

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

安全スタッフ

特集Ⅰ

**腰痛予防体操を考案
実演ビデオ作り現場へ普及**
東電同窓電気

特集Ⅱ

**141の優良事例公開
局横断で初めて作成 工事受注者に提供へ**
東京都技術会議

ニュース

医療・情報が業種新設可能
厚労省報告書 労災保険区分の見直しで

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

No.2329

5

2019

1

■ 災害のあらまし ■

警備員 A は、警備業務の過重負荷により夜間勤務前の自宅で、脳出血を発症し休業した。A は脳出血を発症前に自然経過による高血圧症を患い、また飲酒歴があった。

■ 判断 ■

労働基準監督署は A の休業補償給付の請求に対して、「自然経過による高血圧症により脳出血を発症したもの」であり休業補償給付は支給しない処分をした。A はその取り消しを求めて提訴し、地裁は長期間にわたる長時間労働が原因であり、「同疾病は業務に起因する脳出血であると認める」判断をして業務上と認められた。

■ 解説 ■

脳・心臓疾患について、労災保険法上の業務起因性が認められるためには、業務と疾病などとの間に相当因果関係すなわち、疾病等が業務に内在する危険の現実化であると認められることが必要であり、①当該業務による負荷が、労働者と同程度の年齢・経験などを有し、基礎疾患を有していても通常の業務を支障なく遂行することができる程度の健康状態にある者（「平均的労働者」）にとって、血管疾病などをその自然的経過を超えて憎悪させ得る程度の負荷であると認められること、②当該業務による負荷がその他の業務外の要因に比して相対的に有力な原因となっていること、という2つの要因を満たすことが必要である。

A は休業補償給付不支給に対して、高血圧症は自然経過により脳出血を発症する寸前にまで進行していたとは認められず、脳出血の発症原因は業務による過重負担が原因であり、「長期間にわたる長時間の業務

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
小澤社会保険労務士事務所
東京会
所長 小澤 昭

第 289 回

その他血管病変等を著しく憎悪させる業務による脳出血」に該当し、労働基準監督署の休業補償給付を支給しない処分をした判断は法令の解釈適用を誤った違法であるとし、これを不服とし、取り消しを求めて提訴した。

その理由として、脳出血発症前10カ月間の平均時間外労働時間数は、152時間から164時間に及んでいる。これらは、認定基準において業務と発症との関連性が強いと評価することができる月80時間を大きく上回り、Aは量的にみて過重な業務に従事していた。さらに拘束時間が少なくとも月300時間から400時間という極めて長時間であったこと、最長で連続39時間拘束になる連続勤務があったこと、深夜勤務の回数が発症前10カ月で、月16回から20回となっていたこと、深夜勤務の多い不規則な交替制勤務であり、十分な睡眠を確保できず、睡眠時間の質も不良だったことにより疲労が蓄積したこと、日常も休憩・仮眠時間中も警備業務という常に精神的な緊張を持たされたこと、業務命令に基づく資格取得に伴う試験勉強などが肉体的・精神的負担となったこと、慢性的な人員不足や仮眠環境に会社のサポート不足があったことなどである。

判決は、発症した脳出血について、脳・心臓疾患の判定基準に基づき判断したところ、当該疾病発症前6カ月間の1カ月当たりの平均時間外労働時間数は少なくとも約140時間に及んでおり、連続勤務日数も最長で40日間もあったことからすれば、疲労回復のための十分な休日が確保されていたと評価することはできず、また、警備業務は精神的緊張が少ないものともいえず、さらに会社より受験を命ぜられた検定試験準備も必要であったなどの諸事情を総合考



慮すると、疾病発症前に特に過重な業務に従事していたと評価でき、他方では高血圧症および飲酒歴が当該疾病を発症させるものであったとは言えないことからすれば、疾病と業務との間に相互因果関係が認められるとして、労災法上の休業補償給付不支給の処分の取り消し請求が容認され、地裁にて判決が確定した。

労災保険の脳・心臓疾患の認定要件は①発症直前から前日までの間において、発生状態を時間的におよび場所的に明確にし得る異常な出来事に遭遇したこと（異常な出来事）、②発症に近接した時期において、特に過重な業務に就労したこと（短期間の過重業務）、③発症前の長期間にわたって、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こと（長期間の過重業務）、であることを再確認したい。

そして、業務による負荷が血管疾患などをその自然的経過を超えて憎悪させ得る程度の負荷であること、その他の業務外の要因より相対的に有力な要因となっていること、により業務起因性があると認められる場合において、労災認定され得ることを参考にしたい。

◇ SR アップ 21 : www.srup21.or.jp