

②岩城委員及びび川人委員提出資料

過労死等労災認定基準の改定意見書について

過労死等防止対策推進協議会 御中

2018年5月31日

過労死等防止対策推進協議会委員

川人 博

岩城 穰

1 過労死・過労自殺の防止と認定基準

(1) 過労死防止法第2条……防止すべき過労死等を定義

労基法、労災保険法……過労死等について労災として補償

これらはほぼ同じもの。

→過労死・過労自殺として労災認定されたものが、過労死・過労自殺の件数や事例となる。

また、刑事訴追や是正勧告、企業名公表等の監督行政の対象となる。

→認定基準は、社会的実態としての過労死・過労自殺を適正に認定するものでなければならない。

(2) 現在の認定基準

①制定後相当期間が経過

過労死の認定基準……平成13年12月から16年半

過労自殺の認定基準……平成23年12月から6年半

②この間、様々な不十分点が明らかになってきた

③いずれも過労死防止法制定以前にできたもの

④その後多数の裁判例の蓄積

⑤過労死防止法に基づく調査・研究の進展が反映されていない

2 過労死弁護団としての改定意見書の作成

2017年9月の過労死弁護団全国連絡会議の総会で、各認定基準の改定についての意見書作成を決定。

その後、検討作業を続け、今般完成に至った。

5月23日、厚労省に提出と説明を行った。

各認定基準の改正意見の概要は、別紙1・2のとおりである。

3 協議会への要望

過労死防止法14条の過労死等の防止のための必要な法制上又は財政上の措置として、脳・心臓疾患及び精神障害それぞれの労災認定基準の見直しが急務となっていると考えるので、これについてのご対応をお願いしたい。

以上

2018 脳・心臓疾患の労災認定基準の改定意見書について

2018年5月23日
過労死弁護団全国連絡会議

1 はじめに

厚生労働省は「脳・心臓疾患の認定基準に関する専門検討会」（以下「専門検討会」という。）の報告書をふまえ、2001年12月12日に、「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。)の認定基準について」（基発第1063号。以下「認定基準」という。）を改定した。1961年に初めて策定された脳・心臓疾患の労災認定基準は、極めて限定的な認定要件であったが、その後3回の改定（1987年、1995年、2001年）により、少しずつ救済の途を広げてきたという経緯がある。

これに対し、過労死弁護団連絡会議は、2003年に「脳・心臓疾患の労災認定基準の改定を求める意見書」を提出し、認定基準の改定を求めたが、現在に至るまで、認定基準の改定には至っていない。

そこで、過労死弁護団全国連絡会議は、2001年の認定基準改定後、およそ17年ぶりの改定を実現すべく、現在までの判例水準等を踏まえた認定基準の改定を要求するものである。以下、改定意見書に沿って、内容の概要を述べる。

2 基本的な考え方を改定すべきである —改定意見書第1

- (1) 前提として、改正労働基準法施行規則35条別表第一の二の第8号は、「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。)若しくは解離性大動脈瘤又はこれらの疾病に付随する疾病」を対象疾病に追加した。したがって、従前は「その他業務に起因することの明らかな疾病」と解されていた脳・心臓疾患が、第8号で取り扱われることになった。
- (2) 最高裁判決は、血管病変等の自然経過を超える増悪が「著しく」であることが必要であるとは判示していないのであるから、「著しく」の文言を削除するよう、第8号及び認定基準を改定すべきである。
- (3) 認定基準は、業務が相対的に有力な原因と判断される場合に労災と取り扱うこととしているが、最高裁判決は業務と発症との相当因果関係を問題とし、相対的有効原因説を否定していることから、認定基準からも当該要件を削除すべきである。

3 対象疾病を改定すべきである —改定意見書第2

- (1) 肺塞栓症については、公務災害の認定基準においては対象疾病に挙げられていることから、労災の認定基準においても対象疾病に追加すべきである。
- (2) 実務において対象疾病の該当性が争いになることが多い病名（脳血栓症、脳梗塞症、ラクナ梗塞、重症の不整脈(心室細動等)、大動脈瘤破裂(解離を含む。))については、認定基準に具体的に明記した上で、あくまで例示であることを明記す

べきである。

4 認定要件を改定すべきである ー改定意見書第3

(1) 最高裁判決は、血管病変等の自然経過を超える増悪が「著しく」であることが必要であるとは判示しておらず、また、血管病変等を増悪させる業務について、「特に過重」な業務であることが必要であるとも、「著しい疲労」の蓄積をもたらす業務であることが必要であるとも判示していない。

したがって、「特に過重」及び「著しい疲労」という文言については、「特に」及び「著しい」を削除すべきである。

(2) いわゆる治療機会喪失事案（例：脳出血の発症後も、業務に従事せざるを得なかったために、適切な治療ができず死亡した場合など）については、認定基準において言及がないが、最高裁判例においても労災と認定されていることから、認定要件に追加すべきである。

5 過重負荷の定義を改定すべきである ー改定意見書第4の1

認定基準は、業務による明らかな過重負荷と認められるものとして、「異常な出来事」、「短期間の過重業務」及び「長期間の過重業務」に区分し、認定要件としているが、裁判例は、認定要件の区分を厳格に適用した判断はしておらず、むしろ業務による一連の過重負荷を総合評価して過重性を判断しているといえる。

したがって、これらは相対的な区分にすぎず、各区分の認定要件を必ずしも満たさない場合であっても、業務による一連の過重負荷を総合的に考慮した上で、全体として業務による過重負荷と認められるか否かを判断すべきである。

6 具体的な「同僚等」を基準とすべきである ー改定意見書第4の3

現 行	改定案（下線は改定部分）
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、同僚労働者又は同種労働者（以下「同僚等」という。）にとっても、特に過重な身体的、精神的負荷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。	(※「特に」削除)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、同僚労働者又は同種労働者（以下「同僚等」という。）にとっても、(※「特に」削除)過重な身体的、精神的負荷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。
ここでいう同僚等とは、当該労働者と同程度の年齢、経験等を有する健康な状態にある者のほか、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者をいう。	ここでいう同僚等とは、 <u>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であり、以下の者をいう。</u> ①健康な状態にある者 ②基礎疾患や既存疾病を有していたとしても日常業務(当該労働者が本来行うべき業務)を支障なく遂行できる者 ③障がい を 有していたとしても当該障がいの程

	度に応じた業務(軽減措置をうけている場合は当該軽減業務)を支障なく遂行できる者
--	---

(1) 多数の最高裁判例及び下級審判例が、当該被災労働者を過重負荷評価基準にするのが相当であると判示している。特に重要な参考判例は、以下の通り。

①国・豊橋労基署長(マツヤデンキ)事件・名古屋高判平 22.4.16

重い心臓機能障害(身体障害者等級3級)を有することを前提として業務に従事させた場合に、その障害とされている基礎疾患が悪化して災害が発生した場合には、その業務起因性の判断基準は、当該労働者が基準となると判示。

②豊田労基署長(トヨタ自動車)事件・名古屋地判平 13.6.18/名古屋高判平 15.7.8

過重負荷評価基準を「同種労働者(職種、職場における地位や年齢、経験等が類似する者で、業務の軽減措置を受けることなく日常業務を遂行できる健康状態にある者)の中でその性格傾向が最も脆弱である者(ただし、同種労働者の性格傾向の多様さとして通常想定される範囲内の者)をと」し、「同種労働者の中でその性格傾向が最も脆弱である者を基準とするということは、被災労働者の性格傾向が同種労働者の性格傾向の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない限り、当該被災労働者を基準と」するのが相当と判示。

(2) こうした裁判例を踏まえて策定された心理的負荷による精神障害の認定基準(平成23年12月26日基発1226第1号)は、「同種の労働者とは、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。」という過重負荷評価基準を定めた。この同種労働者を想定する際の具体的な属性については、脳・心臓疾患における同種労働者の想定に際しても、参考にされるべきである。

(3) 原則として業務による過重負荷は当該被災労働者を基準として評価すべきであるところ、実質的には、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で、

①健康な状態にある者だけでなく、

②基礎疾患や既存疾病を有していたとしても日常業務(当該労働者が本来行うべき業務)を支障なく遂行できる者、

③障がいやを有していたとしても当該障がいの程度に応じた業務(軽減措置をうけている場合は当該軽減業務)を支障なく遂行できる者、

を、「同僚等」として個別具体的に想定した上で、過重な身体的、精神的負荷と認められるか否かを判断すれば足りるというべきである。

また、労働者の有する障がいについては、当該障がいの存在が当該労働者を雇用する際の前提とされているか否か、及び障がいの故に所要の労務軽減がされているか否か等を問わず、当該障がいと同様の障がいを有しながらも当該障がいの程度の応じた業務(軽減措置をうけている場合は当該軽減業務)を支障なく遂行できる労働者を「同僚等」と捉えて過重性を判断すべきである。

7 労働時間の認定方法を明記すべきである ー改定意見書第5

(1) 認定基準では、労働時間の認定方法について、特段明記されていないが、適切な労働時間の認定を徹底すべく、労働時間の認定方法を明記すべきである。

(2) 具体的には、労働時間の認定に当たっては、別紙2「労働時間の認定方法」を積極的に活用し、使用者の指揮命令下に置かれていたと客観的に評価できるか否かをもって判断を行う。

使用者の指揮命令下に置かれていたか否かは、業務の量及び内容、納期や締め切りの状況、当該作業の業務との関連性の程度、人員配置の状況等を慎重に考慮した上で、使用者において労働時間と取り扱われていたか否かにかかわらず、積極的に認定を行うべきである。

(3) 他方で、使用者が労働時間把握義務を怠ったことで、具体的な終業時刻や従事した職務内容が明らかにならない事例であっても、労働者が不利に取り扱われないよう、関係資料等を十分に精査し、労働時間の認定に努めなければならないことを、認定基準に明記すべきである。

8 時間外労働時間数の基準を改定すべきである —改定意見書第6の1

現 行	改定案 (下線は改定部分)
<p>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、</p> <p>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</p> <p>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。</p>	<p>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、</p> <p>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</p> <p>② 発症前1か月間ないし6か月間にわたって、<u>1か月当たり65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</u>を踏まえて判断すること。</p> <p><u>ただし、1か月当たりの平均時間外労働時間数が、おおむね45時間以下又はおおむね65時間以下であったとしても、bからgまでに示した負荷要因の検討を踏まえ、(4)のとおり総合評価すべきであることに留意すること。</u></p>

(1) 80時間及び100時間という数字につき、労働者の1日の平均的な生活時間や睡眠時間を基にした算定方法には疑義があり、労働者の生活実態にも合致していない。また、月100時間超または月平均80時間超という時間外労働時間数に達していなくても、労働の質の過重性を重視し、業務上認定をしている裁判例が多数蓄積している。

- (2) 専門検討会報告書及び過労死等調査研究センターが紹介している医学研究報告・医学的知見に照らしても、週労働時間が55時間程度、すなわち1日3時間程度の時間外労働は脳・心臓疾患の発症との関連性が強いというべきである。
- (3) そこで、本意見書においては、認定基準が採用している時間外労働時間数の算定期間を1か月単位に換算し、1日3時間に、専門検討会報告書が採用している平均勤務日数21.7日に乗じた月65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すると改定することを求めるものである。
- また、1か月当たりの平均時間外労働時間数が、おおむね45時間以下又はおおむね65時間以下であったとしても、労働時間以外の負荷要因の検討を踏まえ、総合評価すべきであることに留意するよう、認定基準に明記すべきである。

9 労働時間以外の負荷要因(労働の質)の改定—改定意見書第6の2

負荷要因の検討及び業務の過重性の総合評価に当たっては、別紙1「負荷要因の評価表」を策定し、積極的に活用することを明記すべきである。具体的には、改定案に掲げた負荷の程度を評価する視点だけでなく、別紙1に適示された「具体的業務・出来事の例」を考慮して評価すべきである。

また、各負荷要因については、以下の通り改定すべきである。

(1) 不規則な勤務

現 行	改定案（下線は改定部分）
<p>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、予測の度合、業務内容の変更の程度等の観点から検討し、評価すること。</p>	<p>(短期間の過重業務)</p> <p><u>早出、遅出等を伴う不規則な勤務は、それ自体で質的な過重性が認められること。</u></p> <p>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、予測の度合、業務内容の変更の程度、<u>勤務と次の勤務までの時間(以下「勤務間インターバル」という。)</u>の長さ・時間帯、早出又は遅出の回数・頻度、<u>連続労働日数、深夜労働や休日労働の回数・頻度、休日の回数特に連続した休日の頻度等の観点から検討し、評価すること。</u></p> <p><u>なお、労働時間としてみることが困難な場合であっても、持ち帰り残業が行われていると認定できる時間があるときは、その時間について勤務間インターバルの時間が確保されていないとみるべきである。</u></p> <p>(長期間の過重業務)</p> <p><u>長期間における不規則な勤務の過重性の具体的評価に当たっては、前記(2)ウの(ウ)のbに示した負荷要因について十分検討することに加え、時間外労働の時間にかかわらず、勤務間インタ</u></p>

	<p>ーバルが11時間未満となる場合が、発症前1か月間ないし6か月間にわたって、おおむね6割以上のときは、業務と発症との関連性が強いと評価できる。なお、労働時間としてみるのが困難な場合であっても、持ち帰り残業が行われていると認定できる時間があるときは、その時間について勤務間インターバルの時間が確保されていないとみるべきである。</p> <p>上記の基準を満たさない場合であっても、不規則な勤務に従事しており、別紙「<u>負荷要因の評価表</u>」に挙げる具体的な業務・出来事があり、かつ、時間外労働時間が1か月当たりおおむね45時間を超えるときは、業務と発症との関連性が強いと評価できる。</p> <p>なお、業務の内容によっては、<u>所定労働時間の労働がそもそも過重である場合もある</u>ので、1か月当たりおおむね45時間以下の場合であっても、業務と発症との関連性が強いと評価される場合があり得ることに留意すること。</p>
--	--

①負荷の程度を評価する視点として、勤務間インターバルの長さ・時間帯、早出又は遅出の回数・頻度、連続労働日数、深夜労働や休日労働の回数・頻度、休日の回数特に連続した休日の頻度を追加すべきである。

②長期間の過重業務につき、不規則な勤務の場合、時間外労働の長さを指標にするだけでは、睡眠時間の長さを推測するのに不十分であり、勤務間インターバルが十分確保されない場合には、長時間労働と同様に業務と発症との関連性が強いと扱うべきである。本意見書では、社会生活基本調査、EU指令、ILO178号勧告等をふまえ、11時間の勤務間インターバルを基準とした。

また、勤務間インターバルが11時間確保されていない場合が、おおむね6割以上となる場合には、月65時間の時間外残業に相当するといえ、業務と発症との関連性が強いと評価すべきである。

③睡眠には固有のリズムがあり、深夜に睡眠がとれない場合には睡眠の質が低下することから、勤務間インターバルに深夜時間帯（午後10時から午前5時）が含まれていないことは、負荷の程度を評価する視点とするべきである。

④不規則な勤務についてそのみでは、上記の基準を満たさない場合でも、別紙1「負荷要因の評価表」に挙げる具体的な業務・出来事があるときは、時間外労働との組み合わせにより、業務と発症との関連性が強いものとして扱うべきである。

また、労災補償制度の趣旨と基準としての明確性の確保の観点から、おおむね45時間を超えて時間外労働がある場合であって、不規則な勤務に従事しているときは、業務と発症との関連性が強いものとして扱うべきである。

(2) 拘束時間の長い勤務

現 行	改定案（下線は改定部分）
<p>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)、業務内容、休憩・仮眠時間数、休憩・仮眠施設の状況(広さ、空調、騒音等)等の観点から検討し、評価すること。</p>	<p>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)、業務内容、休憩・仮眠時間数、休憩・仮眠施設の状況(広さ、空調、騒音等)等の観点から検討し、評価すること。</p> <p><u>運転労働に関しては、拘束時間が長い典型的な業種であり、トラック・バス・タクシー等の自動車運転者の労働条件を改善するため、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(平成元年労働省告示第7号 改正平成12年12月25日労働省告示第120号)が定められている。運転労働者の業務負荷の程度を判断するに当たっては、同基準を超える拘束時間が認められるか否かについても、十分に考慮に入れなければならない。</u></p>

運転労働者の業務負荷の程度を判断するに当たっては、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(平成元年労働省告示第7号 改正平成12年12月25日労働省告示第120号)を超える拘束時間が認められるか否かについても、十分に考慮に入れるべきである。

(3) 出張の多い業務

現 行	改定案（下線は改定部分）
<p>出張については、出張中の業務内容、出張(特に時差のある海外出張)の頻度、交通手段、移動時間及び移動時間中の状況、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、出張による疲労の回復状況等の観点から検討し、評価すること。</p>	<p><u>出張は、列車、航空機等による長時間の移動や待ち時間を余儀なくされ、それ自体苦痛を伴うものである上、宿泊を伴う場合は、労働者の生活環境や生活リズムに変化を及ぼし、その心身に相応の負荷を与えることに留意すること。</u></p> <p><u>出張業務による負荷については、出張中の業務内容、出張の緊急性・重要性の度合、出張による不規則な勤務形態(特に早朝の出発又は深夜の帰着)、予定された出張スケジュールの変更の頻度・程度、連続の出張、従前からの出張回数</u><u>の増加、出張(特に時差のある海外出張)の頻度、交通手段(特に自動車運転による移動)、移動の回数、移動時間及び移動時間中の状況、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、出張による疲労の回復状</u></p>

況等の観点から検討し、評価すること。

- ①出張業務自体（特に宿泊を伴う出張業務）による過重負荷を評価すべきである。
 ②出張業務による過重負荷を評価するに当たっては、裁判例等も踏まえて、次のような観点を追加すべきである。
 →出張の緊急性・重要性の度合、出張による不規則な勤務形態(特に早朝の出発又は深夜の帰着)、予定された出張スケジュールの変更の頻度・程度、連続の出張、従前からの出張回数の増加、自動車運転による移動、移動の回数

(4) 交替制勤務・深夜勤務

現 行	改定案（下線は改定部分）
<p>交替制勤務・深夜勤務については、勤務シフトの変更の度合、勤務と次の勤務までの時間、交替制勤務における深夜時間帯の頻度等の観点から検討し、評価すること。</p>	<p>(短期間の過重業務) <u>勤務シフトの変更の有無にかかわらず、交替制勤務・深夜勤務は、それ自体で質的な過重性が認められるものであること。</u> <u>勤務シフトの変更の度合、勤務シフトの順序・内容、勤務間インターバルの長さ・時間帯、交替制勤務における深夜時間帯の頻度・勤務時間数・休憩や仮眠の時間数、深夜時間帯の勤務の後の休日の確保の程度、深夜勤務における業務の内容や態勢、休日間の勤務の日数、始業の時間帯、一勤務の時間数・一勤務中の休憩の時間数及び回数、休憩や仮眠の環境・施設等の観点から検討し、評価すること。</u> <u>労働時間としてみることが困難な場合であっても、深夜時間帯に持ち帰り残業が行われていると認定できる場合には、深夜勤務に準じて扱うこと。</u></p> <p>(長期間の過重業務) <u>長期間における不規則な勤務の過重性の具体的評価に当たっては、前記(2)のウのeに示した負荷要因について十分検討することに加え、時間外労働の時間にかかわらず、勤務間インターバルが11時間未満となる日が、発症前1か月間ないし6か月間にわたって、おおむね6割以上の場合又は深夜勤務が1か月におおむね10回以上の場合には、業務と発症との関連性が強いと評価できる。なお、持ち帰り残業については、不規則な勤務の場合と同様である。</u> <u>上記の基準を満たさない場合であっても、深</u></p>

	<p>夜勤務を伴う交替制勤務に従事しており、かつ、<u>時間外労働時間が1か月当たりおおむね45時間を超えるときは、業務と発症との関連性が強いと評価できる。</u></p> <p>なお、業務の内容によっては、<u>所定労働時間の労働がそもそも過重である場合もあるので、1か月当たりおおむね45時間以下の場合であっても、業務と発症との関連性が強いと評価される場合があり得ることに留意すること。</u></p>
--	---

①交替制勤務、深夜勤務が負荷要因と評価される場合を、勤務シフトの変更等がある場合に限定するのは不当であり、交替制勤務、深夜勤務自体で、質的な過重性が認められるとすべきである。

②負荷の程度を評価する観点として、勤務シフトの順序・内容、勤務間インターバルの長さ・時間帯、交替制勤務における深夜時間帯の勤務時間数・休憩や仮眠の時間数、深夜時間帯の勤務の後の休日の確保の程度、深夜勤務における業務の内容や態勢、休日間の勤務の日数、始業の時間帯、一勤務の時間数・一勤務中の休憩の時間数及び回数、休憩や仮眠の環境・施設等も追加すべきである。

③勤務間インターバル11時間を基準に評価すべきことについては、不規則な勤務と同様である。また、深夜勤務の過重性については、深夜勤務の月間回数を指標に評価することとし、月間10回以上の深夜勤務がある場合には、疲労の蓄積が顕著であるから業務と発症との関連性が強いと評価すべきである。

④交替制勤務又は深夜勤務について、それのみでは、上記の基準を満たさない場合でも、深夜勤務を伴う交替制勤務に従事しているときは、時間外労働との組み合わせにより、業務と発症との関連性が強いものとして扱うべきである。

労災補償制度の趣旨と基準としての明確性の確保の観点からは、1か月当たりおおむね45時間を超えて時間外労働がある場合であって、深夜勤務を伴う交替制勤務に従事しているときは、業務と発症との関連性が強いものとして扱うべきである。

(5) 作業環境

現 行	改定案（下線は改定部分）
<p>f 作業環境</p> <p>作業環境については、脳・心臓疾患の発症との関連性が必ずしも強くないとされていることから、過重性の評価に当たっては付加的に考慮すること。</p> <p>(a) 温度環境</p> <p>温度環境については、寒冷の程度、防寒衣類の着用の状況、一連続作業時間中の採暖の状況、暑熱と寒冷との交互のばく露の状況、激しい温</p>	<p>f 作業環境</p> <p><u>※本文削除</u></p> <p>(a) 温度環境</p> <p>温度環境については、<u>暑熱又は寒冷の程度</u>、防寒衣類の着用の状況、一連続作業時間中の採暖の状況、暑熱と寒冷との交互のばく露の状況、</p>

度差がある場所への出入りの頻度等の観点から検討し、評価すること。

なお、温度環境のうち高温環境については、脳・心臓疾患の発症との関連性が明らかでないこととされていることから、一般的に発症への影響は考え難いが、著しい高温環境下で業務に就労している状況が認められる場合には、過重性の評価に当たって配慮すること。

※(b)騒音、(c)時差は改定なしのため略

激しい温度差がある場所への出入りの頻度等の観点から検討し、評価すること。

※なお書き削除

冬季における屋外作業(農林水産業、土木・建設作業、保線・港湾作業、陸海上運輸業、除雪作業など)、多量の液体空気やドライアイスなどを取り扱う業務、冷蔵庫・製氷庫・貯氷庫・冷凍庫などの内部で行う作業、あるいは生鮮食品の加工・包装・流通職場などの作業は、それ自体で質的な過重性が認められること。

①作業環境について、付加的にしか考慮しないというのは、人事院及び地方公務員災害補償基金の認定指針、専門検討会での議論、裁判例にも反している。

②裁判例を踏まえ、負荷要因となる温度環境に暑熱を追加するとともに、それ自体で質的な過重性が認められる寒冷曝露を伴う作業を追加すべきである。

(6) 精神的緊張を伴う業務

①現行の別紙「精神的緊張を伴う業務」は、「日常的に精神的緊張を伴う業務」と「発症に近接した時期における精神的緊張を伴う業務に関連する出来事」に分けた上で、評価・検討すべき業務や時期を徒に限定しているという問題点があるため、これらを別紙3「精神的緊張を伴う業務」の通り全面的に改定すべきである。

②別紙3に記載されていない具体的業務又は出来事であっても、精神的緊張を伴うと評価できる具体的業務又は出来事が認められる場合には、その負荷を含めて業務の過重性を検討、評価することが必要である。

10 過重負荷の総合評価についての改定—改定意見書第6の3

労災申請段階では各負荷要因が適切に総合評価されずに業務外となってしまう多くの事例が、裁判所における過重負荷の総合評価により業務上認定となっている実状を踏まえ、認定基準の適切な運用が徹底されるべきである。

よって、認定基準に、新たに「過重負荷の総合評価について」という項を設け、以下の点を明記すべきである。

(1)「異常な出来事」、「短期間の過重業務」及び「長期間の過重業務」は相対的な区分にすぎないことから、各区分の認定要件を必ずしも満たさない場合であっても、業務による過重負荷を総合的に考慮し業務上と認定すべきである。

(2)被災労働者が、循環器系の機能障がい等を有する場合には、当該障がいの程度に応じた業務(軽減措置をうけている場合は当該軽減業務)を支障なく遂行できる者を基準にした上で、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であっても、業務による過重負荷を総合的に考慮し、全体として血管病変等を増悪させる過重負荷であったと評価できる場合には、業務上と判断すべきである。

- (3) 被災労働者が、中高年齢者である場合には、身体機能等が低下した中高年齢者である同僚等が基準になること、及び、被災労働者が新卒就労の若年者である場合には、経験が乏しい新卒就労の若年者である同僚等が基準になることなど、同僚等の属性を十分に考慮した上で、業務の過重性を総合的に判断すべきである。
- (4) 被災労働者が、複数異なる使用者のもとで就労していた場合について、複数の使用者における労働時間及び労働時間以外の負荷要因を総合的に考慮すべきである。

以上

2018年 脳・心臓疾患の労災認定基準の改定を求める意見書

誤記の訂正について

1 意見書本文

(1) 2頁 第1「基本的な考え方」の改定の必要性

〈改定意見の趣旨〉の「記」以下3行目

(修正前)「※「その発症に当たって、業務が相対的に有力な原因であると判断し、」削除)」

(修正後)「※「その発症に当たって、業務が相対的に有力な原因であると判断し、業務に起因することの明らかな」削除)」

(2) 21頁 「記」以下1行目

(修正前)「長期間における不規則な勤務」

(修正後)「長期間における交替制勤務・深夜勤務」

2 添付資料

改定案11頁 「e 交替制勤務・深夜勤務」の1行目

(修正前)「長期間における不規則な勤務」

(修正後)「長期間における交替制勤務・深夜勤務」

2018 心理的負荷による精神障害の認定基準改定意見書について

2018年5月23日

過労死弁護団全国連絡会議

第1 認定基準とは

1 認定基準とは

「心理的負荷による精神障害の認定基準」(以下「認定基準」)は、厚労省が制定。精神障害を発病、自殺について労働基準監督署が労災の認定するときに用いられる基準。

2 認定基準制定の経緯

1999年9月14日に制定された「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」(基発第544号。以下、「判断指針」という。)は、それ以前の原則業務外との取扱いが転換され、相当数の事案が労災認定されるようになった。

当弁護団は、2004年11月22日付、2009年11月18日付、2011年6月6日付で意見書を提出している。

2010年10月15日、「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」(以下、「専門検討会」という。)を立ち上げ、2011年12月26日に「心理的負荷による精神障害の認定基準」(基発1226第1号。以下、「認定基準」という。)を制定している。

第2 現行の認定基準の概要

1 認定要件

- 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。

2 強い心理的負荷とは

心理的負荷の強度はどの程度であるかについて、別表1「業務による心理的負荷評価表」(以下「別表1」という。)を指標として「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であって一般的に弱い心理的負荷しか認められないもの、「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をいう。

3 認定基準の改定の必要性

(1) 制定後相当期間が経過

2011年12月から6年半

(2) この間、裁判例の蓄積などで様々な不十分点が明らかになってきた

(3) 過労死防止法制定以前にできたもの

第3 認定基準改定の内容

1 パワーハラスメント等の評価を適切に

(1) 「いじめ・嫌がらせ」を明確化

ア これまで「いじめ・嫌がらせ」がなにかはっきり書かれていない。

イ 改定意見では、以下の内容を指摘した。業務の適切な範囲を超える場合がポイントになることを明確にしている。

①「優越的な関係に基づいて(優位性を背景に)行われること」

②「業務の適正な範囲を超えて行われること」

③「身体的若しくは精神的な苦痛を与えること又は就業環境を害すること」

(2) 「いじめ・嫌がらせ」により労災と認められる心理的負荷が「強」となる例の改定

ア これまで「人格や人間性を否定する言動」であって「執拗」なものでないと認められなかった。

イ 改定意見では、言葉の内容が人格を否定していなくても「業務指導の範囲を逸脱」した言動が「継続」した場合、それによって「人間関係悪化」した場合、「適切な対応・改善がない」場合も「強」と認定されるべきとした。

(3) 上司とのトラブル

ア これまで「業務を巡る方針等」「周囲から認識される」「客観的」「上司との大きな対立」「業務に大きな支障」があった場合に「強」としていた。

イ 改定意見では、「業務指導の範囲内である強い指導・叱責」が「継続」している場合、「研修や教育が著しく不十分な状態において、業務指導の範囲内である指導・叱責」が「継続」している場合にも「強」と認定されるべきとした。

(4) 同僚とのトラブル

ア これまで「客観的」「多数の同僚」「大きな対立」「業務に大きな支障」があった場合に「強」としていた。

イ 改定意見では、「大きな対立」「業務に大きな支障」があれば「強」と認定されるべきとした。

(5) 部下とのトラブル

ア これまで「客観的」「多数の部下」「大きな対立」「業務に大きな支障」があった場合に「強」としていた。

イ 改定意見では「大きな対立」「業務に大きな支障」があれば「強」と認定されるべきとした。

2 時間外労働時間数の評価を改めるべきである

(1) 時間外労働が1か月65時間程度あった場合に起因性を認めるべき

ア これまでの認定基準において時間外労働については以下のような基準があった。

(ア)「極度の長時間労働」

「1か月 160時間」の場合に「強」とする。

(イ) 時間外労働を「出来事」としての評価

「120時間連続2か月」「100時間連続3か月」の場合「強」とする。

「80時間」の場合「中」とする。

(ウ) 恒常的長時間労働

「心理的負荷のある出来事+100時間」「業務量が増加して100時間」の場合「強」とする。

イ 改定意見では次のように認定されるべきとした。

(ア) 「極度の長時間労働」

「1か月 120時間」の場合に「強」とする

(イ) 発病前2か月ないし6か月間にわたり1か月当たりおおむね6.5時間程度の時間外労働を行った場合に、心理的負荷の総合評価を「強」とする。

4.5時間程度の場合「中」とする。

(ウ) 恒常的長時間労働

「心理的負荷のある出来事+6.5時間」「業務量が増加して6.5時間程度」の場合「強」とする

(2) 複数事業場で働く場合は合算するべき

ア これまでの認定基準

複数の事業場における労働の場合（いわゆるダブルワーク）には明確な基準ない。実務的には認められない例もある。

イ 改定意見

複数の事業場における労働の場合 （いわゆるダブルワーク）の労働時間の負荷を合算して評価する。

3 その他の重要な改定要求

(1) 「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」を要件から削除するべきである

ア これまでの認定基準の認定要件

- 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。

イ 改定意見

- 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。
- の2点で良い。

ウ 理由

- ① 「心理的負荷による精神の障害」が労働基準法施行規則別表第1の2の9号に定める具体的列挙疾病とされている
- ② 業務による心理的負荷が「強」と判断されたものであって、このうち『業務以外の心理的負荷』及び『個体側要因』により当該精神障害を発病したとして業務外とされた実例はない

(2) 「慢性及び急性の心理的負荷」と相当因果関係の認められる精神障害の発病・悪化と

自殺を労災補償の対象とし、心理的負荷の強度は同種労働者の中でそのストレスの耐性が最も脆弱である者（被災労働者のストレスの耐性が同種労働者のストレス耐性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない者）を基準として判断すべきである

ア これまでの認定基準

慢性ストレスは十分に考慮されていない

同種労働者を基準にする。平均的な労働者を基準に認定基準をあてはめる。

イ 改定意見

慢性ストレスを考慮することを認定基準に明記する。

同種労働者の中でももっとも脆弱である者を基準とすることを明記する。

これによって総合評価を適切に行うように運用を改める。

(3) 自殺が行われた場合には、原則として自殺行為時までに精神障害の発病を推定すべきである

ア これまでの認定基準

これまでも「精神障害の治療歴のない事案」について「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として取り扱う。」とされている。

しかし、実際には、精神障害が発病していないとして不支給とされる例がある。

イ 改定意見

自殺が行われた場合には、原則として自殺行為時までに精神障害を発病したものと推定する。

(4) 交替制勤務、深夜勤務、不規則勤務による心理的負荷を重視すべきである

ア これまでの認定基準

認定基準の別表1 具体的出来事項目18の「勤務形態に変化があった」では、総合評価の視点として、「交替制勤務、深夜勤務等変化の程度、変化後の状況等」と記載したうえで、負荷の強度を「弱」とし、「強」となることはまれ」と解説している。

上記以外には何ら、交替制勤務・深夜勤務、不規則勤務による心理的負荷の規定がない。

イ 改定意見

(ア) 認定基準の別表1 具体的出来事項目18の「勤務形態に変化があった」については、平均的心理的負荷の強度は「Ⅲ」少なくとも「Ⅱ」とし、具体例においても心理的負荷の強度を「強」少なくとも「中」とするべきである。

(イ) また、交替制勤務、深夜勤務、不規則勤務が同様の形態で続いている場合には、別途項目を設け、平均的な心理的負荷の強度を「Ⅱ」とし、「交替制勤務、深夜勤務、不規則勤務が同様の形態で続いている場合」は、少なくとも「中」以上の評価の具体例とすべきである。

(5) 出来事が複数ある場合の全体評価を適切に行うべきである

ア これまでの認定基準

出来事が複数ある場合の評価が適切に行えない。

実際に労災認定実務においても、出来事が複数存在し、そのことによって業務上の心理的負荷が強まったと考えられる事案において、強度の心理的負荷があったと

は言えないとして業務外決定がなされているケースが多々存在する。

イ 改定意見

生じた出来事の数が多いほど、各出来事の関連性又は連続性ないし時間的な近接の程度が大きくなるほど（おおむね 1 か月）、心理的負荷の強度を強める要素となることに留意するように指摘した。

特に心理的負荷が「中」である出来事が複数生じている場合には、出来事相互の関連性の有無を問わずに、少なくとも心理的負荷の総合評価を強める事情になることを指摘した。

(7) 発病の 6 か月より前の出来事も評価すべきである

ア これまでの認定基準

原則として発病前おおむね 6 か月の間における出来事の有无等を検討している。

イ 改定意見

6 か月より前の出来事について認定基準の「出来事が複数ある場合の全体評価」の手法を用いて、出来事を全体的に評価できるようにする。

(8) 精神障害の悪化の業務起因性を適切に認めるべきである

ア これまでの認定基準

「特別な出来事」に該当する出来事がなければ、対象疾病が悪化した場合に業務上の疾病とは扱われないことになっている。

イ 改定意見

悪化前に業務による「強い心理的負荷」が認められる場合には業務上の疾病と取り扱う。

(9) 精神障害の悪化後の自殺が労災となることを明確にすべきである

ア これまでの認定基準

認定基準は、精神障害の悪化の業務起因性について、「悪化した部分について、労働基準法施行規則別表 1 の 2 第 9 号に該当する業務上の疾病として取り扱う。」とのみ規定し、精神障害が悪化した後の自殺については明記していない

イ 改定意見

業務により精神障害を発病又は悪化したと認められる者が自殺を図った場合には、業務起因性を認めることを明記する。

現行認定基準

出来事ナシ

急性ストレス

「極度の長時間労働」

- ・月160h
- ・3週間で120h

*実務上、当該基準で労災認定されることは稀(2016年度は498件中52件=10%)。

「仕事内容・量の変化」
出来事15

- ・仕事量倍以上・月100hに

「月80h以上の時間外労働を行った」
出来事16

- ・直前120h×2か月連続
- ・直前100h×3か月連続

「恒常的長時間労働」

- ・出来事+100h

出来事あり

慢性ストレス

改定意見

出来事ナシ

急性ストレス

「極度の長時間労働」

- ・月120h程度
- ・発病直前1週間に40h程度

「仕事内容・量の変化」
出来事15

- ・仕事量倍以上・月65h程度に

他に出来事がある場合であっても、別途独立して評価する！

「月45h以上の時間外労働を行った」
出来事16

- ・発病前2か月～6か月に月65h程度(秘心の評価方法)→「強」
- ・同じく月45h程度→「中」

「恒常的長時間労働」

- ・出来事+月65h程度

出来事あり

慢性ストレス