

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

# 安全スタッフ

## 特集Ⅰ

ゼロ災ミーティングで活気を

KYボード使い行動目標を唱和

川崎重工業(株)車両カンパニー兵庫工場

## 特集Ⅱ

生活までマンツーマン指導

橋爪建設 外国人技能実習生の安全教育

## 別冊付録

ベテラン安全マンの辛口コラム

苦言・直言・よこならみ

黒島 敏彦

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.2307

6

2018

1

■ 災害のあらし ■

商品管理会社に勤務するAは、夕方からのマネージャーミーティング中に手に痺れを感じ気分が悪くなり、救急車で搬送された。診断の結果、脳梗塞を発症しており、その場で入院となった。短時間で病院へ行き処置が早かったため、幸い命に別状はなく3カ月程度の入院になるであろうというものである。家族から労災ではないかとのことで、労働基準監督署の判断に委ねた。

■ 判断 ■

Aの脳梗塞の発生が、「脳・心臓疾患の労災認定」基準に照らし、高血圧などの基礎疾患を有していたが、業務に起因してその自然経過を超えて著しく増悪させ、その結果、脳梗塞を発症したとはいうことはできないとして**業務外**と判断された。

■ 解説 ■

労災に該当するか否かは、災害が業務に起因したものであるか（業務起因性）と業務遂行中に発生したものであるか（業務遂行性）で判断される。Aの脳梗塞はマネージャーミーティング中に発症したもので、業務遂行中であり、業務に起因して脳梗塞が発症したものなのかが判断要素となる。厚生労働省の「脳・心臓疾患の労災認定」に、業務上の疾病と労災認定できる要件が示されている。発症の原因として、業務による明らかな過重負荷があった場合に業務上と判断され、業務以外（例えば暴飲暴食などの生活習慣の悪化など）による過重負荷、発症の基礎となる血管病変などの自然経過によるものは**業務外**と判断される。

業務による明らかな過重負荷の認定要件として、次の3点で判断がなされる。

社労士が教える

労災認定の境界線

<執筆>

一般社団法人SRR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268回

### 1. 異常な出来事の有無

極度の緊張、興奮、驚がく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、緊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、急激で著しい作業環境の変化の有無で判断される。評価される期間は、発症直前から前日までの間。

### 2. 短期間の過重労働

発症前おおむね1週間の間の業務量、業務内容、作業環境など具体的な負荷要因を考慮し判断される。具体的な負荷要因として、労働時間、不規則な勤務、拘束時間の長い勤務、出張の多い業務、交代制勤務・深夜勤務、作業環境、精神的緊張を伴う業務などが挙げられている。

### 3. 長期間の過重業務

発症前おおむね6カ月間の期間について、短期間の過重業務と同内容の判断要素に基づき判断する。恒常的な長時間労働などの負荷が長期間にわたって作用した場合は、「疲労の蓄積」が生じ、これが血管病変などをその自然経過を超えて著しく増悪させ、その結果、脳・心臓疾患を発症させることがあるため、労働時間の評価の目安を以下のとおり示している。発症前1カ月間ないし6カ月間にわたって、1カ月当たりおおむね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、業務と発症の関連性が徐々に強まる評価ができること。発症前1カ月間におおむね100時間または発症前2カ月間ないし6カ月にわたって、1カ月当たりおおむね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。

今回のAのケースでは、異常な出来事



の有無については、発症前から発症した日までに異常な出来事に遭遇したと思われる事実はなく、いつもどおりの慣れた業務を粛々とこなしていた。短期間の過重業務についても、直近の労働時間も1日当たり2時間に満たない時間外労働であり具体的な負荷要因と思われる事実もなかった。長期的な過重業務については、直近6カ月の時間外労働時間も各月20時間程度であり、疲労の蓄積の可能性も低いことから長期にわたる過重業務であったとはいえない。

個人の基礎疾患についてしてみると、Aは会社の定期健康診断で数年前から高血圧の所見があり、要治療となっている。会社としては治療の有無は分からないとのことであった。発症の直接の原因は断定できないが、主に加齢、食生活、生活環境など日常生活による諸要因や遺伝などの要因によって形成されると考えられることに、仕事が特に過重であり、発症に当たっては相対的に有力な原因となった場合に労災認定がされることになるであろう。会社は、職場内で社員が体調を崩し、倒れることがないように公私ともに健康に関する啓蒙活動が必要ではないかと感じたケースであった。

◇ SR アップ 21 : [www.srup21.or.jp](http://www.srup21.or.jp)