



社労士 NEWS>>>

>>> 2022.11 Vol.144

発行 >>>

社会保険労務士法人ワークデザイン URL : <https://www.waku-wakujinji.com>
〒939-8084 富山市西中野町 2 丁目 15-30 ミノワビル 2 階
Tel 076-413-3541 Fax 076-413-3542 Mail info@waku-wakujinji.com□

CONTENTS >>>

1. 高齢者 > 高齢労働者の活躍推進
2. 労 災 > 脳・心臓疾患の労災認定基準の改正に伴う労災認定の変化

1. 高齢者

高齢労働者の活躍推進

近年、少子高齢化が急速に進行し人口が減少しております。そのような状況下、経済社会の活力を維持するため、すべての年代の人々がその特性・強みを活かし、経済社会の担い手として活躍できるよう環境整備を進める必要があります。その一環として、70歳までの就業機会の確保を企業の努力義務とすることなどを内容とする改正高年齢者雇用安定法が昨年より施行されています。

本稿では、高年齢者の就業状況を振り返りつつ、高齢者雇用や戦力化に取り組むための雇用体制、制度などをご紹介します。

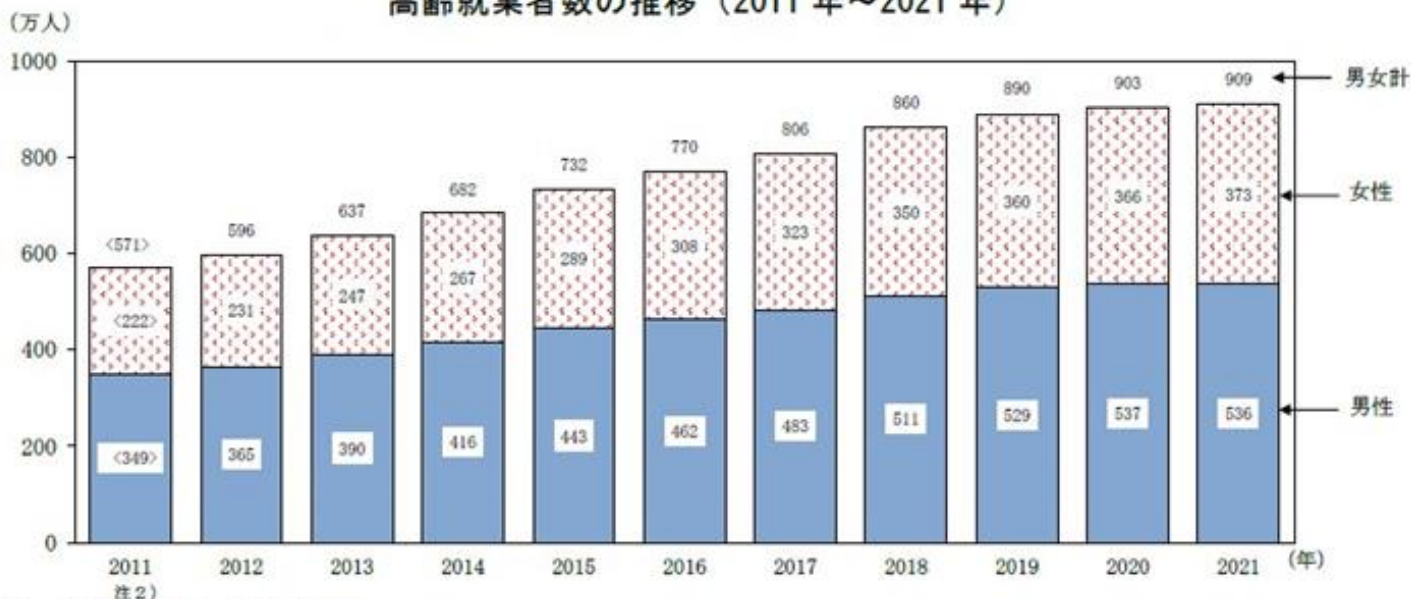
1. 高齢者の人口と就業状況

2022年の65歳以上の高齢者人口は、3627万人と、前年（3621万人）に比べ6万人増加して、過去最多となりました。総人口に占める割合は29.1%と、前年（28.8%）に比べ0.3ポイント上昇し、過去最高とな

りました。

また、高齢就業者数は18年連続で増加しており、2021年は、909万人とやはり過去最多となっています（下図参照）。高齢者の就業率は25.1%で前年と同率、65～69歳は初めて50%を超えました。

高齢就業者数の推移（2011年～2021年）



資料：「労働力調査」（基本集計）

注1）数値は、単位未満を四捨五入しているため、合計の数値と内訳の計が一致しない場合がある。

注2）2011年は、東日本大震災に伴う補完推計値

2. 高齢者雇用の事例

高齢者就業者の活躍の場を確保するため、企業はどのような取り組みを行っているのでしょうか。厚生労働省では、意欲のある高年齢者がその能力を十分に発

揮して働き続けられる職場づくりに関するアイデアの普及を目的として、「高年齢者活躍企業コンテスト」を毎年実施しております。以下に本年度の入賞企業の取り組みをかいつまんでご紹介いたします。

高年齢者が多いパート社員については、役務遂行レベルを定義したクラス制度、人事評価制度、時給制度を実施し、年2回の昇給を設けることで、パート社員の戦力化と定着を促進している。**(食品製造業の事例)**

高年齢社員の人間ドック費用を会社が全額負担することで社員の健康維持を図り、提携運動施設が無料で使用できるようにする等、体力づくりにも努めている。
ライブカメラ等の活用で、高年齢社員が現場から離れた場所でも、現地の監督者に適切な技術指導やアドバイスができるようになり、高年齢社員の移動負担、体力負担軽減や現場作業の危険回避にもつながっている。**(建設会社の事例)**

承認された改善提案に報奨金を払う改善報告制度を高年齢者も含めた全職員に運用しており、経験豊富な高年齢職員からの改善提案が多数採用され、業務の改善に役立っている。**(食品製造業の事例)**

タブレット端末を導入し、高年齢従業員の作業手順、作業方法を録画し、タブレットで閲覧でき、繰り返し作業風景を見ることで、若年者への技能伝承や、作業手順の見直しなどに役立っている。**(食品製造業の事例)**

定期的に経営層と面談を行い、家庭の事情や健康状態等、高年齢社員の希望に応じて、勤務時間や日数を選択できるように勤務体制や業務負担の軽減を可能とし、長く働ける環境を整備している。**(道路貨物運送業の事例)**

従業員の体調や能力と仕事をマッチさせるための「マッチングアドバイザー」を設置し、高年齢者も含めた従業員が相談できる環境を整え、無理なく勤務継続できる環境を整備している。**(高齢者介護サービスの事例)**

3. さいごに

高齢者就業者数の推移をみるに、働く意欲のある高年齢者が、その能力を十分に発揮できるよう環境整備を図っていくことは、これから特に重要となっていく

でしょう。前述の事例を参考として、高齢者が年齢にかかわらず働くことができるような体制、制度について検討してみたいかがでしょうか。また、その導入につきまちは、お気軽にご相談ください。

2. 労 災

脳・心臓疾患の労災認定基準の改正に伴う労災認定の変化

脳・心臓疾患の労災認定基準が昨年9月に改正されました。それに伴って、改正以前に発生した労災についても、労災認定される事例が出てきています。

本稿では、脳・心臓疾患の労災認定の改正内容をおさらいしながら、近時の労災認定事例についてご紹介いたします。

1. 労災認定基準の改正

脳・心臓疾患の労災認定基準については、前回改正から約20年が経過する中で、働き方の多様化や職場

環境の変化が生じていることから、最新の医学的知見を踏まえ、昨年改正されることとなりました。その内容は次の通りとなっています。

1. 長期間の過重業務の評価にあたって、労働時間と労働時間以外の負荷要因が見直されました

労働時間：発症前1か月間に100時間または2～6か月間平均で月80時間を超える時間外労働の水準には至らないが、**これに近い**時間外労働

＋
一定の労働時間以外の負荷要因

2. 長期間の過重業務、短期間の過重業務の労働時間以外の負荷要因が見直されました (赤字の項目が新しく追加されました)

勤務時間の不規則性＋**休日のない連続勤務**／勤務時間の不規則性＋**勤務間インターバルが短い勤務**
心理的負荷を伴う業務／**身体的負荷を伴う業務**

3. 短期間の過重業務、異常な出来事の業務と発症との関連性が強いと判断できる場合を明確化しました

- ・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
- ・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
- ・事故の発生に伴って著しい身体的、精神的負荷のかかる救助活動や事故処理に携わった場合
- ・生命の危険を感じさせるような事故や対人トラブルを体験した場合
- ・著しい身体的負荷を伴う消火作業、人力での除雪作業、身体訓練、走行等を行った場合
- ・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

4. 対象疾病に「重篤な心不全」を新たに追加しました

2. 労災認定の事例

前項の認定基準の変更に伴って、本年労災認定された事例には、以下のようなものがあります。いずれの

事例も平均の労働時間は80時間未満であり、一度は労災申請が退けられたものの、今回の改定により認定決定したものになります。

自動車整備士の事例（京都府） 2022年6月労災認定

事故年月：2015年7月 **労働時間：**発症前2～6カ月の月平均時間外労働は最大77時間21分
認定された事由：空調設備がない中での高温スチーム洗浄作業という作業場の暑熱環境を負荷要因として評価し、総合的に判断した結果、死亡を業務上の事由によるものと認めた。

保健施設システム開発の事例（愛知県） 2022年3月労災認定

事故年月：2019年11月 **労働時間：**死亡直前1カ月の残業時間70時間42分 6カ月平均71時間44分
認定された事由：死亡前の3～4カ月には9～13日間の連続勤務を繰り返しており、著しい疲労をもたらす特に過重な業務に就労していたと認め、総合的に判断した結果、死亡を業務上の事由によるものと認めた。死因は不整脈とみられる。

3. さいごに

厚生労働省では、11月に「過労死等防止啓発月間」の一環として「過重労働解消キャンペーン」を行います。そのなかで「長時間労働が行われていると考えられる事業場等に対する重点監督」を実施し、法違反への是正指導を行うとともに、重大・悪質な法違反の場合には、送検し公表するとしています。しかしながら、厚生労働省の取り組み以前に、不幸な事故を未然に防止するということは、事業主の安全配慮義務として当たり前に取り組むべきことでしょう。

労働時間や連続勤務に関しては、タイムカード等により適切な管理を行っていただければ数字として問題を把握することが可能です。しかし、心理的、身体的な負荷についての把握となると、機械的に確認することは困難です。

産業医面談やストレスチェックなどの確認体制を導入することも有効ですが、まずは社内コミュニケーションを密にしながら、労働者の変調をいち早く捉えることができる風土を醸成することが、問題把握の第一歩となるのではないのでしょうか。

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、1ページ目の「高齢労働者の活躍推進」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 高齢者の雇用に関連した助成金がありますか。

A. 雇入れや定年等の見直し、雇用管理の改善などで受給できる助成金があります。概要は以下をご参照ください。

特定求職者雇用開発助成金	特定就職困難者コース …60歳以上65歳未満の方の雇入れ 生涯現役コース …65歳以上の方の雇入れ
65歳超雇用推進助成金	65歳超継続雇用促進コース …65歳以上への定年引上げ、定年の定め廃止、特定の継続雇用制度の導入 高齢者評価制度等雇用管理改善コース …能力開発、能力評価、賃金体系、特定の雇用管理制度の見直し 高齢者無期雇用転換コース …50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換