



発行 >>>

ソラーレ社会保険労務士法人 URL : <http://www.solare-sr.com>

〒140-0011 東京都品川区東大井 5-14-11 セントポールビル 7F

Tel > 03-6712-8889 Fax > 03-6712-8885 Mail > info1web3@solare-sr.com

CONTENTS >>>

1. 労災保険 > 新型コロナウイルスの労災認定について
2. 労災保険 > 心理的負荷による精神障害の労災認定基準の改正
3. 提 供 > 経営に役立つビジネスレポート
4. コラム > ソラーレスタッフより

1. 労災保険

新型コロナウイルスの労災認定について

加藤勝信厚生労働大臣は、5月15日の閣議後の会見で、新型コロナウイルス感染者を初めて労災認定したと明かしました。それから一か月余りが経過していますが、現状がどうなっているか、認定に関わる通達も見ながら状況をお伝えします。

1. 新型コロナウイルス感染症の労災認定に係る通達

新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱いについて、4月28日に通達が発出されています。概要は以下の通りです。

①考え方について

業務起因性の判断に際しては、本感染症の現時点における感染状況と、症状がなくとも感染を拡大させるリスクがあるという本感染症の特性にかんがみた適切な対応が必要となる。

このため、当分の間、別表第1の2第6号5の運用については、調査により感染経路が特定されなくとも、業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと認められる場合には、これに該当するものとして、労災保険給付の対象とすること。

②具体的な取扱い（国内の労働者について）

A) 医療従事者等

医師、看護師、介護従事者等が新型コロナウイルス感染症に感染した場合には、業務外で感染したことが明らかである場合を除き、原則として労災保険給付の対象となること。

B) 医療従事者等以外の労働者であって感染経路が特定されたもの

感染源の業務に内在していたことが明らかに認められる場合には、労災保険給付の対象となること。

C) 医療従事者等以外の労働者であって上記B以外の者

調査により感染経路が特定されない場合であっても、感染リスクが相対的に高いと考えられる次のような労働環境下での業務に従事していた労働者が感染したときには、業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと認められるか否かを、個々の事案に即して適切に判断すること。この際、新型コロナウイルスの潜伏期間内の業務従事状況、一般生活状況等を調査した上で、医学専門家の意見も踏まえて判断すること。

イ) 複数（請求人を含む）の感染者が確認された労働環境下での業務

（請求人以外の他の労働者が感染している場合のほか、例えば、施設利用者が感染している場合等を想定）

ロ) 顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境下での業務

（小売業の販売業務、バス、タクシー等の運送業務、育児サービス業務等を想定）

2. 労災請求件数

次表のとおりとなりますが、クラスター発生が話題となった医療従事者等の支給決定率は5.6%に留まっています。また、医療従事者等以外の業種でも、支給決定率は9.4%に留まっていることから、労災補償が十分に進んでいない実態が明らかとなっています。

■新型コロナウイルス感染症に関する労災請求件数等

業種	請求件数	決定件数	支給件数
医療従事者等	247	14	14
医療業	215	12	12
社会保険・社会福祉・介護事業等	31	1	1
複合サービス事業	1	1	1
医療従事者等以外	53	5	5
建設業	3	1	1
卸売業、小売業	5	1	1
学術研究、専門・技術サービス業	2	1	1
生活関連サービス業、娯楽業	3	1	1
医療業	13	1	1
その他	27	0	0

※6月15日現在

なお、前述の通達では、新型コロナウイルス感染症に関する労災保険給付の請求や相談、支給決定に際して、労働基準監督署（労働局）は厚生労働省に報告・相談をすることになっておりますので、支給決定が遅れていることも考えられます。

まずは、業務上での罹患が疑わしい案件については、所轄の労働基準監督署に相談をしながら迅速に対応することが、給付への近道と言えましょう。

3. 最後に

そもそもの前提として、企業は安全配慮義務として、労働者が就業中に新型コロナウイルス感染症に罹患することを防止するために必要な措置を行わなければなりません。企業も苦しい時期ではありますが、アフターコロナにおいて事業を継続していくには労働者が健康であることは何より大切なことになりましょう。使用者も労働者も一丸となって協力しあい、この苦難を乗り越えていくことを願ってやみません。

2. 労災保険

心理的負荷による精神障害の労災認定基準の改正

パワーハラスメント防止対策の法制化に伴い、精神障害の労災認定についての判断基準にも反映が行われました。本稿ではその概要をご案内いたします。

1. パワーハラスメント防止対策の法制化について

法改正により今年6月から、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となりました。

その法律において定義された職場におけるパワーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものとなっております

職場のパワーハラスメントの3要素

- ①優越的な関係を背景とした
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③就業環境を害すること
(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)

今回の労災認定の判定基準改定は、この定義に基づくものとなっております。

2. 業務による心理的負荷を原因とする精神障害の労災認定

業務による心理的負荷を原因とする精神障害については、平成23年12月に策定された「心理的負荷による精神障害の認定基準について」に基づき労災認定が行われます。

その判断に用いられるのが、「業務による心理的負荷評価表」になります。改正はこの「心理的負荷評価表」に対し行われ、パワーハラスメントに関する事案を評価対象とする「具体的出来事」などの明確化がなされました。

3. 改正のポイント

A) 「具体的出来事」等に「パワーハラスメント」を追加

- ・「出来事の類型」に、「パワーハラスメント」を追加
- ・「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」を「具体的出来事」に追加

B) 評価対象のうち「パワーハラスメント」に当たらない暴行やいじめ等について文言修正

- ・「具体的出来事」の「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の名称を「同僚等から、暴行又は(ひどい) いじめ・嫌がらせを受けた」に修正
- ・パワーハラスメントに該当しない優越性のない同僚間の暴行やいじめ、嫌がらせ等を評価する項目として位置づける

それでは、具体的にはどのように記載されているのでしょうか？次にご案内いたします。

<心理的負荷評価表>

出来事の種類		パワーハラスメント
平均的な 心理的負荷の強度	具体的な出来事	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた
	心理的負荷の強度	Ⅲ
心理的負荷の総合評価の視点		<ul style="list-style-type: none"> ・指導・叱責等の言動に至る経緯や状況 ・身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度等 ・反復・継続など執拗性の状況 ・就業環境を害する程度 ・会社の対応の有無及び内容、改善の状況

<心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例>

弱	<ul style="list-style-type: none"> ●上司等による「中」に至らない程度の身体的攻撃、精神的攻撃等が行われた場合
中	<ul style="list-style-type: none"> ●上司等による次のような身体的攻撃、精神的攻撃が行われ、行為が反復・継続していない場合 <ul style="list-style-type: none"> ・治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃 ・人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を逸脱した精神的攻撃 ・必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃
強	<ul style="list-style-type: none"> ●上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合 ●上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合 ●上司等による次のような精神的攻撃が執拗に行われた場合 <ul style="list-style-type: none"> ・人格や人間性を否定するような業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃 ・必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 ●心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合

3. さいごに

パワーハラスメント防止対策の義務化について、罰則規定はありません。しかし、「業務上」を要件とする労災の判断基準として明確化・具体化が図られたということは、パワーハラスメントが労災として認定され

た際には、いままで以上に訴訟等のリスクが高まることが懸念されます。

今回のことを契機として、今一度社内のハラスメント防止対策について確認をしてみることをお勧めします。

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「心理的負荷による精神障害の労災認定基準の改正」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 「職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置」とはどのような措置になりますか。

A. 方針の明確化から防止・事後対策まで一連の対応策となります。具体的には以下の通りとなります。

- (1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- (2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (3) 職場におけるパワーハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応
- (4) (1) から (3) までの措置と併せて講ずべき措置

3. 提供 『経営に役立つビジネスレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けする“ビジネスレポート”は、経営に役立つ情報が満載です！
 例えば「**マネジメント関連**」では経営戦略、企画・営業、広報、生産・物流、人事管理等の情報を、「**ビジネス関連**」では卸・小売、食品、製造、不動産、情報・通信等の各業界情報を、その他「**ビジネス以外**」では、生活分野、健康、環境、豆知識など、多岐にわたる経営情報を取り揃えております。
 以下の中からご興味があるテーマがございましたら、弊所あてにお電話いただくか下記フォームに必要事項をご記入のうえFAXをお送りください。
 ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたしますので、お気軽にお申し込みください。



今月のおすすめビジネスレポート

レポート番号	タイトル	内容
#7085 (全7ページ)	2020年版「中小企業白書」から 新たな価値を生み出すヒントを学ぶ	<ul style="list-style-type: none"> ・中小企業が取るべきは「差別化集中戦略」 ・対象市場の絞り込みのための方法 ・差別化の課題を解決する外部連携 ・成果が上がっている差別化の取り組みとは ・自社の戦い方を決めて、アフターコロナを生き抜く
#7086 (全7ページ)	専門家が指南 是非とも使いたい支援策選	<ul style="list-style-type: none"> ・2020年版「中小企業白書」から見る中小企業施策 ・令和2年度補正予算で計上された施策
#7090 (全7ページ)	【弁護士解説】株主総会はどこまで 省略・短縮できるのか？	<ul style="list-style-type: none"> ・こんなに違うスケジュール ・取締役会の省略 ・招集手続の省略 他
#7097 (全7ページ)	個人情報保護法改正の方向性と実務への影響	<ul style="list-style-type: none"> ・2020年の個人情報保護法改正 ・名刺は「個人情報」だと思いますか？ ・主な改正ポイントと企業実務への影響 ・弁護士のコメント
#7098 (全6ページ)	今、注目の「5G」が分かる用語集	<ul style="list-style-type: none"> ・5Gの通信速度は20倍 ・5Gの同時接続数は10倍 ・5Gの遅延は10分の1 ・5Gによってビジネスはどう変わる？ 他

お気軽にご用命ください

TEL >>> 03-6712-8889
 FAX >>> 03-6712-8885

貴社名	ご担当者様		部署・所属
所在地	〒		
E-mail	Tel		
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、ビジネスレポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。

4. コラム

今月もどうぞお楽しみください♪



竹中 幹夫

昨年生まれた娘が今月で1歳になります。子供の成長は早いといいますが、歩いたり・何を伝えたいのか言葉の意味はわかりませんが…話したり、離乳食を食べたりと、どんどん新しいことに挑戦して吸収している姿を見て、自分も負けられないなあ、という思いになります。7月は社労士事務所の繁忙期で忙しい時期ですが、新しいことへ挑戦する気持ちを持って取り組みたいと思います。



野々山 環

先日、久しぶりに箱根に行ってきました。
熱海や伊豆もいいけど、まだ何となく落ち着かないので、県をまたいでの移動はもう少し先にと、神奈川県民は箱根をチョイス。
湯本の街の人出はまだ完全には戻っていないようでしたが、大涌谷は予想外に賑わっていました。
1個食べると7年寿命が延びるといわれている「名物黒たまご」を食べて延びた寿命の分、老後は何をして楽しもうかしら（笑）



佐々木 良

毎日の体の疲れが無くならないので、自粛していた銭湯に久しぶりに行きました。
ゆっくりお風呂に入り、サウナでたくさんの汗を流してリフレッシュしてきたので、体調は万全になりました！コロナウィルス騒動のため控えていましたが、これからは足を運んでいきたいと思います。



関根 智樹

今月も前月に続きメダカの生育経過報告です（笑）。
飼い始めた1匹のメスが卵を産み、突如死んでしまいました。きっと亀の産卵のように産卵で体力を使い果たしたのでしょう・・・。
娘と近くの裏山にメスのメダカのお墓を作りに行きました。教育の一環ですが、蚊に数十か所刺され、教育どころではありませんでした。
卵は水槽から分けたのですが、既にかなり減ってしまっていて、まず孵らないだろうとおもっていたところ、6匹も孵化して、現在のところ元気に泳ぎ廻っています。
増えすぎたらどうするんだろう・・・。
飼育係は妻なので、今のところ頑張っています。私は見守るだけです・・・。



堀内 和希

弊社は従業員の誕生日に所長が図書カードをプレゼントしてくれます。そんな図書カードを有意義に使おう！と思い立ち、臨床心理士の方が書かれた「プロカウンセラーの聞く技術」という本を買って先日読み終わりました。もともと心理学が好きだったので専門家の方の聞く技術というのはとても勉強になりました。人の話を聞くときは誰もが自分の主観で相手の話を聞いていると思います。相手の立場やそう考えるに至った背景も想像しつつ話を聞くことができればもっと人間関係の質が良好になるのかなと感じました。



大谷 雄二

全国で豪雨被害が発生しています。被災された方々に謹んでお悔やみとお見舞いを申し上げます。

コロナも未だに収束しませんね。早期収束を願うばかりです。

ウィズコロナで時代は大きく変わったようです。

お客様とのWEB会議も各段に増え、セミナー参加もWEBで。従業員のテレワーク利用率も増えています。社内の飲み会もリアル&WEBの選択は自由です。

これによる恩恵は移動時間が無くなり、その時間を他のことに使えることです。ひいては従業員のレベルの向上とサービスの向上につなげなければなりません。

新規の商談も1回目はWEBでする機会が増えました。先方も数社アイミツを取っていますので、空振りのための移動時間を削減出来るのは助かります。

先日、テレビで映画「レディ・プレイヤー1」を観ました。

ストーリーを簡単に言えば、仮想現実社会でアバター（自分の分身キャラクター）を使って宝探しをする映画です。ライバルも皆アバターで参加しています。

自分のアバターを使って仕事をする時代が、すぐそこに来ているのかも知れませんね。