

富田 朗 著

トミーの

社労士 合格ゼミ 2024



法改正講座

トミーの社労士合格ゼミ 直前講座テキスト

－はじめに－ 法改正講座 について

こんにちは。

トミーこと、【トミーの社労士合格ゼミ】の富田 朗です。

トミーの社労士合格ゼミ 直前講座をご利用いただきましてありがとうございます。
ます。

この PDF テキストは、直前講座の 1 つである【法改正講座】で使用されるテキストになります。**令和 6 年度(2024 年度) 社会保険労務士試験合格**のために必要な【**直近 1 年間の法改正の知識**】をまとめてあるテキストです。

法改正講座は、このテキストを使用して講義を進めます。

〔トミーの社労士合格ゼミ ZOOM 講座 について〕

トミーの社労士 合格ゼミ ZOOM 講座には、

1. 各法令等の骨格や主だった規定をわかりやすく解説する
【トミーの社労士合格ゼミ 入門講座】
2. 各法令等の詳細な内容をたっぷりの時間をかけて丁寧に解説する
【トミーの社労士合格ゼミ 合格講座】
3. 試験直前期に横断・法改正・白書情報などを解説する
【トミーの社労士合格ゼミ 直前講座】

の 3 種類の講座があります。

トミーの社労士合格ゼミ ZOOM 講座を受講すれば、合格に必要な知識をより確かに身につけることができます！

ZOOM 講座の詳しい内容は、下記の Web サイトにてご確認ください。また、ご質問等は、サイト内の【お問い合わせ】よりお願いいたします。

<https://www.ukaru-sr.com/>

◆『トミーの社労士合格ゼミ シリーズ』の無断複製、頒布、商用利用を固く禁じます。

目次

掲載した法改正事項について・・・・・・・・・・ 4

【労働編】

Part1	労働基準法	・・・・・・・・・・	6
Part2	労働安全衛生法	・・・・・・・・・・	19
Part3	労働者災害補償保険法	・・・・・・・・・・	25
Part4	雇用保険法	・・・・・・・・・・	42
Part5	労働保険の保険料の徴収等に関する法律	・・・・・・・・・・	45
Part6	労務管理その他の労働に関する一般常識	・・・・・・・・・・	51

【社会保険編】

Part7	健康保険法	・・・・・・・・・・	60
Part8	国民年金法	・・・・・・・・・・	68
Part9	厚生年金保険法	・・・・・・・・・・	74
Part10	社会保険に関する一般常識	・・・・・・・・・・	78

掲載した法改正事項について

本書に掲載した法改正事項は、社会保険労務士試験に係る、直近1年間の法改正事項です。

すでに、トミーの社労士合格ゼミ 2024 PDF テキスト 及び うかる！社労士 テキスト&問題集 2024 年度版に掲載している改正点も含め、本書に掲載しました。

なお、この間に、多くの改正が行われていますが、本書では、これらのうち社会保険労務士試験に出題される可能性の高いものを中心に掲載しています。

お問い合わせ先

このPDFテキストに関するお問い合わせ、ご質問等は、トミーの社労士合格ゼミのWebサイト（下記）内の【お問い合わせ】よりお願いいたします。

トミーの社労士合格ゼミ <https://www.ukaru-sr.com/>

労働編

- Part1 労働基準法
- Part2 労働安全衛生法
- Part3 労働者災害補償保険法
- Part4 雇用保険法
- Part5 労働保険の保険料の徴収等に関する法律
- Part6 労務管理その他の労働に関する一般常識

Part1

労働基準法

労働契約の締結の際の労働条件の明示事項が、労働者保護の観点から拡充されました。また、労働時間の上限の規定に関する猶予措置が終了しています。その他、裁量労働制の規定が見直されています。

1 労働条件の明示

【ゼ】 Vol.1 P55～61

【テ】 P48～51

1. 労働条件の明示



概要

紛争の未然防止や解決促進のため、有期労働契約の更新上限の有無及びその内容について、また、労働契約関係の明確化のため、就業場所・業務の変更の範囲を労働基準法の労働条件の絶対的明示事項に追加することとしました。

絶対的明示事項のうち、次の②及び③の部分が改正されています。

【ゼ】及び【テ】について

上記のオレンジ色の文字の【ゼ】は「トミーの社労士合格ゼミ 2024 PDF テキスト」の関連ページを示しています。【テ】は「うかる！社労士 テキスト&問題集 2024 年度版」の関連ページを示しています。(以下、同じです)。

【絶対的明示事項】

- ① 労働契約の期間に関する事項
- ② 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項（労働契約法 18 条 1 項に規定する通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合にはその上限を含みます）

※ この事項は、有期労働契約であって、その労働契約の期間の満了後にその労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り必要です。
- ③ 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含みます）
- ④ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、労働者を 2 組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- ⑤ 賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期、昇給に関する事項
- ⑥ 退職に関する事項（解雇の事由を含みます）

【相対的明示事項】：参考

- ⑦ 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払いの方法、退職手当の支払いの時期に関する事項
- ⑧ 臨時に支払われる賃金（退職手当を除きます）、賞与等、最低賃金額に関する事項
- ⑨ 労働者に負担させるべき食費、作業用品などに関する事項
- ⑩ 安全及び衛生に関する事項
- ⑪ 職業訓練に関する事項
- ⑫ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑬ 表彰及び制裁に関する事項
- ⑭ 休職に関する事項

PLUS

【就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲について】

- ◆労基法 15 条 1 項前段の規定に基づいて明示しなければならない労働条件に、就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を追加したものです。
- ◆「就業の場所及び従事すべき業務」とは、労働者が通常就業することが想定されている就業の場所及び労働者が通常従事することが想定されている業務をいい、配置転換及び在籍型出向が命じられた場合の当該配置転換及び在籍型出向先の場所及び業務が含まれますが、**臨時的な他部門への応援業務や出張、研修等、就業の場所及び従事すべき業務が一時に変更される場合の当該一時的な変更先の場所及び業務は含まれません。**
- ◆「変更の範囲」とは、今後の見込みも含め、当該労働契約の期間中における就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲をいいます。
- ◆労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務（「テレワーク」といいます）については、**労働者がテレワークを行うことが通常想定されている場合には、テレワークを行う場所が就業の場所の変更の範囲に含まれますが、労働者がテレワークを行うことが通常想定されていない場合には、一時的にテレワークを行う場所はこれに含まれません。**
- ◆**就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲は、有期労働契約を含む全ての労働契約の締結の際に明示する必要があります。**

2. 無期転換できる場合の労働条件の明示事項



概要

労働契約法 18 条 1 項において、「有期労働契約が 5 年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換させる」ことが規定されています（無期転換ルールといいます）。この**無期転換ルールの周知を徹底するため**、無期転換できる場合には、労働条件を明示する際に、**無期転換ルールに関する事項を明示**しなければならないこととしました。

- ① その契約期間内に労働者が労働契約法 18 条 1 項の適用を受ける期間の定めのない労働契約の締結の申込み（労働契約法 18 条 1 項の**無期転換申込み**）をすることができることとなる有期労働契約の締結の場合は、使用者が労働者に対して明示しなければならない労働条件は、**1.** に規定するもののほか、労働契約法 18 条 1 項の**無期転換申込みに関する事項**並びに当該申込みに係る（無期転換後の）**期間の定めのない労働契約の内容である労働条件**のうち、**1.** ①、③～⑭までに掲げる事項とします（⑦～⑭は定めがなければ明示不要です）。
- ② その契約期間内に労働者が労働契約法 18 条 1 項の無期転換申込みをすることができることとなる有期労働契約の締結の場合においては、**書面等による明示を行わなければならない事項**は、**1.** に規定する書面等によるもののほか、労働契約法 18 条 1 項の**無期転換申込みに関する事項**並びに当該申込みに係る（無期転換後の）**期間の定めのない労働契約の内容である労働条件**のうち **1.** ①、③～⑥までに掲げる事項（昇給に関する事項を除きます）になります。

3. 有期労働契約の締結、更新及び雇止めにに関する基準

(1) 有期労働契約の変更等に際して更新上限を定める場合等の理由の説明



概要

紛争の未然防止や解決促進のため、最初の契約締結より後に、有期労働契約の更新上限を新たに設ける場合又は更新上限を短縮する場合には、その理由を労働者に事前説明することが適当であることから、新たに規定しました。

使用者は、期間の定めのある労働契約（**有期労働契約**）の締結後、当該有期労働契約の**変更又は更新**に際して、**通算契約期間**（労働契約法 18 条 1 項に規定する通算契約期間）又は**有期労働契約の更新回数**について、**上限を定め、又はこれを引き下げようとするときは、あらかじめ**、その理由を労働者に**説明**しなければなりません。

(2) 無期転換後の労働条件に関する説明



概要

無期転換申込権が発生する契約更新時の無期転換後の労働条件等の明示の際に、当該労働条件を決定するにあたって、労働契約法 3 条 2 項の趣旨を踏まえて**均衡を考慮した事項について、使用者が労働者に対して説明に努める**こととすることが適当であることから、新たに規定しました

使用者は、労働基準法 15 条 1 項の規定により、労働者に対して無期転換申込みをすることができることとなる有期労働契約の締結の際の労働条件の明示事項を明示する場合は、労働契約法 18 条 1 項の**無期転換申込みに関する事項**並びに当該申込みに係る（無期転換後の）**期間の定めのない労働契約の内容である労働条件のうち、1. の労働条件の明示事項の①、③～⑭の事項に関する定め**をするに当たって労働契約法 3 条 2 項の規定の趣旨を踏まえて**就業の実態に応じて均衡を考慮した事項**について、当該労働者に**説明**するよう**努めなければなりません**。

2 上限時間の猶予措置の終了



概要

「労働時間を延長して労働させることができる時間」は、原則的には、【**限度時間**】を超えない範囲内であればなりません。

ただし、**臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合**は、【**上限時間**】までの範囲で労働させることができます。

この上限時間の規定は平成31年4月より適用されていますが、法施行後5年間は、いくつかの業務等について、実態を鑑みて、上限時間に関する例外的な取扱い（猶予措置）が適用されていました。この猶予措置期間が終了しました。

【ゼ】 Vol.1 P121～124

【テ】 P81～82

1. 限度時間と上限時間

限度時間	上限時間
◆月 45 時間 (42 時間) ◆年 360 時間 (320 時間)	◆ 年間で 720 時間まで ◆ 休日労働を含み、2 カ月、3 カ月、4 カ月、5 カ月及び 6 カ月のそれぞれの期間の月平均で 80 時間以内 ◆ 休日労働を含み、単月で 100 時間未満 ◆ 月 45 時間 (42 時間) の時間外労働を超えることができる月数は、年 6 カ月まで ⇒ 超えることができる月数を定める必要あり

※ () 内は、対象期間が 3 カ月超である 1 年単位の変形労働時間制を適用している場合の限度時間

2. 例外的な取扱い

従前からの取扱いや業務の実態等を考慮して、いくつかの業務等について、猶予措置として、上限時間に関する例外的な取扱いがなされていました。

具体的には、建設事業、自動車の運転の業務、医師等について、猶予措置が適用されていました。

なお、研究開発業務については、医師の面接指導、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限時間の規制は適用しないこととしています。

建設事業	<ul style="list-style-type: none">◆改正法施行後5年間（2024年3月まで）は、改正後の規定を適用しないこととされていました。◆2024年4月より、災害時における復旧及び復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されています。 なお、災害時における復旧及び復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6カ月平均80時間以内とする規制は適用されません。
自動車の 運転の業務	<ul style="list-style-type: none">◆2024年3月までは、改正後の規定を適用しないこととされていました。◆2024年4月より、特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となっています。 また、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6カ月平均80時間以内とする規制及び時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6カ月までとする規制は適用されません。
医師	<ul style="list-style-type: none">◆2024年3月までは、改正後の規定を適用しないこととされていました。◆2024年4月より、特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が960時間（一定の場合1860時間）となっています。 また、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6カ月平均80時間以内とする規制及び時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6カ月までとする規制は適用されません（例外あり）。 なお、医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。
新技術・ 新商品等 の研究開発	<ul style="list-style-type: none">◆限度時間及び上限時間の規定は適用しません。◆1週間当たり40時間を超えて労働させた場合のその超えた時間が1カ月当たり100時間を超えた者に対し、医師による面接指導の実施を義務付けています（労働安全衛生法に規定）。

3 専門業務型裁量労働制



概要

労働者が理解・納得した上での制度の適用と裁量の確保のため、**専門業務型裁量労働制について、本人の同意を得ることや同意をしなかった場合に不利益取扱いをしないこととすることが適当であることから、新たに規定しました。**

【ゼ】 Vol.1 P136

【テ】 P87～88

1. 労使協定で定める事項

下記の労使協定で定める事項のうち、⑥と⑧が改正・新設された事項です。

【労使協定で定める事項】

- ① 業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する**労働者の裁量**にゆだねる必要があるため、当該業務の**遂行の手段**及び**時間配分の決定**等に関し使用者が**具体的な指示をすることが困難**なものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務（「**対象業務**」といいます）
→ 厚生労働省令で定める対象業務の範囲は、次ページ参照。
- ② 対象業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間（**みなし労働時間**）
- ③ 対象業務の**遂行の手段**及び**時間配分の決定**等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が**具体的な指示をしないこと**
- ④ 対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の**健康及び福祉を確保するための措置**を使用者が講ずること
- ⑤ 対象業務に従事する労働者からの**苦情の処理に関する措置**を使用者が講ずること
- ⑥ 使用者は、専門業務型裁量労働制を適用することについて**労働者の同意を得なければならないこと、同意をしなかった労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと及び同意の撤回に関する手続**
- ⑦ 労使協定の**有効期間**
- ⑧ ④及び⑤に関する措置の実施状況等、⑥の同意及びその撤回について、**労働者ごとの記録を保存**すること（有効期間中及びその満了後**3年間**）

2. 厚生労働省令で定める対象業務の範囲

「銀行又は証券会社における顧客の合併及び買収に関する調査又は分析及びこれに基づく合併及び買収に関する考案及び助言の業務（銀行等での M & A のアドバイザー業務）」を、専門業務型裁量労働制の対象とすることとしました。

【厚生労働省令で定める対象業務の範囲】

- (a) 新商品・新技術の研究開発又は人文科学・自然科学に関する研究
- (b) 情報処理システムの分析・設計
- (c) 新聞・出版・放送における取材・編集
- (d) 衣服・室内装飾などの新たなデザインの考案
- (e) 放送番組・映画などのプロデューサー・ディレクター
- (f) その他厚生労働大臣の指定する業務

コピーライター、システムコンサルタント、インテリアコーディネーター、ゲーム用ソフトウェアの創作、証券アナリスト、金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発、大学における教授研究（主として研究に従事するものに限る）、銀行等での M & A のアドバイザー業務、公認会計士、弁護士、建築士、不動産鑑定士、弁理士、税理士、中小企業診断士

4 企画業務型裁量労働制



概要

企画業務型裁量労働制の決議事項に、対象労働者の同意の撤回に関する手続、同意の撤回に関する労働者ごとの記録を決議の有効期間中及びその満了後3年間保存すること等の改正を行いました。

【ゼ】 Vol.1 P138～140

【テ】 P89～90

1. 労使委員会の決議で定める事項

次の労使委員会の決議で定める事項のうち、⑦、⑧及び⑩が改正・新設された事項です。

【労使委員会の決議で定める事項】

- ① 事業の運営に関する事項についての**企画、立案、調査及び分析の業務**であって、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の**遂行の手段及び時間配分の決定**等に関し使用者が**具体的な指示をしない**こととする業務（**対象業務**）
- ② 対象業務を適切に遂行するための**知識、経験等を有する労働者**であって対象となるものの範囲（**対象労働者の範囲**）
- ③ 対象労働者の労働時間として算定される時間（**みなし労働時間**）
- ④ 対象労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の**健康及び福祉を確保するための措置**を使用者が講ずること
- ⑤ 対象労働者からの**苦情の処理に関する措置**を使用者が講ずること
- ⑥ 対象労働者の**同意を得なければならない**こと及び当該同意をしなかった当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと
- ⑦ 対象労働者の**同意の撤回**に関する手続
- ⑧ 使用者は、対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度を変更する場合には、労使委員会に対し、変更の内容について**説明**を行うこと
- ⑨ 決議の**有効期間**
- ⑩ ④、⑤に関する措置の実施状況等、⑥、⑦の同意及びその撤回について、**労働者ごとの記録**を保存すること（有効期間中及びその満了後**3年間**）

2. 労使委員会

(1) 労働者側委員の指名

労使委員会の労働者側委員の指名は、使用者の意向に基づくものであってはならないものとしました。

条 文

法第38条の4第2項第1号の規定による指名は、法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者以外の者について行わなければならない。また、使用者の意向に基づくものであってはならない。

あわせて、使用者は、指名された労働者側委員が労使委員会の決議等に関する事務を円滑に遂行することができるよう**必要な配慮**を行わなければならないこととしました。

(2) 労使委員会の運営規程



概要

労働者が理解・納得した上での制度の適用と裁量の確保のため、対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更しようとする場合に、使用者が労使委員会に変更内容について説明を行うこととすることが適当であること等から、運営規程に定める事項を追加しました。

労使委員会の運営規程に、次の事項を追加しました。

- ◆ 対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の内容の使用者からの説明に関する事項
- ◆ 制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項
- ◆ 開催頻度を6カ月以内ごとに1回とすること

【運営規程】

法第38条の4第2項第3号の厚生労働省令で定める要件は、労使委員会の運営に関する事項として次に掲げるものに関する規程が定められていることとする。

- イ 労使委員会の招集、定足数及び議事に関する事項
- ロ 対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の内容の使用者からの説明に関する事項
- ハ 制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項
- ニ 開催頻度を**6カ月以内ごとに1回**とすること。
- ホ イからニまでに掲げるもののほか、労使委員会の運営について必要な事項

(3) 行政官庁への報告

定期報告は、**決議の有効期間の始期から起算して初回は6カ月以内に1回、及びその後1年以内ごとに1回**しなければならないものとしました。

また、報告内容に「労働者の同意及びその撤回の実施状況」を加えました。

※あわせて、「当分の間は6カ月以内ごとに1回」としていた暫定措置を削除しました。

改正前	改正後
<p>① 法第38条の4第4項の規定による報告は、同条第1項に規定する決議が行われた日から起算して6箇月以内に1回、及びその後1年以内ごとに1回、様式第13号の4により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。</p>	<p>① 法第38条の4第4項の規定による報告は、同条第1項に規定する決議の有効期間の始期から起算して6箇月以内に1回、及びその後1年以内ごとに1回、様式第13号の4により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。</p>
<p>② 法第38条の4第4項の規定による報告は、同条第1項第4号に規定する労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況について行うものとする。</p>	<p>② 法第38条の4第4項の規定による報告は、同条第1項第4号に規定する労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況並びに同項第6号の同意及びその撤回の実施状況について行うものとする。</p>

5 協定の一括届出



概要

従来、就業規則、時間外・休日労働協定及び1年単位の変形労働時間制に関する協定については、本社一括届出を認めてきましたが、今般、1カ月単位の変形労働時間制、1週間単位の非定型的変形労働時間制、事業場外労働に関するみなし労働時間制及び専門業務型裁量労働制の規定による労使協定並びに企画業務型裁量労働制の規定による決議の手續においても、事業場ごとに締結された協定又は決議を本社の使用者が一括して本社管轄署長に届け出ること及び事業場ごとの報告を本社の使用者が一括して本社管轄署長に行うことを認めるものとなりました。なお、この取扱いは、電子申請の場合に限られます。

【ゼ】 Vol.1 P100 他
【テ】 P70

1. 対象手続

- ◆ 1か月単位の変形労働時間制に関する協定
- ◆ 1週間単位の非定型的変形労働時間制に関する協定
- ◆ 事業場外労働に関するみなし労働時間制に関する協定
- ◆ 専門業務型裁量労働制に関する協定
- ◆ 企画業務型裁量労働制に関する決議
- ◆ 企画業務型裁量労働制に関する定期報告

2. 要件

本社一括届出を行うための要件は、「本社の協定・決議・報告と、全部又は一部の本社以外の事業場に係る協定・決議・報告の内容が同一であること」とされています。

Part2

労働安全衛生法

医師の面接指導、職場における化学物質の管理に関する規定などに改正がありました。

1 型式検定を受けるべき機械等



概要

電動ファン付き呼吸用保護具については、これまで、防じん用のものについてのみ「譲渡等制限」及び「型式検定」の対象としてきました。近年、防毒機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具が開発され、従来の防毒マスクと比較して化学物質による労働災害防止のために有効な保護具であることから、当該保護具について譲渡等制限及び型式検定の対象としました。

【ゼ】 関連 Vol.1 P271 ~ 274

【テ】 関連 P175

1. 型式検定を受けるべき機械等

改正前	改正後
◆電動ファン付き呼吸用保護具	◆防じん機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具 ◆防毒機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具（ハロゲンガス用又は有機ガス用のものその他厚生労働省令で定めるものに限る。）

2 特別教育を必要とする業務

【ゼ】 関連 Vol.1 P286
【テ】 P180

特別教育を必要とする業務として、「テールゲートリフターの操作の業務（荷役作業を伴うものに限ります）」を追加しました。

3 医師の面接指導



概要

労働基準法に基づく面接指導を労働安全衛生法に基づく面接指導と位置づけ、両者の重複を除くとともに、長時間労働が見込まれる医師に対し、確実に面接指導が行われ、健康確保が図られるようにしました。

【ゼ】 Vol.1 P308～309
【テ】 P190～191

1. 概要

働き方改革推進法により新設された労働基準法の規定により、医療提供体制の確保に必要な者として厚生労働省令で定める医師に係る時間外労働の上限特例が規定されていて、あわせて、時間外労働が月 100 時間以上となることが見込まれる医師に対して、当該医師の健康確保措置として、面接指導を行うこと等が規定されています。

一方、医師を含め労働者は、従来、労働安全衛生法に基づき、時間外労働が月 80 時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる場合には、事業者が同法に基づく面接指導を行う必要が生じます。

については、医師は、労働時間等の状況によっては、労働基準法に基づく面接指導又は労働安全衛生法に基づく面接指導のどちらを受けなければならないかがわからなくなったり、両方の面接指導を受けなければならないかとなったりする状況が生じ得ます。

労働基準法に基づく面接指導と、労働安全衛生法に基づく面接指導とは、制度目的に応じた違いはあるものの、その対象や面接指導における確認事項等の中身について共通する部分があります。

このため、労働安全衛生規則等について所要の改正を行い、労働基準法に基づく面接指導を労働安全衛生法に基づく面接指導と位置づけ、両者の重複を除くとともに、長時間労働が見込まれる医師に対し、確実に面接指導が行われ、健康確保が図られるようにしました。

2. 規定

(1) 面接指導の対象となる医師の要件等

病院若しくは診療所において勤務する医師（医療を受ける者に対する診療を直接の目的とする業務を行わない者を除きます）又は介護老人保健施設若しくは介護医療院において勤務する医師（特定医師）であって、1カ月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させる時間が**100時間以上**となることが見込まれる者（**面接指導対象医師**）のうち、管理者が面接指導を行い、かつ、面接指導対象医師の睡眠の状況を含んだ所定の書面の提出があった者以外の者

PLUS

- ◆面接指導対象医師に該当するかどうかの判断は、**毎月1回以上、一定の期日**を定めて行わなければなりません。
- ◆労働基準法に基づく面接指導は、本人の申出に関わらず、必ず実施するものであることから、本人の申出を前提とした長時間労働者に対する面接指導に係る「長時間労働者に対する面接指導に係る80時間を超えた時間に関する情報の通知」の規定は適用されません。

4 化学物質等の管理



概要

労働基準法に基づく面接指導を労働安全衛生法に基づく面接指導と位置づけ、両者の重複を除くとともに、長時間労働が見込まれる医師に対し、確実に面接指導が行われ、健康確保が図られるようにしました。

【ゼ】 Vol.1 P282、303

【テ】 P179、187、188

1. 化学物質管理者

事業者は、リスクアセスメント（主として一般消費者の生活の用に供される製品に係るものを除きます）をしなければならない物等（**リスクアセスメント対象物**）の製造・取り扱い、譲渡・提供を行う事業場ごとに、**化学物質管理者**を選任し、所定の事項の技術的事項を管理させなければなりません。

2. 保護具着用管理責任者

化学物質管理者を選任した事業者は、リスクアセスメントの結果に基づく措置として、**労働者に保護具を使用させるときは**、**保護具着用管理責任者**を選任し、所定の事項を管理させなければなりません。

POINT

- ◆化学物質管理者、保護具着用管理責任者のいずれも、選任すべき事由が発生した日から **14 日以内**に選任することとされています。
- ◆また、化学物質管理者、保護具着用管理責任者のいずれも、選任したときは、当該化学物質管理者又は保護具着用管理責任者の氏名を事業場の見やすい箇所に掲示すること等により関係労働者に**周知**させなければなりません。

3. リスクアセスメント対象物に係る健診等

(1) 健康診断

事業者は、**リスクアセスメント対象物**を製造し、又は取り扱う業務に常時従事する労働者に対し、法 66 条の規定による健康診断のほか、リスクアセスメント対象物に係るリスクアセスメントの結果に基づき、関係労働者の意見を聴き、必要があると認めるときは、医師又は歯科医師が必要と認める項目について、医師又は歯科医師による**健康診断を行わなければなりません**。

(2) 記録の保存

事業者は、(1) の健康診断 (**リスクアセスメント対象物健康診断**) を行ったときは、**リスクアセスメント対象物健康診断個人票**を作成し、**5年間**（がん原性物質である場合は、**30年間**）保存しなければなりません。

PLUS

- ◆**リスクアセスメント対象物健康診断**の費用は**事業者（派遣の場合は派遣先事業者）**が負担しなければなりません。
- ◆受診に要する時間は労働時間に該当します。

(3) 医師等からの意見聴取

事業者は、リスクアセスメント対象物健康診断の結果（リスクアセスメント対象物健康診断の項目に**異常の所見**があると診断された労働者に係るものに限ります）に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、次に定めるところにより、**医師又は歯科医師の意見を聴かなければなりません**。

- ◆リスクアセスメント対象物健康診断が行われた日から**3カ月以内**に行うこと
- ◆聴取した**医師又は歯科医師の意見をリスクアセスメント対象物健康診断個人票に記載**すること

PLUS

事業者は、労働者に対し、遅滞なく、リスクアセスメント対象物健康診断の結果を通知しなければなりません。

PLUS

事業者は、医師又は歯科医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、衛生委員会又は安全衛生委員会への当該医師又は歯科医師の意見の報告その他の適切な措置を講じなければなりません。

5 安全衛生教育の省略

【ゼ】 Vol.1 P285

【テ】 P180



概要

労働者を雇い入れ、又は労働者の作業内容を変更したときに行わなければならない安全衛生教育について、安全管理者の選任を要しない業種では一部の安全衛生教育の省略が認められてきましたが、この省略規定を削除しました。

改正前

安全衛生教育は**すべての業種で、すべての労働者を対象**に行います。

ただし、以下の条件で省略することができます。

① 安全管理者の選任を要しない業種では一部の教育を省略することができます。

② 教育内容の全部又は一部に関し十分な知識及び技能を有していると認められる労働者については、当該事項についての教育を省略することができます。

改正後

安全衛生教育は**すべての業種で、すべての労働者を対象**に行います。

ただし、教育内容の全部又は一部に関し十分な知識及び技能を有していると認められる労働者については、当該事項についての教育を省略することができます。

Part3

労働者災害補償保険法

業務上の疾病に間する認定基準が改正されました。その他、特別加入の対象者の追加等の改正が行われています。

1 自動変更対象額



概要

令和5年8月1日以降に適用される自動変更対象額は「3,970円」となっています。

【ゼ】 Vol.2 P71

【テ】 P226

自動変更対象額	令和5年8月1日以降
3,970円	4,020円

2 心理的負荷による精神障害の認定基準



概要

業務による心理的負荷の評価をより適切かつ効率的に行う等の観点から、心理的負荷による精神障害の認定基準の改正が行われました。

【ゼ】 Vol.2 P43～56

【テ】 P218

1. 認定基準改正のポイント

今回の認定基準の改正のポイントは、3つに大別できます。

【認定基準改正のポイント】

1. 業務による心理的負荷評価表の見直し

具体的出来事を追加し、類似性の高い具体的出来事の統合等を行いました。

- ◆具体的出来事「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」（いわゆる**カスタマーハラスメント**）を追加
- ◆具体的出来事「**感染症等**の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」を追加
- ◆心理的負荷の強度が「弱」「中」「強」となる**具体例を拡充**（**パワーハラスメントの6類型すべての具体例の明記等**）

2. 精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲を見直し

悪化前おおむね6カ月以内に「特別な出来事」（特に強い心理的負荷となる出来事）がなければ業務と悪化との間の因果関係を認めていなかったのを、**悪化前おおむね6カ月以内に「特別な出来事」がない場合でも、「業務による強い心理的負荷」により悪化したときには、悪化した部分について業務起因性を認めること**としました。

3. 医学意見の収集方法を効率化

専門医3名の合議により決定していた事案について、**特に困難なものを除き1名の意見で決定できる**よう変更しました。

2. 認定基準

【心理的負荷による精神障害の認定基準】

第1 対象疾病

本認定基準で対象とする疾病（以下「対象疾病」という。）は、疾病及び関連保健問題の国際統計分類第10回改訂版（以下「ICD-10」という。）第V章「精神及び行動の障害」に分類される精神障害であって、器質性のもの及び有害物質に起因するものを除く。

対象疾病のうち業務に関連して発病する可能性のある精神障害は、主としてICD-10のF2からF4に分類される精神障害である。

なお、器質性の精神障害及び有害物質に起因する精神障害（ICD-10のF0及びF1に分類されるもの）については、頭部外傷、脳血管障害、中枢神経変性疾患等の器質性脳疾患に付随する疾病や化学物質による疾病等として認められるか否かを個別に判断する。

また、心身症は、本認定基準における精神障害には含まれない。

第2 認定要件

次の1、2及び3のいずれの要件も満たす対象疾病は、労働基準法施行規則別表第1の2第9号に該当する業務上の疾病として取り扱う。

- 1 対象疾病を発病していること。
- 2 対象疾病の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること。
- 3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと。

また、要件を満たす対象疾病に併発した疾病については、対象疾病に付随する疾病として認められるか否かを個別に判断し、これが認められる場合には当該対象疾病と一体のものとして、労働基準法施行規則別表第1の2第9号に該当する業務上の疾病として取り扱う。

第3 認定要件に関する基本的な考え方

対象疾病の発病に至る原因の考え方は、環境由来の心理的負荷（ストレス）と、

個体側の反応性、脆弱性との関係で精神的破綻が生じるかどうかが決まり、心理的負荷が非常に強ければ、個体側の脆弱性が小さくても精神的破綻が起り、脆弱性が大きければ、心理的負荷が小さくても破綻が生ずるとする「ストレス－脆弱性理論」に依拠している。

このため、心理的負荷による精神障害の業務起因性を判断する要件としては、対象疾病が発病しており、当該対象疾病の発病の前おおむね6か月の間に業務による強い心理的負荷が認められることを掲げている。

さらに、これらの要件が認められた場合であっても、**明らかに業務以外の心理的負荷や個体側要因によって発病したと認められる場合には、業務起因性が否定されるため、認定要件を前記第2のとおり定めた。**

第4 認定要件の具体的判断

1 発病等の判断

(1) 発病の有無等

対象疾病の発病の有無及び疾患名は、「ICD-10 精神及び行動の障害臨床記述と診断ガイドライン」（以下「診断ガイドライン」という。）に基づき、主治医の意見書や診療録等の関係資料、請求人や関係者からの聴取内容、その他の情報から得られた認定事実により、医学的に判断する。

自殺に精神障害が関与している場合は多いことを踏まえ、治療歴がない自殺事案については、うつ病エピソードのように症状に周囲が気づきにくい精神障害もあることに留意しつつ関係者からの聴取内容等を医学的に慎重に検討し、診断ガイドラインに示す診断基準を満たす事実が認められる場合又は種々の状況から診断基準を満たすと医学的に推定される場合には、当該疾患名の精神障害が発病したものと取り扱う。

(2) 発病時期

発病時期についても診断ガイドラインに基づき判断する。その特定が難しい場合にも、心理的負荷となる出来事との関係や、自殺事案については自殺日との関係を踏まえ、できる限り時期の範囲を絞り込んだ医学意見を求めて判断する。

その際、強い心理的負荷と認められる出来事の前と後の両方に発病の兆候と理解し得る言動があるものの、診断基準を満たした時期の特定が困難な場合には、出来事の後に発病したものと取り扱う。

また、精神障害の治療歴のない自殺事案についても、請求人や関係者からの聴取等から得られた認定事実を踏まえ、医学専門家の意見に基づき発病時期を判断する。その際、精神障害は発病していたと考えられるものの、診断ガイドラインに示す診断基準を満たした時期の特定が困難な場合には、遅くとも自殺日までには発病していたものと判断する。

さらに、生死にかかわるケガ、強姦等の特に強い心理的負荷となる出来事を体験した場合、出来事の直後に解離等の心理的反応が生じ、受診時期が遅れることがある。このような場合には、当該心理的反応が生じた時期（特に強い心理的負荷となる出来事の直後）を発病時期と判断して当該出来事を評価の対象とする。

2 業務による心理的負荷の強度の判断

(1) 業務による強い心理的負荷の有無の判断

認定要件のうち「2 対象疾病の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること」（以下「認定要件2」という。）とは、対象疾病の発病前おおむね**6か月**の間に業務による出来事があり、当該出来事及びその後の状況による心理的負荷が、客観的に対象疾病を発病させるおそれのある強い心理的負荷であると認められることをいう。

心理的負荷の評価に当たっては、発病前おおむね6か月の間に、対象疾病の発病に関与したと考えられるどのような出来事があり、また、その後の状況がどのようなものであったのかを具体的に把握し、その心理的負荷の強度を判断する。

その際、**精神障害を発病した労働者が、その出来事及び出来事後の状況を主観的にどう受け止めたかによって評価するのではなく、同じ事態に遭遇した場合、同種の労働者が一般的にその出来事及び出来事後の状況をどう受け止めるかという観点から評価する。**この「同種の労働者」は、精神障害を発病した労働者と職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者をいう。

その上で、後記(2)及び(3)により、心理的負荷の全体を総合的に評価して「強」と判断される場合には、認定要件2を満たすものとする。

(2) 業務による心理的負荷評価表

業務による心理的負荷の強度の判断に当たっては、別表1「業務による心理的負荷評価表」（以下「別表1」という。編注：非掲載）を指標として、前記(1)に

より把握した出来事による心理的負荷の強度を、次のとおり「強」、「中」、「弱」の三段階に区分する。

なお、別表1においては、業務による強い心理的負荷が認められるものを心理的負荷の総合評価が「強」と表記し、業務による強い心理的負荷が認められないものを「中」又は「弱」と表記している。「弱」は日常的に経験するものや一般に想定されるもの等であって通常弱い心理的負荷しか認められないものであり、「中」は経験の頻度は様々であって「弱」よりは心理的負荷があるものの強い心理的負荷とは認められないものである。

ア 特別な出来事の評価

発病前おおむね6か月の間に、別表1の「特別な出来事」に該当する業務による出来事が認められた場合には、心理的負荷の総合評価を「強」と判断する。

イ 特別な出来事以外の評価

「特別な出来事」以外の出来事については、当該出来事を別表1の「具体的出来事」のいずれに該当するかを判断し、合致しない場合にも近い「具体的出来事」に当てはめ、総合評価を行う。

別表1では、「具体的出来事」ごとにその「平均的な心理的負荷の強度」を、強い方から「Ⅲ」、「Ⅱ」、「Ⅰ」として示し、その上で、「心理的負荷の総合評価の視点」として、その出来事に伴う業務による心理的負荷の強さを総合的に評価するために典型的に想定される検討事項を明示し、さらに、「心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例」（以下「具体例」という。）を示している。

該当する「具体的出来事」に示された具体例の内容に、認定した出来事及び出来事後の状況についての事実関係が合致する場合には、その強度で評価する。事実関係が具体例に合致しない場合には、「心理的負荷の総合評価の視点」及び「総合評価の留意事項」に基づき、具体例も参考としつつ個々の事案ごとに評価する。

なお、具体例はあくまでも例示であるので、具体例の「強」の欄で示したものの以外は「強」と判断しないというものではない。

ウ 心理的負荷の総合評価の視点及び具体例

「心理的負荷の総合評価の視点」及び具体例は、次の考え方に基づいて示しており、この考え方は個々の事案の判断においても適用すべきものである。

- (ア) 類型①「事故や災害の体験」は、出来事自体の心理的負荷の強弱を特に重視した評価としている。
- (イ) 類型①以外の出来事については、出来事と出来事後の状況の両者を軽重の別なく評価しており、総合評価を「強」と判断するのは次のような場合である。
- a 出来事自体の心理的負荷が強く、その後に当該出来事に関する本人の対応を伴っている場合
 - b 出来事自体の心理的負荷としては中程度であっても、その後に当該出来事に関する本人の特に困難な対応を伴っている場合

エ 総合評価の留意事項

出来事の総合評価に当たっては、出来事それ自体と、当該出来事の継続性や事後対応の状況、職場環境の変化などの出来事後の状況の双方を十分に検討し、例示されているもの以外であっても出来事に伴って発生したと認められる状況や、当該出来事が生じるに至った経緯等も含めて総合的に考慮して、当該出来事の心理的負荷の程度を判断する。

その際、職場の支援・協力が欠如した状況であること（問題への対処、業務の見直し、応援体制の確立、責任の分散その他の支援・協力がなされていない等）や、仕事の裁量性が欠如した状況であること（仕事が孤独で単調となった、自分で仕事の順番・やり方を決めることができなくなった、自分の技能や知識を仕事で使うことが要求されなくなった等）は、総合評価を強める要素となる。

オ 長時間労働等の心理的負荷の評価

別表1には、時間外労働時間数（週40時間を超えて労働した時間数をいう。以下同じ。）等を指標とする具体例等を次のとおり示しているので、長時間労働等が認められる場合にはこれにより判断する。ここで、時間外労働時間数に基づく具体例等については、いずれも、休憩時間は少ないが手待時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除くものであり、また、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものである場合を想定したものである。

なお、業務による強い心理的負荷は、長時間労働だけでなく、仕事の失敗、重なる責任の発生、役割・地位の変化や対人関係等、様々な出来事及び出来事後の状況によっても生じることから、具体例等で示された時間外労働時間数に至らない場合にも、時間数のみにとらわれることなく、心理的負荷の強度を適切に判断す

る。

(7) 極度の長時間労働

極度の長時間労働、例えば数週間にわたる生理的に必要な最小限度の睡眠時間を確保できないほどの長時間労働は、心身の極度の疲弊、消耗を来し、うつ病等の原因となることから、発病直前の1か月におおむね160時間を超える時間外労働を行った場合等には、当該極度の長時間労働に従事したことのみで心理的負荷の総合評価を「強」とする。

(イ) 「具体的出来事」としての長時間労働の評価

仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事により時間外労働が大幅に増えた場合（項目11）のほか、1か月に80時間以上の時間外労働が生じるような長時間労働となった状況それ自体を「出来事」とし（項目12）、その心理的負荷を評価する。

(ウ) 恒常的長時間労働がある場合の他の出来事の総合評価

出来事に対処するために生じた長時間労働は、心身の疲労を増加させ、ストレス対応能力を低下させる要因となることや、長時間労働は一般に精神障害の準備状態を形成する要因となることから、恒常的な長時間労働の下で発生した出来事の心理的負荷は平均より強く評価される必要があると考えられ、そのような出来事と発病との近接性や、その出来事に関する対応の困難性等を踏まえて、出来事に係る心理的負荷の総合評価を行う必要がある。

このことから、別表1では、**1か月おおむね100時間の時間外労働**を「恒常的長時間労働」の状況とし、恒常的長時間労働がある場合に心理的負荷の総合評価が「強」となる具体例を示している。

なお、出来事の前恒常的長時間労働の評価期間は、発病前おおむね**6か月**の間とする。

(I) 連続勤務

連続勤務（項目13）に関する具体例についても、時間外労働に関するものと同様に、休憩時間は少ないが待機時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除くものであり、また、その業務内容が通常その程度の労働時間（労働日数）を要するものである場合を想定したものである。

カ ハラスメント等に関する心理的負荷の評価

ハラスメントやいじめのように出来事が繰り返されるものについては、**繰り返される出来事を一体のものとして評価**し、それが継続する状況は、心理的負荷が強まるものと評価する。

また、別表1において、一定の行為を「反復・継続するなどして執拗に受けた」としている部分がある。これは、「執拗」と評価される事案について、一般的にはある行動が何度も繰り返されている状況にある場合が多いが、たとえ一度の言動であっても、これが比較的長時間に及ぶものであって、行為態様も強烈で悪質性を有する等の状況がみられるときにも「執拗」と評価すべき場合があるとの趣旨である。

(3) 複数の出来事の評価

対象疾病の発病に関与する業務による出来事が複数ある場合には、次のように業務による心理的負荷の全体を総合的に評価する。

ア 前記(2)によりそれぞれの具体的出来事について総合評価を行い、いずれかの具体的出来事によって「強」の判断が可能な場合は、業務による心理的負荷を「強」と判断する。

イ いずれの出来事でも単独では「強」と評価できない場合には、それらの複数の出来事について、関連して生じているのか、関連なく生じているのかを判断した上で、次により心理的負荷の全体を総合的に判断する。

(ア) 出来事が関連して生じている場合には、その全体を一つの出来事として評価することとし、原則として最初の出来事を具体的出来事として別表1に当てはめ、関連して生じた各出来事は出来事後の状況とみなす方法により、その全体について総合的な評価を行う。

具体的には、「中」である出来事があり、それに関連する別の出来事（それ単独では「中」の評価）が生じた場合には、後発の出来事は先発の出来事の出来事後の状況とみなし、当該後発の出来事の内容、程度により「強」又は「中」として全体を総合的に評価する。

なお、同一時点で生じた事象を異なる視点から検討している場合や、同一の原因により複数の事象が生じている場合、先発の出来事の結果次の出来事が生じている場合等については、複数の出来事が関連して生じた場合と考えられる。

(イ) ある出来事に関連せずに他の出来事が生じている場合であって、単独の

出来事の評価が「中」と評価する出来事が複数生じているときには、それらの出来事が生じた時期の近接の程度、各出来事と発病との時間的な近接の程度、各出来事の継続期間、各出来事の内容、出来事の数等によって、総合的な評価が「強」となる場合もあり得ることを踏まえつつ、事案に応じて心理的負荷の全体を評価する。この場合、全体の総合的な評価は、「強」又は「中」となる。

当該評価に当たり、それぞれの出来事が時間的に近接・重複して生じている場合には、「強」の水準に至るか否かは事案によるとしても、全体の総合的な評価はそれぞれの出来事の評価よりも強くなると考えられる。

一方、それぞれの出来事が完結して落ち着いた状況となった後に次の出来事が生じているときには、原則として、全体の総合的な評価はそれぞれの出来事の評価と同一になると考えられる。

また、単独の出来事の心理的負荷が「中」である出来事が一つあるほかには「弱」の出来事しかない場合には原則として全体の総合的な評価も「中」であり、「弱」の出来事が複数生じている場合には原則として全体の総合的な評価も「弱」となる。

(4) 評価期間の留意事項

認定要件2のとおり、業務による心理的負荷の評価期間は発病前おおむね6か月であるが、当該期間における心理的負荷を的確に評価するため、次の事項に留意する。

- ア ハラスメントやいじめのように出来事が繰り返されるものについては、前記(2)力のとおり、繰り返される出来事を一体のものとして評価することとなるので、発病の6か月よりも前にそれが開始されている場合でも、発病前おおむね6か月の期間にも継続しているときは、開始時からのすべての行為を評価の対象とすること。
- イ 出来事の起点が発病の6か月より前であっても、その出来事（出来事後の状況）が継続している場合にあっては、発病前おおむね6か月の間における状況や対応について評価の対象とすること。例えば、業務上の傷病により長期療養中の場合、その傷病の発生は発病の6か月より前であっても、当該傷病により発病前おおむね6か月の間に生じている強い苦痛や社会復帰が困難な状況等を出来事として評価すること。

3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因による発病でないことの判断

(1) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因による発病でないことの判断

認定要件のうち、「3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと」とは、次のア又はイの場合をいう。

ア 業務以外の心理的負荷及び個体側要因が確認できない場合

イ 業務以外の心理的負荷又は個体側要因は認められるものの、業務以外の心理的負荷又は個体側要因によって発病したことが医学的に明らかであると判断できない場合

(2) 業務以外の心理的負荷の評価

業務以外の心理的負荷の評価については、対象疾病の発病前おおむね**6か月**の間に、対象疾病の発病に関与したと考えられる業務以外の出来事の有無を確認し、出来事が一つ以上確認できた場合は、それらの出来事の心理的負荷の強度について、別表2「業務以外の心理的負荷評価表」を指標として、心理的負荷の強度を「Ⅲ」、「Ⅱ」又は「Ⅰ」に区分する。

出来事が確認できなかった場合には、前記(1)アに該当するものと取り扱う。心理的負荷の強度が「Ⅱ」又は「Ⅰ」の出来事しか認められない場合は、原則として前記(1)イに該当するものと取り扱う。

心理的負荷の強度が「Ⅲ」と評価される出来事の内容が明らかでない場合には、その内容等を詳細に調査し、「Ⅲ」に該当する業務以外の出来事のうち心理的負荷が特に強いものがある場合や、「Ⅲ」に該当する業務以外の出来事が複数ある場合等について、それが発病の原因であると判断することの医学的な妥当性を慎重に検討し、前記(1)イに該当するか否かを判断する。

(3) 個体側要因の評価

個体側要因とは、個人に内在している脆弱性・反応性であるが、既往の精神障害や現在治療中の精神障害、アルコール依存状況等の存在が明らかでない場合にその内容等を調査する。

業務による強い心理的負荷が認められる事案について、重度のアルコール依存状況がある等の顕著な個体側要因がある場合には、それが発病の主因であると判断することの医学的な妥当性を慎重に検討し、前記(1)イに該当するか否かを判

断する。

第5 精神障害の悪化と症状安定後の新たな発病

1 精神障害の悪化とその業務起因性

精神障害を発病して治療が必要な状態にある者は、一般に、病的状態に起因した思考から自責的・自罰的になり、ささいな心理的負荷に過大に反応するため、悪化の原因は必ずしも大きな心理的負荷によるものとは限らないこと、また、自然経過によって悪化する過程においてたまたま業務による心理的負荷が重なっていたにすぎない場合もあることから、業務起因性が認められない精神障害の悪化の前に強い心理的負荷となる業務による出来事が認められても、直ちにそれが当該悪化の原因であると判断することはできない。

ただし、別表1の特別な出来事があり、その後おおむね6か月以内に対象疾病が自然経過を超えて著しく悪化したと医学的に認められる場合には、当該特別な出来事による心理的負荷が悪化の原因であると推認し、悪化した部分について業務起因性を認める。

また、特別な出来事がなくとも、悪化の前に業務による強い心理的負荷が認められる場合には、当該業務による強い心理的負荷、本人の個体側要因（悪化前の精神障害の状況）と業務以外の心理的負荷、悪化の態様やこれに至る経緯（悪化後の症状やその程度、出来事と悪化との近接性、発病から悪化までの期間など）等を十分に検討し、業務による強い心理的負荷によって精神障害が自然経過を超えて著しく悪化したものと精神医学的に判断されるときには、悪化した部分について業務起因性を認める。

なお、既存の精神障害が悪化したといえるか否かについては、個別事案ごとに医学専門家による判断が必要である。

2 症状安定後の新たな発病

既存の精神障害について、一定期間、通院・服薬を継続しているものの、症状がなく、又は安定していた状態で、通常の勤務を行っている状況にあって、その後、症状の変化が生じたものについては、精神障害の発病後の悪化としてではなく、症状が改善し安定した状態が一定期間継続した後の新たな発病として、前記第2の認定要件に照らして判断すべきものがあること。

第6 専門家意見と認定要件の判断

認定要件を満たすか否かについては、医師の意見と認定した事実に基づき次のとおり判断する。

1 主治医意見による判断

対象疾病の治療歴がない自殺事案を除くすべての事案について、主治医から、疾患名、発病時期、主治医の考える発病原因及びそれらの判断の根拠についての意見を求める。

その結果、主治医が対象疾病を発病したと診断しており、労働基準監督署長（以下「署長」という。）が認定した業務による心理的負荷に係る事実と主治医の診断の前提となっている事実が対象疾病の発病時期やその原因に関して合致するとともに、その事実に係る心理的負荷の評価が「強」に該当することが明らかであって、業務以外の心理的負荷や個体側要因に顕著なものが認められない場合には、認定要件を満たすものと判断する。

2 専門医意見による判断

対象疾病の治療歴がない自殺事案については、地方労災医員等の専門医に意見を求め、その意見に基づき認定要件を満たすか否かを判断する。また、業務による心理的負荷に係る認定事実の評価について「強」に該当することが明らかでない事案及び署長が主治医意見に補足が必要と判断した事案については、主治医の意見に加え、専門医に意見を求め、その意見に基づき認定要件を満たすか否かを判断する。

3 専門部会意見による判断

前記1及び2にかかわらず、専門医又は署長が高度な医学的検討が必要と判断した事案については、主治医の意見に加え、地方労災医員協議会精神障害専門部会に協議して合議による意見を求め、その意見に基づき認定要件を満たすか否かを判断する。

4 法律専門家の助言

関係者が相反する主張をする場合の事実認定の方法や関係する法律の内容等に

ついて、法律専門家の助言が必要な場合には、医学専門家の意見とは別に、法務専門員等の法律専門家の意見を求める。

第7 療養及び治ゆ

心理的負荷による精神障害は、その原因を取り除き、適切な療養を行えば全治し、再度の就労が可能となる場合が多いが、就労が可能な状態でなくとも治ゆ（症状固定）の状態にある場合もある。

例えば、精神障害の症状が現れなくなった又は症状が改善し安定した状態が一定期間継続している場合や、社会復帰を目指して行ったりハビリテーション療法等を終えた場合であって、通常の就労が可能な状態に至ったときには、投薬等を継続していても通常は治ゆ（症状固定）の状態にあると考えられる。また、「寛解」との診断がない場合も含め、療養を継続して十分な治療を行ってもなお症状に改善の見込みがないと判断され、症状が固定しているときには、治ゆ（症状固定）の状態にあると考えられるが、その判断は、医学意見を踏まえ慎重かつ適切に行う必要がある。

療養期間の目安を一概に示すことは困難であるが、例えばうつ病の経過は、未治療の場合、一般的に（約90%以上は）6か月～2年続くとされている。また、適応障害の症状の持続は遷延性抑うつ反応（F43.21）の場合を除いて通常6か月を超えず、遷延性抑うつ反応については持続は2年を超えないとされている。

なお、対象疾病がいったん治ゆ（症状固定）した後において再びその治療が必要な状態が生じた場合は、新たな発病と取り扱い、改めて前記第2の認定要件に基づき業務起因性が認められるかを判断する。

治ゆ後、増悪の予防のため診察や投薬等が必要とされる場合にはアフターケア（平成19年4月23日付け基発第0423002号）を、一定の障害を残した場合には障害（補償）等給付（労働者災害補償保険法第15条）を、それぞれ適切に実施する。

第8 その他

1 自殺について

業務によりICD-10のF0からF4に分類される精神障害を発病したと認められる者が自殺を凶った場合には、精神障害によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、あるいは自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害されている状態に陥ったものと推定し、**業務起因性を認める。**

2 セクシュアルハラスメント事案の留意事項

セクシュアルハラスメントが原因で対象疾病を発病したとして労災請求がなされた事案の心理的負荷の評価に際しては、特に次の事項に留意する。

- ア セクシュアルハラスメントを受けた者（以下「被害者」という。）は、勤務を継続したいとか、セクシュアルハラスメントを行った者（以下「行為者」という。）からのセクシュアルハラスメントの被害をできるだけ軽くしたいとの心理などから、やむを得ず行為者に迎合するようなメール等を送ることや、行為者の誘いを受け入れることがあるが、これらの事実はセクシュアルハラスメントを受けたことを単純に否定する理由にはならないこと。
- イ 被害者は、被害を受けてからすぐに相談行動をとらないことがあるが、この事実は心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にならないこと。
- ウ 被害者は、医療機関でもセクシュアルハラスメントを受けたということをすぐに話せないこともあるが、初診時にセクシュアルハラスメントの事実を申し立てていないことは心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にならないこと。
- エ 行為者が上司であり被害者が部下である場合や行為者が正規雇用労働者であり被害者が非正規雇用労働者である場合等のように行為者が雇用関係上被害者に対して優越的な立場にある事実は心理的負荷を強める要素となり得ること。

3 調査等の留意事項

請求人が主張する出来事の発生時期が評価期間より前である場合等であっても、評価期間における業務の状況等について調査し、当該期間中に業務内容の変化や新たな業務指示等があれば、これを出来事として心理的負荷を評価する必要があること。

第9 複数業務要因災害

労働者災害補償保険法第7条第1項第2号に定める複数業務要因災害による精神障害に関しては、本認定基準を後記1のとおり読み替えるほか、**本認定基準における心理的負荷の評価に係る「業務」を「二以上の事業の業務」と、また、「業**

務起因性」を「二以上の事業の業務起因性」と解した上で、本認定基準に基づき、認定要件を満たすか否かを判断する。

その上で、前記第4の2及び第6に関し後記2及び3に規定した部分については、これにより判断すること。

1 認定基準の読み替え

前記第2の「労働基準法施行規則別表第1の2第9号に該当する業務上の疾病」を「労働者災害補償保険法施行規則第18条の3の6に規定する労働基準法施行規則別表第1の2第9号に掲げる疾病」と読み替える。

2 二以上の事業の業務による心理的負荷の強度の判断

- (1) 二以上の事業において業務による出来事が事業ごとにある場合には、前記第4の2(2)により異なる事業における出来事をそれぞれ別表1の具体的出来事に当てはめ心理的負荷を評価した上で、前記第4の2(3)により心理的負荷の強度を全体的に評価する。ただし、異なる事業における出来事が関連して生じることはまれであることから、前記第4の2(3)イについては、原則として、(イ)により判断することとなる。
- (2) **心理的負荷を評価する際、異なる事業における労働時間、労働日数は、それぞれ通算する。**
- (3) 前記(1)及び(2)に基づく判断に当たっては、それぞれの事業における職場の支援等の心理的負荷の緩和要因をはじめ、二以上の事業で労働することによる個別の状況を十分勘案して、心理的負荷の強度を全体的に評価する。

ここに掲載した認定基準の他に、
 具体的出来事を記載した心理的
 負荷評価表があります。一度、
 目を通して置いてほしいと思っ
 ています。「心理的負荷による認
 定基準」と検索すると、上の方
 に厚生労働省の Web サイトの
 ページが出てきますので、ぜひ
 一度確認を！



3 介護（補償）等給付の限度額



概要

介護補償給付及び介護給付の最高限度額及び最低保障額を見直しました。

【ゼ】 Vol.2 P80
 【テ】 P242

区分		改正前	改正後
常時介護 を要する者	最高限度額	172,550 円	177,950 円
	最低保障額	77,890 円	81,290 円
随時介護 を要する者	最高限度額	86,280 円	88,980 円
	最低保障額	38,900 円	40,600 円

Part4

雇用保険法

特定一般教育訓練に係る教育訓練給付金等の支給申請手続の改正等が行われています。

1 貸金日額の上限額等



概要

貸金日額の上限額等が、自動的変更等により改正されました。

【ゼ】 Vol.2 P224～P227、P295、P297、P299、P301

【テ】 P332、P333、P371～P373

1. 貸金日額の上限額等

(1) 貸金日額の下限額

変更前	変更後
2,657 円	2,746 円

※下限額の 100 分の 80 に相当する額：2,196 円

(2) 賃金日額の上限額

離職日における年齢	変更前	変更後
30歳未満	13,670円	13,890円
30歳以上45歳未満	15,190円	15,430円
45歳以上60歳未満	16,710円	16,980円
60歳以上65歳未満	15,950円	16,210円

2. 賃金日額の範囲

(1) 給付率に係る賃金日額の範囲

【60歳以上65歳未満】

変更前	変更後	給付率
2,657円以上5,030円未満	2,746円以上5,110円未満	100分の80
5,030円以上11,120円以下	5,110円以上11,300円以下	100分の80～100分の45
11,120円超	11,300円超	100分の45

【上記以外】

変更前	変更後	給付率
2,657円以上5,030円未満	2,746円以上5,110円未満	100分の80
5,030円以上12,380円以下	5,110円以上12,580円以下	100分の80～100分の50
12,380円超	12,580円超	100分の50

3. 控除額

変更前	変更後
1,310円	1,331円

4. 支給限度額

変更前	変更後
364,595円	370,452円

2

特定一般教育訓練等 / 支給申請手続



概要

特定一般教育訓練等の受給資格確認票等の提出期限を「1カ月前」から「14日前」に改正しました。

【ゼ】 Vol.2 P286、287、291

【テ】 P366、367、369

特定一般教育訓練受講予定者、専門実践教育訓練受講予定者及び教育訓練支援給付金受給予定者が訓練開始前に提出すべき受給資格確認票等について、提出期限を「訓練開始日の1カ月前」から「訓練開始日の**14日前**」に改正しました。



数字、改正点、例外事項
はよく出ますよ！