

スポット

過労死認定基準、20年ぶり改定へ 残業時間以外の業務負荷も考慮

脳・心臓疾患による過労死の労災認定基準が見直されます。平成12年の最高裁判決を契機に、長期間（発症前概ね6カ月）の業務負荷が評価に加えられて以来、改定は約20年ぶりとなります。

認定基準の改定で注目されるのが、過労があったかどうかの重要な判断材料となる「過労死ライン」です。現行では、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、脳・心臓疾患の発症と業務との関連性が高いとされ、労災認定が妥当とされています。この過労死ラインについては、過労死遺族などが月65時間超の残業をラインとするよう求めており、また、今年5月には世界保健機関

（WHO）と国際労働機関（ILO）が「週55時間以上の長時間労働で、心疾患や脳卒中のリスクが高まる」といった研究結果などを発表しています。しかし、今回、厚労省の有識者検討会が示した改正案によれば、現行の過労死ラインは維持されそうです。

ただし、過労死ラインに近い残業がある場合、「勤務時間の不規則性」も考慮されるようになります。具体的には、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・深夜勤務などによる負担が大きい場合、労災認定されるとしています。もっとも、現行の認定基準でも労働時間以外の業務負荷を総合

的に判断するとしていますが、昨年度の過労死認定では、月の残業80時間未満は1割弱となっており、実際に労働時間以外の業務負荷をどのように考慮するかは課題になりそうです。

今年、過労死を防ぐ国の施策をまとめた「過労死防止大綱」の2回目の見直しの年に当たります。厚生労働省が示した最終案では「勤務間インターバル制度」の導入企業割合を令和7年までに15%以上にする目標を掲げています。認定基準の見直しもそうですが、残業時間のみならず、従業員の働き方について事業主として十分、配慮することが求められそうです。

2021

9

派遣労働者の同一労働同一賃金④

知って得する



「働き方改革」の実務

今回は、労使協定方式による待遇決定の概要についてみていくことにします。

まず、何故、派遣労働者の待遇決定の方式に二通りがあるかという点についてです。派遣労働者の比較対象となるのは、派遣先の通常の労働者であり、当該通常の労働者との均等均衡待遇の確保が原則となります（派遣法30条の3）。しかし、派遣労働者の場合、この原則を適用することによる不都合が生じることがあります。

例えば、同じように働いたとしても、派遣先が変わることに賃金水準が変更されてしまい、収入が安

派遣労働者の待遇決定の方式には、「派遣先均等・均衡方式」のほかに「労使協定方式」があります。実際の派遣会社の「同一労働同一賃金」への対応では、派遣先の変更があっても待遇を変える必要がなく、また、派遣労働者との協議で導入できる「労使協定方式」が大半を占めているとされています。

定しなくなるといったことが起こります。その他にも、同じ仕事内容で働くのであれば、比較的賃金水準の高い大企業への派遣希望が集

賃金は「一般賃金」以上 協定不遵守は原則的方式に

申したりするといったことも起こりがちになります。このため、派遣先均等・均衡方式に加え、労使協方式も選択可能にしているわけです。

なお、同じ派遣会社において、派遣労働者ごとに派遣先均等・均衡方式あるいは労使協定方式を適用

するようすることも可能です。

労使協定方式では、派遣会社が労働者の過半数で組織される労働組合（ない場合は過半数代表者）と一定の要件を満たす協定を締結する必要があります（派遣法30条の4第1項、派遣則25条の8から25条）。

労使協定で定める賃金（基本給手当、賞与、退職金）に関する待遇では、①派遣労働者が従事する業務と「同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額」（一般賃金）と同等以上の賃金額であ

賃金以外の待遇では、派遣会社の通常の労働者（派遣労働者は除く）との間での均等・均衡待遇を確保しなければならず、不合理な相違がないことを定める必要があります。具体的には、慶弔休暇といった法定外の休暇や、病気休職などの福利厚生がこれに当たります。

ただし、派遣法が定める教育訓練（法40条2項）、福利厚生施設（法40条3項）については、派遣先均等・均衡方式と同じように、派遣先の労働者との均等・均衡待遇を図る必要があるため、労使協定の事項から除かれています（このため、派遣先は当該教育訓練、福利厚生施設については情報を提供する必要があります）。

上記の賃金決定の方法や教育訓練・福利厚生等に関して、労使協定で定めた事項を遵守していない場合は、労使協定方式は適用されず、原則的な派遣先均等・均衡方式が適用されることとなりますので注意が必要です。

ること、②派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験等の向上があった場合に通勤手当等を除く職務に密接に関連する賃金が改善されること、のいずれも満たし、公正に評価する必要があります。