

脳・心臓疾患の労災認定基準を改正

—環境変化を踏まえて見直し

量や、業務内容、作業環境等を具体的かつ客観的に把握し、総合的に判断する必要がある」としている。

そのうえで、労災認定要件の

厚生労働省は9月、脳・心臓疾患の労災認定基準を改正した。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見直した。長期間の過重業務の評価について、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し、さらに、労働時間以外の負荷要因を見直して勤務間インターバルなどを追加した。また、短期間の過重業務や異常な出来事と発症との関連性が強いと判断できるケースを例示し、判断基準を明確化した。対象となる疾病については、重篤な心不全を新たに追加した。

具体的判断として「疾患名及び発症時期の特定」「長期間の過重業務」「短期間の過重業務」「異常な出来事」をあげている。

働き方の多様化を背景にした改正を

労働時間とその他の負荷要因による総合評価を明確化

業務による過重負荷を原因とする脳血管疾患および虚血性心疾患等については、これまで、2001年に改正した「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年が経過するなかで、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、「脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会」において検証等が行われ、7月に報告書が取りまとめられた。これを受けて、認定基準が改正された。

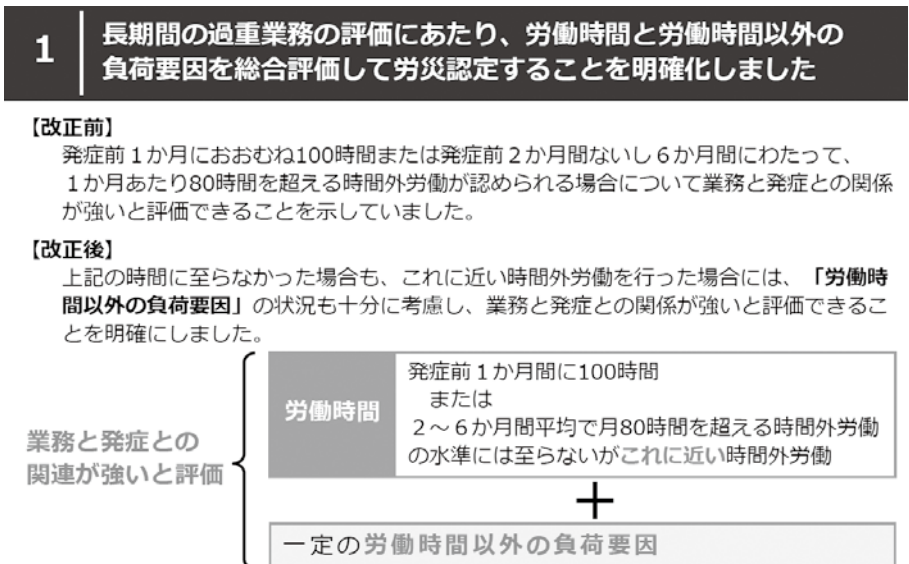
改正前の基準では、業務の過重性の評価について、発症前1カ月間に100時間または2～6カ月平均で月80時間を超える時間外労働は、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとしており、これがいわゆる「過労死ライン」とされてきた（図1）。

改正後の基準では、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を行うとした。具体的には、上記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、他の負荷要因の状況を十分に考慮し、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とした。

労働時間以外の負荷要因を見直して勤務間インターバルを追加

労働時間以外の負荷要因は、改正前の基準では、「拘束時間の長い業務」「不規則な勤務」「交替制勤務・深

図1



改正のポイントは、①労働時間とその他の負荷要因を総合評価して労災認定することを明確化②労働時間以外の負荷要因の見直し③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④対象疾病に重篤な心不全を追加——の4点。



基準はその基本的な考え方を、「過重負荷の判断に当たっては、労働時間の長さ等で表される業務

夜勤務」「出張の多い業務」「作業環境（温度環境、騒音、時差）」があげられていた。

改正により、「休日のない連続勤務」「勤務間インターバルが短い勤務」「(出張の多い業務以外の)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」「身体的負荷を伴う業務」が新たな評価対象として追加された(図2)。

なお、「勤務間インターバルが短い勤務」は、終業から始業までの時間がおおむね11時間未満としている。

短期間の場合の判断基準を明確化

改正後の基準は、短期間の過重業務・異常な出来事について、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した(図3)。

短期間の過重業務について、改正後の基準は、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——としている。

以上を踏まえたうえで、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とした。

異常な出来事による症状を明記

異常な出来事について、改正後の基準は、「当該出来事によって急激な血圧変動や血管収縮等を引き起こすことが医学的にみて妥当と認められる出来事」として、具体的に①極度の緊張、興奮、恐怖、驚がく等の強度の精神的負荷を引き起こす事態②急激で著しい身体的負荷を強いられる事態③急激で著しい作業環境の

図2

2 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ました

労働時間以外の負荷要因の見直しを行い、赤字の項目を新たに追加しました。

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	

図3

3 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しました

業務と発症との関連性が強いと判断できる場合として、以下の例を示しました。

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
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

変化——の3つをあげている。

異常な出来事での過重負荷を判断する要素を明確化

異常な出来事での過重負荷の有無の判断については、「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」としている。

その際、業務と発症との関連性が強いと評価できる場合として、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——の5つをあげて明確化した。

なお、その評価期間は改正前と同様に「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ので、発症直前から前日までの間」としている。

心理的負荷に表現を変更してセクハラ・パワハラを明記

基準はこれまで、労働時間以外の負荷要因の1つを「精神的緊張を伴う業務」としたうえで、具体例を列挙していたが、今回の改正で、「心理的負荷を伴う業務」に表現を変更した。

また、その具体的出来事としては、「事故や災害の体験」「仕事の失敗」などが従来から列挙されていたが、新たに「パワーハラスメント」「対人関係の問題」「セクシュアルハラスメント」などを追加した。

負荷の程度を評価する視点について、パワーハラスメントでは「指導・叱責等の言動に至る経緯や状況」「身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度等」「反復・継続など執拗性の状況」「就業環境を害する程度」「会社の対応の有無及び内容、改善の状況」をあげている。セクシュアルハラスメントでは「セクシュアルハラスメントの内容、程度等」「その継続する状況」「会社の対応の有無及び内容、改善の状況、職場の人間関係等」をあげている

対象疾病に重篤な心不全を追加

認定基準が対象とする疾病は、従来は「脳内出血」「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）」「大動脈解離」としており、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。

今回の改正では、心不全は心停止とは異なる病態のため、新たな対象疾病として「重篤な心不全」を追加した。「重篤な心不全」には不整脈も含まれる。

JILPT Publication



ホームページに全文を公開

メール配信サービスもございます。ぜひご登録を！
<https://www.jil.go.jp/english/jli/>



Monthly English Journal
Japan Labor Issues

Japan Labor Issues は、日本の労働に関する最新情報を紹介する無料の月刊英文誌です。通常号はニュース、解説、調査研究成果などの速報性のある情報を、特別号（年3回）は編集委員会が選定した論文の特集やJILPTが主催する国際会議の発表レポート集を掲載しています。

通常号 | Regular Issues

Contents

- **Trends** 日本の労働政策の概要と動向に関する解説
- **Research** 日本の労働に関する最新の調査研究
- **Judgments and Orders** いま日本で注目される裁判例を外国人向けにわかりやすく解説
- **Series: Japan's Employment System and Public Policy** JILPT 研究員が日本の労働事情を体系的に解説するシリーズ
- **Statistical Indicators** 日本の経済、労働の現況を示す主要労働統計指標



独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT)

お問合せ先: j-emm@jil.go.jp