

社会保険労務士法人タックス労務管理事務所

News letter



2021年11月号のニュースレター
をお届けします。

掲載内容に関してご不明な点等
があれば、当事務所までお問い合わせ
ください。

contents

- ◆20年ぶりに改正された脳・心臓疾患の労災認定基準
- ◆くるみん・プラチナくるみん認定で50万円が支給される助成金
- ◆2022年1月から変更となる傷病手当金の支給期間の通算
- ◆充実するインターネットを通じたハローワークの求人サービス

20年ぶりに改正された 脳・心臓疾患の労災認定基準

業務による過重な負荷が加わり、脳内出血や心筋梗塞をはじめとした一定の脳・心臓疾患を発症したときには、厚生労働省が示す基準に沿って、業務に起因する疾病として労災保険の給付対象となるかの判断が行われます。この基準であるいわゆる「過労死認定基準」が今回、20年ぶりに改正されました。以下では、新しい基準のポイントを確認します。

1. 労働時間以外の判断基準

認定基準は、長期間の過重業務、短期間の過重業務、異常な出来事の3つに分けて判断されます。このうち、長時間の過重業務の判断では、発症前1ヶ月におおむね100時間または発症前2ヶ月間ないし6ヶ月間にわたって、1ヶ月あたり80時間を超える時間外労働が認められる場合について、業務と発症との関係が強いと判断されていました。

この時間外労働にかかる基準に加え、これらの時間に至らなかった場合も、これに近い時間外労働を行った場合には、2の「労働時間以外の負荷要因」の状況も十分に考慮し、業務と発症との関係が強いと判断されることになりました。

2. 労働時間以外の負荷要因の見直し

長期間の過重業務、短期間の過重業務では、労働時間以外の負荷要因も評価されます。この負荷要因については以前から示されていましたが、今回、「休日のない連続勤務」、「勤務間インターバルが短い勤務」等が追加されました。勤務間インターバル(※)は、おおむね11時間

未満での勤務の有無、時間数、頻度、連続性等について検討し、判断に用いられます。

※終業から次の勤務の始業までのことをいう。

3. 業務発症と関連性が強いとされる内容

短期間の過重業務、異常な出来事では、業務と発症との関連性が強いと判断される負荷要因が示されています。具体的には以下の内容です。

[短期間の過重業務]

- ・発症直前から前日までの間に特に過度の長時間労働が認められる場合
- ・発症前のおおむね1週間継続して、深夜時間帯に及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

[異常な出来事]

- ・業務に関連した重大な人身事故や重大事故に直接関与した場合
- ・著しく暑熱な作業環境下で水分補給が阻害される状態や著しく寒冷な作業環境下での作業、温度差のある場所への頻回な出入りを行った場合 等

特に休日が取れないような連続勤務や勤務間インターバルが労働時間以外の負荷要因に追加されたことは注目すべきことであり、連続勤務となっていれば最低限週1日は休ませたり、長時間労働が続いている場合には次の日の始業時刻を遅くしたりするなどして、過重労働を防止するための取組みが一層求められます。

くるみん・プラチナくるみん認定で 50万円が支給される助成金

次世代育成支援対策推進法では、常時雇用する労働者数が101人以上の企業に、一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ることを義務付けています。この行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の基準を満たした場合、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。今回、10月より、くるみん認定を受けた際の助成金の制度が設けられました。

1. くるみんの認定基準

くるみんの認定を受けるには、10項目の認定基準をすべて満たす必要があります。以下ではその中から5つをとり上げます。

- ① 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること
 - (1) 男性従業員のうち育児休業等を取得した人の割合が7%以上であること
 - (2) 男性従業員のうち、育児休業等を取得した人および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて15%以上であり、かつ、育児休業等を取得した人が1人以上いること
- ② 女性従業員の育児休業等取得率が75%以上であること
- ③ 3歳から小学校就学前の子どもを育てる従業員について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること
- ④ 計画期間の終了日の属する事業年度において次の(1)と(2)のいずれも満たしていること
 - (1) フルタイムの従業員等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること
 - (2) 月平均の法定時間外労働60時間以上の

従業員がいないこと

- ⑤ 以下のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること
 - ・ 所定外労働の削減のための措置
 - ・ 年次有給休暇の取得の促進のための措置
 - ・ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

なお、2022年4月1日からくるみん認定・プラチナくるみん認定（くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組みを行った企業が、一定の要件を満たしたときの認定）の基準について見直しが予定されています。

2. 10月より創設された助成金

従業員の仕事と家庭の両立を図るために必要な取組みを支援するために、くるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた常時雇用する労働者数300人以下の中小企業に対し、50万円の助成を行う制度が設けられました。

中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業として内閣府が実施するものであり、事業の実施は一般財団法人 女性労働協会が行います。対象期間は今年10月から2027年3月末までの予定となっています。

くるみん認定を受けると、くるみんマークを広告や商品、ホームページ、パンフレットなどに使用でき、広く仕事と育児の両立を行っている企業として対外的にアピールできます。今後、従業員の仕事と家庭の両立を図るための取組みのひとつとして、このくるみんの認定を検討してみてもよいでしょう。

2022年1月から変更となる 傷病手当金の支給期間の通算

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

当社にはガンの治療をしながら仕事をしている従業員がいます。最初にガンが判明したとき、手術のために1ヶ月ほど入院していました。その後、仕事を続けながら、治療が必要なきときには年次有給休暇を取りながら通院していました。



社労士

そうですね。治療と仕事の両立をされていたのですね。



はい、周りの従業員も協力的だったのでその後の抗がん剤の治療もできたのですが、先日、残念ながら再発が判明し、再度入院をすることになりました。そこで、本人が収入の心配をしています。以前に受給した健康保険の傷病手当金を今回も受給できますよね。



傷病手当金は、業務外の病気やケガで会社を休んだ時に一定の要件を満たすことで受給できるものです。同じ病気やケガの場合には支給される期間が決まっており、受給を開始した日から最長1年6ヶ月までとなっています。前回、入院されたのはいつ頃でしょうか。



確か1年ほど前だったような覚えがあります。ただ、休んだ期間も1ヶ月程度だったので、まだ1年5ヶ月くらいはもらえると思っています。



現在の傷病手当金の支給期間は、暦で通算することになっており、仕事に復帰した期間も含め、1年6ヶ月です。そのため、受給した期間がたとえ1ヶ月しかなくても、すでに1年間受給していることになります。

この従業員の方のように、治療と仕事の両立で、働くことのできない期間と働くことのできる期間が交互になることもあります。そのため、2022年1月1日からは暦の通算ではなく、支給された期間を通算して最長1年6ヶ月受給できるように変わります。



それは良い変更ですね。この従業員の場合、受給を開始した日からすでに1年ほど経過していますが、どのように考えるのでしょうか。



はい、2021年12月31日までは現在の法律である暦での通算が適用されます。そして、2022年1月1日時点で1年6ヶ月に満たない期間（残っている期間）があるときは、支給された期間を通算することになります。



なるほど、今回の治療でどのくらいの期間休むかわかりませんが、いずれにしても1年前から暦での通算が始まっていることを伝えて、治療計画にも役立ててもらう必要がありますね。ありがとうございました。

ONE POINT

- ①2022年1月1日以降、傷病手当金の支給期間が暦の通算から支給期間の通算に変更となる。
- ②2021年12月31日に傷病手当金を受給している被保険者は2021年12月31日まで暦の通算となり、2022年1月1日以降は支給期間の通算となる。

充実するインターネットを通じたハローワークの求人サービス

ハローワークでは求人情報を無料で登録することができ、基本手当を受給するときに求職の登録を行った人等を中心に、全国の求職者に求人情報が提供されます。この求人情報は、求人者が希望することにより「ハローワークインターネットサービス」上でも公開されます。今回、このハローワークインターネットサービスの機能が強化されました。強化された内容を確認しましょう。

1. オンラインハローワーク紹介

ハローワークで求人を募集する際、企業はオンライン上でハローワークのサービスを受けられる専用のページ「求人者マイページ」を開設することができます。

この求人者マイページを通じて、ハローワークからオンラインで職業紹介を受けることができ、求職者とのやりとりも完結できるようになりました。また、応募者の情報を一元的にデータで管理できるため、個人情報の管理における利便性が高まりました。

2. 応募書類の管理や採否入力の効率化

求職者がオンラインで応募した場合、求人者マイページ上で応募者の志望動機や応募書類等を確認することができます。求人者マイページには、求職者にメッセージを送る機能（メッセージ機能）があり、応募者と面接日時等の調整ができます。また、これまで求職者のメールアドレスを個別に確認し行っていたやり取りを求人者マイページ上で運用できます。なお、求職者やハ

ローワークへの選考結果の通知や管理もできます。

3. オンライン自主応募

ハローワークでの職業紹介は、求職者がハローワークを通じて（ハローワークの職員を介して）行うものでした。この仕組みについて、求人情報を確認した求職者からの応募を直接受け取ることができるようになりました（オンライン自主応募）。

この自主応募はハローワークに求職登録をしている求職者に加え、ハローワークインターネットサービスのみに登録している求職者も利用できます。より多くの求職者からの応募が期待されます。

ただし、このオンライン自主応募は、ハローワークによる職業紹介に該当しません。そのため、求職者を採用したときに受給できるいくつかの助成金について、ハローワーク等の職業紹介を要件とする助成金は要件を満たすことができず、受給対象外となります。助成金の活用を念頭においた求人を行う場合には、留意しましょう。

ハローワークでの求人は無料で行うことができる点が企業にとって求人活動を続ける中での大きなメリットです。民間企業による多くのサービス提供もされていますが、オンラインサービスが強化され、利便性が高まったハローワークでの求人を検討してもよいかもしれません。

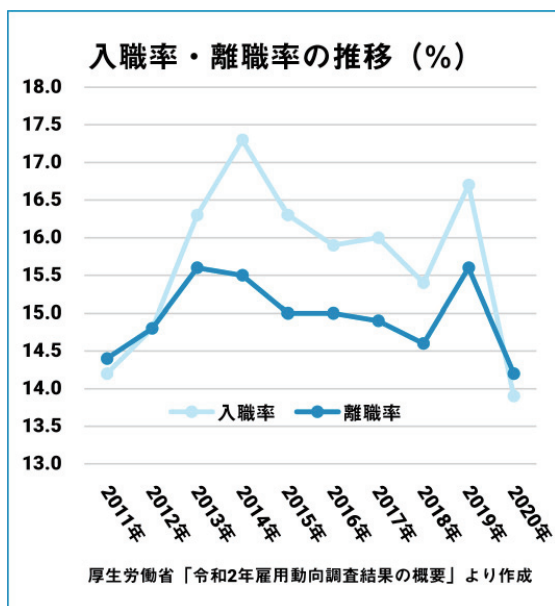
コロナ禍における入・離職状況

新型コロナウイルスの感染が長期化し、企業経営にもさまざまな影響を与えています。ここでは8月末に発表された調査結果*から、2020年の産業別の入・離職状況をみていきます。

離職が入職を上回る

上記調査結果によると、2020年の年間入職者数は約710万人（入職率13.9%）、離職者数は約727万人（離職率14.2%）で、離職者数が入職者数を上回りました。これは2011年以來のことです。

直近10年間の入職率と離職率の推移は下グラフのとおりです。



産業別の入・離職状況

次に2020年の産業別の入・離職率と入職超過率をまとめると、右表のとおりです。

入職率は宿泊業、飲食サービス業が26.3%で20%を超えました。離職率も宿泊業、飲食

サービス業が26.9%で、20%を超えています。その他、サービス業（他に分類されないもの）、教育、学習支援業、生活関連サービス業、娯楽業では、入・離職率ともに15%を超えました。

入職超過率は入職超過になった産業が7、離職超過が6となりました。最も高いのは、情報通信業の5.4ポイントで、最も低いのは、生活関連サービス業、娯楽業のマイナス2.6ポイントでした。

産業別入・離職率と入職超過率 (%、ポイント)

	入職率	離職率	入職超過率
全体	13.9	14.2	-0.3
建設業	10.0	9.5	0.5
製造業	7.8	9.4	-1.6
電気・ガス・熱供給・水道業	7.9	10.0	-2.1
情報通信業	14.6	9.2	5.4
運輸業、郵便業	14.5	13.3	1.2
卸売業、小売業	12.0	13.1	-1.1
金融業、保険業	8.1	7.7	0.4
不動産業、物品賃貸業	15.5	14.8	0.7
学術研究、専門・技術サービス業	11.4	10.3	1.1
宿泊業、飲食サービス業	26.3	26.9	-0.6
生活関連サービス業、娯楽業	15.8	18.4	-2.6
教育、学習支援業	16.2	15.6	0.6
サービス業（他に分類されないもの）	17.5	19.3	-1.8

厚生労働省「令和2年雇用動向調査結果の概要」

地域によって新型コロナウイルスの感染状況や経済状況は異なりますが、この結果からは、サービス関連産業で離職超過の状態が多くなっています。

*厚生労働省「令和2年雇用動向調査結果の概要」

5人以上の常用労働者を雇用する事業所から、産業、事業所規模別に層化して無作為に抽出した約15,000事業所を対象にした調査です。常用労働者は期間を定めて雇われている者または1ヶ月以上の期間を定めて雇われている者をいいます。入(離)職率は、年初の常用労働者数に対する入(離)職者数の割合をいい、入職超過率は入職率から離職率を引いたもので、プラスであれば入職超過、マイナスであれば離職超過となります。詳細は次のURLのページから確認いただけます。
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/21-2/index.html>

動画共有・配信サービス等の年代別利用率

コロナ禍でさまざまな動画コンテンツが提供され、利用する機会も増えています。ここでは、8月に発表された調査結果※から、年代別の動画サービスの利用状況をみていきます。

全体の利用率は90%弱

上記調査結果から、年代別に動画共有・配信サービス（以下、動画サービス）の利用率をまとめると、下表のとおりです。

全体の結果をみると、いずれも利用していない割合が11.5%であり、動画サービスを利用している割合は88.5%となります。

種類別の利用率では、オンデマンド型の動画共有サービス（以下、オンデマンド動画共有）が85.4%で最も高く、唯一50%を超えています。次いでオンデマンド型の動画配信サービス（以下、オンデマンド動画配信）が46.3%となりました。

40代以下は90%超

年代別の利用率は、10～40代で90%を超えました。また、すべての年代で60%以上が利用しています。

種類別では、オンデマンド動画共有の利用率が各年代で最も高く、特に10～20代は95%を超えました。なお、オンデマンド動画共有の中ではYouTubeの利用率が最も高く、各年代のオンデマンド動画共有の利用率とほぼ同じ割合になっています。

動画サービスの利用率は40代以下はすでに90%を超えていますが、50代以上ではまだ伸びそうです。

動画共有・配信サービス等の年代別利用率（%）

	オンデマンド型の動画共有サービス	ライブ配信型の動画共有サービス	オンデマンド型の放送番組配信サービス	オンデマンド型の動画配信サービス	有料多チャンネル放送サービス	リニア型で配信する動画配信サービス	インターネットを利用したラジオ放送サービス	いずれも利用していない
全年代 (1,500)	85.4	9.4	22.2	46.3	13.1	9.7	15.5	11.5
10代 (142)	96.5	20.4	23.9	54.2	5.6	18.3	9.2	3.5
20代 (213)	97.2	20.2	25.4	66.2	7.5	13.1	16.0	2.3
30代 (250)	94.0	8.0	20.8	57.2	8.4	10.4	10.4	3.6
40代 (326)	92.3	7.4	20.2	48.5	10.7	11.0	17.5	6.4
50代 (287)	81.2	5.2	25.8	39.4	18.8	7.0	23.3	13.9
60代 (282)	59.6	3.5	18.8	22.0	22.0	3.2	12.8	32.6

()内の数字は回答数

総務省「令和2年度情報通信メディアの利用時間と情報行動に関する調査」より作成

※総務省「令和2年度情報通信メディアの利用時間と情報行動に関する調査」

13歳から69歳までの男女1,500人を対象に、2021年1月に行われた調査です。それぞれの主なサービスは次のとおりです。オンデマンド型の動画共有サービスはYouTube、ニコニコ動画など。ライブ配信型の動画共有サービスはニコニコ生放送、ツイキャスなど。オンデマンド型の放送番組配信サービスはNHK、民放キー局が提供するNHKオンデマンド、TVerなど。オンデマンド型の動画配信サービスはHulu、Netflix、ひかりTVなど。有料多チャンネル放送サービスはWOWOW、ケーブルテレビなど。リニア型で配信する動画配信サービスはABEMAなど。インターネットを利用したラジオ放送サービスはradikoなど。詳細は次のURLのページから確認いただけます。https://www.soumu.go.jp/iicp/research/results/media_usage-time.html