

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

安全スタッフ

特集Ⅰ

目で見える

「MM化」がミス防ぐ

バルブの状態を一目瞭然に

田岡化学工業

特集Ⅱ

建設現場で「働き方改革」の波

熊谷組・加賀田組共同企業体 仙台医療センター作業所

別冊付録

送検事例 図入り

安全スタッフ編集部 編

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!

No.2291

2017

10 / 1

■ 災害のあらまし ■

会社所属の大工Aが、新築工事現場で就業中、石につまずき転倒し、顔面を地面で打撲、「脳内出血」の傷病名で入院加療した。その後「脳出血」または「脳内出血後遺症」の傷病名で入通院、さらに「脳出血、くも膜下出血」の傷病名で加療した。

■ 判断 ■

Aの「脳出血」の原因とされる、発症直前から前日までの間に業務に関連する異常な出来事に遭遇したか否かについて検証したところ、「異常な出来事」に該当するものではないとして業務外と認定された。

■ 解説 ■

労災認定の対象となる業務上疾病とは、労働者が事業主の支配下にある状態において発症した疾病ではなく、事業主の支配下にある状態において有害因子にさらされたことによって発症した疾病をいう。すなわち、業務と疾病との間に相当因果関係が成立しなければならない。

Aの疾病が業務に起因するものであるかを判断する基準として「脳血管疾患及び虚血心疾患等に関する専門家会議」の報告によるものが妥当とされた。これによると、今回のような短期間の業務による「過重負荷」の内容として、(a)業務に関連する異常な出来事に遭遇したことおよび(b)日常業務に比較して特に過重な業務に就労したことを挙げ、(a)の「異常な出来事」としては、(i)極度の緊張、興奮、恐怖、驚愕などの強度の精神的負荷を引き起こす突発的または予測困難な異常な事態、(ii)急に強度の身体的負荷を強いられる突発的または予測困難な異常な事態、(iii)急激

社労士が教える

労災認定の境界線

<執筆>

一般社団法人SRアップ21 東京会
高橋社会保険労務士事務所
所長 高橋 雅人

第252回

で著しい作業環境の変化を挙げ、(b)については、(i) 発症に最も密接な関連を有する精神的、身体的負荷は、発症前24時間以内のものであるとし、(ii) 次いで重要な精神的、身体的負荷は、発症前1週間以内のものであるとし、(iii) 発症前1週間より前の負荷は、その発症については直接関与したものと認め難く、発症から遡れば遡るほど、その負荷と発症との関連は希薄になるとしている。これらに加えて、過重負荷を受けてから発症に至るまでの時間的経過が医学の上妥当なものであることを要するとしている。(a)については発症直前から前日までの間、(b)については発症前おおむね1週間が妥当と考えられている。

今回の疾病発症前におけるAの就業状態を検証してみると、6日前より新築工事現場に入り、毎日午前8時から作業を開始し、午後6時ごろまでには作業を終了しており、前日には休みを取っていた。

この就業状態から、医師は、「本件では、脳内出血発症の危険性の多い既往の病的素因ないし、基礎的疾患として、脳出血発症の危険因子の持続→脳動脈硬化性脳血管病変等（脳細小動脈の血管壊死、微小動脈瘤等）の潜行性形成が挙げられる。この脳血管病変などを下地として血管壁の弱い所が破綻して脳内出血発症がみられた公算が大きい」とし、「本症例においては、既往の病的素因ないし基礎的疾患（脳血管病変等）の自然的経過を業務が比較的により有力な要因として作用して急速に著しく増悪させて脳血管病変破綻→脳内出血発症を促進したと断定することは難しいと考える」とした。

脳・心臓疾患の労災認定における対象疾病としてくも膜下出血が挙げられており、本件疾病として、最終的にもくも膜下出血と診断されたが、その認定要件の運用で該当



しないとされた。過重負荷の有無の判断の際には、具体的な負荷要因として、a 労働時間、b 不規則な勤務、c 拘束時間の長い勤務、d 出張の多い業務、e 交代勤務、f 作業環境（温度環境・騒音・時差）、g 精神的緊張を伴う業務が挙げられる。しかし、本件疾病発症について、これらの負荷要因に該当するものは認められなかった。

Aが、日常業務に比較して特に過重な業務に就業したか否かについて、事実から判断すると、本件新築工事現場での就業状態は、「異常な出来事」に遭遇したのではなく、日常業務並みのものと認められ、その業務に過重性を認める余地はない。このため、本件疾病は、本件新築工事現場で就業したこと、すなわち業務によって発症したものと認められないとされた。

労働者が就業時間中の事故により脳出血を発症したとしても、発症原因に業務上の理由がなければ業務上疾病と認められず、一方、就業時間外に発症したとしても、業務と疾病の間に相当因果関係が成立すれば業務上疾病と認められる。疾病の業務上外については、外形的なものだけではなく、実質的なものから判断する必要がある。

◇ SR アップ 21 : www.srup21.or.jp