

ここに
注目!

労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向については「労働法ナビ」の新着情報でご覧いただけます
(<https://www.rosei.jp/lawdb/topics/>)

労働保険関係

第12次労働災害防止計画(平成25年度～29年度)のポイント

厚生労働省は、産業構造の変化等、労働者を取り巻く社会経済の変化に対応し、労働者の安全と健康を確保するため、平成25年度～29年度までの5年間の計画期間とする「第12次労働災害防止計画」を平成25年2月25日に策定し、3月8日に公示した。本計画では、近年、労働災害が増加している第三次産業に焦点を当て、小売業、社会福祉施設、飲食店、陸上貨物運送事業の4業種について重点的な行政指導を行う方針を打ち出している。また、メンタルヘルス不調予防のための職場改善手法を検討するとともに、ストレスチェックなどの取り組みを推進することも盛り込まれた。

深田俊彦 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 労働災害防止計画とは

「労働災害防止計画」(以下、計画)とは、労働災害を少しでも減らし、誰もが安心して健康に働くことができる社会を実現することを目的として、国が重点的に取り組む事項を定めた中期計画であり、5年ごとに厚生労働大臣が策定するものである。

2. 今次計画の数値目標

さて、今回策定された計画では、平成24年と比較した数値目標として、平成29年までに

死亡災害の撲滅を目指して、労働災害による死亡者の数を15%以上減少させる。

労働災害による休業4日以上の死傷者の数を15%以上減少させる。

—ということを掲げている。

3. 今次計画における「社会の変化と安全衛生施策の方向性」

今次計画においては「社会の変化と安全衛生施策の方向性」として以下の7点を掲げている。

第三次産業の労働者数の増大と労働災害の変化
リーマンショックと東日本大震災の影響
非正規労働者等の増加と外部委託の広がり
少子高齢化の影響
技術革新に対応した規制のあり方
行政を取り巻く環境の変化
社会に開かれた安全衛生対策

<安全衛生施策の方向性(ポイント)>

第三次産業では、労働者が滑ったり、つまずいたりすることによる転倒災害、重い物を運ぶことなどによる腰痛災害が多くを占めており、こうした災害を防ぐためには、労働者個人の行動に着目することが必要となっている。

近年では、職場の様々なストレスによるメンタルヘルス不調や、過重労働による健康障害、屋内の事務所における受動喫煙、介護作業における腰痛といった問題が、重要性を増している。非正規労働者の増加に伴い、異なる労働条件や就業状況が存在するようになっている労働現場

の実態に、労働安全衛生法令が適合しているかどうかを改めて点検する必要が生じている。業務の外部委託が広がる中で、安全衛生上の措置義務や、受注者の安全衛生対策に必要な経費の確保など、発注者が担うべき責任のあり方について、実態を調査し、改めて検討する必要がある。

4. 今次計画における「重点施策」

「社会の変化と安全衛生施策の方向性」を踏まえ、「重点施策」として以下の6点を掲げている。

- 労働災害、業務上疾病発生状況の変化に合わせた対策の重点化
- 行政、労働災害防止団体、業界団体等の連携・協働による労働災害防止の取組み
- 社会、企業、労働者の安全・健康に対する意識改革の促進
- 科学的根拠、国際動向を踏まえた施策推進
- 発注者、製造者、施設等の管理者による取組強化
- 東日本大震災、東京電力福島第一原子力発電所事故を受けた対応

5. メンタルヘルス対策と過重労働対策

各重点施策についての具体策の詳細は割愛するが、近年特に重要な課題となっているメンタルヘルス対策と過重労働対策に関する今次計画の内容に少し触れておく。

<メンタルヘルス対策>

「平成29年までにメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする」ことを目標としており、このことから事業場におけるメンタルヘルス対策の取組みそのものがまだ不十分であることを示している。具体的に講ずべき施策としては、以下の4点が挙げられている。

- メンタルヘルス不調予防のための職場改善の取組
- ストレスへの気づきと対応の促進
- 取組方策の分からない事業場への支援
- 職場復帰対策の促進

<過重労働対策>

「平成23年と比較して、平成29年までに週労働時間60時間以上の雇用者の割合を30%以上減少させる」ということを目標としており、具体的に講ずべき施策としては、以下の2点が挙げられている。

健康管理の徹底による労働者の健康障害リスクの低減

働き方・休み方の見直しの推進

6. 実務上の取り組みポイント

以上のとおり、今次計画における課題認識と重点施策があるわけだが、ここでは今次計画の内容を少し離れて、安全衛生に関する一般的な実務上の取り組みポイントとして3点を挙げることにする。

[1] 安全衛生管理体制の確立

労働安全衛生法に基づく安全衛生管理体制を確実に敷くことは、安全衛生対策における基本中の基本といえる。ところが、我々が労務管理のチェックを行うと、例えば次のようなケースが散見される。

常用労働者数が10～49人の事業場において、安全衛生推進者（一定の業種については衛生推進者）が選任されていない。

安全衛生委員会が毎月開催されていない。

産業医と契約しているものの、実際には機能していない。

安全衛生管理体制の構築は労働安全衛生法上のルールであるということはもとより、労働契約法5条で「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」と規定される、いわゆる安全配慮義務を履行する上での重要な手段であるともいえる。

[2] メンタルヘルス・過重労働対策

メンタルヘルス対策では「気づき」が重要である。この点、ファーストステップとしてのセルフケアは有効であり、厚生労働省が公表している自己診断チェックリストなどの活用も検討に値する。（労働者の疲労蓄積度チェックリスト）

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2004/06/tp0630-1.html>

また、過重労働対策としては、以下の点に留意が必要である。

時間外・休日労働に関する労使協定（36協定）

の内容についての妥当性検証

長時間労働者に対する医師による面接指導の確実な実施

管理職による部下の適切な労働時間管理

[参考] メンタルヘルス対策等に関する行政対応や社会情勢の変遷

時 期	法 律 ・ 指 針 な ど	社 会 情 勢
平成8年3月28日		電通事件地裁判決（過重労働によりうつ病を発症したことが自殺の原因であるとして会社の労務管理責任について争われた事案）
平成9年9月26日		電通事件控訴審判決
平成10年		自殺者数が初めて年間3万人を越す
平成11年9月14日	労働省が「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について」と題する通達（基発544）において、精神障害と業務の関連性を判断する基準を示す	
平成12年3月24日		電通事件最高裁判決
平成12年7月17日		横浜南労基署長事件最高裁判決（くも膜下出血による休業補償給付の不支給決定の不服申立てについて争われた事案）
平成12年8月9日	「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」を策定（旧指針）	
平成13年4月6日	「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」を策定	
平成13年12月12日	厚生労働省が「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」（基発1063）を発出	
平成14年2月12日	過重労働による健康障害を防止することを目的として、「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」（基発0212001）を発出	
平成15年5月23日	「賃金不払残業総合対策要綱」を策定	
平成16年10月14日	事業場向けマニュアルとして「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」を作成（平成23年3月23日に改訂）	
平成17年10月		独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が、全国の地域障害者職業センターで「精神障害者総合雇用支援」を開始
平成18年3月17日	労働安全衛生法の改正に伴い、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」を新たに策定 平成14年2月12日付の総合対策を廃止	
平成18年3月31日	「労働者の心の健康の保持増進のための指針について」（新指針）を策定	
平成18年4月1日	改正安衛法施行（医師による面接指導、衛生委員会における調査・審議事項の追加）	
平成20年3月7日	「『過重労働による健康障害防止のための総合対策について』の一部改正について」（基発0307006）を発出	
平成21年3月	「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」を改訂	
平成21年3月26日	「当面のメンタルヘルス対策の具体的推進について」（基発0326002）を発出	
平成21年4月6日	「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について」を一部改正	
平成21年10月1日		メンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」開設
平成21年		精神障害等による労災補償の請求件数が1,000件を超える
平成23年12月26日	「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（基発1226第1）を発出。心理的負荷による精神障害の労災認定基準を新たに定める 平成11年9月14日付通達（平成21年4月6日一部改正）を廃止	

[3] 快適な職場環境の形成

先に見た労働安全衛生法の目的条文でも触れられているとおり、快適な職場環境の形成は重要なテーマであり、同法71条の2においても、努力義務規定ではあるが事業者に対してそれを求めている。これに関連して、「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針（快適職場指針）」（平 4. 7. 1 労告59、最新改正：平 9. 9. 25 労告104）も出されているので参照されたい。

[参考URL]

（第12次労働災害防止計画について）

<http://www.mhlw.go.jp/80/bunya/roudoukijun/anzeneisei21/>

（高年齢労働者に配慮した職場改善マニュアル）

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/0903-1a.pdf>

労働保険関係

「雇用保険被保険者離職証明書」の離職理由欄（定年による離職部分）の変更と記入方法

従業員が離職した場合、本人が雇用保険の被保険者でなくなった日の翌日から10日以内に、事業主は「雇用保険被保険者資格喪失届」と「雇用保険被保険者離職証明書」を管轄のハローワークに提出する必要がある。平成25年4月1日に施行された改正高年齢者雇用安定法に伴い、同日付で「雇用保険者離職証明書」の離職理由（定年による離職部分）欄が変更された。旧様式の「2 定年、労働契約満了等によるもの」を、「2 定年によるもの」と「3 労働契約期間満了等によるもの」に分け、2の場合は該当項目を選択するようになる。また、定年後の継続雇用制度での契約期間満了で離職した場合は、「3 労働契約期間満了等によるもの」に記載する。

羽淵崇之 社会保険労務士（社会保険労務士法人みらいコンサルティング）

1. はじめに

平成25年4月1日の改正高年齢者雇用安定法の施行に伴い、60歳定年後の継続雇用制度において、65歳までの継続雇用制度の対象者を労使協定で限定することができなくなった。ただし、平成25年3月31日までに労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主については、経過措置として平成37年3月31日までは、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の者について、継続雇用制度の対象者を限定できる基準を、これまでと同様に労使協定で定めることが認められている。

以上の法改正を踏まえて、改正高年齢者雇用安定法の施行と同日付で、「雇用保険被保険者離職証明書」の「離職理由」（定年による離職部分）欄の様式も変更となる。後述のとおり、定年後に

退職をする場合において、継続雇用制度の取り扱い状況について、より詳細に離職証明書に記載することが必要となる。

2. 今回の変更点

旧様式の「2 定年、労働契約期間満了等によるもの」が、「2 定年によるもの」と「3 労働契約期間満了等によるもの」に分かれ、「2 定年によるもの」の選択項目が追加された[参考1]。

3. 新様式での記入例と旧様式での記入例

当面の間は、旧様式（右下に「25.04」またはそれ以前の年・月が印刷されている様式）も使用可能なため、定年後の離職理由に応じた記入例を、新旧の様式ごとに紹介する。

（新様式には右下に「25.04 - 新」またはそれ以降の年・月が印刷される）