

## 精神障害になった場合の労災認定について

—新 基 準—

厚労省は長時間労働など仕事が原因で精神障害になった場合の労災認定の新基準を策定しました。

(平成 23 年 12 月 26 日より実施)

### ◆具体事例の設定

精神障害につながる具体的な強度を「強」「中」「弱」の3段階に分類してそれぞれ具体事例を示し、「強」と判断された事例はその事実だけで基本的に労災が認められるようになりました。

また、複数の出来事が重なった場合は、「強+中又は弱で強」「中+中は強又は中」「中+弱は中」「弱+弱では弱」となり、「弱」の場合は出来事がいくつ重なっても「弱」と評価され、認定されません。

### ◆長時間労働

これまで具体的な時間が示されていませんでしたが、この度は時間外労働時間で明示され、1ヶ月で160時間以上、3週間で120時間以上、連続2ヶ月間で1ヶ月あたり120時間以上、連続3ヶ月間で1ヶ月あたり100時間以上などを「強」としました。

また、1ヶ月で80時間以上の時間外労働や、2週間以上の連続勤務などは「中」となりました。

### ◆業務上のストレス

「悲惨な事故や災害を体験、目撃」「重大な仕事上のミスをし責任を感じた」「達成困難なノルマを課せられた」「転勤」「業務に関連し違法行為を強要された」など具体的な事例を示しストレス強度を設定しました。

### ◆セクハラなど

セクハラやいじめは発病前例外なく、概ね6ヶ月以内の出来事のみ評価していましたが、長期間継続する場合は6ヶ月を超えて評価されることになりました。

また、審査方法も改善し、これまで精神科の専門部会で総ての事案について協議していましたが、新認定基準では判断が難しい事案のみ協議となり、調査も業務以外の要因を詳細に調査していましたが、その調査を簡略化することになりました。厚労省では、これらにより今までは審査に平均8.6ヶ月かかっていたものが約6ヶ月に短縮できるとしています。

## 1ヶ月単位の変形労働時間制

—労働時間の例外—

### ◆労働時間の原則と例外

労働基準法では、「労働者に休憩時間を除き1日について8時間を超えて、1週間について40時間を超えて労働させてはならない」と定められています。

しかし、変形労働時間制として例外的な労働時間の形式も認められています。1ヶ月単位の変形労働時間制は、その中でも比較的簡単に導入できる制度です。

### ◆概要

1ヶ月以内の期間について、1週の労働時間が平均して40時間（特例措置対象事業場では44時間）以下になるように、労働日、各日・各週の所定労働時間をあらかじめ決めることができる制度です。

効果として、ある1日・1週間の所定労働時間を8時間・40時間（44時間）以上に定めても、時間外労働の扱いをせず働いてもらえること等があります。月の前半は余裕があるが、月末頃に繁忙になる事業場などは適しているといえます。

### ◆導入するために

導入するには、労使協定又は就業規則等に、以下の事項を定めることが必要です。

1. 変形期間の長さ（1ヶ月以内）と起算日
2. 各労働日の始業・終業時刻
3. 各日、各週の労働時間（変形期間における法定労働時間の総枠の範囲内）

### ◆変形期間における法定労働時間の上限について

前述3. の決定の仕方として、以下の式によって計算される時間を変形期間（1ヶ月）の上限として、各日・各週に労働時間を振り分けることとなります。

$$\frac{40 \text{ 時間 (特例は 44)} \times \text{変形期間の暦日数}}{7}$$

たとえば、暦日数が31日の月は177.14時間となり、177.14時間を超えないようにすれば、ある日の所定労働時間は10時間、ある週の所定労働時間は50時間としても、時間外手当は発生しません。

導入には、そのほかにも決めることや注意事項がございますので、詳細は労働基準監督署や社会保険労務士にお問い合わせ下さい。

## 《声》

『遠くを謀る者は富む』

「好調な業績を上げてもそれが長く続かない」「優良な顧客がつかない」等、業績が安定しない原因は様々です。

すぐに売れそうな顧客ばかり訪問したり、売り込みでエネルギーを注ぐばかりでは業績を安定させることは困難です。

秋に安定した収穫を得たいのであれば、春に種を蒔き、肥料を施し、こまめに雑草を取り除くなど様々な準備が必要で

す。また、目先の収穫ばかりに捉われ、様々な準備を怠ると収穫は一度きりとなり、安定することはないでしょう。

目先の利益ばかりを追求するのではなく、顧客の事業計画などにじっくりと耳を傾け、今後の営業計画を立てること、その営業計画に沿って先々の準備をしていくことが「安定した収穫（業績）」に繋がるのではないのでしょうか？

