

# 社労士 NEWS >>>

>>> 2021.8 Vol.129

発行 >>>

ミノワ社会保険労務士事務所 URL : <https://www.waku-wakujinji.com>  
〒930-0138 富山市呉羽町 7349-3 境ビル南 301  
Tel 076-413-3541 Fax 076-413-3542 Mail [info@waku-wakujinji.com](mailto:info@waku-wakujinji.com)

CONTENTS >>>

1. 労災保険 > 脳・心臓疾患に関する労災認定基準の見直し
2. 労務管理 > 外国人雇用に関するルール
3. 提 供 > 経営に役立つビジネスレポート

## 1. 労災保険

### 脳・心臓疾患に関する労災認定基準の見直し

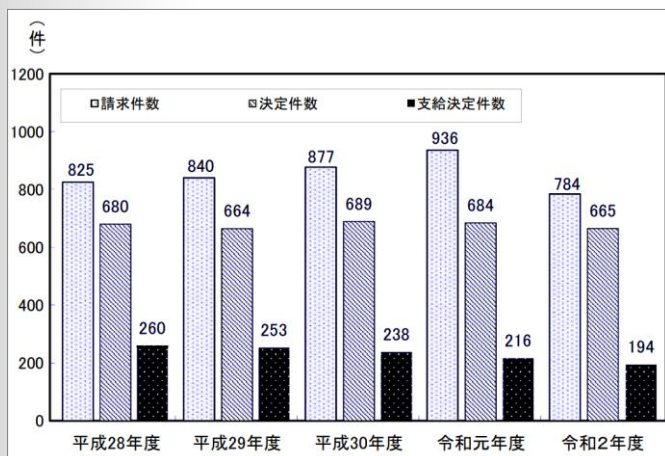
厚生労働省は、いわゆる過労死等（※）に関する労災認定の基準を見直すべく、検討会で論議を進めていましたが、その報告書が7月16日に公表されました。本稿では、近年の過労死等の労災補償状況に触れつつ、労災認定の基準がどのように見直されようとしているのかご案内します。

※「過労死等」とは、「業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害をいう」と定義されています。

#### 1. 脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況

『令和2年度「過労死等の労災補償状況』』によると、直近5年間の脳・心臓疾患の労災請求件数、支給決定件数などは次のとおりです。

#### ■ 脳・心臓疾患の労災請求件数、支給決定件数の推移



令和2年度について、請求件数は前年度比152件の減となり、支給決定件数は前年度比22件の減、うち死亡件数は前年度比19件減の67件でした。

過労死の認定基準は、平成13年の改定により「長期間にわたる疲労の蓄積が脳・心臓疾患の発症原因になる」との考え方が盛り込まれ、残業が「直近1カ月で100時間超」か「2～6カ月間平均で月80時間超」の場合は、

業務との関連性が高く労災認定が妥当とする「過労死ライン」が示されました。この労災補償状況の取りまとめにおいても、時間外労働時間別（1か月または2～6か月における1か月平均）支給決定件数は、「評価期間1か月」では「100時間以上～120時間未満」の27件が最も多く、また、「評価期間2～6か月における1か月平均」では「80時間以上～100時間未満」の75件が最も多い結果となっています。

#### 2. 認定基準の見直し

今回の検討会報告書では、過労による脳・心臓疾患の労災認定基準については、勤務の不規則性や身体的負荷など他の要素も踏まえ、柔軟に判断するよう現行の認定基準を見直すべきと示しています。

そのなかで「業務の過重性の評価」に関する検討結果の概要は次のとおり記載されています。

#### ■ 検討結果の概要

- ① 脳・心臓疾患の発症に近接した時期における負荷のほか、長期間にわたる業務による疲労の蓄積が脳・心臓疾患の発症に影響を及ぼすとする考え方は、現在の医学的知見に照らし是認できるものであり、この考え方に沿って策定された現行認定基準は、妥当性を持つ。

② 「短期間の過重業務」及び「長期間の過重業務」において、業務による負荷要因としては、労働時間のほか、勤務時間の不規則性（拘束時間の長い勤務、休日のない連続勤務、勤務間インターバルが短い勤務、不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務）、事業場外における移動を伴う業務（出張の多い業務、その他の事業場外における移動を伴う業務）、心理的負荷を伴う業務、身体的負荷を伴う業務及び作業環境（温度環境、騒音）の各要因について検討し、総合的に評価することが適切である。

③ 長期間の過重業務の判断において、疲労の蓄積の最も重要な要因である労働時間に着目すると、①発症前1か月間に特に著しいと認められる長時間労働（おおむね100時間を超える時間外労働）に継続して従事した場合、②発症前2か月間ないし6か月間にわたって、著しいと認められる長時間労働（1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働）に継続して従事した場合には、業務と発症との関連性が強いと判断される。

④ 労働時間のみで業務と発症との関連性が強いと認められる水準には至らないが、これに近い時間外労働が認められ、これに加えて一定の労働時間以外の負荷が認められるときには、業務と発症との関連性が強いと評価できる。

#### 4. さいごに

本報告書を受けた労災認定基準の改正により、過労死等としての労災支給決定件数の増加が見込まれます。

時間外労働の上限規制が法制化されていますが、これからは労働時間数だけに着目するだけでなく、実態として健康に影響がないかを確認していくことが、労災を防ぐために大切になるでしょう。これをひとつの機会として、今一度現状の労働時間管理や労働環境全般について、実態把握をしてみることをお勧めいたします。

## 2. 労務管理

### 外国人雇用に関するルール

労働力不足が深刻化しているなか、外国人の労働力を活用する企業が増えています。厚生労働省が公表した『『外国人雇用状況』の届出状況まとめ』によると、外国人労働者数は1,724,328人で、届出が義務化されて以降、過去最高を更新しました（令和2年10月末時点）

そのような中で先般、大手宅配サービス事業者が、出入国管理法違反（不法就労助長など）の疑いで書類送検されました。これまでも配達員の外国人が不法就労容疑で逮捕・書類送検される例は多数ありましたが、不法就労に関連した容疑で運営会社が書類送検されるケースは初めてのことでです。

本稿では、厚生労働省「外国人雇用に関するパンフレット」をもとに、このような不法就労を防ぎ、適正に雇用管理するための留意点を概説いたします。

#### 1. 在留資格の確認

在留資格とは、外国人が日本に滞在するための入管法上の資格を指します。外国人は原則として、在留資

格に基づき日本に在留し、活動が認められることとなります。日本での就労の可否と在留資格との関係は、以下の通りとなります。

#### ■ 在留資格の種類

就労の可否	在留資格
在留資格に定められた範囲で就労が認められる在留資格（18種類）	外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、投資・経営、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術、人文知識・国際業務、企業内転勤、興行、技能、特定技能、技能実習、特定活動（ワーキングホリデー、EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士等）
原則として就労が認められない在留資格（5種類）	文化活動、短期滞在、留学、研修、家族滞在 ※「留学」および「家族滞在」の在留資格をもって在留する外国人の方がアルバイト等の就労活動を行う場合には、地方出入国在留管理局で資格外活動の許可を受けることが必要です。
就労活動に制限がない在留資格（4種類）	永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者

※在留資格の詳細は、地方出入国在留管理局にお問い合わせください。

実務としては、外国人労働者を受け入れる際に、在留カードなどの書類をチェックした上で、

- ・当該在留資格が就労可能なものか否か
- ・就労可能な場合、認められた活動と業務が合致しているか

以上、2点を確実に確認しましょう。不法就労については、不法就労をした外国人だけでなく、冒頭の通り、不法就労をさせた事業主も、不法就労助長罪（3年以下の懲役または300万円以下の罰金）に問われる可能性があります。そしてこれは、不法就労者であることを知らずに雇用した事業主も対象とされるため、注意が必要です。

## 2. 外国人雇用状況の届出

すべての事業主に、外国人労働者（特別永住者および在留資格「外交」・「公用」の者を除く）の雇入れまたは離職の際に、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等について確認し、ハローワークへ届け出ることが義務付けられています。令和2年3月1日以降、在留カード番号の記載も必要になりましたので、所定の事項と併せて確実に確認しましょう。

## 3. 雇用管理

外国人労働者の雇用管理の改善は事業主の努力義務です。厚生労働省では「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」を

定めており、事業主は外国人労働者が日本で安心して働き、その能力を十分に発揮できる環境を確保するように努めなければなりません。

### 指針の主な内容

#### ◆法令の適用について

労働基準法や健康保険法などの労働関係法令および社会保険関係法令は、国籍を問わず外国人にも適用されます。また、国籍による労働条件面での差別的取扱いは禁止されています。

#### ◆適正な人事管理について

賃金の支払い、労働時間管理、安全衛生の確保等については、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等に従って適切に対応しましょう。人事管理に当たっては、職場で求められる資質、能力等の社員像の明確化、評価・賃金決定、配置等の運用の透明性・公正性を確保し、環境の整備に努めましょう。

## 4. さいごに

企業の採用意欲の高まりに比例して、外国人労働者の確保も難しくなっています。採用の後の定着も見据えて、経済産業省が策定した「外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック」なども参考にしながら、採用から雇用管理までの一連を考えて取り組みを進めると良いでしょう。

## Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、2ページ目の「外国人雇用に関するルール」に関連する豆知識をお伝えします。



**Q.** 外国人の雇用管理の改善に使える助成金はありますか。

**A.** 外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して、その経費の一部を助成する「人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）」があります。概要は以下の通りです。

### 助成の対象となる経費

- ①通訳費
- ②翻訳機器導入費（上限 10 万円）
- ③翻訳料
- ④弁護士、社会保険労務士等への委託料（外国人労働者の就労環境整備措置に要する委託料に限る）
- ⑤社内標識類の設置・改修費（多言語の標識類に限る）

### 具体的な就労環境の整備の取組（就労環境整備措置） 必須メニューの両方と選択メニューのうち、いずれかを実施

必須メニュー	雇用労務責任者の選任	雇用労務責任者を事業所ごとに選任し、全ての外国人労働者と3か月ごとに1回以上の面談（テレビ電話による面談を含む）を行う。
	就業規則等の社内規程の多言語化	就業規則等の社内規程の全てを多言語化し、計画期間中に、雇用する全ての外国人労働者に周知する。
選択メニュー	苦情・相談体制の整備	全ての外国人労働者の苦情または相談に応じるための体制を新たに定め、外国人労働者の母国語または当該外国人労働者が使用するその他の言語により苦情・相談に応じる。
	一時帰国のための休暇制度	全ての外国人労働者が一時帰国を希望した場合に必要な有給休暇を取得できる制度を新たに定め、1年間に1回以上の連続した5日以上の有給休暇を取得させる。
	社内マニュアル・標識類等の多言語化	社内マニュアルや標識類等を多言語化し、計画期間中に、それを使用する全ての外国人労働者に周知する。