

# 目 次

## 2022年度改正対象部分

### 労働基準法 1

---

#### 民法の改正に伴う未成年者の定義の変更 2

---

### 労働安全衛生法 4

---

#### 1 衛生基準に関する改正 5

---

#### 2 その他の改正 6

---

### 労働者災害補償保険法 7

---

#### 1 脳・心臓疾患に関する労災認定基準の改正 8

---

#### 2 介護（補償）等給付の額に関する改正 14

---

#### 3 特別加入の対象の拡大 15

---

#### 4 年金担保貸付事業等の廃止に伴う改正 18

---

#### 5 自動変更対象額・年齢階層別の最高限度額及び最低限度額 20

---

#### 6 その他 21

---

### 雇用保険法 23

---

#### 1 高年齢被保険者の特例の創設 24

---

#### 2 介護休業給付金・育児休業給付金の対象となる有期雇用労働者の要件の改正 32

---

#### 3 育児休業給付金の支給に係るみなし被保険者期間の要件の改正 33

---

#### 4 失業等給付に関する暫定措置の延長 36

---

#### 5 国庫負担に関する改正 38

---

#### 6 自動変更対象額等 42

---

#### 7 その他 44

---

---

---

労働保険徴収法 47

---

---

1	第2種特別加入保険料率の追加	48
2	雇用保険率の改正	48
3	労働保険料に関する暫定措置	50
4	その他	52

---

---

健康保険法 54

---

---

1	夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定の改正	55
2	任意継続被保険者等に関する改正	57
3	傷病手当金に関する改正	61
4	出産育児一時金等に関する改正	66
5	その他	68

---

---

国民年金法・厚生年金保険法（共通） 74

---

---

1	令和4年度の年金額の改定（改定率の改定・再評価率の改定）	75
2	老齢基礎年金・老齢厚生年金の支給繰下げの上限の改正	78
3	老齢基礎年金・老齢厚生年金の支給繰上げの繰上げ減額率の改正	84
4	年金担保貸付事業等の廃止に伴う改正	89
5	国民年金手帳（年金手帳）から基礎年金番号通知書への切替え	90
6	その他	96

---

---

国民年金法 99

---

---

1	20歳前傷病による障害基礎年金に関する改正	100
2	保険料額の改定	104

## 厚生年金保険法

105

---

1	在職定時改定の導入	106
2	60歳台前半の在職老齢年金の見直し	109
3	配偶者加給年金額の支給停止のルールの変更	113
4	時効の規定の見直し	115
5	保険料率に関する経過措置（保険料率の特例）	116

## 労務管理その他の労働に関する一般常識

118

---

1	労働施策総合推進法の改正	119
2	育児・介護休業法の改正	126
3	次世代育成支援対策推進法の改正	130
4	女性活躍推進法の改正	135
5	その他	138

## 社会保険に関する一般常識

143

---

1	国民健康保険法	144
2	高齢者医療確保法	148
3	介護保険法	150
4	船員保険法	152
5	確定拠出年金法	154
6	その他	156

## 2021年度改正対象部分

### 労働基準法 158

---

押印等の廃止とチェックボックスの創設 159

---

### 労働安全衛生法 162

---

石綿障害予防規則の改正に伴う計画の届出の対象となる仕事の見直し 163

---

### 労働者災害補償保険法 165

---

- 1 複数事業労働者の保険給付の見直し 166
  - 2 特別加入の対象の拡大 195
  - 3 その他 202
- 

### 雇用保険法 204

---

- 1 受給資格等に係る被保険者期間の計算方法の見直し 205
  - 2 離職理由による給付制限期間の見直し 208
  - 3 その他 210
- 

### 労働保険徴収法 211

---

- 1 労災保険率等の算定方法の改正 212
- 2 第2種特別加入保険料率の追加 217
- 3 二事業率の弾力的変更の範囲の改正 218

健康保険法 220

---

- 1 オンライン資格確認の導入 221
- 2 被保険者証等の見直し、個人番号変更の届出の創設等 231
- 3 匿名診療等関連情報の利用又は提供等の創設 233

国民年金法・厚生年金保険法（共通） 240

---

- 年金額改定のルールの見直し 241

国民年金法 245

---

- 1 寡婦年金に関する改正 246
- 2 脱退一時金に関する改正 247
- 3 保険料免除制度に関する改正 250
- 4 その他 253

厚生年金保険法 255

---

- 1 標準報酬月額等級区分の改定 256
- 2 脱退一時金に関する改正 258
- 3 標準報酬改定請求の請求期限の特例の見直し 260
- 4 立入検査等に関する改正 263
- 5 実施機関から厚生労働大臣への報告に関する改正 264

## 労務管理その他の労働に関する一般常識

267

1	労働施策総合推進法の改正	268
2	男女雇用機会均等法の改正	280
3	育児・介護休業法の改正	288
4	女性活躍推進法の改正	295
5	障害者雇用促進法の改正	302
6	高齢者雇用安定法の改正	304
7	その他	319

## 社会保険に関する一般常識

322

1	国民健康保険法	323
2	高齢者医療確保法	328
3	介護保険法	329
4	船員保険法	330
5	確定給付企業年金法	330
6	確定拠出年金法	331

## 各法に共通する改正

335

押印を求める手続の見直し等	336
---------------	-----

2022年度問題	339
----------	-----

2022年度解答・解説	355
-------------	-----

2021年度問題	365
----------	-----

2021年度解答・解説	381
-------------	-----

## 労働基準法 2022年度試験対策 法改正部分

---

	<b>民法の改正に伴う未成年者の定義の変更</b>	<b>令和4年4月1日施行</b>	—
<p>民法の改正により成年年齢が20歳から「18歳」に引き下げられ、未成年者の定義も自動的に20歳に達しない者から「18歳に達しない者」変更された。</p> <p>労働基準法においては改正はないが、未成年者に関する規定を確認しておく。</p>			

民法の改正に伴う未成年者の定義の変更	令和4年4月1日施行	—
--------------------	------------	---

### 【改正の概要】

民法の改正により成年年齢が20歳から「18歳」に引き下げられ、未成年者の定義も自動的に20歳に達しない者から「18歳に達しない者」に変更された。

労働基準法において改正はないが、未成年者に関する規定を確認しておく。

### 【内 容】

労働基準法における未成年者に関する主要な規定の確認  
 <未成年者の労働契約など（労働基準法58条、59条、72条）>

<p><b>労働基準法58条</b></p> <p>① 親権者又は後見人は、未成年者に代って労働契約を締結してはならない。</p> <p>② 親権者若しくは後見人又は行政官庁は、労働契約が未成年者に不利であると認める場合においては、将来に向ってこれを解除することができる。</p> <p><b>労働基準法59条</b></p> <p>未成年者は、独立して賃金を請求することができる。</p> <p>親権者又は後見人は、未成年者の賃金を代って受け取ってはならない。</p> <p><b>労働基準法72条</b></p> <p>労働基準法70条〔職業訓練に関する特例〕の規定に基づく厚生労働省令の適用を受ける未成年者についての労働基準法39条〔年次有給休暇〕の規定の適用については、同条1項中「10労働日」とあるのは「12労働日」と、同条2項の表6年以上の項中「10労働日」とあるのは「8労働日」とする。</p>
--

↑  
 上記の規定に変更はないが、未成年者の範囲は変更！

改正前	未成年		成年
改正後	未成年	成年	
		▲ 18歳	▲ 20歳



□ 「18歳以上20歳未満の者」が労働契約を締結する場合の親権者等の労働契約の解除権

**改正前**（令和4年3月31日までに労働契約を締結）

・労働契約が不利と認められる場合の親権者等の労働契約の解除権→あり

**改正後**（令和4年4月1日以降に労働契約を締結）

・労働契約が不利と認められる場合の親権者等の労働契約の解除権→なし



**コメント** 労働基準法における、これまでの年少者（18歳未満の者）の用語・取扱いに変更はない。

〔参考〕民法の行為能力の規定

●成年（民法4条）

年齢18歳（改正前は「20歳」）をもって、成年とする。

●未成年者の法律行為（民法5条1項・2項）……改正なし（年齢要件は自動的に変更）

- 1 未成年者が法律行為をするには、その法定代理人の同意を得なければならない。  
ただし、単に権利を得、又は義務を免れる法律行為については、この限りでない。
- 2 前項の規定に反する法律行為は、取り消すことができる。

□ 「18歳以上20歳未満の者」が労働契約を締結する場合の同意

**改正前**（令和4年3月31日までに労働契約を締結）

- ・労働契約を締結する場合（法律行為に該当）  
→法定代理人〔通常は親〕の同意が必要（同意がない場合取消可能）

**改正後**（令和4年4月1日以降に労働契約を締結）

- ・労働契約を締結する場合（法律行為に該当）  
→法定代理人〔通常は親〕の同意は**不要**（同意がないからといって取消**不可**）

## 労働安全衛生法 2022年度試験対策 法改正部分

<b>1</b>	<b>衛生基準に関する改正</b>	<b>令和3年12月1日 令和4年4月1日施行</b>	<b>B</b>
<p>1 労働安全衛生規則に定める衛生基準のうち、便所について、独立個室型の便所の特例を設けるなどの改正が行われた。また、同基準のうち、救急用具の規定が削除された。</p> <p>2 事務所衛生基準規則において、1の便所に関する改正と同様の改正が行われたほか、空気調和設備等による調整について、所要の改正が行われた。</p>			
<b>2</b>	<b>その他の改正</b>	<b>令和4年1月1日適用</b>	<b>C</b>
<p>健康保険法等の一部改正（令和4年1月1日施行）により、医療保険者が健康保険法等に基づき保健事業を実施する上で必要と認めるときは、事業者に対して40歳未満の労働者の健診情報の提供を求めることができることとなったことを踏まえ、医療保険者と連携した健康保持増進対策がより推進されるよう、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」の一部が改正された。</p>			

1	衛生基準に関する改正	令和3年12月1日 令和4年4月1日施行	B
---	------------	-------------------------	---

### 【改正の概要】

- 1 労働安全衛生規則に定める衛生基準のうち、便所について、独立個室型の便所の特例を設けるなどの改正が行われた。また、同基準のうち、救急用具の規定が削除された。
- 2 事務所衛生基準規則において、1の便所に関する改正と同様の改正が行われたほか、空気調和設備等による調整について、所要の改正が行われた。

〔令和3年12月1日（空気調和設備等による調整に関する改正は令和4年4月1日）施行〕

### 【内 容】

#### 1 労働安全衛生規則に定める衛生基準に関する改正

##### (1) 便所／独立個室型の便所の特例の創設（労働安全衛生規則628条の2、677条）

- ① 便所の設置基準について、同時に就業する労働者が常時10人以内である場合は、便所を男性用と女性用に区別することの例外として、事業者が、男性用と女性用に区別しない四方を壁等で囲まれた1個の便房により構成される便所（以下「独立個室型の便所」という。）を設けることで足りることとされた。
- ② 貸与建築物の便所に関する規定について、①の改正に伴う改正を行うこととされた。

##### (2) 救急用具（労働安全衛生規則旧634条）

事業者が少なくとも備えなければならない救急用具の品目について定めている規定が削除された。

**コメント** 上記1(2)については、事業場において労働災害等により労働者が負傷し、又は疾病に罹患した場合には、その場で応急手当を行うことよりも、速やかに医療機関に搬送することが基本であること及び事業場ごとに負傷や疾病の発生状況が異なることから、事業場に一律に備えなければならない品目についての規定を削除することとしたもの。

#### 2 事務所衛生基準規則に関する改正

##### (1) 便所／独立個室型の便所の特例の創設（事務所衛生基準規則17条の2）

上記1(1)と同様の改正が行われた。

##### (2) 空気調和設備等による調整（事務所衛生基準規則5条3項）

事業者は、空気調和設備を設けている場合は、労働者を常時就業させる室（以下「室」という。）の気温が「17度以上28度以下」になるように努めなければならないこととされていたところ、室の気温の基準が「18度以上28度以下」に改められた。

**コメント** 上記2(2)については、世界保健機関（WHO）が、冬期の高齢者における血圧上昇に対する影響等を考慮して、室内温度の低温側の基準について、18℃以上を勧告したことなどを受け、事務所衛生基準規則における労働者を常時就業させる室の気温の基準を改めたもの。

2	その他の改正	令和4年1月1日適用	C
---	--------	------------	---

### 【改正の概要】

健康保険法等の一部改正（令和4年1月1日施行）により、医療保険者が健康保険法等に基づき保健事業を実施する上で必要と認めるときは、事業者に対して40歳未満の労働者の健診情報の提供を求めることができることとなったことを踏まえ、医療保険者と連携した健康保持増進対策がより推進されるよう、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」の一部が改正された。

### 【内 容】

「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」について、次のような改正が行われた（令和3年基発1228第1号）。

#### (1) 健康保持増進対策の推進における留意事項関係

個人情報の取扱いについて、医療保険者から定期健康診断に関する記録の写しの提供の求めがあった場合に、事業者が当該記録の写しを医療保険者に提供することは、健康保険法150条3項等の規定に基づく義務であるため、第三者提供に係る本人の同意が不要である旨が追加された。

#### (2) その他

その他、所要の改正が行われた。

コメント 健康保険法150条3項等の改正については、後述の健康保険法／5の2参照。

労働者災害補償保険法 2022年度試験対策 法改正部分

1	脳・心臓疾患に関する労災認定基準の改正	令和3年9月15日適用	A
「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準（平成13年12月12日基発1063号）」が、「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準（令和3年9月14日基発0914第1号）」に改められ、所要の改正が行われた。			
2	介護（補償）等給付の額に関する改正	令和4年4月1日施行	B
介護（補償）等給付の保障額が改正された。			
3	特別加入の対象の拡大	令和3年9月1日 令和4年4月1日施行	A
特別加入（そのうち第2種特別加入）の対象となる事業・作業に、一定の事業・作業が追加された。			
4	年金担保貸付事業等の廃止に伴う改正	令和4年4月1日施行	A
独立行政法人福祉医療機構の業務のうち年金担保貸付事業及び労災年金担保貸付事業が廃止されることになった。労災保険法においては、労災年金担保貸付事業の廃止に伴い、受給権の保護等の規定が改正された。			
5	自動変更対象額・年齢階層別の最高限度額及び最低限度額	令和3年8月1日適用	C
1 自動変更対象額が、「3,970円」から「3,940円」に変更された。 2 給付基礎日額に係る年齢階層別の最高限度額及び最低限度額が変更された。			
6	その他	令和4年4月1日施行	C
1 改正年少法の施行に伴い、休業補償給付を行わない場合の規定などの整備が図られた。 2 年金たる保険給付の受給権者の定期報告を省略できるケースが追加された。 3 遺族（補償）等年金の年金証書の返納の規定を廃止することとされた。 4 社会復帰促進等事業の一環として実施されている労災就学援護費の支給について、その対象となる者の範囲を拡大することとされた。			

1	<b>脳・心臓疾患に関する労災認定基準の改正</b>	令和3年9月15日適用	A
---	----------------------------	-------------	---

### 【改正の概要】

「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準（平成13年12月12日基発1063号）」が、「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準（令和3年9月14日基発0914第1号）」に改められ、所要の改正が行われた。

### 【内 容】

#### はじめに

労災保険において、業務による過重負荷を原因とする脳血管疾患及び虚血性心疾患等については、平成13年12月に改正された「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準」に基づき労災認定が行われてきた。

しかし、改正から約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、最新の医学的知見を踏まえて、この認定基準が改正された。

#### 改正の全体像（厚生労働省資料）

##### ●業務の過重性の評価

改正前の基準を維持	新たに認定基準に追加
長期間の過重業務	長期間の過重業務
<b>労働時間</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>発症前1か月間に100時間または2～6か月間平均で月80時間を超える時間外労働は、発症との関連性は強い(※)</li> <li>月45時間を超えて長くなるほど、関連性は強まる</li> <li>発症前1～6か月間平均で月45時間以内の時間外労働は、発症との関連性は弱い</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定することを明確化</b> 左記(※)の水準には至らないがこれに近い時間外労働 + 一定の労働時間以外の負荷 } 業務と発症との関連性が強いと評価することを明示</li> <li>■ <b>労働時間以外の負荷要因を見直し</b> ・ 勤務間インターバルが短い勤務 ・ 身体的負荷を伴う業務 など } 評価対象として追加</li> </ul>
労働時間以外の負荷要因	短期間の過重業務・異常な出来事
<ul style="list-style-type: none"> <li>拘束時間が長い勤務</li> <li>出張の多い業務 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>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</b> →「発症前おおむね1週間に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」等を例示</li> </ul>

##### ●対象疾病：認定基準の対象疾病に「重篤な心不全」を追加

- 業務による過重負荷を原因とする脳・心臓疾患に関する認定基準の名称の変更  
改正に伴い、認定基準の名称も改められた。

旧	脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準
新	血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準

## 2 血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準

### (1) 改正前の認定基準からの主な変更点

労働時間の基準などは維持しつつ、次のような改正が行われた。

- 長期間の過重業務の評価に当たり、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定することを明確化。
- 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。  
……不整脈が一義的な原因となった心不全症状等は、対象疾病の「心停止（心臓性突然死を含む）」に含めて取り扱っていたが、心不全は心停止とは異なる病態のため、改正により、「重篤な心不全」を新たな対象疾病として追加。なお、「重篤な心不全」には、不整脈によるものも含む。

### (2) 改正後の認定基準のポイント

#### ① 認定要件と評価期間

次のア、イ又はウ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う。

- ア 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（以下「長期間の過重業務」という。）に就労したこと。
  - ・評価期間→発症前の長期間とは、発症前おおむね6か月間をいう。
- イ 発症に近接した時期において、特に過重な業務（以下「短期間の過重業務」という。）に就労したこと。
  - ・評価期間→発症に近接した時期とは、発症前おおむね1週間をいう。
- ウ 発症直前から前日までの間において、発生状態を時間的及び場所的に明確にし得る異常な出来事（以下「異常な出来事」という。）に遭遇したこと。
  - ・評価期間→発症直前から前日までの間とする（異常な出来事と発症との関連性については、通常、負荷を受けてから24時間以内に症状が出現するとされているため）。

#### ② 長期間の過重業務に関するポイント

##### 過重負荷の有無の判断のうち負荷要因について（改正後の認定基準第4-2-(4)-ウ）

業務の過重性の具体的な評価に当たっては、疲労の蓄積の観点から、以下に掲げる負荷要因について十分検討すること。

##### (ア) 労働時間

##### a 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、業務の過重性が増すところであり、具体的には、発症日を起点とした1か月単位の連続した期間をみて、

- ① 発症前1か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱いですが、おおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価できること

② 発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね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

を踏まえて判断すること。

ここでいう時間外労働時間数は、1週間当たり40時間を超えて労働した時間数である。

b 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（後記(イ)から(カ)までに示した負荷要因をいう。以下同じ。）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すること。

その際、前記a②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ることを踏まえて判断すること。

ここで、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合的に考慮するに当たっては、労働時間がより長ければ労働時間以外の負荷要因による負荷がより小さくとも業務と発症との関連性が強い場合があり、また、労働時間以外の負荷要因による負荷がより大きければ又は多ければ労働時間がより短くとも業務と発症との関連性が強い場合があることに留意すること。

(イ) 勤務時間の不規則性

a 拘束時間の長い勤務

拘束時間とは、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）をいう。

拘束時間の長い勤務については、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・仮眠時間数及び回数、休憩・仮眠施設の状況（広さ、空調、騒音等）、業務内容等の観点から検討し、評価すること。

なお、1日の休憩時間がおおむね1時間以内の場合には、労働時間の項目における評価との重複を避けるため、この項目では評価しない。

b 休日のない連続勤務

休日のない（少ない）連続勤務については、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）、業務内容等の観点から検討し、評価すること。

その際、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こと。

c 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、終業から始業までの時間をいう。勤務間インターバルが短い勤務については、その程度（時間数、頻度、連続性等）や業務内容等の観点から検討し、評価すること。

なお、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、連続性等について検討し、評価すること。

d 不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務

「不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務」とは、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）、予定された始業又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をいう。

不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務については、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及び回数、休憩や仮眠施設の状況（広さ、空調、騒音等）、業務内容及びその変更の程度等の観点から検討し、評価すること。

(ウ) 事業場外における移動を伴う業務

a 出張の多い業務

出張とは、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をいう。

出張の多い業務については、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、移動時間及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の観点から検討し、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こと。

ここで、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検討し、評価すること。

また、出張に伴う勤務時間の不規則性についても、前記(イ)により適切に評価すること。

b その他事業場外における移動を伴う業務

その他事業場外における移動を伴う業務については、移動（特に時差のある海外への移動）の頻度、交通手段、移動時間及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、業務内容等の観点から検討し、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こと。

なお、時差及び移動に伴う勤務時間の不規則性の評価については前記aと同様であること。

(エ) 心理的負荷を伴う業務

心理的負荷を伴う業務については、別表1及び別表2に掲げられている日常的に心理的負荷を伴う業務又は心理的負荷を伴う具体的出来事等について、負荷の程度を評価する視点により検討し、評価すること。

(カ) 身体的負荷を伴う業務

身体的負荷を伴う業務については、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労働を行うなど）の観点から検討し、評価すること。

(ク) 作業環境

長期間の過重業務の判断に当たっては、付加的に評価すること。

a 温度環境

温度環境については、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、水分補給の状況等の観点から検討し、評価すること。

b 騒音

騒音については、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の観点から検討し、評価すること。

③ 短期間の過重業務に関するポイント

**過重負荷の有無の判断のうち負荷要因について（改正後の認定基準第4-3-(3)ウ）**

業務の過重性の具体的な評価に当たっては、以下に掲げる負荷要因について十分検討すること。

(ア) 労働時間

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あるので、評価期間における労働時間については十分に考慮し、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、評価すること。

その際、①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、②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等（手待時間が長いなど特に労働密度が低い場合を除く。）には、業務と発症との関係性が強いと評価できることを踏まえて判断すること。

なお、労働時間の長さのみで過重負荷の有無を判断できない場合には、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合的に考慮して判断する必要がある。

(イ) 労働時間以外の負荷要因

労働時間以外の負荷要因についても、前記2(4)ウ(イ)ないし(カ)において各負荷要因ごとに示した観点から検討し、評価すること。ただし、長期間の過重業務における検討に当たっての観点として明示されている部分を除く。

なお、短期間の過重業務の判断においては、前記2(4)ウ(カ)の作業環境について、付加的に考慮するのではなく、他の負荷要因と同様に十分検討すること。

#### ④ 異常な出来事に関するポイント

##### 過重負荷の有無の判断について（改正後の認定基準第4-4-(3)）

異常な出来事と認められるか否かについては、出来事の異常性・突発性の程度、予測の困難性、事故や災害の場合にはその大きさ、被害・加害の程度、緊張、興奮、恐怖、驚がく等の精神的負荷の程度、作業強度等の身体的負荷の程度、気温の上昇又は低下等の作業環境の変化の程度等について検討し、これらの出来事による身体的、精神的負荷が著しいと認められるか否かという観点から、客観的かつ総合的に判断すること。

その際、①業務に関連した重大な人身事故や重大事故に直接関与した場合、②事故の発生に伴って著しい身体的、精神的負荷のかかる救助活動や事故処理に携わった場合、③生命の危険を感じさせるような事故や対人トラブルを体験した場合、④著しい身体的負荷を伴う消火作業、人力での除雪作業、身体訓練、走行等を行った場合、⑤著しく暑熱な作業環境下で水分補給が阻害される状態や著しく寒冷な作業環境下での作業、温度差のある場所への頻回な出入りを行った場合等には、業務と発症との関連性が強いと評価できることを踏まえて判断すること。



- 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の整理→次のゴシックの項目を追加

労働時間	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
労働時間以外	事業場外における移動を伴う業務	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
		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
の負荷要因	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）	
		身体的負荷を伴う業務
の負荷要因	作業環境 ※長期間の過重業務では付加的に評価	湿度環境
		騒音

- 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の明確化の整理→次の例を示す

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
異常な出来事	業務に関連した重大な人身事故や重大事故に直接関与した場合
	事故の発生に伴って著しい身体的、精神的負荷のかかる救助活動や事故処理に携わった場合
	生命の危険を感じさせるような事故や対人トラブルを体験した場合
	著しい身体的負荷を伴う消火作業、人力での除雪作業、身体訓練、走行等を行った場合
	著しく暑熱な作業環境下で水分補給が阻害される状態や著しく寒冷な作業環境下での作業、温度差のある場所への頻回な出入りを行った場合

<b>2</b>	<b>介護（補償）等給付の額に関する改正</b>	<b>令和4年4月1日施行</b>	<b>B</b>
----------	--------------------------	-------------------	----------

### 【改正の概要】

介護（補償）等給付の額に係る保障額が改正された。

### 【内 容】

次のように改正された（労災保険則18条の3の4）。

	旧	新
常時介護を受ける場合	限度額……171,650円 保障額…… <u>73,090円</u>	限度額……171,650円 保障額…… <u>75,290円</u>
随時介護を受ける場合	限度額…… 85,780円 保障額…… <u>36,500円</u>	限度額…… 85,780円 保障額…… <u>37,600円</u>

**コメント** 保障額は最低賃金の全国加重平均、限度額は特別養護老人ホームの介護職員の平均基本給を参考にして見直すこととされている。

今回は、令和3年度に改定された最低賃金の全国加重平均に基づいて、保障額が見直された。

なお、限度額については、変更はない。



- いわゆる保障額は、介護を受け始めた月には適用されない等、本質的な取り扱いに変更はない。