



## 1.労働災害 過労死ライン以外の判断要素について

厚生労働省は、令和4年度の「過労死等の労災補償状況」を取りまとめ、公表しました。今回の公表では時間外労働の「過労死ライン」を下回る事案での労災認定が増えていますが、これは2021年9月に認定基準が改正され、労働時間以外の要因も考慮するよう明示されたことが影響したとも捉えられます。

本稿では、令和4年度の「過労死等の労災補償状況」に触れながら、労災認定に影響を与えた可能性もある「過労死ライン以外の要因」について、ご案内いたします

### 1. 脳・心臓疾患の労災補償状況

厚生労働省が公表した『令和4年度「過労死等の労災補償状況」』によると「脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況」は、請求件数は803件で(前年度比50件増)、支給決定件数は194件(同22件増)でそのうち死亡件数は54件(同3件減)となりました。

そのうち、時間外労働時間別の支給決定件数を見てみると、60時間以上～80時間未満の区分について大幅に支給決定の件数が増えていることが見て取れます。

### ■脳・心臓疾患の時間外労働時間別(1か月又は2～6か月における1か月平均)支給決定件数(抜粋)

年度 区分	令和3年度						令和4年度					
	評価期間1か月		評価期間2～6か月 (1か月平均)		合計		評価期間1か月		評価期間2～6か月 (1か月平均)		合計	
	うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡	
45時間未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
45時間以上 ～60時間未満	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
60時間以上 ～80時間未満	4	3	25	8	29	11	4	1	45	10	49	11
	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(1)	(1)	(2)	(1)	(3)	(2)
80時間以上 ～100時間未満	7	2	56	20	63	22	15	3	34	11	49	14
	(1)	(0)	(0)	(0)	(1)	(0)	(1)	(1)	(4)	(2)	(5)	(3)

※厚生労働省「令和4年度過労死等の労災補償状況」より

### 2. 過労死ライン以外の判断要素

長時間にわたる過重労働は、疲労の蓄積を生じさせるもっとも重要な要因だと考えられ、脳・心臓疾患との関連性についても、医学的な知見が得られています。長時間の残業や過大な労働時間が存在したかどうかは、業務との起因性を判断するための重要な要素となり、そのための具体的な基準（過労死ライン）が定められています。

<b>【過労死ライン】</b>
○発症前1か月間の残業時間が100時間を超えていること
○発症前2か月間ないし6か月間にわたり、1か月あたりの残業時間が概ね80時間を超えていること

一方で、過労死ライン以外の判断要素として以下のものがあげられています。

### **【過労死ライン以外の判断要素】**

過労死ライン以外の判断要素	具体例
勤務時間の不規則性	拘束時間の長い勤務、休日のない連続勤務、勤務間インターバルが短い勤務、不規則な勤務、深夜勤務 など
事業場外における移動を伴う業務	出張の頻度、出張期間、交通手段、移動距離、宿泊の有無、出張中の休憩や休息の状況 など
心理的負荷を伴う業務	常に自分や他人の生命、財産が脅かされる危険性を有する業務、人命や人の一生を左右しかねない重大な判断や処置が求められる業務、極めて危険な物質を取り扱う業務 など
身体的負荷を伴う業務	作業の種類、作業強度、作業時間、作業量 など
作業環境	職場の温度環境や騒音 など

### 3. さいごに

これまで過労死ラインを超えると労災が認定されやすく、反対に超えないと認定が難しくなるとされてきましたが、昨今は労働時間以外の要素も含めて過労死等と業務の起因性が判断されるようになってきました。コロナ禍がひと段落して、経済活動が活発化してきている半面、労働時間が長くなっている企業もあるのではないのでしょうか。今一度自社の労働時間について見直してみる機会としていただければ幸いです



ランタナ

## 2. 労務管理 男性の育休取得について

男性の育休取得は、2022年10月の新制度、出生時育児休業（産後パパ育休）の創設により注目されることとなりました。さらに、2023年4月から「常時雇用する労働者」が1,000人を超える企業は、男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務付けられました。本稿では、一連の法改正により関心が高まっている男性の育児休業について、取得の現状や企業に課せられる法律上の義務などをご紹介します。

### 1. 男性育休の取得率

厚生労働省が、男女の雇用均等問題に係る雇用管理の実態を把握し、雇用均等行政の成果測定や方向性の検討を行う上での基礎資料を得ることを目的に実施している「雇用均等基本調査」によると、男性育休取得率は、2020年12.65%、2021年13.97%となっており、また、2021年の育休の取得期間は、5日未満25.0%、5日～2週間未満26.5%と2週間未満が5割を超えるなど、まだまだ浸透しているとは言えない状況にあります。

### ■ 取得期間別育児休業後復職者割合

	育児休業後復職者計	5日未満	5日～2週間未満	2週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～8か月未満	8か月～10か月未満	10か月～12か月未満	12か月～18か月未満	18か月～24か月未満	24か月～36か月未満	36か月以上
平成27年度	100.0	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-	-
男性 平成30年度	100.0	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-
令和3年度	100.0	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-

注：「育児休業後復職者」は、調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者をいう。

※厚生労働省：「雇用均等基本調査」をもとに作成

### 2. 育児休業に関する企業の義務

日本では少子高齢化と労働力人口の減少が進んでおり、出産・育児を支援して労働者の離職を防ぐことは非常に重要な課題です。このことから、出産や育児に際する労働者を保護するべく法律も整備されてきました。法律により定められた育児休業に関わる企業の義務をご紹介します。

育児休業法の条文	内 容
妊娠または出産などについて申し出があった場合の措置(第21条第1項)	本人または配偶者の妊娠・出産の申し出をした労働者に育児休業制度などに関する所定事項の周知を行う。
雇用環境の整備の措置(第22条第1項)	労働者が育児休業を取得しやすいよう雇用環境を整備する。
育児休業の取得状況の公表(改正法第22条の2)	労働者が1000人を超える事業主は、育休取得状況等を年1回公表する。
所定労働時間の短縮措置(第23条第1項)	3歳未満の子を養育する労働者が希望した時、短時間勤務の措置を取る。
育児休業などに関するハラスメントの防止措置(第25条、第25条の2)	育休制度の利用に関する言動等により、労働者の就業環境が害されぬよう必要な体制の整備を行う。
労働者の配置に関する配慮(第26条)	労働者を転勤させようとする場合は、その育児の状況に配慮する。

### 3.男性の育休取得について

参考になるセミナーや他社の取り組みが知りたい場合には、厚生労働省のwebサイト「育MENプロジェクト」が参考になります。下記のURLにアクセスしてみてください。

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>

### 4. さいごに

男性育休を推進するメリットは、①労働者のワーク・ライフ・バランスが向上し、定着率がアップする、②「働きやすい企業」としてイメージアップになり、採用に有利になる、③業務の属人化を低減させ、業務の標準化につながる、といったことがあります。

また、男性育休の推進と合わせて、両立支援等助成金(出生時両立支援コース、育児休業等支援コース)を活用することも可能です。

まずは、育児介護休業規程などの整備といった基礎的なところから、職場からの積極的な働きかけやサポートなど取り組みを広げていくと良いでしょう。

ご意見・ご質問は、お気軽にお問い合わせください。  
次号は8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