

—平成21年度脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況—
精神障害等に係る労災請求件数が前年比2割増

Contents

- 【 統計情報 】 平成 21 年度 脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況
- 【 法改正 】 雇用保険基本手当日額が変更となります！
- 【 法改正 】 改正障害者雇用促進法が施行されました！
- 【 企業を守る！ワンポイント講座 】 # 13 年次有給休暇取得日の変更 - 時季変更権 -

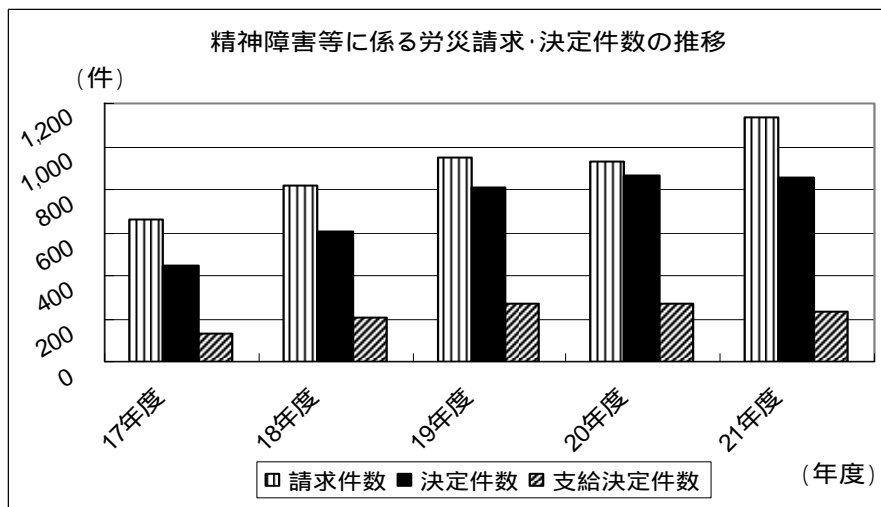
統計情報

平成 21 年度 脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況

2010（平成 22）年 6 月 14 日に、厚生労働省より平成 21 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が発表されました。

まず、脳血管疾患及び虚血性心疾患等の「過労死」等事案につきまして、請求件数は 767 件であり前年に比べ 122 件（13.7%）減少、支給決定件数は、293 件であり、前年に比べ 84 件（22.3%）減少となっております。また、業種別では請求件数、支給決定件数ともに「運輸業、郵便業」に分類される「道路貨物運送業」が最も多くなっております。職種別では請求件数、支給決定件数ともに「運輸・通信事業者」に分類される「自動車運転者」が最も多くなっております。年齢別では、請求件数は 50～59 歳が最も多く、支給決定件数は 40～49 歳が最も多くなっております。

次に、精神障害等事案につきましては、請求件数は 1,136 件であり前年に比べ 209 件（22.5%）増加しているのに対し、支給決定件数は、234 件であり、前年に比べ 35 件（13.0%）減少となっております。また、業種別では、請求件数は「医療、福祉」に分類される「社会保険・社会福祉・介護事業」、支給決定件数は「建設業」に分類される「総合工事業」が最も多くなっております。職種別では、請求件数は「事務従事者」に分類される「一般事務従事者」、支給決定件数は「販売従事者」に分類される「商品販売従事者」が最も多くなっております。また、年齢別では、請求件数、支給決定件数とも 30～39 歳が最も多くなっております（精神障害等に係る労災請求・決定件数の推移につきましては、下表をご参照ください。）



Social Insurance Consulting Firm EOS
Firm News Vol.17 July'10

法改正

雇用保険基本手当日額が変更となります！

2010(平成22)年8月1日より、雇用保険の給付額を算定するための基礎となる賃金日額等が変更となります。主な、変更点は次の通りです。

賃金日額の最低額及び最高額の引下げ

(右図参照)

失業期間中に自己の労働による収入を得た場合の基本手当の減額に係る控除額の引下げ(1,362円 1,295円)

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(335,316円 327,486円)

	現 行	変 更 後
最高額	受給資格に係る離職日の年齢に応じ、次の通り。	
	60歳以上 65歳未満： 6,700円	6,543円
	45歳以上 60歳未満： 7,685円	7,505円
	30歳以上 45歳未満： 6,990円	6,825円
	30歳未満： 6,290円	6,145円
最低額	(年齢に関わりなく) 1,640円	1,600円

今回の変更は、平成21年度の平均給与額(同年度の各月における平均定期給与額の平均額)が、平成20年度の平均給与額と比べて約2.3%低下したことから行われております。

法改正

改正障害者雇用促進法が施行されました！

段階的に施行されております改正障害者雇用促進法が7月1日より一部施行となりました。

今回の施行内容は、次の2つとなっております。

障害者雇用納付金制度の対象事業主の拡大

障害者雇用納付金制度は、事業主間の経済的負担を調整する観点から、障害者雇用率が法定雇用率(1.8%)に満たない事業主から、その雇用する障害者が1人不足するごとに5万円/月を徴収し、それを原資として、法定雇用率を超えて障害者を雇用する事業主に対し、障害者雇用調整金(超過1人につき2万7千円/月)を支給する仕組みとなっております。

この障害者雇用納付金制度は、常時雇用労働者数301人以上を雇用する事業主を対象としておりましたが、7月より、常時雇用労働者数201人以上を雇用する事業主が対象となりました。

なお、制度の適用から5年間につきましては、納付金の減額特例が適用されることとなるため、常時雇用労働者数201人以上300人以下の事業主の方につきましては、平成22年7月から平成27年6月までの納付金の金額が4万円となります。

短時間労働の障害者雇用率制度への対応

現在、障害者雇用率制度におきましては、原則として、週所定労働時間が30時間以上の労働者を実雇用率や法定雇用障害者数の算定の基礎としておりました。

このため、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の重度障害者や精神障害者を除き、重度でない身体障害者や知的障害者である短時間労働者については、実雇用率や法定雇用障害者数にカウントすることができない状況となっておりましたが、2010(平成22)年7月より、障害者雇用率制度における実雇用障害者数や実雇用率のカウントの際に、身体障害者又は知的障害者である短時間労働者(週所定労働時間数が20時間以上30時間未満)をカウントすることが可能となりました。その際のカウント数につきましては、0.5カウントとなります。

	30時間以上	20時間以上 30時間未満
身体障害者		
重度		
知的障害者		
重度		
精神障害者		

(= 1 カウント、 = 2 カウント、 = 0.5 カウント)

Social Insurance Consulting Firm EOS
Firm News Vol.17 July'10

今回の改正を受け、実雇用率等を求める計算式は、次のようになります。

$$\begin{aligned} \cdot \text{実雇用率} &= \frac{\text{障害者である労働者の数} + \text{障害者である短時間労働者の数} \times 0.5}{\text{労働者の数} + \text{短時間労働者の数} \times 0.5} \\ \cdot \text{法定雇用障害者数} &= (\text{労働者の数} + \text{短時間労働者の数} \times 0.5) \times 1.8\% \end{aligned}$$

企業を守る！ワンポイント講座 #13 年次有給休暇取得日の変更 時季変更権

今回は、事業主が行う年次有給休暇取得日の変更についてご説明させていただきます。

今回は、労働者の時季指定権についてご説明いたしましたが、実際に業務の繁閑等によっては、必ずしも、労働者の指定した時季に年次有給休暇を付与することは容易ではありません。そのため、「事業の正常な運営を妨げる場合」(労働基準法 39 条 5 項)に使用者が労働者の指定した年次有給休暇の時季を変更するのが、この時季変更権となります。

そのため、どのような場合が、「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するのかということが重要となってまいります。例えば、年末の繁忙期に休暇を請求された場合や多数の労働者から同一の月日に対し年休の請求があり、全員に休暇を与えることが難しい場合などが考えられます。ただし、事業の正常な運営を妨げるか否かの判断については、労働者の所属する事業場を基準として、事業の規模、内容、当該労働者の担当する作業の内容、性質、作業の繁閑、代行者の配置の難易、労働慣行等諸般の事情を考慮して客観的に判断するものとされていますし(此花電報電話局事件、大阪高判昭 53.1.31)、労働基準法の趣旨は、「使用者に対し、できるだけ労働者が指定した時季に休暇を取れるよう状況に応じた配慮をすることを要請しているとみることができる」とされていますので、使用者が通常の配慮をすれば代替要員の配置することが客観的に可能であるにもかかわらず、使用者が配慮を行わないために代替要員が配置されないときは「事業の正常な運営を妨げる場合」には当たらないとされています(弘前電報電話局事件、最二小判昭 62.7.10)。

また、労働者が長期休暇を請求した場合におきましては、長期休暇が事業運営にどのような支障をもたらすか、休暇の時季、期間につきどの程度の修正、変更を行うかに関し、使用者にある程度の裁量的判断の余地を認めざるを得ないとされており(時事通信社事件、最三小判平 4.6.23)。

本紙に関するお問合せ、法改正に伴う就業規則・労使協定の見直し、
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 E-mail:eigyo@eosi.co.jp
<http://www.eosi.co.jp/>

Social Insurance Consulting Firm EOS
Firm News Vol.17-3
~ We are always at your side ~