

改正労働安全衛生法が公布されました - ストレスチェック制度の創設、受動喫煙防止対策の推進 等 -

Contents

- 【 統計情報 】 2013 年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」について
- 【 法改正情報 】 労働安全衛生法の改正について
- 【 管理職に必要な労務知識 】 #4 労働時間②

統計情報

2013 年度 「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」について

厚生労働省より平成 25 年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」が公表されました。

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 784 件であり前年に比べ 58 件減、支給決定件数は、306 件であり、前年に比べ 32 件減と、3 年ぶりに減少しております。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「自動車運転従事者」が最も多くなっております。年齢別では、請求件数、支給決定件数ともに 50～59 歳が最も多くなっていきます。

次に、精神障害等事案につきましては、請求件数は 1,409 件であり、前年に比べ 152 件増の過去最高となっております。支給決定件数は、436 件で、前年に比べ 39 件減となり、4 年ぶりに減少しております。また、業種別では、請求件数、支給決定件数ともに「社会保険・社会福祉・介護事業」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「一般事務従事者」が最も多くなっております。また、年齢別では、請求件数、支給決定件数ともに 30～39 歳が最も多くなっております。なお、出来事別の支給決定件数は、「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」と「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が 55 件と最も多くなっております。

法改正情報

労働安全衛生法の改正について

2014（平成 26）年 6 月 25 日、「労働安全衛生法の一部を改正する法律」が公布されました。今回の法改正は、化学物質による健康障害が問題となった胆管がん事案など最近の労働災害の状況を踏まえ、労働者の安全と健康を確保するため、労働安全衛生対策の一層の充実を図ることを目的としております。

実務上の詳細につきましては、今後、厚生労働省令等によって定められていくこととなりますが、今回の法改正のポイントにつきましては、下記の通りとなっております。

① 化学物質管理のあり方の見直し

⇒ 特別規制の対象にされていない化学物質のうち、一定のリスクがあるものなどについて、事業者リスクアセスメントを義務付ける。

② ストレスチェック制度の創設

a) 医師、保健師などによるストレスチェックの実施を事業者義務付ける（ただし、従業員 50

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News Vol.57 July'14

人未滿の事業場については、当分の間、努力義務とする。)

- b) 事業者は、ストレスチェックの結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、適切な就業上の措置を講じなければならないこととする。

③ 受動喫煙防止対策の推進

⇒ 労働者の受動喫煙防止のため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講ずることを努力義務とする。

④ 重大な労働災害を繰り返す企業への対応

⇒ 厚生労働大臣が企業単位での改善計画を作成させ、改善を図らせる仕組みを創設する（計画作成指示などに従わない企業に対しては大臣が勧告する。また、それにも従わない場合には、名称を公表する。)

⑤ 外国に立地する検査機関などへの対応

⇒ ボイラーなど特に危険性が高い機械を製造などする際の検査などを行う機関のうち、外国に立地するものについても登録を受けられることとする。

⑥ 規制・届出の見直しなど

- a) 建設物または機械などの新設などを行う場合の事前の計画の届出を廃止する。
b) 電動ファン付き呼吸用保護具を型式検定・譲渡制限の対象に追加する。

なお、施行期日については、公布の日から起算して、⑥は6ヶ月、③・④・⑤は1年、②は1年6ヶ月、①は2年を超えない範囲において政令で定める日をされております。

管理職に必要な労務知識

#4 労働時間②

今月は、「労働時間」の2回目として、「労働時間の把握」について、説明させていただきます。多くの方がご理解のされている通り、労働時間の管理/把握は、賃金の正しい支払のためだけではなく、労働者の健康管理やワークライフバランスの観点からも非常に重要視されているかと思われまます。その一方、それを管理する側の管理職の方等においては、度々、頭を抱える問題となっているのではないのでしょうか。

労働時間の管理/把握については、企業規模、業種や職種等により、最も適した管理/把握方法が異なるため、大変難しい問題であり、また、各企業の課題となっているのではないかと思われまます。

厚生労働省では、この労働時間の管理/把握について、「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（平 13.4.6 基発 339 号）」を示しており、その内容は以下の通りとなります。

1. 適用範囲

当基準の適用範囲は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場とし、下記の者を除くすべての労働者を適正な把握をすべき対象労働者としております。

【適用除外労働者】

- ① 管理監督者
- ② みなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）

2. 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

(1) 始業・終業時刻の確認及び記録

…使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News Vol.57 July'14

(2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

原則として次のいずれかの方法による

- ① 使用者が、自ら現認することにより確認・記録すること
- ② タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認、記録すること

(3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

- ① 労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告行うことなどについて十分な説明を行うこと。
- ② 自己申告により把握した労働時間と実際の労働時間が合致しているか否かについて、必要に応じ実態調査を実施すること
- ③ 労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと。また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

(4) 労働時間の記録に関する書類の保存

労働基準法 109 条に基づき 3 年間保存

(注) 労働時間の記録に関する書類とは、①使用者自ら始業・終業時刻を記録したもの、②タイムカード等の記録、③残業命令書及びその報告書、④労働者が自ら労働時間を記録した報告書などが該当致します。

なお、記録の保存に関する注意点としましては、始業・終業時刻など労働時間の記録に関する書類は、労働基準法 109 条の「その他労働関係に関する重要な書類」に該当しますので、一部の使用者に、労働日ごとの労働時間時間数の把握のみをもって足りるとしていることも見受けられますが、労働時間数の適正な把握のためには、労働日ごとに始業・終業時刻を記録する必要があるという点です。

(5) 労働時間を管理する者の職務

当該事業場内における労働時間の適正な把握等、労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

上記の労働時間適正把握基準は、行政指導ではありますが、実務上は、労働時間の把握を曖昧にしていたため、労働者から賃金不払いの請求を受けたり、また、過重労働による健康障害等が発生した場合の労働時間の証明が適切に行えないというケースも見受けられますので、管理職の方は、労働時間管理も重要な仕事のひとつだと認識することが必要であると思われれます。

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

東京都港区西新橋 1-2-9 日比谷セントラルビル 5 階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898 E-mail: accounting@epcs.co.jp

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

アウトソーシングサービス Web サイト: <http://www.epcsoutsourcing.com/>

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.57-3

～ We are always at your side ～