

第5回における論点

(長期間の過重業務における労働時間以外の負荷要因等について)

- 1 長期間の過重業務における労働時間以外の負荷要因について、医学的知見や支給決定事例等を踏まえ、項目の追加や、項目名の修正、統合・分割等の整理が必要か。

- ・ 不規則な勤務、拘束時間の長い勤務、交替制勤務・深夜勤務、連続勤務及び勤務間インターバルが十分でない勤務については、いずれも「勤務時間の不規則性」に着目したものとして整理できないか。
- ・ 出張の多い業務については、「出張」に該当しない事例も含め、「勤務場所の不規則性」に着目したものとして整理できないか。
- ・ 精神的緊張を伴う業務については、業務の心理的負荷に着目したものとして整理してはどうか。
- ・ 作業環境について付加的に考慮するとの整理について、どのように考えるか。

- 2 これらの労働時間以外の負荷要因に関し、それぞれ、検討の視点をあらためて示し、明確化を図ることができないか。

- ・ 論点1、2ともに、長期間の過重業務に関する支給決定事例に基づく議論及び勤務間インターバル等に関する追加の医学的知見等を踏まえ、別添の具体的な論点（たたき台）について、どのように考えるか。

認定基準の検証に係る具体的な論点（たたき台）

○長期間の過重業務（労働時間以外の負荷要因）

1 勤務時間の不規則性

具体的な論点	根拠、現行認定基準
<p>A 不規則な勤務、拘束時間の長い勤務、交替制勤務・深夜勤務、連続勤務及び勤務間インターバルが十分でない勤務については、いずれも「勤務時間の不規則性」に着目したものと整理できないか。</p> <p>その際、拘束時間の状況、休日のない連続勤務の状況、勤務間インターバルの状況については、客観的な把握・評価を行いやすいものであることから、これらを細目として掲げ、次のとおり整理することについて、どのように考えるか。</p> <p>○ 勤務時間の不規則性</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 拘束時間の長い勤務 2 休日のない連続勤務 3 勤務間インターバルが十分でない勤務 4 その他不規則な勤務（交替制勤務、深夜勤務を含む。） 	<p>医学的知見：第3回検討会資料5の3、5 第5回検討会資料2の1</p> <p>裁判例：第3回検討会資料6の2、3、5</p>
<p>B 各項目ごとの検討の視点について、どのように考えるか。</p> <p>B1 拘束時間の長い勤務に関する検討の視点について、次のようにしてはどうか。</p> <p><u>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。</u></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・仮眠時間数及び回数、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>なお、1日（or 1勤務当たり）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。</u></p>	<p>裁判例：第3回検討会資料6の3（A10、B4）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・拘束時間が月約284時間（時間外労働月45時間）の事案で、業務の過重性を否定（A10） ・拘束時間が月284時間（時間外労働月約78時間）の事案で、他の負荷要因と合わせて業務の過重性を認定（B4） <p>現行認定基準</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>

B2 休日のない連続勤務に関する検討の視点について、次のようにしてはどうか。

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。

支給決定事例：

・労働時間以外の負荷要因を評価した85件中13件で休日のない（少ない）連続勤務を評価

裁判例：第3回検討会資料6の1（B14）

・発症前1か月で休日が2日しかないことを評価（B14）

現行認定基準

（労働時間）

（略）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。

B3 勤務間インターバルが十分でない勤務に関する検討の視点について、次のようにしてはどうか。

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十分でない勤務については、勤務間インターバルの時間数、勤務間インターバルが十分に確保されない状況、その連続の程度、業務内容等の観点から検討し、評価すること。

医学的知見：第5回検討会資料2の1

・勤務間インターバル14時間未満で睡眠時間が有意に短い、同13時間未満で睡眠の質が有意に劣化（No.2）、同12時間未満で平均疲労が有意に高い（No.6）、同12時間以上で睡眠時間が有意に増加、同11時間以上で覚醒時の持ち越し疲労が有意に減少（No.7）とするものがみられた。

・勤務間インターバル11時間未満の勤務の有無やその回数が、睡眠の長さや不眠症、疲労、高血圧等に有意に関連するとするもの（No.1、3、4、5、8、9、11）がみられた。

現行認定基準

（交替制勤務・深夜勤務）

交替制勤務・深夜勤務については、（略）勤務と次の勤務までの時間（略）等の観点から検討し、評価すること。

（参考：労働時間等設定改善法）

第2条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、（略）健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定（略）その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（参考：労働基準法）

第41条の2第1項 五 対象業務に従事する対象労働者に対し、次のいずれかに該当する措置を（略）使用者が講ずること。

イ 労働者ごとに始業から二四時間を経過するまでに厚生労働省令で定める時間以上の継続した休息時間を確保（略）すること。

（参考：労働基準法施行規則）

第34条の2第9項 法第41条の2第1項第五号イの厚生労働省令で定める時間は、11時間とする。

B4 その他の不規則な勤務（交替制勤務、深夜勤務を含む）に関する検討の視点について、次のようにしてはどうか。

その他の不規則な勤務については、予定された始業・終業時刻のばらつきの程度、深夜時間帯の勤務の頻度など睡眠の時間帯を変更する必要の程度、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）、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、変更の予測の度合、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。

医学的知見：第3回検討会資料5の3、5（3の文献は5に含まれる。次頁参照）

裁判例：第3回検討会資料6の2、5

・ツアーバスの運転業務であって、始業時刻及び終業時刻が不規則なものであるが、運行の2、3日前に運行指示書を交付、1週間～10日前に大まかな割り振りを決定、深夜時間帯にかかる勤務が1月当たり6～13回等の事案で、業務の過重性を否定。（勤務の不規則性、深夜勤務があること、拘束時間が長いこと等を検討）

(A10)

・1か月単位の変形労働時間制がとられ、頻繁なスケジュールの変更と相俟って、勤務の開始、終了時刻が一定していない、早朝・深夜・徹夜勤務の事案で、他の負荷要因と合わせて業務の過重性を認定（変形労働時間制、頻繁なスケジュール変更など不規則性が高いこと、拘束時間が長いこと、深夜・徹夜業務等を評価）(B8)

・深夜時間帯を含む隔日勤務(B4)、交替制勤務(B6)、徹夜作業(B13)、深夜勤務であるのに日中の会議、他店応援(B14)の事案で、他の負荷要因と合わせて業務の過重性を認定

現行認定基準

(不規則な勤務)

不規則な勤務については、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。

(交替制勤務・深夜勤務)

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。

5 交替制勤務・深夜勤務と脳・心臓疾患の発症に関する文献 (1)疫学研究11文献(ほか参考2文献) (第3回検討会資料5に着色)

疫学研究

報告書 No.	負荷要因	調査期間 (発症前)	観察期間	疾病	調査対象	調査方法	調整因子	結果	有意性	著者名	タイトル	年次
1	23 交替制勤務(夜勤等)	-	-	睡眠障害、がん、代謝系・内分泌系の疾患(糖尿病、肥満等)、生殖への影響、心血管疾患、消化器疾患等	PubMed(MEDLINE)の検索結果30件のシステマティックレビュー例	総説	-	メタ解析の結果、交替制勤務と各疾病への相対危険度は、がん(1.48、95%CI: 1.36-1.61)、内分泌不順(1.12、95%CI: 1.06-1.19)、不妊(1.31、95%CI: 1.16-1.47)、虚血性心疾患(1.48、95%CI: 1.36-1.61)であった。	虚血性心疾患あり	Itani O & Kaneita Y	交代勤務と健康との関連 レビュー (The association between shift work and health: a review)(英語)	2016
2	25 交替制勤務、深夜勤務	-	-	虚血性心疾患等	交替制勤務(深夜勤務含む)と健康被害に関する文献レビュー	文献レビュー	-	大規模疫学研究JACC Studyからは、男性労働者17,649人を10年間フォローアップした結果、日勤者と比較して仕事の時間が昼夜決まっていない交替制勤務者では虚血性心疾患等による死亡リスクが2.32倍(95%CI: 1.37-3.95)と有意に増加していたと報告されている(Fujino Y, Am J Epidemiol. 2006;164:128-135.)	虚血性心疾患あり	久保達彦	交替制勤務者の健康管理	2016
3	27 消防士における高リスク業務 夕方-夜間作業 (18時-23時59分)	-	1998~2012年まで	心臓性突然死(SCD)	米国の男性消防士における1998~2012年までの勤務中の心臓性突然死(SCD)182例	動的コホート研究	-	SCDの最大の原因は虚血性心疾患で、IRは18.1/100,000人年であった。低リスク業務、高リスク業務中の発生率はそれぞれ11.0、38.3/100,000人年であり、高リスク業務中には約3高くなる。	虚血性心疾患あり	Farioli A et al.	Incidence of sudden cardiac death in a young active population.	2015
4	36 (再掲)	調査対象者の勤務形態	-	血管系疾患	交替制勤務と血管系疾患との関係調べた研究34件を抽出し、合計2,011,935人のデータ	システマティックレビュー、メタ解析	-	交替制勤務者の疾患別の罹患率を通常の昼時間帯の勤務者と比較した結果、心筋梗塞の相対危険度は1.23(95%CI: 1.15-1.31)、脳卒中は1.05(95%CI: 1.01-1.09)であった。夕方勤務を除くすべての交替制勤務パターン(不規則、混在、夜勤のみ、ローテーション)は、冠動脈系疾患の増加と有意な関連があった。	心筋梗塞、冠動脈系疾患あり	Vyas MV et al.	Shift work and vascular events :systematic review and meta-analysis	2012
5	10 睡眠障害 交替制勤務 深夜勤務 業務上のストレス	-	-	脳・心臓疾患	近年のシステマティックレビュー及びメタ解析	総説	-	交替制勤務・深夜勤務に従事することにより心血管疾患リスクが高いことが指摘されており、34件の観察研究を用いてメタ解析を行った結果、交替制勤務者では心筋梗塞のリスクが1.23倍(95%CI: 1.15-1.31)、虚血性脳梗塞のリスクが1.05倍(95%CI: 1.01-1.09)であった(Vyas MV et al 2012)。	報告書No.36のレビュー	茅嶋康太郎 他	過労死等防止対策の歴史とこれから これまでに蓄積された過重労働と健康障害等との関連性に関する知見	2017
6	85 交替制勤務	調査対象者の勤務形態	-	心血管疾患(CVD)	交替制勤務と心血管疾患(CVD)の有病率、死亡率との関係調べた17件の研究を対象	システマティックレビュー	-	17件の研究では、交替制勤務によるCVDのORは0.4-3.6と幅があるが、多くの大規模研究の平均的ORは約1.4である。方法的に最も妥当性が高い研究例でもOR1.4であった。	心血管疾患あり	Beggild H & Knutsson A	Shift work, risk factors and cardiovascular disease	2001
7	96 交替制勤務による睡眠と概日リズムのかく乱	-	-	冠動脈心疾患、高血圧、脳血管疾患、虚血性心疾患、機能不全	交替制勤務が健康に与える有害な影響について最近の研究を総括	総説	-	交替制勤務と疾患の関係については、冠動脈心疾患が最も研究が多く、交替制勤務によるリスク増加が示されている。高血圧も交替制勤務との有意な関係が示されているが、脳血管疾患に関する証拠は限られている。虚血性心疾患についても、約7万人の女性看護師のコホート研究により、リスクが増加することが報告されている。交替制勤務による睡眠と概日リズムは神経行動学的な機能不全を引き起こし、これが通常とは異なる勤務時間中の怪我、作業能率低下等につながる可能性がある。	冠動脈心疾患、高血圧、虚血性心疾患あり	Takahashi M	Assisting shift workers through sleep and circadian research	2014
8	12 精神的ストレス 夜間勤務 長時間労働 仕事要求度	死亡届記載の産業・職業(人口動態産業・職業調査の分析)	-	脳卒中、虚血性心疾患	厚生労働省が保持する男性労働者約2,300万人(25-59歳)のデータ サービス業(135万人) 経営者(66万人) 農業・漁業(54万人) 建築・採鉱業(195万人) 電気・ガス業(21万人) 輸送業(146万人) 専門・エンジニアリング(373万人)	横断研究	-	脳卒中及び虚血性心疾患による死亡の相対危険度が有意に高い職業は、以下であった。脳卒中: サービス業(4.56)、経営者(2.93) 農業・漁業(2.75)、建設・採鉱(1.94)、電気・ガス(4.90)、輸送(1.78)、専門・エンジニアリング(1.68)。虚血性心疾患: サービス業(3.72)、経営者(2.68) 農業・漁業(2.55)、建設・採鉱(1.40)、電気・ガス(4.30) 輸送(1.65)、専門・エンジニアリング(1.67)。	脳卒中及び虚血性心疾患による死亡あり(職業別)	Wada K et al.	Differences in stroke and ischemic heart disease mortality by occupation and industry among	2016
9	34 交替制勤務 長時間勤務 警察業務特有の職場ストレスに起因する過度の飲酒、生活様式の歪み	発症時の職業	1996年4月から2011年9月まで(当該期間の発症者及び年齢・階級が相当する対照群を調査)	虚血性心疾患、各種危険因子の保有率、メタボリック症候群の有所見率	日本で虚血性心疾患を発症した警察官58人と発症歴のない警察官58人を比較。次に警察官1,539人と一般職員153人を対象に比較。(警察官の交替制勤務者割合は25%(一般職員は5%))	症例対照研究、横断研究	-	警察官においても高血圧、耐糖機能障害、高LDL-C血症、高LDLコレステロール血症等の既知の危険因子が虚血性心疾患の発症と関連していた。一般職員と比較し、警察官では年齢階層の上昇に伴う肥満の有病率又はメタボリック症候群による腹部肥満率の増加が顕著だった。警察官におけるメタボリック症候群の発症には交替制勤務や長時間勤務等の特殊な勤務形態、飲酒や睡眠の状態等の生活様式が関係していることが示唆された。	肥満、メタボリック症候群あり(警察官)	塩崎万起 他	警察官における虚血性心疾患の危険因子とその背景要因に関する検討	2013

5 交替制勤務・深夜勤務と脳・心臓疾患の発症に関する文献 (1)疫学研究11文献(ほか参考2文献) (第3回検討会資料5に着色)

疫学研究

報告書 No.	負荷要因	調査期間 (発症前)	観察期間	疾病	調査対象	調査方法	調整因子	結果	有意性	著者名	タイトル	年次	
10	44	震災復興業務に関わる心理的負担、残業、睡眠不足、交替制勤務、作業場でのスナック菓子や缶詰食品の摂取等	7~14か月 (震災から健康診断実施時までの期間)	2004年(震災前)の健康診断結果と2005年(震災後)の健康診断(各年5~12月に実施)結果の比較	心疾患	震災発生時(2004年10月)に地方自治体に勤務していた4,035人を対象(職務は、震災直後の集約的な復興業務(男性1,285人、女性222人)、もしくは通常業務(男性1,573人、女性955人)。復興業務従事の男性1,285人は、さらに追加健康診断に呼ばれた人279人、呼ばれなかった人1,006人に分類。)	後ろ向き研究	年齢	男性において、業務量が一番多かった群では、一番低かった群に比べて、有意にBMI、収縮期血圧、血清総コレステロールが増加した。女性では、収縮期血圧、拡張期血圧が有意に増加した。この増加は復興作業業務が終わった後も続き、震災前のレベルには戻らなかった。業務量が一番多かった群の収縮期血圧上昇(10 mmHg)のリスクは、男性(OR 2.02、95%CI: 1.47-2.79)、女性(OR 1.82、95%CI: 1.21-2.75)ともに約2倍増加した。これらの原因として震災復興業務に関わる心理的負担、残業、睡眠不足、交替制勤務、作業場でのスナック菓子や缶詰食品の摂取等を考察している。	収縮期血圧上昇あり	Azuma T et al.	Prolonged effects of participation in disaster relief operations after the Mid-Niigata earthquake on increased cardiovascular risk among local governmental staff	2010
11	76	交替制勤務	9年間(観察開始・終了時の勤務形態により分析)	1992~2000年まで	脳血管疾患、虚血性心疾患	製鉄業に勤務する従業員のうち、1992年時点で健康診断を受診していた男性社員6,708人を対象。(勤務形態は常昼-常昼2,883人、常昼-交替702人、交替-常昼1,063人、交替-交替2,060人の4群)	コホート研究	-	Cox比例ハザード回帰分析は、勤務形態ダミーを用いて常昼-常昼群に対するハザード比を求めた。その結果、交替-交替の常昼-常昼に対するハザード比は脳血管疾患罹患率が0.36(95%CI: 0.18-0.69)、虚血性心疾患罹患率が0.34(95%CI: 0.17-0.65)と有意に低い値を示した。長期の追跡研究で夜勤や交替制勤務の影響がみられない理由として、長期間の観察により健康障害の発生した従業員は死亡、退職、勤務が変化したことにより、観察体面を見かけ上の改善が発生すると考察している。	交替-交替は有意に低い	大久保靖司 他	交代勤務の健康に与える影響に関する疫学研究	2002

(参考)その他の疾病

12	129	交替制勤務 夜間勤務	1~2日	日勤又は夜勤の2日目に調査	自律神経系及び血液凝固線溶系の概日リズム	日本の高血圧、糖尿病等を有さない病棟看護婦(女性、平均33±3歳)10人を対象(勤務時間は日勤が8時~17時まで、深夜勤が21時40分~翌8時40分まで)	横断研究	-	日勤で得られたデータからは、交感神経優位及び血液凝固能亢進の状態が朝にみられる傾向が確認された。夜勤の日には日勤の日に見られたような自律神経系や凝固線溶系の概日リズムがはっきりしなかった。 *心拍変動の周波数解析の結果、午前中と比較して夕方において、日勤の日にはRR間隔とHF成分(LF+nu)の有意な上昇と、LFnu(交感神経活動)とLF/HF比の有意な減少を認めた。同じ対象者間で午前8時と午後6時の測定を平均を対応のあるt検定を用いて比較したところ、夜勤の日にはTF、LF及びHF成分のパワーの有意な上昇を認めた。 *凝固線溶系検査では、午前中と比べて夕方において日勤の日にはPTの有意な上昇とF1+2(prothrombin fragment 1+2)、プロテインC及びPAI-1(plasminogen activator inhibitor-1)の有意な減少を認め、夜勤の日においてはDダイマーの上昇を認めた。)	夜勤は自律神経系及び血液凝固線溶系の概日リズムに影響あり ※HF成分: 副交感神経活動の指標 LF成分: 交感神経活動の指標	津田泰夫 他	交替制勤務が自律神経活動及び血液凝固線溶系の概日リズムに与える影響	2001
13	19	過重労働、特に、長時間労働、交替制勤務及び精神的ストレス	-	-	健康障害	-	総説	-	過重労働、特に、長時間労働、交替制勤務及び精神的ストレスにより、心疾患危険因子の増悪や発症リスクの増大が報告されている。しかし、過重労働が死亡を助起すること、又は死亡リスクを増加させることを直接示した研究はない。	-	寶珠山務	過重労働とその健康障害: いわゆる過労死問題の現状と今後の課題について	2003

勤務時間の不規則性として考えられる例

労働時間集計表(10月1日～10月30日)

(発症前()か月目)

	労働時間 (始業～終業)	1日の 拘束時間数	1日の 労働時間数	総労働 時間数	時間外 労働時間数
10 / 30 (金)	8:00 ~ 15:00	7:00	6:00	① 73:30	⑥ = ① - 40 33:30
10 / 29 (木)	8:00 ~ 20:00	12:00	11:00		
10 / 28 (水)	7:40 ~ 23:00	15:20	13:20		
10 / 27 (火)	6:30 ~ 22:30	16:00	14:00		
10 / 26 (月)	6:20 ~ 22:00	15:40	13:40		
10 / 25 (日)	8:30 ~ 21:00	12:30	11:30		
10 / 24 (土)	13:00 ~ 17:00	4:00	4:00		
10 / 23 (金)	18:00 ~ 30:00	12:00	8:00	② 61:30	⑦ = ② - 40 21:30
10 / 22 (木)	7:20 ~ 22:30	15:10	13:10		
10 / 21 (水)	8:00 ~ 17:00	9:00	8:00		
10 / 20 (火)	8:00 ~ 20:00	12:00	11:00		
10 / 19 (月)	7:40 ~ 21:00	13:20	12:20		
10 / 18 (日)	8:00 ~ 18:00	10:00	9:00		
10 / 17 (土)	~				
10 / 16 (金)	18:00 ~ 33:00	15:00	11:00	③ 48:00	⑧ = ③ - 40 8:00
10 / 15 (木)	19:00 ~ 30:00	11:00	7:00		
10 / 14 (水)	~				
10 / 13 (火)	8:00 ~ 24:00	16:00	12:00		
10 / 12 (月)	6:30 ~ 22:30	16:00	14:00		
10 / 11 (日)	13:00 ~ 17:00	4:00	4:00		
10 / 10 (土)	~				
10 / 9 (金)	9:00 ~ 23:00	14:00	12:00	④ 51:00	⑨ = ④ - 40 11:00
10 / 8 (木)	9:00 ~ 24:00	15:00	13:00		
10 / 7 (水)	8:00 ~ 17:00	9:00	8:00		
10 / 6 (火)	13:00 ~ 17:00	4:00	4:00		
10 / 5 (月)	13:00 ~ 17:00	4:00	4:00		
10 / 4 (日)	19:00 ~ 33:00	14:00	10:00		
10 / 3 (土)	~				
10 / 2 (金)	7:30 ~ 17:00	9:30	8:30	⑤ 8:30	⑩ = ⑤ - 8) 0:30
10 / 1 (木)	~				
合 計		285:30		①~⑤ 242:30	⑥~⑩ 74:30

認定基準の検証に係る具体的な論点（たたき台）

○長期間の過重業務（労働時間以外の負荷要因）

2 勤務場所の不規則性

具体的な論点	根拠、現行認定基準
<p>A 出張の多い業務については、「出張」に該当しない事例も含め、「勤務場所の不規則性」に着目したものととして次のように整理できないか。</p> <p>○勤務場所の不規則性</p> <p>1 出張の多い業務</p> <p>2 その他勤務場所が不規則な業務</p>	<p>医学的知見：第3回検討会資料5の4 No. 1</p> <p>裁判例：第3回検討会資料6の4（A8、A9、A10、B12、B16、B19、B22）</p>
<p>B 各項目ごとの検討の視点について、どのように考えるか。</p> <p>B 1 出張の多い業務に関する検討の視点について、次のようにしてはどうか。</p> <p><u>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臨時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。</u></p> <p>出張の多い業務については、出張中の業務内容、出張（特に時差のある海外出張）の頻度、<u>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。</u></p> <p>ここで、飛行による時差については、●<u>時間を超える時差の程度、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。</u></p> <p><u>また、出張に伴う労働時間の不規則性についても、前項により適切に評価すること。</u></p>	<p>現行認定基準 （出張の多い業務）</p> <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>（時差）</p> <p>なお、飛行による時差については、<u>5時間を超える時差の程度、時差を伴う移動の頻度等の観点から検討し、評価すること。</u></p>

B2 その他勤務場所が不規則な業務に関する検討の視点について、次のようにしてはどうか。

その他勤務場所が不規則な業務については、業務内容、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、移動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。

ここで、飛行による時差については、●時間を超える時差の程度、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、移動に伴う労働時間の不規則性についても、前項により適切に評価すること。

認定基準の検証に係る具体的な論点（たたき台）

○長期間の過重業務（労働時間以外の負荷要因）

3 心理的負荷を伴う業務

具体的な論点	根拠
<p>A 精神的な緊張を伴う業務について、「心理的負荷を伴う業務」と表現を改め、業務による心理的負荷を広く評価対象とすることを明確にしてはどうか。</p>	<p>医学的知見：第3回検討会資料5の8 No. 8～12、14～30、39、40、43、46、52、54、57</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Job strain（仕事要求度が高く、裁量度が低い状態）と虚血性心疾患等の発症リスクの増加との間に有意な関係があるとするもの（No.19、20、21、22、23） ・ 裁量度が低い仕事について、虚血性心疾患等の発症リスクの増加との間に有意な関係があるとするもの（No.27、29、30） ・ 慢性的な職場ストレスが急性心筋梗塞のリスクを有意に高めるとするもの（No.46） ・ 職場でのいじめについて、心血管疾患の発症のリスクが有意ではないが高い傾向を示したとするもの（No.49）
<p>B 次の検討の視点について、どのように考えるか。</p> <p>○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、別紙に掲げられている心理的負荷を伴う業務による出来事等について、負荷の程度を評価する視点により検討し、評価すること。</p> <p>※ 別紙については、現行認定基準のほか、「心理的負荷による精神障害の認定基準」（平成23年12月26日付け基発1226第1号、最終改正令和2年8月21日）に定める「業務による心理的負荷評価表」（以下「評価表」という。）を参考としたものである。</p>	<p>裁判例：第3回検討会資料6の7（B2、B8、B10、B12～B14、B16～B20、B22、B23）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ はしけ上での玉掛け作業について、不十分な玉掛けにより荷物が落下した場合などには作業員が死傷する重大事故につながるおそれがあり、また、作業の足場が不安定な場合もあるため、相応の精神的緊張を伴うと評価（B7） ・ 発症の5日前に上司から個室で2人きりで数十分にわたり一方的に怒鳴られたこと、発症前2か月間は入札が集中し上司の決裁が必要となるところ、決裁を拒否されていたことを評価（B19） ・ 取引先からのクレームについて、食品の腐敗によって健康被害やこれに伴う信頼の失墜及び取引停止を招くおそれもあった重大なものであって、実際に商品の自主回収にまで至り、取引再開まで3か月程度を要し、頻度も2年に1回程度といった事情を評価（B22） ・ 大型案件を含む2件の入札案件で敗退し、年度下期の売上げノルマ達成が極めて困難になるなど、過大なノルマがある業務に従事していたことを評価（B23） <p>現行認定基準 精神的緊張を伴う業務については、別紙の「精神的緊張を伴う業務」に掲げられている具体的業務又は出来事に該当するものがある場合には、負荷の程度を評価する視点により検討し、評価すること。 また、精神的緊張と脳・心臓疾患の発症との関連性については、医学的に十分な説明がなされていないこと、精神的緊張は業務以外にも多く存在すること等から、精神的緊張の程度が特に著しいと認められるものについて評価すること。</p>

(具体的業務)

	具体的業務	負荷の程度を評価する視点	
1	常に自分あるいは他人の生命、財産が脅かされる危険性を有する業務	危険性の度合、業務量（労働時間、労働密度）、就労期間、経験、適応能力、会社の支援、予想される被害の程度等	
2	危険回避責任がある業務		
3	人命や人の一生を左右しかねない重大な判断や処置が求められる業務		
4	極めて危険な物質を取り扱う業務		
5	決められた時間（納期等）どおりに遂行しなければならないような困難な業務	阻害要因の大きさ、達成の困難性、ペナルティの有無、納期等の変更の可能性等	業務量（労働時間、労働密度）、就労期間、経験、適応能力、会社の支援等
6	周囲の理解や支援のない状況下での困難な業務	業務の困難度、社内での立場等	

(具体的出来事)

	出来事の 類型	具体的出来事	負荷の程度を評価する視点	
1	①事故や災害の体験	(重度の) 病気やケガをした	<ul style="list-style-type: none"> ・ 病気やケガの程度 ・ 後遺障害の程度、社会復帰の困難性等 	
2		悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本人が体験した場合、予感させる被害の程度 ・ 他人の事故を目撃した場合、被害の程度や被害者との関係等 	
3	②仕事の失敗、過重な責任の発生等	業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事故の大きさ、内容及び加害の程度 ・ ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性等 	
4		会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	<ul style="list-style-type: none"> ・ 失敗の大きさ・重大性、社会的反響の大きさ、損害等の程度 ・ ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性等 	
5	③仕事の量・質	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事故、事件の内容、関与・責任の程度、社会的反響の大きさ等 ・ ペナルティの有無及び程度、責任追及の程度、事後対応の困難性等 <p>(注) この項目は、部下が起こした事故等、本人が直接引き起こしたものではない事故、事件について、監督責任等を問われた場合の心理的負荷を評価する。本人が直接引き起こした事故等については、項目4で評価する。</p>	
6		自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	<ul style="list-style-type: none"> ・ 損失等の程度、社会的反響の大きさ等 ・ 事後対応の困難性等 <p>(注) この項目は、取引先の倒産など、多額の損失等が生じた原因に本人が関与していないものの、それに伴う対応等による心理的負荷を評価する。本人のミスによる多額の損失等については、項目4で評価する。</p>	
7		業務に関連し、違法行為を強要された	<ul style="list-style-type: none"> ・ 違法性の程度、強要の程度（頻度、方法）等 ・ 事後のペナルティの程度、事後対応の困難性等 	
8		達成困難なノルマが課された	<ul style="list-style-type: none"> ・ ノルマの内容、困難性、強制の程度、達成できなかった場合の影響、ペナルティの有無等 ・ その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係等 	
9		ノルマが達成できなかった	<ul style="list-style-type: none"> ・ 達成できなかったことによる経営上の影響度、ペナルティの程度等 ・ 事後対応の困難性等 <p>(注) 期限に至っていない場合でも、達成できない状況が明らかになった場合にはこの項目で評価する。</p>	
10		新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新規業務の内容、本人の職責、困難性の程度、能力と業務内容のギャップの程度等 ・ その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等 	
11		顧客や取引先から無理な注文を受けた	<ul style="list-style-type: none"> ・ 顧客・取引先の重要性、要求の内容等 ・ 事後対応の困難性等 	
12		顧客や取引先からクレームを受けた	<ul style="list-style-type: none"> ・ 顧客・取引先の重要性、会社にと与えた損害の内容、程度等 ・ 事後対応の困難性等 <p>(注) この項目は、本人に過失のないクレームについて評価する。本人のミスによるものは、項目4で評価する。</p>	
15		③仕事の量・質	仕事内容の（大きな）変化を生じさせる出来事があった	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 ・ 時間外労働、休日労働、業務の密度の変化の程度、仕事内容、責任の変化の程度等
20		④役割・地位の変化等	退職を強要された	<ul style="list-style-type: none"> ・ 解雇又は退職強要の経過、強要の程度、職場の人間関係等 <p>(注) ここでいう「解雇又は退職強要」には、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となっている場合の雇止めを含む。</p>

出来事の種類	具体的出来事	負荷の程度を評価する視点
21	配置転換があった	<ul style="list-style-type: none"> 職種・職務の変化の程度、配置転換の理由・経過等 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等 (注) 出向を含む。
22	転勤をした	<ul style="list-style-type: none"> 職種・職務の変化の程度、転勤の理由・経過、単身赴任の有無、海外の治安の状況等 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等
23	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	<ul style="list-style-type: none"> 業務の変化の程度等 その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等
24	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	<ul style="list-style-type: none"> 差別・不利益取扱いの理由・経過、内容、程度、職場の人間関係等 その継続する状況
29	⑤パワーハラスメント 上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた	<ul style="list-style-type: none"> 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 (注) 当該出来事の評価対象とならない対人関係のトラブルは、出来事の種類「対人関係」の各出来事で評価する。 (注) 「上司等」には、職務上の地位が上位の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合、同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難である場合も含む。
30	⑥対人関係 同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた	<ul style="list-style-type: none"> 暴行又はいじめ・嫌がらせの内容、程度等 反復・継続など執拗性の状況 会社の対応の有無及び内容、改善の状況
31	上司とのトラブルがあった	<ul style="list-style-type: none"> トラブルの内容、程度等 その後の業務への支障等
32	同僚とのトラブルがあった	<ul style="list-style-type: none"> トラブルの内容、程度、同僚との職務上の関係等 その後の業務への支障等
33	部下とのトラブルがあった	<ul style="list-style-type: none"> トラブルの内容、程度等 その後の業務への支障等
37	⑦セクシュアルハラスメント セクシュアルハラスメントを受けた	<ul style="list-style-type: none"> 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

- ※ 具体的業務のうち、出来事と重複すると考えられるもの
- ・ 会社に多大な損失をもたらさうような重大な責任のある業務 項目10又は15
 - ・ 過大なノルマがある業務 項目8
 - ・ 顧客との大きなトラブルや複雑な労使紛争の処理等を担当する業務 項目12
 - ・ 複雑困難な新規事業、会社の建て直しを担当する業務 項目10

認定基準の検証に係る具体的な論点（たたき台）

○長期間の過重業務（労働時間以外の負荷要因）

4 作業環境

具体的な論点	根拠、現行認定基準
<p>A 作業環境については、次のとおり付加的に考慮すべきものと整理されているが、これについてどのように考えるか。</p> <p>○作業環境 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>医学的知見：第3回検討会資料5の6・7</p> <p>裁判例：第3回検討会資料6の6（B4、B8、B17）</p>
<p>B 各項目ごとの検討の視点について、どのように考えるか。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p>B 1 温度環境に関する検討の視点について、次のようにしてはどうか。</p> <p>温度環境については、<u>寒冷・暑熱の程度</u>、<u>防寒・防曇衣類の着用の状況</u>、<u>一連続作業時間中の採暖・冷却の状況</u>、<u>暑熱と寒冷との交互のばく露の状況</u>、<u>激しい温度差がある場所への出入りの頻度</u>、<u>水分補給の状況</u>等の観点から検討し、評価すること。</p> </div>	<p>医学的知見：第3回検討会資料5の6 No.1（暑熱）</p> <p>裁判例：第3回検討会資料6の6 寒冷 B4、B8、B17 暑熱 B17</p> <p>現行認定基準 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。</p>

<p>B2 騒音に関する検討の視点について、次のようにしてはどうか。</p> <p>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。</p>	<p>医学的知見：第3回検討会資料5の7 No. 1～13</p> <p>現行認定基準 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。</p>
<p>C 時差については、勤務場所の不規則性（出張の多い業務）において評価することによいか。</p>	<p>裁判例：第3回検討会資料6の6（B8）</p>