

# 労務ニュース Vol. 31

株式会社ムトウ コンサルティング統括部

連絡先 〒110-8681 東京都台東区入谷1丁目19番2号

電話 03-3874-7143 FAX 03-3876-8140

e-mail: consult@ni.wism-mutoh.co.jp

<https://www.wism-mutoh.jp/business/consulting/>

労務情報などをコンパクトにまとめてお届けします。

- 20年ぶり！ 労災過労死認定基準の見直し
- 育児・介護休業法の改正について
- 働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）

20年ぶり！

労災過労死認定基準の見直し

## ◆脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会報告書

厚生労働省設置の専門検討会「脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会」で2021年7月16日 脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する報告書を取りまとめました。

これまで過労死ラインとなる労災認定の判断基準は、長期間の過重業務を主として、労働の数値的基準（発症前1ヵ月間に月100時間または、2～6ヵ月平均80時間を超える時間外労働）や労働時間以外の負荷要因（拘束時間が長い勤務、出張の多い業務）等が設けられていました。

報告書では、上記判断基準の現行維持が適切と判断する一方で、労働時間以外の負荷要因として「休日のない連続勤務」、「勤務間インターバルが短い勤務」や「身体負荷を伴う業務」など評価対象として新たに追加し、労働時間以外の負荷要因を整理しました。

さらに「発症前おおむね1週間に、継続して深夜時間帯におよぶ時間外労働を行うなど過度の長時間労働が認められる場合」といった「短期間の過重業務・異常な出来事」も新たな判断基準として整理されています。

## ◆職員の就業状況把握できていますか？

過労死の労災認定基準の改正については、現段階では検討中であり、正式な認定基準の改定はまだ先となりそうです。しかしながら、今後の労災認定では、時間外労働時間のみならず、職員の勤務形態や就労環境がさらに重視される方針です。

このような検討会の流れを鑑みて、組織としては、職員各人の働き方を総合的に把握する必要があります。

育児・介護休業法の改正について

## ◆改正の趣旨

今回の育児・介護休業法の改正は、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備および労働者に対する個別の周知・意向確認の義務付け等の措置を講ずることを目的としています。

## ◆男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み（出生時育児休業）の創設

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる育児休業（出生時育児休業）を創設し、柔軟な取得ができるよう目指し、次のような取扱いを定めました。

- ① 休業の申出期限については、原則として休業開始の2週間前まで可能（ただし、今回の改正で義務付けられる雇用環境の整備等の内容を上回る取組の実施を労使協定で定めている場合は、1ヵ月前までとすることができます）。
  - ② 労使協定を締結している場合に限り、労働者と事業主の個別合意により、合意の範囲内で休業中に就業することが可能。
- ※ 公布後1年6ヵ月以内の政令で定める日に施行されます。

## ◆事業主の義務付け

- ① 育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置を講ずること。
  - ② 本人または配偶者の妊娠・出産の申出をした労働者に対して個別の制度周知および休業の取得意向の確認のための措置を講ずること。
  - ③ 育児休業等の取得の状況を公表すること（ただし、常時雇用する労働者が1,000人超の事業主のみ）。
- ※ ①および②については令和4年4月1日、③については令和5年4月1日施行。

## ◆育児休業の分割取得

現行制度の下では原則分割することのできない育児休業を、出生時育児休業とは別に2回まで分割して取得可能とする。

※ 公布後1年6ヵ月以内の政令で定める日に施行されます。

## ◆有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

無期雇用労働者と同様の取扱いとし、現行制度の取得要件である「引き続き雇用された期間が1年以上である者」という要件が廃止となります。

ただし、無期雇用労働者と同様に、労使協定の締結により、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することは可能です。

※ 令和4年4月1日施行。

## 働き方改革支援助成金 (労働時間短縮・年休促進コース)

2020 年度から残業時間の上限規制が中小企業にも適用されるなど、働き方改革が推進される中、労働時間の短縮が求められています。

この助成金は、中小企業事業主が、外部専門家のコンサルティングや労務管理用ソフトウェア、機器の導入などの取り組みを行うことで、労働時間短縮について一定の成果をあげた場合に、その費用の一部を助成するものです

### ◆対象事業主

- 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主
- 年 5 日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則を整備していること
- 交付申請(成果目標設定時の申請)時に、成果目標ごとに定められた要件を満たしていること

### ◆成果目標

下記①～③のうちいずれか一つ以上を、達成したい目標として選択

- ① すべての対象事業場において、月 60 時間を超える 36 協定の時間外・休日労働時間数を縮減し、月 60 時間以下、または月 60 時間を超え月 80 時間以下に上限を設定すること(すべての対象事業場において変更後の 36 協定の届出までが必要)
  - ② 病欠休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、その他特に配慮が必要な労働者のための休暇など交付要綱に規定する特別休暇のうちいずれか一つ以上を、すべての対象事業場に新たに導入すること(10 人以上の事業場においては就業規則の変更、届出までが必要)
  - ③ 時間単位の年次有給休暇を、すべての対象事業場に新たに導入させること(10 人以上の事業場においては就業規則の変更、届出、労使協定の作成等までが必要)
- ※ 上記に加えて、指定する労働者の時間当たり賃金額を 3%以上または 5%以上引上げを成果目標とし達成することで、助成額の加算を受けることができます。

### ◆支給対象となる取り組み

下記のうちいずれか一つ以上を実施

1. 労務管理担当者に対する研修
2. 労働者に対する研修、周知、啓発
3. 外部専門家によるコンサルティング
4. 就業規則・労使協定等の作成・変更
5. 人材確保に向けた取組
6. 労務管理用ソフトウェアなどの導入・更新
7. 労務管理用機器などの導入・更新
8. デジタル式運行記録計などの導入・更新
9. 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新

### ◆令和 3 年度の申請に流れと締め切り

交付申請書を最寄りの労働局に提出

- … 令和 3 年 11 月 30 日まで
- 交付決定後、提出した実施計画に沿って取り組み実施
- … 令和 4 年 1 月 31 日まで
- 労働局に支給申請
- … 令和 4 年 2 月 10 日まで

### ◆支給額

成果目標①の上限額

時間外労働と休日労働の合計時間数	現在の 36 協定の内容 月 80 時間超	現在の 36 協定の内容 月 60 時間超
成果目標 月 60 時間以下	100 万円以下	50 万円以下
成果目標 月 60 時間超え 80 時間以下	50 万円以下	—

成果目標②の上限額 50 万円

成果目標③の上限額 50 万円

賃金引上げ達成時の加算額

引上げ人数	1～3 人	4～6 人	7～10 人	11～30 人
3%以上引上げ	15 万円	30 万円	50 万円	1人あたり 5 万円 上限 150 万円
5%以上引上げ	24 万円	48 万円	80 万円	1人あたり 8 万円 上限 240 万円

詳細な要件および申請方法等は 厚生労働省 HP 等をご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692.html>

## コンサルティング統括部からのお知らせ

### ◆診療圏分析サービスのご案内

コンサルティング統括部では、新たに「診療圏分析サービス」を始めました。

本サービスは病院、診療所の新規開業や、診療科の新設などの計画において、他院の影響を踏まえながら、獲得できる患者数のシミュレーションを行うものです。

さらに、新規計画以外にも、既存施設において将来の患者数予測もシミュレーションできます。

「計画施設で獲得できる患者数シミュレーション」や「既存医療機関での将来推計患者数のシミュレーション」をご希望の方は、無料で「診療圏分析レポート」を提供いたします。

「診療圏分析レポート」ご希望の際は、コンサルティング統括部までお問い合わせください。