

平成20年度の精神障害に係る 労災支給決定件数が過去最高に！

Contents

【統計速報】

脳・心臓疾患及び精神障害の労災補償状況について

【お知らせ】

失業手当の金額が変更となります

【企業を守る！ワンポイント講座】

3 年次有給休暇の取得率をUPさせるには！

【新連載！労災保険のい・ろ・は】

2 労災保険の対象となる災害・疾病とは？

統計速報

脳・心臓疾患及び精神障害の労災補償状況について

6月初旬、「平成20年度における脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況について」が厚生労働省より発表されました。

一般に『過労死』等といわれている脳・心臓疾患の労災補償状況につきましては、請求件数889件（前年931件）、支給決定件数377件（前年392件）と、それぞれ前年に比し減少しているものの、依然高水準で推移しております。また、「長時間の加重業務」として支給決定されたもののうち99%以上が、疾病の発症前約6ヶ月間における1ヶ月あたりの平均の時間外労働時間数が時間外・休日労働に関する協定（36協定）の限度時間とされている45時間以上の時間外労働を行っていたとされております。

一方、精神障害等に係る労災補償状況につきましては、請求件数は927件（前年952件）と減少しているものの、支給決定件数は269件（前年268件）となり、過去最高となっております。また、疾病の発症前の労働時間数を勘案し支給決定された210件のうち78件（約37%）が1ヶ月平均の時間外労働時間数が40時間未満となっており、必ずしも、長時間労働が精神障害等の発症に深く関係するとは言いがたい結果となっております。

お知らせ

失業手当の金額が変更となります

平成21年8月より、失業手当の金額算定の基礎となる賃金日額が引き下げられることとなりました。

これは、平成20年度の平均給与額が平成19年度の平均給与額に比べ約0.6%低下したことによるものです。今回の変更のポイントと致しましては、失業手当の金額算定の基礎となる賃金日額の最低額及び最高額の引下げ、失業期間中に自己の労働による収入を得た場合の失業手当の減額に係る控除額の引下げ、高年齢雇用継続給付の支給対象となる労働者の賃金限度額（支給限度額）の引下げ、の3点となります。

Social Insurance Consulting Firm EOS
Firm News Vol.7 July.09

企業を守る！ワンポイント講座

#3 年次有給休暇の取得率を up させるには！

「企業を守る！ワンポイント講座」の第3回目として、「年次有給休暇の取得率を UP させる方法」についてご説明させていただきます。

なぜ、年次有給休暇（以下「有休」という。）の取得率をアップさせることが、企業を守ることになるのかといいますと、特にその効果を発揮するのが、過重労働に起因する過労死・過労自殺が生じた場合の損害賠償です。実際に、過労死により損害賠償請求が行われた裁判においては、数千万円から1億円程度の請求が認められておりますので、このリスクを少しでも回避すること、また、有休の取得しやすい会社という企業イメージにもつながるためです。

では、この方法ですが、「計画年休」を利用するのです。計画年休は、一定の要件の下、会社が労働者の年休取得時季を決定することができ、また、労働者は時季指定権を行使することが出来ません（一方、会社も時季変更権を行使することが出来ません。）ので、会社の決定を強く反映させることができるのです。しかし、計画年休制度を採用するためには、「労使協定」を締結する必要があります。

企業のリスク回避、イメージアップのため、計画年休制度を用いてみてはいかがでしょうか。

新連載！労災のい・ろ・は

#2 労災保険の対象となる災害・疾病とは？

前回、「労災保険の対象となる人」とは、どのような人なのかということについて、見てまいりましたので、今回は、労災の対象となる疾病等について、ご説明させていただきます。

労働者の被った疾病等が労災保険の対象となるためには、その疾病等が「業務上」のものでなければならず、この「業務上」であるか否かの判断をするために、「業務遂行性」と「業務起因性」というものを判断しなければなりません。まず、「業務遂行性」とは「労働者が労働契約に基づいて事業主の指揮監督下にある状態」をいい、「業務起因性」とは「労働者の従事していた業務と疾病との間に因果関係があること」をいいます。この「業務遂行性」と「業務起因性」が認められたものについては、「業務上」と判断され、労災保険が支給されることとなります。

しかしながら、実際には、もともと高血圧である、腰痛がある等の理由で、「業務上」なのか、それとも「業務に関係なく自然的経過により発症した」のか、判断が大変困難な場合が多々あり、そのため、疾病等によっては通達により、労災保険の対象になるか否かの判断が事細かに記されております。さらに、近時、精神障害が労災か否か判断する場合のチェック項目の一部が見直しされております。

次回以降、現在社会問題ともなっている過労死・過労自殺がどのように労災認定されているのかご説明させていただきますと思います。

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人 EOS
東京都港区赤坂 3-3-3 住友生命赤坂ビル 4 階
TEL:03-6230-4539 FAX:03-3583-9111

<http://www.eosi.co.jp/>

Social Insurance Consulting Firm EOS
Firm News Vol.7-2
~ We are always at your side ~