月２回発行　2016年６月15日／毎月１・15日発行　昭和29年10月12日第３種郵便物認可　通巻2260号

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

安全スタッフ

特集Ⅰ

建設業で役立つ 外国人労働者の安全管理

町田安全衛生リサーチ　代表　村木 宏吉

特集Ⅱ

主治医の判断無視は会社責任に

動画で学ぶメンタルヘルス対策

ニュース

死亡災害が過去最少に

厚労省　労災発生状況を公表

No.2260
2016
6/15

WEB 版はカラーでご覧になれます!!
WEB 登録（無料）のお問い合わせは
0120-972-825
メルマガも配信中です！

社労士が教える

労災認定の境界線

マッサージ業務の多忙により頸肩腕障害に

＜執筆＞
一般社団法人SRアップ21　東京会
鶴田社会保険労務士事務所
所長　鶴田　晃一

第221回

■ 災害のあらまし ■

社員Aは、エステティシャンとして顧客に対するマッサージ業務を担当。現在の会社で5年間従事している。Aは常連客からの評判もよく、最近の健康志向ブームもあり、忙しく働いていた。半年ほど前に同僚の退職があり、近頃ますます忙しくなった状況であった。右手の肘から指先にかけて痛みを感じるようになったため、医療機関を受診したところ、「頸肩腕（けいけんわん）障害」と診断されたものである。

■ 判断 ■

Aの「頸肩腕障害」に関して、上肢などに負担のかかる作業に相当期間にわたって従事したことにより発症したとして**業務上**と判断され、労災認定がされた。

■ 解説 ■

Aが「頸肩腕障害」を発症したことについて業務起因性が問われる事例である。上肢障害の労災認定基準は、⑴上肢などの負担のかかる作業を主とする業務に相当期間従事した後に発症したものであること、⑵発症前に過重な業務に就労したこと、⑶過重な業務への就労と発症までの経過が医学上妥当なものと認められること――の上記3点を満たす必要がある。

⑴の負担のかかる作業を主とする業務に関しては、エステティシャンとしてマッサージ業務に従事していることから該当していると考えられる。また相当期間従事とは、原則6カ月程度以上従事した場合とされており、Aは、5年間この業務に従事しており、相当期間従事した後の発症といえる。⑵の発症前に過重な業務に就労したことについては、業務量だけでなく、長時間

作業なのか、連続作業なのか、過度の緊張があるのか、他律的かつ過度な作業ペース、不適切な作業環境、過大な重量負荷、力の発揮などの状況も考慮することとなる。過重な業務に就労したとは、発症直前３カ月に①同種の労働者よりも 10%以上業務量が多い日が３カ月程度続いた、② 1 日の業務量が通常より 20%以上多い日が、1 カ月に 10 日程度あり、それが３カ月程度続いた、③ 1 日の労働時間の３分の 1 程度の時間に行う業務量が通常より 20%以上多い日が、1 カ月に 10 日程度あり、それが３カ月程度続いた――などの状況で行ったことが示されている。Aは人気エステティシャンであったため、もともと多くの常連客がついていること、同僚の退職により対応する顧客の増加、当初より人員が手薄であったことも災いし、対応しなければならない顧客数が増えた状況にあったといえよう。

また、業務量だけでなく、通常業務による負荷を超える負荷が認められ、不適切な作業環境や、過大の重量負荷、力の発揮、過度の緊張など業務量以外の要因が顕著に認められる場合はそれらも含め評価されるものとされている。これは、業務量だけでなく、疲労を伴う姿勢を強いられる作業環境や、職場環境も含め業務起因性をみるということである。

⑶の過重な業務への就労と発症までの経過が医学上妥当なものと認められることについては、業務量以外の要因としての作業環境や緊張感を要する環境になっていたこと、力の発揮などを医学的見地に照らして、妥当なものかを判断することとなる。

マッサージ業務などは、労働者の身体的負荷の大きな業務といえることから、1 回のマッサージ時間の管理や、次のマッサージまでのインターバル時間など、疲労の回



復を含めた休憩時間の設定や配分も考慮し、働き方を決定すべきであろう。上肢などに負担のかかる作業には、次のようなものが挙げられる。パソコンなどでキーボードを入力する作業に代表される①上肢の反復運動の多い作業、労働者からみて上方を対象とする塗装作業など、②上肢を上げた状態で行う作業、顕微鏡を使った検査作業など、③頸部、肩の動きが少なく姿勢が拘束される作業、看護・介護・マッサージなど、④上肢部の特定の部位に負担のかかる状態で行う作業がある。これらの負担のかかる作業が、社内では具体的に何があるかを押さえたうえで、可能であれば、作業などの順番や組合せなどに工夫をし、特定の部位に長時間あるいは繰り返し負荷のかからない、あるいは負荷の少ないような仕事のルーチンを作ることが重要と考える。

特に、⑵で述べた発症前に過重な業務に就労したことが障害の一番大きな要因となることから、過重な業務にならないように会社として何が過重な業務となるのかを認識をすることが大切である。認識をしたうえで、具体的に、仕事のルーチン、仕事の分散、適正業務量、人員構成・配置などを検討することが必要であろう。