

## 第9回における論点

## 1 労働時間以外の負荷要因

短期間の過重業務及び長期間の過重業務における労働時間以外の負荷要因に関し、それぞれの負荷要因及びその検討の視点は、医学的知見、支給決定事例等を踏まえ、どのように整理することが適当か。

- ・ これまでの議論を踏まえ、負荷要因については、次のような整理が考えられるのではないか。
  - 労働時間以外の負荷要因を、「勤務時間の不規則性」、「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」及び「作業環境」に分類・整理する。
  - 「勤務時間の不規則性」については、「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」及び「その他不規則な勤務」（現行認定基準における交替制勤務・深夜勤務を含む）の4項目に整理する。
  - 「事業場外における移動を伴う業務」については「出張の多い業務」と「その他事業場外における移動を伴う業務」に、「作業環境」については「温度環境」と「騒音」に整理する（現行認定基準における「時差」は、「事業場外における移動を伴う業務」の中で評価する）。
- ・ 各項目の検討の視点について、どのように整理することが適当か。
- ・ 労働時間以外の負荷要因に関し、業務と発症との関連性が強いと判断できる場合について、明確化、具体化を図ることはできないか。

## 2 長期間の過重業務における労働時間の評価等

長期間の過重業務における労働時間の評価に関し、睡眠時間と発症との関係を基礎とした業務（労働時間）と発症との関連性について、現在の医学的知見等に照らして、どのように考えるか。

あわせて、医学的知見や支給決定事例等を踏まえ、労働時間と労働時間以外の負荷要因とを総合的に考慮して業務と発症との関連性が強いと判断できる場合について、明確化、具体化を図ることができないか。

- ・ 現行認定基準における労働時間の評価について、どのように考えるか。
- ・ 医学的知見や支給決定事例等を踏まえ、労働時間と他の負荷要因を合わせて業務と発症との関連性が強いと判断できる場合を明示することができないか。

### 3 複数業務要因災害

複数業務要因災害（複数事業労働者の二以上の事業の業務を要因とする傷病等）による脳・心臓疾患に係る過重負荷の判断に係る整理について、追加・修正すべき点があるか。

- ・ 第1回検討会における議論を踏まえ、現行認定基準（令和2年8月21日改正）では複数業務要因災害に係る過重負荷の判断に関し次のとおり整理しているが、この整理は維持することが適当ではないか。
  - 「異常な出来事」が認められる場合には、一の事業における業務災害に該当すると考えられることから、一般的には、異なる事業における負荷を合わせて評価することはないものと考えられる。
  - 「短期間の過重業務」及び「長期間の過重業務」に関し、業務の過重性の検討に当たっては、異なる事業における労働時間を通算して評価する。また、労働時間以外の負荷要因については、異なる事業における負荷を合わせて評価する。

認定基準の検証に係る具体的な論点（たたき台）

1 労働時間以外の負荷要因

具体的な論点	参考事項
<p>A これまでの議論を踏まえ、労働時間以外の負荷要因については、「勤務時間の不規則性」、「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」及び「作業環境」に分類・整理することが適当ではないか。</p>	
<p>B 「勤務時間の不規則性」について、次のとおり整理することについて、どのように考えるか。 また、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>○ 勤務時間の不規則性</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 拘束時間の長い勤務</li> <li>2 休日のない連続勤務</li> <li>3 勤務間インターバルが短い勤務</li> <li>4 その他不規則な勤務</li> </ol>	<p><b>医学的知見：</b>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><b>裁判例：</b>第3回検討会資料6の2、3、5</p>
<p>B 1 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>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。</p>	<p><b>裁判例：</b>第3回検討会資料6の3（A10、B4）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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）</li> <li>・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）</li> </ul> <p><b>現行認定基準</b> 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>B 2 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。</p> <p>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。 <u>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。</u></p>	<p><b>支給決定事例：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・長期間の過重業務として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</li> </ul> <p><b>裁判例：</b>第3回検討会資料6の1（B14）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・発症前1か月で休日が2日しかないことを評価（B14）</li> </ul> <p><b>現行認定基準</b> （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。</p>

B3 勤務間インターバルが短い勤務に関する検討の視点について、どのように考えるか。

ア 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。

イ 検討の視点に関し、長期間の過重業務の判断について、次の補足を加えてはどうか。

勤務間インターバルが短い勤務については、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。

**医学的知見：**第3回検討会資料5の1（1）No. 1～7、18～20、同（2）No. 1～19、21、40～47、第5回検討会資料2の1、第9回検討会資料2

・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。

・睡眠時間と脳・心臓疾患の発症又は死亡との関係について、多くの文献で6時間未満（又は以下）の睡眠との有意な関連がみられた。有意な関連を認めなかった文献、5時間未満（又は以下）の睡眠とのみ有意な関連を認めた文献も複数みられた。

#### 現行認定基準

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。

#### これまでの議論

・本項目を記載することは適当。業務の肉体的、心理的な負荷の度合いと基準となる時間数には相関関係があると考え。（第5回）

#### （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 その他不規則な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。

その他不規則な勤務（交替制勤務・深夜勤務を含む。）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の程度、深夜時間帯の勤務の頻度など睡眠の時間帯が余儀なく変更される程度、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）、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。

なお、ここでいう「不規則な勤務」とは、予定された始業・終業時刻が変更される勤務のほか、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。

医学的知見：第3回検討会資料5の3、5

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。

これまでの議論

・（深夜勤務について）普通は寝ている時間に働くというのは、我々の体にとって非常に負担であることは確か。（第3回）

・ 交替制勤務・深夜勤務について、不規則なものと規則的なものがあり、その両者を含むことを検討の視点において明確にする必要がある。（第5回）

・ 業務内容それ自体も評価する必要がある。（第5回）

認定基準の検証に係る具体的な論点（たたき台）

1 労働時間以外の負荷要因

具体的な論点	参考事項
<p>C 「事業場外における移動を伴う業務」について、次のとおり整理することについて、どのように考えるか。 また、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>○事業場外における移動を伴う業務</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 出張の多い業務</li> <li>2 その他事業場外における移動を伴う業務</li> </ol>	<p><b>医学的知見</b>：第3回検討会資料5の4 No. 1、第9回検討会資料2</p> <p><b>裁判例</b>：第3回検討会資料6の4（A8、A9、A10、B12、B16、B19、B22）</p>
<p>C1 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>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<u>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>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、<u>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。</u>ここで、飛行による時差については、<u>時差の程度（特に4時間以上の時差の程度）</u>、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。</p>	<p><b>医学的知見</b>：（時差）第9回検討会資料2</p> <p><b>現行認定基準</b> （出張の多い業務） 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。 （時差） 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</u>、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。</p> <p><b>これまでの議論</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 見出し（勤務場所が不規則な勤務）について検討が必要。（第5回）</li> <li>・ 定義に「臨時に」を入れると対象が狭まることが懸念される。幅広に対象とすることが適当。（第5回）</li> <li>・ 「回復状況」は主観等による判断になり、他の検討の視点と質が異なる。疲労度及び回復の状況の二つの要素からバランスに配慮しながら全体的に評価することが基本。（第5回）</li> <li>・ 作業環境として時差だけを取り上げるより「出張の多い業務」を見直す中で時差も取り扱う方がよい。（第4回）</li> </ul>
<p>C2 その他事業場外における移動を伴う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>その他事業場外における移動を伴う業務</u>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。 <u>なお、時差及び移動に伴う労働時間の不規則性の評価についてはC1と同様であること。</u></p>	

認定基準の検証に係る具体的な論点（たたき台）

1 労働時間以外の負荷要因

具体的な論点	参考事項
<p>D 「心理的負荷を伴う業務」の検討の視点について、次のようにしてはどうか。</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な出来事等について、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>※ 個別の事案に即した事情や、今後の心理的負荷に関する医学的知見の進展等により、別紙に掲げられていない具体的な出来事等に関して強い心理的負荷が認められる場合には、上記の「等」として評価する。</p>	<p><b>医学的知見</b>：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"> <li>・ 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）</li> <li>・ 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）</li> <li>・ 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）</li> <li>・ 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）</li> </ul> <p><b>裁判例</b>：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"> <li>・ 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）</li> <li>・ 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）</li> <li>・ 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）</li> <li>・ 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）</li> </ul> <p><b>現行認定基準</b></p> <p>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な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。</p> <p>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、医学的に十分な解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> <p><b>これまでの議論</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 単なる「具体的な業務」では軽い感じがあり、適切な表現に修正することがよい。また、なるべく「具体的な出来事」に当てはめた方がよいのではないか。（第5回）</li> </ul>

(日常的に心理的負荷を伴う業務)

	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	

(心理的負荷を伴う具体的出来事)

	出来事の種類	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"> <li>・ 病気やケガの程度</li> <li>・ 後遺障害の程度、社会復帰の困難性等</li> </ul>
2		悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人が体験した場合、予感させる被害の程度</li> <li>・ 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</li> </ul>
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"> <li>・ 事故の大きさ、内容及び加害の程度</li> <li>・ 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</li> </ul>
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"> <li>・ 失敗の大きさ・重大性、社会的反響の大きさ、損害等の程度</li> <li>・ 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</li> </ul>
5		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"> <li>・ 事故、事件の内容、関与・責任の程度、社会的反響の大きさ等</li> <li>・ 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</li> </ul> <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"> <li>・ 損失等の程度、社会的反響の大きさ等</li> <li>・ 事後対応の困難性等</li> </ul> <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"> <li>・ 違法性の程度、強要の程度(頻度、方法)等</li> <li>・ 事後のペナルティの程度、事後対応の困難性等</li> </ul>
8		達成困難なノルマが課された	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係等</li> </ul>
9		ノルマが達成できなかった	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 事後対応の困難性等</li> </ul> <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"> <li>・ 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</li> <li>・ その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等</li> </ul>
11		顧客や取引先から無理な注文を受けた	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 顧客・取引先の重要性、要求の内容等</li> <li>・ 事後対応の困難性等</li> </ul>
12		顧客や取引先からクレームを受けた	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 顧客・取引先の重要性、会社に与えた損害の内容、程度等</li> <li>・ 事後対応の困難性等</li> </ul> <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>
13	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"> <li>・ 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等</li> <li>・ 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</li> </ul>
14	④役割・地位の変化等	退職を強要された	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 解雇又は退職強要の経過、強要の程度、職場の人間関係等</li> </ul> <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の通知を含む。</p>
15		配置転換があった	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職種、職務の変化の程度、配置転換の理由・経過等</li> <li>・ 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等</li> <li>・ その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等</li> </ul> <p>(注) 出向を含む。</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
16		転勤をした	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等</li> <li>・ その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等</li> </ul>
17		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"> <li>・ 業務の変化の程度等</li> <li>・ その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等</li> </ul>
18		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"> <li>・ 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</li> <li>・ その継続する状況</li> </ul>
19	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"> <li>・ 指導・叱責等の言動に至る経緯や状況</li> <li>・ 身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度等</li> <li>・ 反復・継続など執拗性の状況</li> <li>・ 就業環境を害する程度</li> <li>・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況</li> </ul> <p>(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。</p>
20	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"> <li>・ 暴行又はいじめ・嫌がらせの内容、程度等</li> <li>・ 反復・継続など執拗性の状況</li> <li>・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況</li> </ul>
21		上司とのトラブルがあった	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ トラブルの内容、程度等</li> <li>・ その後の業務への支障等</li> </ul>
22		同僚とのトラブルがあった	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ トラブルの内容、程度、同僚との職務上の関係等</li> <li>・ その後の業務への支障等</li> </ul>
23		部下とのトラブルがあった	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ トラブルの内容、程度等</li> <li>・ その後の業務への支障等</li> </ul>
24	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"> <li>・ セクシュアルハラスメントの内容、程度等</li> <li>・ その継続する状況</li> <li>・ 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</li> </ul>

認定基準の検証に係る具体的な論点（たたき台）

1 労働時間以外の負荷要因

具体的な論点	参考事項
<p>E 「身体的負荷を伴う業務」の検討の視点について、次のようにしてはどうか。</p> <p>○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、<u>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</u>（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。</p>	<p><b>医学的知見</b>：第3回検討会資料5の9</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>身体的負荷が高く、心肺持久力が劣ると自覚している労働者は、心血管疾患による死亡リスクが有意に高いとするもの（No.5）</li> <li>相対最大酸素摂取量又は相対安静時酸素摂取量が高い労働が、急性心筋梗塞のリスク増加と関連があったとするもの（No.6）</li> <li>エネルギー消費量の増加と頸動脈内膜中膜肥厚の増加との間に有意な関連があったとするもの（No.7）</li> <li>急性心臓事象（心筋梗塞等）の1-4時間前に等尺性又は等張性の運動（作業）に従事することが事象と有意に関連していたとするもの（No.11）</li> </ul> <p><b>裁判例</b>：第3回検討会資料6の8            （長期間の過重業務）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>深夜交替制の肉体労働（包装業務）に50歳になってから従事した事案について、その作業強度は、動的な筋労作（等張性筋収縮）の要素と静的な筋労作（等尺性筋収縮）の要素が組み合わさった中程度のもので、肉体的にも相当疲労度の高い負荷をもたらすと評価したもの（B6）</li> <li>立位での販売業務に心臓機能に障害がある労働者が従事した事案について、その作業強度を評価し、業務の過重性を認めたもの（B15）</li> <li>重量物（3～10kg以上）の持ち上げ等を伴う作業について、足、腰、膝および腕などに大きな負担のかかる重労働で、大きな肉体的負荷がかかっていたと評価したもの（B18）。</li> </ul> <p>（短期間の過重業務）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>入院中に指示された松葉杖をつきながらのカレンダー配布業務は、肉体的に、日常業務の範囲を超える過重な業務であったと評価したもの（B3）。</li> <li>玉掛作業について、重量物をつり上げるワイヤーを動かすため、一定の力を要するものであったとし、肉体的にも相当の負担を伴うものと評価したもの（B7）。</li> </ul> <p><b>現行認定基準</b>            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、同僚等にとっても、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。</p> <p><b>平成13年12月12日付け基補発第31号</b>            業務の過重性の評価に当たって、日常業務と質的に著しく異なる業務に就労した場合については、医学的な評価を特に重視し判断することとする。</p> <p>なお、日常業務と質的に著しく異なる業務とは、当該労働者が本来行うべき業務であっても、通常行うことがまれな異質の業務をいうものであり、例えば、事務職の労働者が激しい肉体労働を行うことにより、日々の業務を超える身体的、精神的負荷を受けたと認められる場合がこれに当たる。</p> <p><b>これまでの議論</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「身体的負荷を伴う業務」を負荷要因として追加する。質的、量的な評価は難しいところなので、質的にいろいろな状況や重なり合いを見ながら評価することになる。（第6回）</li> </ul>

認定基準の検証に係る具体的な論点（たたき台）

1 労働時間以外の負荷要因

具体的な論点	参考事項
<p>F 「作業環境」について、次のとおり整理することについて、どのように考えるか。 また、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>○作業環境 1 温度環境 2 騒音 ただし、作業環境については、短期間の過重業務の判断において重視し、長期間の過重業務においては付加的に考慮するものとする。</p>	<p>医学的知見：第3回検討会資料5の6・7 裁判例：第3回検討会資料6の6（B4、B8、B17）</p> <p>これまでの議論 ・ 寒冷刺激や極端な温度差が、特に出血性の脳卒中を起こしやすくすることにはエビデンスがある。（第5回） ・ 短期間の作業環境については十分考慮し、長期間の作業環境については付加的に考慮されてきている。（第5回）</p>
<p>F 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、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、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、水分補給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6 No.1（暑熱） 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。</p> <p>これまでの議論 ・ 高温のばく露は、脱水による循環器病の発症リスクとして考えていくべきであり、寒冷と高温は並列して記載するのが妥当（第4回）</p>
<p>F 2 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>これまでの議論 ・ 現行の検討の視点を修正する根拠は特段多くない。（第4回）</p>

認定基準の検証に係る具体的な論点（たたき台）

1 労働時間以外の負荷要因

具体的な論点	参考事項
G 労働時間以外の負荷要因に関し、業務と発症との関連性が強いと判断できる場合について、明確化、具体化を図ることはできないか。	

2 長期間の過重業務における労働時間の評価等

具体的な論点	参考事項				
<p>A 現行認定基準における以下の労働時間の評価について、どのように考えるか。</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、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><b>医学的知見:</b> 第3回検討会資料5の1(1)No.1~7、18~20、同(2)No.1~19、21、40~47、2(1)No.1、2、同(2)No.4~7、第5回検討会資料2の3</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 収集した医学的知見をみると、睡眠時間と脳・心臓疾患の発症又は死亡との関係について、多くの文献で6時間未満(又は以下)の睡眠との有意な関連がみられた。有意な関連を認めなかった文献、5時間未満(又は以下)の睡眠とのみ有意な関連を認めた文献も複数みられた。</li> <li>・ 労働時間と脳・心臓疾患の発症又は死亡との関係について、多くの文献で長時間労働との有意な関連がみられた。特に、大規模な疫学調査において、週55時間以上の労働時間と脳・心臓疾患、1日11時間を超える労働時間と心筋梗塞の発症との間に有意な関係が認められたものがあった。一方、有意な関連を認めなかった文献も複数みられた。特に、大規模な疫学調査において、1日11時間を超える労働時間と脳梗塞との有意な関連を認めなかったものもあった。</li> </ul> <p><b>統計調査:</b> 第3回検討会資料4(再掲)</p> <p>&lt;平成28年社会生活基本調査&gt; (男女、15歳以上、有業者(主に仕事)、平日)</p> <table border="1" data-bbox="1102 805 1989 869"> <tr> <td>睡眠 7.2</td> <td>食事等 5.3</td> <td>仕事 8.1</td> <td>余暇 3.4</td> </tr> </table> <p>(注) 1 食事等は、食事、身の回りの用事、通勤等の時間である。 2 余暇は、趣味・娯楽、休養・くつろぎ等の時間である。</p> <p><b>支給決定事例:</b> 第3回検討会資料2の1、2</p> <p><b>裁判例:</b> 第3回検討会資料6</p> <p><b>これまでの議論</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 13年検討会と同様に、睡眠時間を基礎として考えることに賛同する。(第3回)</li> </ul> <p>(参考:労働基準法)</p> <p>第36条④前項の限度時間は、1か月について45時間及び1年について360時間(略)とする。</p> <p>⑥使用者は、第一項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であっても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。</p> <p>二 1か月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間 100時間未満であること。</p> <p>三 (略)労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の1か月当たりの平均時間 80時間を超えないこと。</p>	睡眠 7.2	食事等 5.3	仕事 8.1	余暇 3.4
睡眠 7.2	食事等 5.3	仕事 8.1	余暇 3.4		

B 上記Aに加えて、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業務と発症との関連性が強いと判断できる場合について、医学的知見、支給決定事例等を踏まえ、総合的な評価に当たつての考え方を明確化することができないか。

その際、大規模な疫学調査において、労働時間と発症との関係についても一定の知見が得られていることから、当該知見も考慮することが必要ではないか。

例えば、次のような整理ができないか。

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すること。

その際、労働時間のみで業務と発症との関連性が強いと認められる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場合には、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。

**医学的知見:** 第3回検討会資料5の2(1)No.1、2、同(2)No.4～7  
第5回検討会資料2の3

・大規模な疫学調査において、週55時間以上の労働時間と脳・心臓疾患、1日11時間を超える労働時間と心筋梗塞の発症との間に有意な関係が認められたものがあった。1日11時間を超える労働時間と脳梗塞との有意な関連を認めなかったものもあった。

**支給決定事例:** 第3回検討会資料2の1、2

**裁判例:** 第3回検討会資料6 B13、B17、B21、B23

## 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例（イメージ）

### 【事例 1】

Aさんは、トラックの運転手として、県内で製造された電気製品等を国内各地に所在するホームセンターの物流センターに配送する業務に従事していた。Aさんは、これらの業務に従事し、発症前2か月平均で月約71時間の時間外労働を行っていた。

夜間運行を基本とし、20時から23時に出勤し、翌朝8時～9時、遅い日では15時頃まで勤務していた。

発症前6か月の拘束時間は、発症前1か月から順に、216時間、302時間、278時間、266時間、219時間、291時間となっていた。

Aさんは、配送先の物流センターで製品の積み込み作業中に倒れた。物流センターの作業員が倒れていたAさんを発見し、救急車を呼び病院に搬送したが、Aさんは、心筋梗塞により死亡した。

### 【事例 2】

Bさんは、関東に所在する水産加工工場に勤務し、水産物の仕入や営業担当業務に従事していた。Bさんは、これらの業務に従事し、発症前3か月平均で月約64時間の時間外労働を行っていた。

この3か月の全ての勤務は泊付きの出張であり、主に仕入業者との商談や営業のため、関西と九州方面の港に出張していた。

発症前3か月の泊付きの出張日数は64日、工場から関西や九州方面へ移動を要した日数は24日に及んだ。

Bさんは出張先で、痙攣、めまい、吐き気の症状を訴え、救急車を呼び病院に搬送され、脳梗塞と診断された。

認定基準の検証に係る具体的な論点(たたき台)

3 複数業務要因災害

具体的な論点	参考事項
<p>A 複数業務要因災害(複数事業労働者の二以上の事業の業務を要因とする傷病等)による過重負荷の判断に関しては、次のとおり整理しているが、この整理は維持することが適当ではないか。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「異常な出来事」が認められる場合には、一の事業における業務災害に該当すると考えられることから、一般的には、異なる事業における負荷を合わせて評価することはないものと考えられる。</li> <li>・ 「短期間の過重業務」及び「長期間の過重業務」に関し、業務の過重性の検討に当たっては、異なる事業における労働時間を通算して評価する。また、労働時間以外の負荷要因については、異なる事業における負荷を合わせて評価する。</li> </ul>	<p>令和2年7月17日「複数業務要因災害における脳・心臓疾患の認定について」参照</p> <p><b>現行認定基準</b> 第6 複数業務要因災害</p> <p>労働者災害補償保険法第7条第1項第2号に定める複数業務要因災害による脳・心臓疾患に関しては、本認定基準を下記1のとおり読み替えるほか、本認定基準における過重性の評価に係る「業務」を「二以上の事業の業務」と、また、「業務起因性」を「二以上の事業の業務起因性」と解した上で、本認定基準に基づき、認定要件を満たすか否かを判断する。</p> <p>その上で、上記第4の2に関し下記2に規定した部分については、これにより判断すること。</p> <p>1 認定基準の読み替えについて 上記第3の「労働基準法施行規則別表第1の2第8号に該当する疾病」を「労働者災害補償保険法施行規則第18条の3の6に規定する労働基準法施行規則別表第1の2第8号に掲げる疾病」と読み替える。</p> <p>2 二以上の事業の業務による過重負荷の有無の判断について (1) 上記第4の2(1)の「異常な出来事」に関し、これが認められる場合には、一の事業における業務災害に該当すると考えられることから、一般的には、異なる事業における負荷を合わせて評価することはないものと考えられる。 (2) 上記第4の2(2)の「短期間の過重業務」及び同(3)の「長期間の過重業務」に関し、業務の過重性の検討に当たっては、異なる事業における労働時間を通算して評価する。また、労働時間以外の負荷要因については、異なる事業における負荷を合わせて評価する。</p>



## 複数業務要因災害における脳・心臓疾患の認定について

令和2年7月17日

脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会

- ・ 複数業務要因災害においても、「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日付け基発第1063号別添。以下「認定基準」という。）に基づき、過重性の評価に係る「業務」を「複数業務」と解した上で、労災保険給付の対象となるか否かを判断することが適当である。
- ・ 複数業務要因災害について、認定基準に基づき、複数業務による過重負荷を評価するに当たっては、次のとおり運用することが適当である。
  - ① 「短期間の過重業務」及び「長期間の過重業務」について、労働時間を評価するに当たっては、異なる事業場における労働時間を通算して評価する。

具体的には、

    - ・ 「短期間の過重業務」について、異なる事業場における労働時間を通算し、業務の過重性を評価する。
    - ・ 「長期間の過重業務」について、異なる事業場における労働時間を通算し、週40時間を超える労働時間数を時間外労働時間数として、業務の過重性を評価する。
  - ② 「短期間の過重業務」及び「長期間の過重業務」について、労働時間以外の負荷要因を評価するに当たり、異なる事業場における負荷を合わせて評価する。
  - ③ 「異常な出来事」については、これが認められる場合には、単独の事業場における業務災害に該当すると考えられることから、一般的には、異なる事業場における負荷を合わせて評価する問題は生じないと考えられる。

※ 実際の労災請求事案の審査に当たっては、まず、業務災害に該当するかどうかを判断した上で、これに該当しない場合に、複数業務要因災害として労災保険給付の対象となるか否かを判断していくこととなるものです。

