

脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会  
「第5回における論点」及び「第6回における論点」に関する緊急意見書

2021年1月15日

厚生労働大臣 田 村 憲 久 殿

脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会  
事務局 御中過労死弁護団全国連絡会議  
脳・心臓疾患検討班

はじめに

2020年6月に脳・心臓疾患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。）が設置され、すでに第6回までが開催されている。当弁護団は、これまで貴省に対し、2003年11月21日付け「脳・心臓疾患の労災認定基準の改定を求める意見書」（以下「2003年意見書」という。）、「2018年 脳・心臓疾患の労災認定基準の改定を求める意見書」（以下「2018年意見書」という。）、及び「2020年 脳・心臓疾患認定基準改定の補充意見書」（以下「2020年意見書」という。）を提出し、認定基準改定についての意見を述べてきたところであるが、今般、特に専門検討会の「第5回における論点」及び「第6回における論点」に関し、緊急意見を述べる次第である。専門検討会の事務局におかれては、本意見書を次回専門検討会の参考資料に加えるよう求める。

また、本意見書には、2020年意見書添付の「別紙1 負荷要因の評価表」及び「別紙2 勤務時間の認定方法」を改めて添付する。専門検討会においては、これら別紙の内容についても十分に議論されたい。

## 第1 「第5回における論点」について

## 1 勤務時間の不規則性について

## (1) 拘束時間の長い勤務

拘束時間の長い勤務の負荷を評価する際、休憩・仮眠時間数及び回数や、休憩・仮眠施設の状況を考慮要素に盛り込んだことについては評価できる。

もともと、2018年意見書でも述べたとおり、拘束時間の長い典型的な職種である運転労働に関しては、貴省が労働条件改善のために改善基準（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）を定めているのであるから、運転労働者の業務負荷の程度を評価する際には、同基準を超える長時間の拘束が認められるか否かも十分に考慮するべきである。

## (2) 休日のない連続勤務

「休日のない連続勤務」について、「勤務時間の不規則性」という負荷要因の中の独

立した項目として評価することについては、評価できる。

また、検討の視点について、「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。」と整理することについては、概ね賛成であるが、「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1日）の別表1「業務による心理的負荷評価表」も参考にした上で、具体的出来事17の「2週間以上にわたって連続勤務を行った」の総合評価の視点に挙げられている「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、業務密度の変化の程度、業務の内容、責任の変化の程度等」という視点も取り入れるべきである。

さらに、「連続した休日の頻度」や、「連続労働日数が5日を超えた頻度」などの視点も取り入れた上で、できる限り具体的な例や数字を、「別紙1 負荷要因の評価表」に記載すべきである。

### (3) 交替制勤務、深夜勤務

ア 交替制勤務、深夜勤務は規則的に行われる場合もあり、一律に不規則な勤務とはいえないことから、不規則な勤務とは別の負荷要因として位置づけるべきである。

また、交替制勤務、深夜勤務については、以下に指摘する当該業務に固有な負荷があることから、不規則な勤務とは別の負荷要因として位置づけるべきである。

イ 交替制勤務は、日勤者が休息をとる時間帯や睡眠をとる時間帯に業務を行う場合があり、また、午前5時、6時の早朝から業務を行う場合がある。さらにシフトによって睡眠時間帯の変更を余儀なくされ生体リズムが乱される場合があり、これは予定されていた勤務シフトの変更の頻度、程度、事前の通知状況、予測の度合、業務内容の変更の程度にかかわらず生じるものである。

そして、これらの要因は、睡眠時間の減少、睡眠の質の低下、必要な休息が確保できないことによる疲労蓄積等の身体的精神的負荷を惹起する。

したがって、勤務の不規則性とは別に、かかる負荷の内容を適正に評価する必要がある。

ウ 深夜勤務は、午後10時から午前6時の睡眠時間帯（深夜時間帯）に業務を行うことから、睡眠時間の減少、睡眠の質の低下、生体リズムの乱れという身体的負荷を与え、加えてこの身体的負荷に伴う精神的負荷を生じさせる。

また、深夜勤務後の休日が2日以上確保されない場合には、疲労が残り、生体リズムの乱れが解消されない。

加えて、深夜勤務の回数と頻度、深夜勤務時間数、深夜勤務中の仮眠、休憩の程度、月間の休日数も負荷の程度を評価する上での重要な指標である。

したがって、勤務の不規則性とは別に、かかる負荷の内容を適正に評価する必要がある。

### (4) 勤務間インターバルが十分でない勤務

ア 勤務間インターバルの時間帯を考慮すべきであることについて

勤務間インターバルの時間帯に午後10時から午前6時の睡眠時間帯（深夜時間帯）が含まれていない場合は、睡眠時間が減少し、睡眠の質が低下することから、業

務負荷が大きいと評価されるべきである。

特に上記の睡眠時間帯に連続して業務に従事する徹夜勤務、当直勤務等を行った場合には、当該業務終了後の睡眠は、その睡眠時間帯、睡眠環境から疲労の回復に必要な睡眠の確保が不十分となることに留意すべきである。

#### イ 勤務間インターバルの時間数について

勤務間インターバルの時間数は、上記の理由から、一律の基準を用いるべきではない。また、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、同 12 時間未満で平均疲労が有意に高いとの医学的知見を考慮すべきである。

#### ウ 検討の視点について

勤務間インターバルが十分でない勤務を、勤務時間の不規則性のみに着目してその負荷の内容、程度を評価することは不十分である。勤務間インターバルが十分でない勤務が規則的に行われている場合には、睡眠時間の不足、睡眠の質の低下、疲労が蓄積されるのであり、負荷が増大すると評価される必要がある。

### 2 勤務場所の不規則性について

#### (1) 出張の多い業務

「第 5 回における論点」が、検討の視点を追加するとともに、出張に伴う労働時間の不規則性を評価することとしたことは評価できる。

しかし、以下のとおり、出張業務自体による過重負荷の評価及び検討の視点の拡充について、さらに専門検討会において審議すべきである。

#### ア 出張業務自体による過重負荷の評価

裁判例の傾向からすれば、短期間に複数回の終日出張又は複数日の宿泊を伴う出張の業務に従事した場合や、長期間にわたって時差のある海外出張を繰り返す場合は、それ自体で質的な過重性が認められているのであるから、出張が多い業務と脳・心臓疾患の発症に関する医学文献は多くないとしても、業務起因性の有無という法的な評価において、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るのが相当である。

そこで、出張の定義の後に、2018 年意見書で述べたとおり、「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。」を追加すべきである。

#### イ 検討の視点

裁判例の傾向からすれば、「第 5 回における論点」が追加する視点の外、2018 年意見書で述べたとおり、出張の緊急性・重要性の度合、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、移動の回数を検討の視点に追加すべきである。

また、交通手段については「特に自動車運転による移動」を、出張に伴う労働時間の不規則性については「特に早朝の出発又は深夜の帰着」を、それぞれ例示するのが相当である。

そして、出張業務自体による過重負荷を評価すべきであることからすれば、長期間

だけでなく、短期間の出張業務の過重性における検討の視点と位置づけるべきである。

## (2) その他勤務場所が不規則な業務

労働契約に定められた就業場所が同時に複数箇所にあたる場合の業務による過重負荷を評価することは評価できる。ただし、検討の視点については、出張の多い業務と同様に拡充すべきである。

また、精神障害かつ損害賠償の事案であるが、九九プラス事件・東京地立川支判平23.5.31（労判1030号5頁）は、コンビニ型店舗の店長がうつ病を発病して休職した事案につき、「勤務先の変更は、通常、人間関係や勤務形態等が変わることもあり、負担が大きい」とし、頻繁な勤務先の変更及びこれに伴う長時間かつ不規則な労働とうつ病の発病との因果関係を認めていることからすれば、労働契約に定められた就業場所が一箇所であっても変更が頻回である場合は業務による過重負荷を認めるのが相当である。

さらに、通勤時間の長短は、睡眠時間の減少に伴う身体的負荷、さらに疲労の蓄積（換言すれば疲労の回復の障害）にも関係することから、勤務場所の変更に伴う通勤の長時間化による身体的・心理的負荷についても、業務の質的な負荷の要因に加えることを検討すべきである。少なくとも使用者の移転又は業務命令によって勤務場所が変更され、通勤時間が長くなるような変化が生じた場合には、その増加した通勤による身体的・心理的負荷については業務遂行に必要な不可欠であるから、業務による過重負荷の要因として考慮すべきである。

そこで、専門検討会において、勤務場所が不規則か否かにとどまらず、勤務場所の頻回な変更及び勤務場所の変更に伴う通勤の長時間化も含め、「その他勤務場所が不規則な業務」の類型を拡充し、勤務場所の不規則性や変更による負荷に関する具体的な内容を拡充すべきである。

## 3 心理的負荷を伴う業務

(1) 「第5回における論点」では、「精神的緊張を伴う業務」について、下記の具体的な検討がなされている。

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。

B 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。

(2) これまで労災認定手続において、「精神的な緊張を伴う業務」による過重負荷を適正に評価し、時間外労働時間数などと総合考慮をして「業務上外」を判断することは著しく軽視されていた。

このような現状を改善するために、具体的論点Aの「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」することは評価できる。

しかし、「心理的負荷を伴う業務」の具体的な業務として、別紙表に挙げられている業務は、現行認定基準の「日常的に精神的緊張を伴う業務」の具体的な業務と同様であり、「常に」「人命や人の一生を左右しかねない」「極めて」「多大な」「過大な」「複雑困難な」などと評価、検討すべき業務を徒に限定しており、業務による心理的負荷を広く評価対象とすることになっていない。

また、具体的業務の例示も減っており、広く評価対象とするという基本姿勢から逆行しているといわざるを得ない。

- (3) このように「心理的負荷を伴う業務」を限定するのは、現行認定基準の「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ものと認められるものについて評価する」という誤った姿勢が維持されているからである。

精神的緊張を伴う業務であることを過重な業務であると認定して判断した裁判例(2018年意見書25頁記載の労働者側勝訴判例一覧[判例1-(1)-ア]、[判例1-(1)-イ]、[判例1-(1)-キ]、[判例1-(1)-ス]、[判例1-(2)-ア]、[判例1-(2)-イ]、[判例1-(2)-ウ]、[判例1-(2)-オ]、[判例2-(1)-ア]、[判例2-(1)-イ]、[判例2-(1)-ウ]、[判例2-(1)-コ]、[判例2-(1)-シ]、[判例2-(1)-ハ]、[判例2-(2)-ア]、[判例2-(2)-ウ]など多数)は、現行認定基準の「日常的に精神的緊張を伴う業務」として別表にあるような限定をしていないのであるから、2018年意見書のとおり上記のような過度の限定を取りやめるべきである。

- (4) また、「第5回における論点」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は、精神障害の認定基準を参考として作成されている。

脳・心臓疾患の労災認定手続においては、精神障害の認定基準のように、業務に関連する具体的出来事のうち、強度が「強」の出来事だけを評価するのではなく、強度が「中」以下の出来事であっても、労働時間、労働時間以外の負荷要因とともに総合評価をして、「業務上外」の判断を行わなければならないことを明記することが必要である。

心理的負荷に関する具体的出来事について、強度が「強」の出来事だけを評価するという取り扱いでは、現在の時間外労働時間数だけを形式的に偏重して「業務上外」を判断している実態は改善されないままとなるからである。

なお、現行の認定基準では「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」として、評価する出来事を「発症前に近接した時期」に限定していたが、「第5回における論点」別紙では「具体的出来事」として、出来事の時期的限定をしないものとしたことは改善と評価できる。

#### 4 作業環境

「第5回における論点」が検討の視点に暑熱を追加することとしたことは評価できる。

しかし、2003年意見書及び2018年意見書で述べたとおり、「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。」を削除すべきである。

また、「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、あるいは生鮮食料品の加工・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。」を追加すべきである。業務自体の質的な過重性を認める以上、短期間・長期間のいずれにおいても負荷要因として評価するのが相当である。

## 第2 「第6回における論点」について

### 1 対象疾病の拡大について

- (1) 対象疾病を拡大する方向で議論が進んでいる点は、評価できる。第6回において議論された疾病（肺塞栓症、深部下肢静脈血栓症、左下肢動脈急性閉塞、S状結腸壊死、上腸間膜動脈塞栓症、右網膜中心動脈閉塞症、椎骨動脈乖離等）、及び、当弁護団が2020年意見書で挙げている心筋炎については、いずれも労災認定の対象となることが、明記されるべきである。
- (2) 「不整脈による突然死等」については、引き続き「心停止（心臓性突然死を含む。）」に含めて取り扱うことについて強く反対するものではないが、現行の認定基準においては、心不全症状等が含まれることが必ずしも明らかではないことから、この点については、より具体的に認定基準の本文に明記されるべきである。
- (3) また、裁判例において業務起因性が肯定された呼吸器疾患（肺炎）、気管支喘息、消化器疾患（十二指腸潰瘍）等の疾病についても議論を行った上で、これら対象疾病はあくまで例示であることを明記すべきであることは、2018年意見書のとおりである。

### 2 身体的負荷を伴う業務について

「第6回における論点」が身体的負荷を伴う業務を短期間及び長期間の負荷要因として新たに掲げたことは評価できる。

ただし、検討の視点は重労働が前提であるように読めるので、「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」を「人力での掘削作業などの身体的負荷がある作業の種類」と、「日常業務と質的に著しく異なる程度」を「日常業務と質的に異なる程度」と、「事務職の労働者が激しい肉体労働を行う」を「事務職の労働者が肉体労働を行う」と、それぞれ修正すべきである。

### 3 同僚労働者又は同種労働者（「同僚等」）の定義の改定について

- (1) 「第6回における論点」では、現行の認定基準における「同僚労働者又は同種労働者（「同僚等」）」との表現を、精神障害の認定基準と同様に、「同種労働者」という表現に改めるとされている。
- (2) 「同種労働者」の定義について、精神障害の認定基準と同様に、「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をいい、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ものを含む。」とし、「職種、職場における立場や職責」を新たに明記することは、評価できる。
- (3) もっとも、「基礎疾患を有していたとしても日常業務を遂行できるものを含む。」という点は、基礎疾患以外にも、「既存疾病」を有する場合や、「障がい」を有する場合が含まれることも、明記すべきである（「障がい」についての参考判例として国・豊橋労基署長（マツヤデンキ）事件・名古屋高判平 22.4.16、最一小決判平 23.7.21）。

また、「日常業務」が何を指すのかについては、被災労働者が基礎疾患や既存疾病を有する場合であれば「当該労働者が本来行うべき業務」であり、障がいを有する場合であれば「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)」であることを、具体的に明記すべきである。

### 第3 その他未議論の論点について

#### 1 「過重負荷について」の定義の改定について

2018年意見書でも述べたとおり、「特に過重」の「特に」を削除し、かつ、「著しい疲労」の「著しい」を削除すべきである。

#### 2 総合評価の方法の改定について

2018年意見書でも述べたとおり、各区分（異常な出来事、短期間の過重業務、長期間の過重業務）の認定要件のみにとられることなく、過重負荷を総合評価することを、明記すべきである。

また、2003年意見書及び2018年意見書でも述べたとおり、総合評価の際には、発症前おおむね6か月間のみならず、それ以前の期間を含む全体の業務内容を考慮すべきである（発症前1年以上の過重負荷を考慮した参考判例として横浜南労基署長（東京火災海上保険横浜支店）事件・最高裁一小平12.7.17判決（労判785号）ほか）。

#### 3 発症との関連が強い時間外労働時間数の改定の必要性について

##### (1) 当弁護士は2018年意見書において、

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を踏まえて判断すること。」

②「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までに示す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。」

との意見を述べ、その根拠として専門検討会報告書の内容や、その後の5本の医学研究報告を挙げた（2018年意見書11～13頁）。

##### (2) ところが、今般開催されている専門検討会においては、これまでのところ、この点についての議論がまったく行われていないことは、極めて遺憾である。

現行の認定基準の長期過重業務の認定要件において、発症との関連が強い時間外労働時間数の設定はその根幹となっているところ、具体的な80時間という時間数は、睡眠時間が6時間とれない場合に脳・心臓疾患発症のリスクが高まるとの医学的知見をもとに、睡眠時間を1日6時間程度とれないような時間外労働時間を社会生活基本調査等から逆算して設定したものであるのに対し、上述の医学研究報告は、いずれも発症リスクが高まる時間外労働時間に関する医学的知見から直接導き出しているものであることから、これらも加味して65時間とすべきである。

そこで、今般の専門検討会において、上記①・②についても検討するよう、改めて求める。

#### 4 労働時間及び休憩時間の認定方法について

##### (1) 近時の労災決定の中には、就業規則や労働契約書において休憩時間と明記されている時間分につき、実態を十分に調査しないまま、休憩がとれていたと安易に認定されている例が散見される。そのため、休憩・仮眠時間数及び回数を考慮する際には、休憩・仮眠時間とされている時間中において、真に労働からの解放が保障されているか

否かを入念に調査する必要があることが運用上徹底されるよう、周知が行われるべきである。

(2) 労働時間の認定にあたっては、「別紙 2 労働時間の認定方法」を踏まえつつ、認定がされるべきである。

#### 5 複数職場の就労について

2018 年意見書でも述べたとおり、複数職場の就労事案については、労働時間等の合算のみならず、給付基礎日額も合算して算定すべきであり、当該運用を徹底する事務連絡等の作成も検討されたい。

### 第 4 添付資料

- 1 「別紙 1 負荷要因の評価表」
- 2 「別紙 2 労働時間の認定方法」

以上



別紙 1 負荷要因の評価表 (2020 年補充は波線)

| 負荷要因     | 具体的業務・出来事の例  | 負荷の程度を評価する視点   |
|----------|--|--|
| b 不規則な勤務 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・支店長付き運転手が支店長の業務の都合に合わせて不規則に社用車を運転した。</li> <li>・昼夜連続勤務、日勤のみ、夜勤のみの勤務形態が不規則に続いた。</li> <li>・予定されていたスケジュールが前日に突然変更された。</li> <li>・業務を終了した後であっても深夜に緊急の修理要請に応じて修理に赴くことを余儀なくされた。</li> <li>・発症直前 1 か月に夜勤が集中し、昼夜連続勤務が増加した。</li> <li>・通常は深夜勤務であるのに、店長会議や他店の応援のために日中から勤務を行った。</li> <li>・勤務間インターバルがおおむね 11 時間未満であ</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・業務内容の変更の程度</li> <li>・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。)の長さ・時間帯</li> <li>・早出又は遅出の回数・頻度</li> <li>・連続労働日数</li> <li>・深夜労働や休日労働の回数・頻度</li> <li>・休日の回数特に連続した休日の頻度</li> </ul> |

| 負荷要因 | 具体的業務・出来事の例   | 負荷の程度を評価する視点 |
|------|---|--------------|
|      | <p>ることが続いた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務間インターバルに深夜時間帯が含まれないことが続いた。</li> <li>・早出や遅出の回数が増え、就業の時間帯が区々となった。</li> <li>・長期間にわたり連続労働日数が5日を超えることが続いた。</li> <li>・24時間オンコール勤務により、就寝中の電話やメールによって中途覚醒を強いられ、システム障害の対応に追われた。</li> <li>・休日を含め自宅においても深夜まで業務を行い、業務に関連して帰宅が深夜に及ぶ日が相当数あった。</li> <li>・日常業務とは異なるプロジェクトに従事したことにより深夜に及ぶ勤務が増加した。</li> </ul> |              |

| 負荷要因        | 具体的業務・出来事の例  | 負荷の程度を評価する視点   |
|-------------|--|--|
|             | <ul style="list-style-type: none"> <li>・月曜日は出張の準備で深夜まで残業することが多く、出張から帰った木曜日にも残務整理で夜遅くまで残業していた。</li> <li>・休日の回数がおおむね月 8 日以下であった。</li> </ul>  |  |
| c 拘束時間の長い勤務 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・24 時間以上の拘束で警備業務に継続して従事した。</li> <li>・航空機の客室乗務員又は運行乗務員が長大路線や 1 日に複数の路線に勤務した。</li> <li>・被災地派遣により派遣期間を通じた拘束時間が 60 時間を超え、その間の睡眠が十分に取れなかった。</li> <li>・1 か月当たり平均して 4 回の昼夜連続勤務に従事しており、勤務中は 3 時間程度の自由時間しか取れなかった。</li> <li>・拘束 24 時間以上の勤務中に連続しておおむね 6 時間の睡眠が取れないことが続いた。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・拘束時間数、実労働時間数</li> <li>・労働密度（実作業時間と待ち時間との割合等）</li> <li>・業務内容</li> <li>・休憩・仮眠時間数、休憩・仮眠施設の状態（広さ、空調、騒音等）</li> <li>・「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）の遵守状況</li> </ul> |

| 負荷要因 | 具体的業務・出来事の例  | 負荷の程度を評価する視点 |
|------|--|--------------|
|      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・拘束12時間以上の勤務中に十分な休憩時間が確保できないことが続いた。</li> <li>〈一般乗用旅客自動車運送事業の場合〉</li> <li>・拘束時間が1か月当たり299時間、1日当たり13時間を超えていた。</li> <li>・(隔日勤務に就く労働者の場合)発病直前1か月間のうち、大半の勤務日について21時間、1か月について262時間を超えていた。勤務終了後継続20時間以上の休息期間がなかった。</li> <li>〈貨物自動車運送事業の場合〉</li> <li>・拘束時間が1か月当たり293時間、1日当たり13時間を超えていた。</li> <li>・勤務終了後継続8時間以上の休息期間がなかった。</li> <li>・運転時間が2日を平均し1日当たり9時間、2週</li> </ul> |              |

| 負荷要因      | 具体的業務・出来事の例   | 負荷の程度を評価する視点   |
|-----------|---|--|
|           | <p>間を平均し1週間当たり44時間を超えていた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・連続運転時間が4時間を超えていた。</li> <li>・休日労働の頻度が2週間に1回を超えていた。</li> </ul> <p>&lt;バス事業の場合&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・拘束時間が4週間を平均し1週間当たり65時間、1日当たり13時間を超えていた。</li> <li>・勤務終了後継続8時間以上の休息期間がなかった。</li> <li>・運転時間が2日を平均し1日当たり9時間、4週間を平均し1週間当たり40時間を超えていた。</li> <li>・連続運転時間が4時間を超えていた。</li> <li>・休日労働の頻度が2週間に1回を超えていた。</li> </ul> |  |
| d 出張の多い業務 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・上司や同僚を乗せた社用車の運転を長距離かつ不慣れな道について夜間にわたって往復とも一人で担当した。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・出張中の業務内容、出張の緊急性・重要性の度合</li> <li>・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</li> </ul> |

| 負荷要因 | 具体的業務・出来事の例  | 負荷の程度を評価する視点  |
|------|--|---|
|      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 短期間に日帰りの県外出張を複数回行い、精神的緊張を伴うクレーム対応に従事した。</li> <li>・ 被災地派遣により野営や車中泊を余儀なくされるなど劣悪な環境下で宿泊した。</li> <li>・ <u>劣悪な道路状況と自らの生命・身体への危険な環境下での自動車運転業務に従事した。</u></li> <li>・ 長期間にわたり1か月当たり8日以上の出張をした。</li> <li>・ 長期間にわたり宿泊を伴う出張を継続した。</li> <li>・ 長期間にわたり時差のある海外出張を繰り返した(航空機の客室乗務員又は運行乗務員の業務を含む。)</li> <li>・ プロジェクトの本格化などに伴い、従前より出張回数が増加した。</li> <li>・ 当初の出張計画が変更され、出張より戻ってから</li> </ul> | <p>度・程度、連続の出張</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 従前からの出張回数の増加、出張（特に時差のある海外出張）の頻度</li> <li>・ 交通手段（特に自動車運転による移動）、移動の回数</li> <li>・ 移動時間及び移動時間中の状況</li> <li>・ 宿泊の有無、宿泊施設の状態</li> <li>・ 出張中における睡眠を含む休憩・休息の状況</li> <li>・ 出張による疲労の回復状況等</li> </ul> |

| 負荷要因         | 具体的業務・出来事の例   | 負荷の程度を評価する視点  |
|--------------|---|---|
|              | <p>次の出張に出発するまでの期間が短縮した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・早朝や夜間に自動車を運転し高速道路を利用して片道2時間以上かけて用務先を往復する出張を繰り返した。</li> <li>・往復の移動時間が4時間以上となる日帰り出張を繰り返した。</li> </ul>   |   |
| e 交替制勤務・深夜勤務 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務シフトが頻繁に変更された。予告なく突然変更された。</li> <li>・勤務シフトが正交替（日勤、夕方勤務、夜勤の順で順次始業時間が遅くなる交替方法）ではない。</li> <li>・日勤から夜勤を経て日勤に戻るまでの周期が長い勤務形態が続いた。</li> <li>・勤務間インターバルがおおむね11時間未満であることが続いた。</li> <li>・二交代制における深夜勤務の勤務間インターバル</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務シフトの変更の度合</li> <li>・勤務シフトの順序・内容</li> <li>・勤務間インターバルの長さ・時間帯</li> <li>・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</li> <li>・深夜時間帯の勤務の後の休日の確保の程度</li> <li>・深夜勤務における業務の内容や態勢</li> <li>・休日間の勤務の日数</li> <li>・始業の時間帯</li> </ul> |

| 負荷要因 | 具体的業務・出来事の例  | 負荷の程度を評価する視点   |
|------|--|--|
|      | <p>が16時間未満であることが続いた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務間インターバルに深夜時間帯が含まれないことが続いた。</li> <li>・深夜勤務後の休日が48時間以上確保されなかったことが続いた。</li> <li>・深夜勤務の回数が月6日を超えた。</li> <li>・深夜勤務が2日以上連続することが続いた。</li> <li>・深夜勤務の時間数が8時間を超えることが続いた。</li> <li>・深夜勤務中の休憩時間が少ないことが続いた。</li> <li>・深夜勤務が8時間を超える場合に連続した2時間以上の仮眠がなかった。</li> <li>・深夜勤務において危険な作業や重労働をした。</li> <li>・深夜営業の店舗における1人勤務、介護施設・病院等での深夜勤務時の態勢が作業量に見合っていない</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・一勤務の時間数・一勤務中の休憩の時間数及び回数</li> <li>・休憩や仮眠の環境・施設</li> </ul> |



| 負荷要因               | 具体的業務・出来事の例   | 負荷の程度を評価する視点   |
|--------------------|---|--|
|                    | <p>かった。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・休日間の勤務の日数が5日を超えた。</li> <li>・始業時間が午前7時より前であることが続いた。</li> <li>・一勤務の長さが13時間を超えることが続いた。</li> <li>・車両の中や電気が点いている環境で休憩や仮眠を余儀なくされた。</li> <li>・ソファアールで仮眠せざるを得ないなど仮眠専用の施設がなかった。</li> </ul> |  |
| f 作業環境<br>一(a)温度環境 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・十分な防寒着もないまま、温暖な自動車から外に出て吹雪の中で除雪作業を行った。</li> <li>・バスを運転し、寒冷地でバスの整備・清掃・点検を行った。</li> <li>・通常業務でない深夜の時間帯に、屋外の寒冷下で、分厚い防寒着を着用せず、暖房器具も利用せずにパワーショベルを運転して土木工事を行った。</li> </ul>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・暑熱又は寒冷の程度</li> <li>・防寒衣類の着用の状況</li> <li>・一連続作業時間中の採暖の状況</li> <li>・暑熱と寒冷との交互のばく露の状況</li> <li>・激しい温度差がある場所への出入りの頻度</li> <li>・<u>日常業務の内容、暑熱又は寒冷の環境下での作業との差異の程度</u></li> </ul> |

| 負荷要因             | 具体的業務・出来事の例  | 負荷の程度を評価する視点   |
|------------------|--|--|
|                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 夏季の気温 30 度前後の中、冷凍倉庫内において零度前後の環境下で修理作業を行った。</li> <li>・ 冷蔵冷凍車を運転し、外気温よりも 20 度前後低いコンテナ内に入って、積み荷の積み替え作業を行った。</li> <li>・ 気温が 30 度前後であり、湿度が高い環境下で玉掛け作業などの屋外作業を行った。</li> </ul> |  |
| f 作業環境－<br>(b)騒音 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 航空機、電車及び自動車が付近を通る場所で警備を行った。</li> <li>・ 機械音が騒々しい工場の中で作業を行った。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ おおむね 80dB を超える騒音の程度</li> <li>・ ばく露時間・期間</li> <li>・ 防音保護具の着用の状況</li> </ul> |
| f 作業環境－<br>(c)時差 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 5 時間以上の時差がある地域に航空機で移動して会議へ参加した。</li> <li>・ 国際線の運行乗務員及び客室乗務員が、航空機で時差を伴う乗務が続いた。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 5 時間以上の時差の程度</li> <li>・ 時差を伴う移動の頻度</li> </ul>                             |

別紙2 労働時間の認定方法 (2020年補充は二重下線)

| 類型   | 労働時間と認定すべき例   | 労働時間性を評価する視点   |
|--|---|--|
| 業務準備時間・後始末時間<br>(出勤報告・待機・資材の受け出し、交替引継、朝礼・点呼、点呼後の勤務場所への移動、点検・整備、清掃・整頓、着替え等) | ・始業時刻前及び終業時刻後の作業服及び保護具等の着脱等並びに始業時刻前の副資材等の受け出し及び散水に要した時間   | ・労務履行に必要と言え、使用者から義務付けられていると評価できるか  |
| 不活動時間<br>(手待時間、仮眠時間等)  | ・労務の提供が義務付けられている待機時間  | ・使用者の指示ないし来客等があれば対応しなければならない状況にあったか<br>・対応することが皆無に等しいなど実質的に労務の提供が義務付けられていないと認められる特段の事情があるか |
| 研修・教育活動への参加時間  | ・会社の人材育成制度として業務に密接に関連していると認め、年間を通じた研修により人材育成を図る制度として確立しており、最終発表の内容及び方法は、年間を通じた研修の成果として一定の水準以上のものであるべきことが暗黙のうちに求められ、その水準に達するよう上司の指導助言がなされるという運用が図られている研鑽活動に要した時間<br>・業務命令に基づき技術士試験の受験及びその受験勉強に要した時間<br>・本件事業主の事業活動に直接役立つ性質のものであり、交通安全活動もその運営上の利点があると言える創意工夫提案及びQCサークル活動に要した時間  | ・業務との関連性、義務性の程度  |
| 自宅労働   | ・事業所内で遅くまで作業をすることができず、自宅で作業を行わざるを得なかったこと、その作業の膨大さ及びそれに見合う勤務時間が労働時間内に確保されていなかったという状況のもと行われた自宅労働時間<br>・短い納期の内に習得することを求められ、通常の業務時間内にこれらを習得するための時間が格別設けられていたわけではなく、習得の確認も定期的に行われていたという状況のもと行われた自宅労働時間<br>・持ち帰って行うことについて明示的な業務命令はないものの、作業そのものについて上司の指示があり、上司から店舗での作業を黙認されているという程度の評価しか受けて、後に休日出勤を止められたという状況のもと行われた自宅労働時間<br>・完成が急がれ、上司からできる限り詳細な議事録を作成するようにとの指示があったことから、録音テープを聞きながらその作成作業をしなければならず、そのために静かな自宅で集中的に行った方が能率的であるという状況のもと行われた自宅労働時間<br>・受講を義務付けられた研修の期間中に完成させるよう会社から指示された課題を、指示された期間内に完成させるべく、他の受講生も含め、食事や入浴を済ませた後に自宅で行わざるを得なかったという状況のもと行われた自宅労働時間 | ・被災者の業務量<br>・業務量に見合う勤務時間が労働時間内に確保されていたか<br>・納期の状況  |
| 接待、懇親会   | ・使用者において接待及び懇親会が業務の延長と位置付けられている場合における接待、懇親会に要した時間   | ・組織内での接待の位置づけ<br>・費用負担のあり方   |
| 移動時間   | ・出張に自家用車を用い、出張に自家用車を用いられていたことを認識しながらこれを使用者が特段問題視していなかった上、使用者としても被災者が出張業務を遂行するに当たって、自家用車を使用し出張することの業務上の必要性を事実上認め、これを容認し、使用者の業務に従事させていたという場合における移動時間<br>・事実上自ら営業車を運転しなければ訪問が困難な場所への営業活動に従事していた場合の、営業車での移動に要する時間<br>・航空機による海外出張のように長時間にわたる身体的・場所的拘束を伴う移動を余儀なくされる出張において、その移動時間が労基法所定の労働時間(法定労働時間)を優に超えるようなケース<br>・作業現場への直行直帰が使用者の指示のもとに行われ、かつ移動中に使用者への報告等を指示していた場合の移動に要する時間   | ・移動手段に対する使用者による指示の程度<br>・長時間にわたる身体的・場所的拘束を受けるか<br>・移動時間が所定労働時間を優に超えるか                      |
| 休憩時間   | ・昼休憩時間中に本来業務又は準備作業を行っていた時間  | ・事業所全体の業務量や一人当たりの業務量の程度<br>・同種の従業員が休憩時間を取れているか否か   |