数	157	171	202	169	177
労災認定件数	63	65	66	93	63
認定率	45.0%	38.2%	37.5%	45.8%	40.1%

（資料）表1～2 厚生労働省 平成25年度労災補償状況より。

## ◇過労死の労災認定基準

この流れの中、厚生労働省は過労死の労災認定を行う際の、認定基準（「脳・心臓疾患の労災認定基準」と「精神障害の労災認定基準」）を設けました。そして、労災請求があった場合はその認定基準をもとに労働基準監督署が客観的かつ総合的に判断をして、その事案が労災に該当するか否かを判断することになります。

「脳・心臓疾患の労災認定基準」では具体的な対象疾病（表3）が挙げられており、「業務による明らかな過重負荷を受けたことにより発症した脳・心臓疾患は、業務上の疾患として取り扱う。」としています。さらに認定要件の「業務による明らかな過重負荷」を大きく3つに分類し（表4）、その中で業務と発症との時間的関連性や具体的な負荷要因（長時間労働、不規則な勤務、作業環境など）から過重業務か否かを判断するよう示されています。とりわけ、労働時間については疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因として挙げられています。

表3 脳・心臓疾患の対象疾病

脳血管疾患	・ 脳内出血（脳出血）	虚血性心疾患等	・ 心筋梗塞
	・ くも膜下出血		・ 狭心症
	・ 脳梗塞		・ 心停止
	・ 高血圧性脳症		・ 解離性大動脈瘤

表4 脳・心臓疾患の認定要件～業務による明らかな過重負荷～

①異常な出来事	発症直前から前日までの間に、発生状態を時間的、場所的に明確にし得る異常な出来事に遭遇したこと
②短期間の過重業務	発症に近接した時期において、特に過重な業務に就労したこと
③長期間の過重業務	発症前の長期間にわたって、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したこと

（資料） 表3～4 厚生労働省 『脳・心臓疾患の労災認定』より。

「精神障害の労災認定基準」についても、労災認定要件（表5）が3つ定められています。

表5 精神障害の労災認定要件

①認定基準の対象となる精神障害（表6）を発病していること
②認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に業務による強い心理的負荷が認められること
③業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

表6 認定基準となる精神障害の種類

症状性を含む器質性精神障害	生理的障害および身体的要因に関連した行動症候群
精神作用物質使用による精神および行動の障害	成人のパーソナリティおよび行動の障害
統合失調症、統合失調症型障害および妄想性障害	精神遅滞（知的障害）
気分（感情）障害	心理的発達の障害
神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害	小児期および青年期に通常発症する行動および情緒の障害、特定不能の精神障害

（資料） 表5～6 厚生労働省 『精神障害の労災認定』より。

過労死は、起きてしまったからでは手遅れです。当然どの企業も、自社で過労死が起きるとは思っていないものです。しかし、その可能性は決してゼロではなく、だからこそ自社にも起こり得る問題として、この機会に過労死について考えて頂ければ幸いです。なお、厚生労働省が作成した「脳・心臓疾患の労災認定基準」と「精神障害の労災認定基準」には過労死に関わる負荷の要因や程度を評価する視点なども記載されています。まずはそれを参考に、従業員に長時間労働や精神的負荷が過度にかかるような業務を行わせていないか、見直してことから始めてみてはいかがでしょうか。

＝平成 26 年上半期(1～6 月)の速報値では、昨年度より大幅に増加しています＝

対前年同期より死亡者数が 71 人増加の 437 人、死傷者数は 1,624 人増加の 47,288 人となっています。増加の要因として 2 月、3 月の大雪による交通災害や転倒災害の増加、消費税増税前の駆け込み需要による生産活動の増加が考えられています。これを受けて厚生労働省では、業界団体などに対する労働災害防止に向けた緊急要請を行っています。

## ◎個人住民税の特別徴収について ～特別徴収の一斉指定の動きが広がっています～

### ◇特別徴収とは

個人住民税の特別徴収とは、事業主（給与支払者）が従業員（納税義務者）に代わり、毎月従業員に支払う給与から個人住民税を天引きして納入する制度であり、所得税の源泉徴収と同じ仕組みです。事業主は、特別徴収義務者として、法人・個人を問わず、全ての従業員について、個人住民税を特別徴収する必要があります（地方税法第 321 条の 4）。

※住民税：市町村民税と道府県民税を併せた地方税のことです。従業員の住民票登録のある市区町村に対して、個人ごとに納付します。同じ市区町村に複数名が在籍している場合は、その合計額を納付します。

※従業員：正社員のほか、短期雇用者、パート・アルバイト、役員等すべて含みます。

※「特別徴収」以外の納入方法には、「普通徴収」があります。これは、市町村から送付される納税通知書により個人が納付するもので、年 4 回払いです。

### ◇特別徴収の一斉指定の広がり

上述の通り、特別徴収制度は事業主の義務となっていますが、特別徴収についての理解が得られず未実施である事業主が存在するなど、制度の浸透及び運用が十分とは言えない状況です。そこで、市区町村を統括する道府県単位の取り組みとして、各道府県内において特別徴収義務者である事業主、またはその予定となる事業主へ宛てて、一斉に特別徴収の方法で住民税を納めるよう、一定の強制力を以て指定する動きが広がっています。これは、従業員がその道府県内に住民登録があり、住民税の課税対象となっていれば当てはまるもので、事業所の所在地に関わらず全国へ宛てられます。例えば会社が東京都内にあった場合でも、埼玉県や茨城県等から通勤する方は大勢いらっしゃいますので、注意が必要です。

既に、この一斉指定を実施している自治体もありますが、平成 27 年度からは、新たに埼玉県、茨城県、栃木県が実施をすることが決まっています。さらに、平成 28 年度からは神奈川県、千葉県も加わります。なお、現時点で東京都では実施していません。

## ◇スケジュール ～埼玉県の例～

・平成26年9月以降

新たに特別徴収義務者となる事業所に対して、従業員が住んでいる市町村から「特別徴収義務者の指定予告通知書」が送付されます。

・平成27年5月

従業員が住んでいる市町村から特別徴収義務者に対して、「特別徴収税額決定通知書」が送付されます。

対象者：所得税の源泉徴収義務のある給与等の支払者。

1. ただし、次の理由【A～E】に該当する場合は、普通徴収とすることができます。

（給与支払報告書の提出時に、所定の「普通徴収該当理由書」の提出が必要になります）

A. 総従業員数が2人以下の事業所

B. 他から支給される給与から個人住民税が特別徴収されている方（乙欄該当者）

C. 給与が毎月支給されていない方（不定期受給）

D. 専従者給与が支給されている方（個人事業主のみ対象）

E. 退職された方又は給与支払報告書を提出した年の5月31日までに退職予定の方

2. 前記の他、年間の給与所得が市町村条例で定める均等割非課税基準所得以下の方は給与支払報告書により市町村で決定します。

（均等割の非課税基準は、各市町村により異なります）

## ◇特別徴収のメリット

①個人住民税の税額計算は市町村が行います。所得税のように、事業主が税額を計算したり、年末調整をする手間はかかりません。

②従業員が、金融機関に出向いて納税する手間が省けます。滞納となったり、延滞金がかかる心配がありません。さらに、特別徴収は納期が年12回のため、普通徴収に比べて1回あたりの納税額が少なくてすみます。

まもなく、平成26年分の年末調整事務が始まります。特に特別徴収の一斉指定の対象となっている道府県の事業主様は、今まで個人的な事情等により住民税を普通徴収で収めていた方に、この制度の説明をした上で、特別徴収への切り替えを徹底していく必要があります。



阿蘇山「草千里」



白川水系黒川にかかる「数鹿流滝」

私用に九州熊本へ行ってきました。天候が悪かったこともありますが、火山活動が活発であるため、阿蘇山に、近づくこともできませんでした。そのスケールに圧倒されてしまいました。

ご意見・ご質問などは、お気軽にお問い合わせください。次号は10月31日に配信いたします。（石田久男）

発行元：石田労務管理事務所

発行人：石田久男

発行日：月1回＋不定期



〒107-0061 東京都港区北青山2-10-17 SOHO北青山103号

【電話】03-5410-0789 【FAX】03-5410-0790

<http://www.ishidalmo.com/index.html>