

5

2024 May
VOL.357

https://www.sv-web.jp/

社労士V

Contents



今月の特別企画

試験で頻出!

動画・PDF付き

労災認定基準の徹底整理

ワイ&ワイ カレッジ 小川 泰弘……5

科目別講座

労務管理その他の労働に関する一般常識

基礎マスターゼミ

動画・PDF付き

特定社会保険労務士 富田 朗……18

レベル別問題演習

択一式 & 選択式

特定社会保険労務士 富田 朗……45

科目別講座 特別編

白書・統計

動画・PDF付き

セルズアカデミー 村中 一英……54

連載

目指せ合格!

総務課 茜さんの社労士受験日記

……52

2024年度からの新ルール!

改正ポイントと演習問題

動画・PDF付き

第8回 令和6年度の医療保険制度改革【その1】(全体像と健康保険法の改正)

社会保険労務士 奥田 章博……94

労働一般常識を除く全科目一問一答

LEC東京リーガルマインド 椋島 克彦……104

- 2024年度受験用社労士V Webゼミ無料動画・PDF版のご案内……………2
- 2024年度受験用社労士Vのご案内……………4
- 2024年受験社労士V 横断・縦断超整理本のご案内……………53
- 次号予告……………112

[巻末綴込付録] いつでもどこでもすぐ確認!

重要条文&論点整理カード 労務管理その他の労働に関する一般常識

社会保険労務士 片岡 史幸

●試験で頻出!

労災認定基準の 徹底整理



ワイ&ワイ カレッジ
小川 泰弘

動画・PDF
付き

本記事は、講義動画とPDF版をご覧になれます!

⇒ <https://www.sv-web.jp/>

ID: sv2405eg ※パスワードは112ページに掲載

労災

みなさん、こんにちは。社会保険労務士の小川です (^o^)/ 今回は労災保険法で頻出の①血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患および虚血性心疾患等の認定基準、②心理的負荷による精神障害の認定基準を整理しながら学習していきたいと思えます。

認定基準とは、業務上の疾病と労災認定できる要件を示したものをいい、労災認定する上での基本的な考え方、対象疾病、認定要件などの詳細を示したもの（行政通達）です。

業務上の疾病 労基法施行規則別表第1の2（一部抜粋）	左記に対応する認定基準
第8号 長期間にわたる長時間の業務その他血管病変等を著しく増悪させる業務による脳出血、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症、心筋梗塞、狭心症、心停止（心臓性突然死を含む）、重篤な心不全もしくは大動脈解離またはこれらの疾病に付随する疾病	① 血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患および虚血性心疾患等の認定基準
第9号 人の生命にかかわる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神および行動の障害またはこれに付随する疾病	② 心理的負荷による精神障害の認定基準

それでは、具体的な中身の学習を一緒に進めていきましょう (^o^)/

I

血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患および虚血性心疾患等の認定基準について（令5.10.18基発1018第1号）

① 基本的な考え方

脳・心臓疾患は、その発症の基礎となる動脈硬化、動脈瘤などの血管病変等が、主に加齢、生活習慣、生活環境等の日常生活による諸要因や遺伝等の個人に内在する要因により形成され、それが長い年月の生活の営みの中で徐々に進行・増悪して、あるとき突然に発症するものです。

しかし、仕事が特に過重であったために血管病変等が自然経過を超えて著しく増悪し、その結果、脳・心臓疾患が発症することがあります。

このような場合には、仕事が発症に当たって、相対的に有力な原因となったものとして、労災補償の対象（業務に起因する疾病）となります。

② 対象疾病

認定要件の判断に当たっては、まず疾患名を特定し、対象疾病に該当することを確認することが必要です。対象となる疾病は、以下のとおりです。

脳血管疾患	虚血性心疾患等
<ul style="list-style-type: none"> ・脳内出血（脳出血） ・くも膜下出血 ・脳梗塞 ・高血圧性脳症 	<ul style="list-style-type: none"> ・心筋梗塞 ・狭心症 ・心停止（心臓性突然死を含む。） ・重篤な心不全 ・大動脈解離

ポイント

対象疾病は、具体的な名称まで押さえておきましょう。

③ 認定要件

次のいずれかの「業務による明らかな過重負荷」*を受けたことにより発症した脳・心臓疾患は、業務に起因する疾病として取り扱います。

認定要件① 長期間の過重業務	発症前の長期間にわたって、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したこと
認定要件② 短期間の過重業務	発症に近接した時期において、特に過重な業務に就労したこと
認定要件③ 異常な出来事	発症直前から前日までの間において、発生状態を時間的および場所的に明確にし得る異常な出来事に遭遇したこと

ポイント

まずは3つの認定要件をしっかりとイメージできるように頭に入れておきましょう。

※ 「業務による明らかな過重負荷」とは

- 業務による明らかな……発症の有力な原因が仕事によるものであることがはっきりしていること
- 過重負荷……医学的経験則に照らして、脳・心臓疾患の「発症の基礎となる血管病変等*¹」を、その「自然経過*²」を超えて「著しく増悪*³」させ得ることが客観的に認められる負荷

- * 1 発症の基礎となる血管病変等……もともと本人がもっている動脈硬化等による血管病変または動脈瘤、心筋変性等の基礎的病態のこと
- * 2 自然経過……加齢、生活習慣、生活環境等の日常生活の諸々の要因や遺伝等の個人に内在する要因により血管病変等が徐々に悪化していくこと
- * 3 著しく増悪……血管病変等の悪化が著しいこと

4 認定要件の具体的判断

(1) 認定要件①……長期間の過重業務

評価期間	発症前おおむね6カ月間
疲労の蓄積	恒常的な長時間労働等の負荷が長期間にわたって作用した場合には、「疲労の蓄積」が生じ、これが血管病変等をその自然経過を超えて著しく増悪させ、その結果、脳・心臓疾患を発症させることがある。 このことから、発症との関連性において、業務の過重性を評価するに当たっては、発症前の一定期間の就労実態等を考察し、発症時における「疲労の蓄積」がどの程度であったかという観点から判断することとなる。
特に過重な業務	「日常業務」に比較して特に過重な身体的、精神的負荷を生じさせたと客観的に認められる業務をいう。 ※ 「日常業務」とは、通常の所定労働時間内の所定業務内容をいう。なお、日常業務に就労する上で受ける負荷の影響は、血管病変等の自然経過の範囲にとどまるものである。
過重負荷の有無の判断	著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したと認められるか否かについては、業務量、業務内容、作業環境等を考慮し、「同種労働者」にとっても、特に過重な身体的、精神的負荷と認められる業務であるか否かという観点から、客観的かつ総合的に判断する。 業務の過重性の具体的な評価をするには、疲労の蓄積の観点から、労働時間のほか、労働時間以外の負荷要因について十分検討する。 ※ 「同種労働者」とは当該労働者と職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者をいい、基礎疾患を有していたとしても日常業務を支障なく遂行できるものを含む。

ポイント

労災認定にあたって用いる要件の具体的な定義や考え方の部分からも過去に出題実績がありますので、必ずチェックしておきたいところです。

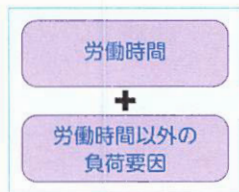
① 過重負荷の有無の判断における労働時間の評価

疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられる労働時間に着目すると、その時間が長いほど、業務の過重性が増します。具体的には、発症日を起点とした1カ月単位の連続した期間について、次の①～③を踏まえて判断します。

1週間当たり40時間を超えて労働した時間数 (時間外労働時間数)	業務と発症との関連性
① 発症前1カ月間ないし6カ月間にわたって →1カ月当たりおおむね45時間以内	弱い
② 発症前1カ月間ないし6カ月間にわたって →1カ月当たりおおむね45時間超え	徐々に強まる
③ 発症前1カ月間に →おおむね100時間超え ・発症前2カ月間ないし6カ月間にわたって →1カ月当たりおおむね80時間超え	強い

② 過重負荷の有無の判断における労働時間と労働時間以外の負荷要因の総合的な評価

労働時間以外の負荷要因において一定の負荷が認められる場合には、労働時間の状況をも総合的に考慮し、業務と発症との関連性が強いといえるかどうかを適切に判断します。



上記④の水準には至らないが、これに近い時間外労働が認められる場合には、特に他の負荷要因の状況を十分に考慮し、そのような時間外労働に加えて一定の労働時間以外の負荷が認められるときには、業務と発症との**関連性が強い**と評価できます。

① 労働時間以外の負荷要因の具体例と評価視点

① a 勤務時間の不規則性

労働時間以外の負荷要因	負荷の程度を評価する視点など
拘束時間の長い勤務	<p>拘束時間 =労働時間、休憩時間その他の使用者に拘束されている時間（始業から終業までの時間） 拘束時間数、実労働時間数、労働密度（実作業時間と手待時間との割合等）、休憩・仮眠時間数および回数、休憩・仮眠施設の状況（広さ、空調、騒音等）、業務内容等</p>
休日のない連続勤務	<p>連続労働日数、連続労働日と発症との近接性、休日の数、実労働時間数、労働密度（実作業時間と手待時間との割合等）、業務内容等 ※ 休日のない連続勤務が長く続くほど業務と発症との関連性をより強めるものであり、逆に、休日が十分確保されている場合は、疲労は回復ないし回復傾向を示すものであることを踏まえて適切に評価する。</p>
勤務間インターバルが短い勤務	<p>勤務間インターバル =終業から始業までの時間 勤務間インターバルが短い勤務の程度（時間数、頻度、連続性等）、業務内容等 ※ 長期間の過重業務の判断に当たっては、睡眠時間の確保の観点から、勤務間インターバルがおおむね11時間未満の勤務の有無、時間数、頻度、連続性等について評価する。</p>
不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務	<p>不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務 =予定された始業・終業時刻が変更される勤務、予定された始業・終業時刻が日や週等によって異なる交替制勤務（月ごとに各日の始業時刻が設定される勤務や、週ごとに規則的な日勤・夜勤の交替がある勤務等）、予定された始業または終業時刻が相当程度深夜時間帯に及び夜間に十分な睡眠を取ることが困難な深夜勤務 予定された業務スケジュールの変更の頻度・程度・事前の通知状況、予定された業務スケジュールの変更の予測の度合、交替制勤務における予定された始業・終業時刻のばらつき程度、勤務のため夜間に十分な睡眠が取れない程度（勤務の時間帯や深夜時間帯の勤務の頻度・連続性）、一勤務の長さ（引き続いて実施される連続勤務の長さ）、一勤務中の休憩の時間数および回数、休憩や仮眠施設の状況（広さ、空調、騒音等）、業務内容およびその変更の程度等</p>

① b 事業場外における移動を伴う業務

労働時間以外の負荷要因	負荷の程度を評価する視点など
出張の多い業務	<p>出張 =一般的に事業主の指揮命令により、特定の用務を果たすために通常の勤務地を離れて用務地へ赴き、用務を果たして戻るまでの一連の過程 出張（特に時差のある海外出張）の頻度、出張が連続する程度、出張期間、交通手段、移動時間および移動時間中の状況、移動距離、出張先の多様性、宿泊の有無、宿泊施設の状況、出張中における睡眠を含む休憩・休息の状況、出張中の業務内容等 ※ 併せて出張による疲労の回復状況等も踏まえて評価する。 ※ 飛行による時差については、時差の程度（特に4時間以上の時差の程度）、時差を伴う移動の頻度、移動の方向等の観点から評価する。 ※ 出張に伴う勤務時間の不規則性については、「勤務時間の不規則性」により評価する。</p>

その他事業場外における移動を伴う業務	移動（特に時差のある海外への移動）の頻度、交通手段、移動時間および移動時間中の状況、移動距離、移動先の多様性、宿泊の有無、宿泊施設の状況、宿泊を伴う場合の睡眠を含む休憩・休息の状況、業務内容等 ※ 併せて移動による疲労の回復状況等も踏まえて評価する。 ※ 時差および移動に伴う勤務時間の不規則性については「出張の多い業務」と同様に評価する。
--------------------	--

③ その他の労働時間以外の負荷要因

労働時間以外の負荷要因		負荷の程度を評価する視点など
心理的負荷を伴う業務		別表1および別表2（本稿では掲載省略）に掲げられている日常的に心理的負荷を伴う業務または心理的負荷を伴う具体的出来事等
身体的負荷を伴う業務		業務内容のうち重量物の運搬作業、人力での掘削作業などの身体的負荷が大きい作業の種類、作業強度、作業量、作業時間、歩行や立位を伴う状況等のほか、当該業務が日常業務と質的に著しく異なる場合にはその程度（事務職の労働者が激しい肉体力労働を行うなど）
作業環境	温度環境	寒冷・暑熱の程度、防寒・防暑衣類の着用の状況、一連続作業時間中の採暖・冷却の状況、寒冷と暑熱との交互のばく露の状況、激しい温度差がある場所への出入りの頻度、水分補給の状況等 ※ 長期間の過重業務の判断に当たっては、付加的に評価する。
	騒音	おおむね80dBを超える騒音の程度、そのばく露時間・期間、防音保護具の着用の状況等 ※ 長期間の過重業務の判断に当たっては、付加的に評価する。

ポイント

労働時間以外の負荷要因については、具体的な負荷要因や評価視点から過去に出題がありますので、もれなくチェックしておきたい項目です。

(2) **認定要件②**……短期間の過重業務

評価期間	発症前おおむね 1週間
過重負荷の有無の判断	特に過重な業務に就労したと認められるか否かは、業務量、業務内容、作業環境等を考慮し、 同種労働者 にとっても、特に過重な身体的、精神的負荷と認められる業務であるか否かという観点から、 客観的かつ総合的に判断 する。

① 業務と発症との時間的関連性

短期間の過重業務と発症との関連性を時間的にみた場合、業務による過重な負荷は、**発症に近ければ近いほど影響が強い**と考えられることから、次に示す業務と発症との時間的関連を考慮して判断します。

- ① 発症直前から前日までの間の業務が特に過重であるか否か
- ② 発症直前から前日までの間の業務が特に過重であると認められない場合であっても、**発症前おおむね1週間以内に過重な業務が継続している場合には、業務と発症との関連性があると考えられるので、この間の業務が特に過重であるか否か**

② 業務の過重性の具体的評価

「労働時間」の**長さ**は、業務量の大きさを示す指標であり、また、**過重性の評価の最も重要な要因**です。評価期間の労働時間は十分に考慮し、**発症直前から前日までの間の労働時間数、発症前1週間の労働時間数、休日の確保の状況等**の観点から検討し評価します。

基礎 マスターゼミ



第9回 労務管理その他の労働に関する一般常識

動画・PDF
付き

本講座は、講義動画とPDF版をご覧になれます！

⇒ <https://www.sv-web.jp/>

ID: sv2405eg ※パスワードは112ページに掲載

特定社会保険労務士

富田 朗



本講座では、社労士試験に必要な基礎的な力をつけることを目的に、重要事項をコンパクトにまとめます。初学者の方にわかりにくい箇所については、ねこ先生がアドバイスします。ページの下には一問一答がありますので、知識の確認にお役立てください。

労働一般の概要

「労務管理その他の労働に関する一般常識」（以下、「労働一般」）には、労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、雇用保険法および労働保険の保険料の徴収等に関する法律以外の労働に関する法律等が含まれています。その他、労働経済のデータ、厚生労働白書等が出題範囲に含まれます。

1 労働一般に含まれる主な法律

雇用に関する法律	職業安定法、労働者派遣法、高年齢者雇用安定法、障害者雇用促進法、 労働契約法
社会保険労務士に関する法律	社会保険労務士法
女性、育児・介護休業に関する法律	男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、次世代育成支援対策推進法
賃金に関する法律	最低賃金法
労使関係に関する法律	労働組合法

2 労働経済のデータ、厚生労働白書等

各種の労働統計資料（就労条件総合調査など）や厚生労働白書の内容が出題されます。この労働経済のデータや厚生労働白書等の内容については、今月号の特集記事「白書・統計」をご覧ください。

第1章

雇用に関する法律

制度趣旨

職業紹介などについて規定されている**職業安定法**、派遣に関する事項を定めた**労働者派遣法**、60歳までの雇用義務、65歳までの雇用確保措置の実施義務などが定められている**高年齢者雇用安定法**、障害者の雇用義務などについて定めた**障害者雇用促進法**、**労働契約に関する基本的なルールを定めた労働契約法**が含まれています。

1 職業安定法

(1) 求人等に関する情報の的確な表示（法第5条の4）

募集情報等についての的確表示（虚偽または誤解を生じさせる表示を禁止し、最新かつ正確な内容に保つための措置を講じること）が義務付けられています。

- ① 公共職業安定所、特定地方公共団体および職業紹介事業者、労働者の募集を行う者および募集受託者、募集情報等提供事業を行う者ならびに労働者供給事業者は、**広告等により求人等に関する情報を提供するときは、虚偽の表示または誤解を生じさせる表示をしてはなりません。**
- ② 労働者の募集を行う者および募集受託者は、**広告等により労働者の募集に関する情報その他を提供するときは、正確かつ最新の内容に保たなければなりません。**
- ③ 公共職業安定所、特定地方公共団体および職業紹介事業者、募集情報等提供事業を行う者ならびに労働者供給事業者は、**広告等により求人等に関する情報を提供するときは、正確かつ最新の内容に保つための措置を講じなければなりません。**

(2) 地方公共団体の行う職業紹介（法第29条、第29条の4）

地方公共団体は、**無料職業紹介を国への通知**により行うことができます。

- ① 地方公共団体は、**無料の職業紹介事業を行うことができます。**
- ② **特定地方公共団体**（無料の職業紹介事業を行う地方公共団体）は、無料の職業紹介事業を行う旨を、**厚生労働大臣に通知**しなければなりません。
- (3) 職業安定機関および地方公共団体以外の者の行う職業紹介（法第30条～第33条の3）

① 有料職業紹介事業

有料の職業紹介事業を行おうとする者は、**厚生労働大臣の許可**を受けなければなりません。

	有効期間	起算日
新規	3年	許可の日
更新	5年	更新前の有効期間が満了する日の翌日

Step Up

- 有料職業紹介事業者は、**港湾運送業務**に就く職業、**建設業務**に就く職業を求職者に紹介してはなりません。
- 職業安定機関とは、公共職業安定所その他の職業安定機関のことをいいます。このうち、公共職業安定所は、職業紹介、職業指導、雇用保険その他職業安定法の目的を達成するために必要な業務を行い、**無料**で公共に奉仕する機関とされています。

(2)の規定は、一般に「地方版ハローワーク」と呼ばれるものに関する規定です。(3)の規定は、民間事業者に関する規定です。(2)では、「通知」でよいことなど、異なる規定になっています。



② 無料職業紹介事業

無料職業紹介事業は、原則のものと、学校等および特別の法人の行う無料職業紹介事業に大別されます。

原則

無料の職業紹介事業を行おうとする者は、**厚生労働大臣の許可**を受けなければなりません。

	有効期間	起算日
新規	5年	許可の日
更新	5年	更新前の有効期間が満了する日の翌日

有料の場合の有効期間と比較！ 年数が違います！



学校等および特別の法人の行う無料職業紹介事業

学校等の行う無料職業紹介事業	学校等の長は、 厚生労働大臣に届け出て、無料 の職業紹介事業を行うことができます。
特別の法人の行う無料職業紹介事業	特別の法律により設立された法人 （農業協同組合、漁業協同組合、商工会議所、商工会等であって、構成員の数が一定以上のもの）は、 厚生労働大臣に届け出て、無料 の職業紹介事業を行うことができます。

原則のものは「許可」、学校等および特別の法人の行う無料職業紹介事業は「届出」であることに注意！



(4) 募集情報等提供事業（法第43条の2～第43条の6）

求職者情報を収集して募集情報等提供事業を行う者（**求人メディア等**）を**届出制**とし、事業概況の報告等を通じて把握することとしています。

① 特定募集情報等提供事業の届出

特定募集情報等提供（労働者になろうとする者に関する情報を収集して行う募集情報等提供）事業を行おうとする者は、氏名または名称および住所その他の事項を**厚生労働大臣に届け出**なければなりません。

② 事業概況報告書の提出

特定募集情報等提供事業者は、特定募集情報等提供事業の実施の状況を記載した**事業概況報告書**を作成し、**毎年8月31日**までに、**厚生労働大臣**に提出しなければなりません。

③ 事業情報の公開

募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集に関する情報の的確な表示に関する事項、苦情の処理に関する事項その他に関し**情報の提供**を行うように**努めなければなりません**。

2 労働者派遣法

(1) 派遣禁止業務（法第4条）

労働者派遣事業は、業務にかかわらず、原則自由に行うことができます。ただし、次の業務に