



トップアンドコア通信

【2021年9月号】

厚生労働省が公表している「モデル就業規則」に「副業・兼業」の項目が加えられたり、企業と従業員が「副業・兼業」を安心して行うことができるよう「副業・兼業の促進に関するガイドライン」によりルール化されたことで、「副業・兼業」に注目が集まっています。そんな中、コロナ禍による収入減を補う等の理由で、個人事業主として「自転車を使用して貨物運送事業」を行ったり、ITスキルを活かしてwebデザイナー等「ITフリーランス」として個人で受託する場合、労災保険に特別加入することができるようになりました(2021.9.1~)。企業に雇用されていれば当然に補償される仕事上の怪我や病気について、個人事業主でも受けることができる制度です。企業が個人事業主にこれらの仕事を依頼する際は、本制度を伝えて手続きを進めるよう伝えておくことをお勧めします。

■ 脳・心臓疾患の労災認定基準が改正 (2021年9月15日~)

工作中または通勤が原因で怪我や病気になったときや亡くなったときに、本人や遺族に対し、労災保険から保険給付がなされます。労災保険が適用されるか否かは労働基準監督署が判断するところ、長時間労働による過労死が疑われる場合などは、労働基準監督署の審査に長い時間がかかっています。それを解消するために「脳・心臓疾患の労災認定基準」が設定され運用されてきましたが、前回の改正から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、この基準が改正されました。

【認定基準改正のポイント】

- 長期間の過重業務の評価については、労働時間と労働時間**以外**の負荷要因を総合評価する
- 長期間の過重業務、短期間の過重業務の労働時間**以外**の負荷要因を見直し
- 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
- 対象疾病に「**重篤な心不全**」を追加



特に「労働時間**以外**の負荷要因」には、赤字部分が追加されました。

| | | |
|----------------------|---------------------------|--|
| 労働時間 以外 の負荷要因 | 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 ※「勤務間インターバル」とは、終業から次の勤務の始業までをいいます 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 | ※改正前の「精神的緊張を伴う業務」の内容を拡充しました |
| | 身体的負荷を伴う業務 | |
| | 作業環境 ※長期間の過重業務では付加的に評価 | 温度環境 騒音 |

※労災申請において、労働時間**以外**でも過労死の要因となり得ることを企業側も認識が必要です

なお、以下については改正前と変更なく評価される点、確認しておきましょう。

【以下の点はこれまでと変更ありません】

- ・「長期間の過重業務」、「短期間の過重業務」、「異常な出来事」により業務の過重性を評価すること
- ・「長期間の過重業務」について、発症前1か月におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月あたり80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できること

短期間の過重業務であっても、深夜時間帯の時間外労働について明確に盛り込まれました。

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

■ 従業員数 101 人以上で「女性活躍推進法による計画策定」（2022 年 4 月～）

女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、女性活躍推進法により「事業主行動計画」の策定と公表が義務づけられています。これまでは従業員数 301 人以上の企業が対象でしたが、2022 年 4 月からは従業員数 101 人以上の企業に対象が引き下げられます。

101人以上～300人事業主：

一般事業主行動計画の策定・情報公表の義務の対象拡大（2022年4月1日施行）

- ▶ 一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大されます。常時雇用する労働者数101人以上300人以下の事業主は、施行日までに、以下の行動計画の策定・届出及び情報公表のための準備を行ってください。

1. 一般事業主行動計画の策定・届出

- <ステップ1> 自社の女性活躍に関する状況の把握、課題分析
- <ステップ2> 一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表
- <ステップ3> 一般事業主行動計画を策定した旨の届出
- <ステップ4> 取組みの実施、効果の測定



2. 女性の活躍に関する情報公表

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

例：採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女別の職種又は雇用形態の転換実績など

②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

例：男女の平均継続勤務年数の差異、男女別の育児休業取得率、有給休暇取得率など

社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】 東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46F TEL：03-3349-8370

【名古屋支店】 愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JP ター名古屋 7F TEL：052-589-8753

【福岡支店】 福岡県福岡市博多区住吉 1-2-25 キャナルシティ・ビシネスセンタービル 6F TEL：092-273-0503

E-mail：contact@topandcore.or.jp http://www.topandcore.com/

