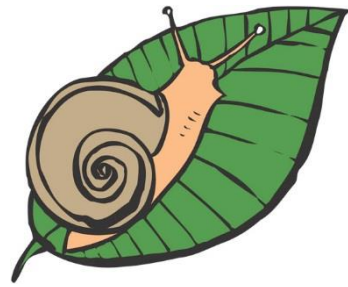


# 原労務管理事務所便り



連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎 2-7-3 2  
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719  
E-mail: [harasr@agate.plala.or.jp](mailto:harasr@agate.plala.or.jp)  
URL: <http://www.harasr.com/>



## 厚生労働省が過労死等防止対策大綱の改定案を公表

◆平成 27 年に策定された現行版を改定

厚生労働省は 4 月 24 日、過労死等防止対策大綱の改定案を公表しました。大綱では、過労死や過労自殺を防ぐために国が取るべき対策がまとめられています。

### ◆労働時間

平成 32 年までに週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 5%以下とするとしています。また、長時間労働の是正対策として、労働時間を IC カードなどの「客観的な記録」で会社側が確認することを原則とすることが新たに明記されています。

さらに、仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働を是正し、働く人の健康を確保することによって、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会に変えていくため、原則として、月 45 時間かつ年 360 時間とする時間外労働の限度について周知・啓発を行う方針です。

### ◆年次有給休暇の取得

取得率は 5 割を切っています。これを平成 32 年までに 70%以上とし、特に、年次有給休暇の取得日数が 0 日の者の解消に向けた取組みを推進するとしています。

### ◆勤務間インターバル制度

欧州では 1 日 24 時間につき最低連続 11 時間の休息時間の確保を義務化していることを参考に、導入を促進します。平成 29 年の調査では、制度の導入割合はわずか 1.4%でした。制度を導入していない企業 (92.9%) のうち制度を知らなかった企業が 40.2%で、この周知が課題となります。今回、新たに数値目標を盛り込むこととしています (数値は未定)。

### ◆メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は、長期的には増加しているものの、56.6%と未だ 5 割台に留まっています。これを平成 34 年度までに 80%以上とするとしています。また、労働者のメンタルヘルスの不調の原因にもなり得るパワーハラスメントへの対策については、そ

の予防・解決のための周知・啓発を進めることが重要であるとして、平成 30 年 3 月の検討会での報告を踏まえ、必要な対応を検討していくとしています。

## 平成 29 年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果より

◆重点監督で全体の 65.9%が労働基準関係法令違反

厚生労働省が公表した昨年 11 月に実施した「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果によると、実施した 7,635 事業場のうち 5,029 事業場 (全体の 65.9%) で労働基準関係法令違反が確認されたそうです。

今回の重点監督は、長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求のあった事業場や若者の「使い捨て」が疑われる事業場などを含め、労働基準関係法令の違反が疑われる事業場に対して集中的に実施されたものです。

◆36.3%で違法な時間外労働

労働基準関係法令違反が確認された事業場のうち、

違法な時間外労働があったものが 2,848 事業場 (37.3%)、賃金不払残業があったものが 536 事業場 (7.0%)、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが 778 (10.2%) となっています。

◆製造業、商業、建設業、小規模事業場で多く実施

重点監督実施事業場を業種別でみると、多い業種から製造業 (26.4%)、商業 (15.1%)、建設業 (12.6%) と続いています。また、事業場規模別にみると、多い順に、10~29 人規模で 34.0%、1~9 人規模で 21.2%、30~49 人規模で 16.3%と小規模事業場に集中していることがわかります。

◆監督指導の実施事業場数は増えている

前年の同期に比べると、監督実施事業場は 7,014 (平成 28 年 11 月) から 7,635 (平成 29 年 11 月) と 1 割近く増えており、厚生労働省も長時間労働の是正に向けた取組みを積極的に行っていることがわかります。

企業としても、長時間労働の是正や適切な労働時間管理については積極的に取り組んでいきたいところです。

## 若年性認知症への会社の対応は準備していますか？

◆若年性認知症に関する調査

65 歳未満で発症した認知症を「若年性認知症」と呼びます。有名なアルツハイマー型だけではなく、脳血管の障害や頭部外傷によっても発症するなど、その原因は多様です。働き盛りの現役世代が認知症を発症すると、仕事に影響を及ぼし、会社を辞めることになった場合には、経済的困難に直面し、生活設計が崩れるなど大きな影響があります。

◆発見の経緯は職場での受診勧奨が最多

会社が若年性認知症の人を把握した経緯として「会社からの受診勧奨」が最も多くなっています (約 5 割)。その他は、「本人からの相談・申告」が約 4 割、「家族からの相談・申告」が約 1 割となっています。企業等に勤めている人では、家庭よりも職場での気づきが重要なようです。

◆会社としての対応状況

会社の対応としては、約 6 割で「他の業務・作業に変更した」としており、配置転換による就労継続を図っています。次いで、「労働時間の短

縮・時間外労働削減」、「管理職業務からの変更」が行われています。報酬・雇用については、「作業能力低下でも報酬を維持した」が最も多く 6 割以上となっており、本人の会社に対するそれまでの貢献を考慮している会社が多くなっています。一方で、症状の進行状況によっては合意退職も行われているようです。

◆対応の検討が必要

最近では、障害者雇用については認知度が高まっているようですが、それは身体障害に偏っているようです。若年性認知症の人の多くは精神障害者保健福祉手帳を取得していることから、身体以外の障害についても一層の理解が求められるとともに、会社としての適切な対応についても理解を深めることが必要でしょう。

若年性認知症は早期発見・早期治療が重要とされています。貴重な人材に力を発揮し続けてもらうためにも、受診勧奨、休職・復職、職務変更に関する情報の提供など、該当する従業員が現れた場合に会社が適切な対応を取れるよう、検討しておく必要があるでしょう。