

# 脳・心臓疾患の労災認定

## 過労死等の労災補償 I



### 事業主・労働者の皆さまへ

- ▶ 労災請求には所定の請求書の提出が必要です。
- ▶ 請求書には、事業場の労働保険番号等のほか、事業主の証明欄に所定事項の記入をお願いします。被災された労働者が速やかに保険給付を受けられるよう、請求書の作成にご協力ください。
- ▶ 働いていた会社が廃止されている場合や、会社が事業主証明を拒否するなど、事業主証明が得られない場合であっても労災請求はできますので、最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署にご相談ください。

※相談先や請求書のダウンロードページについては、裏表紙をご参照ください。

# はじめに

脳梗塞などの「脳血管疾患」、心筋梗塞などの「心疾患」は、その発症の基礎となる血管病変等が、主に加齢、生活習慣、生活環境等の日常生活による諸要因や遺伝等の個人に内在する要因により徐々に増悪して発症するものですが、仕事が主な原因で発症する場合があります。これらは「過労死等」※とも呼ばれます。

厚生労働省では、労働者に発症した脳・心臓疾患（負傷に起因するものを除く）を労災として認定する際の基準として「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準」（以下「脳・心臓疾患の認定基準」といいます。）を定めています。この基準は、令和3年9月に改正されました。

このパンフレットは、脳・心臓疾患の認定基準の概要を説明し、脳・心臓疾患がどのように労災認定されるかについて、わかりやすくまとめたものです。

※ 「過労死等」とは、業務における過重な負荷による脳・心臓疾患を原因とする死亡、業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡またはこれらの脳・心臓疾患、精神障害をいいます。

なお、精神障害の認定基準は、「精神障害の労災認定」のパンフレットなどをご参照ください。

目次	ページ
<b>1 脳・心臓疾患の認定基準とは？</b>	1
<b>2 「業務による明らかな過重負荷」とは？</b>	3
<b>3 認定要件の具体的な判断</b>	4
<b>認定要件1 「長期間の過重業務」</b>	4
労働時間	5
労働時間以外の負荷要因	6
別表1 日常的に心理的負荷を伴う業務	6
別表2 心理的負荷を伴う具体的出来事	7
<b>認定要件2 「短期間の過重業務」</b>	9
<b>認定要件3 「異常な出来事」</b>	10
<b>4 脳・心臓疾患の労災認定フローチャート</b>	11
<b>5 「複数の会社等に雇用されている労働者」の取り扱い</b>	12
<b>6 労災認定事例</b>	12

# 1 脳・心臓疾患の認定基準とは？

## 用語の定義

### 認定基準

業務上の疾病と労災認定できる要件を示したものをいいます。

### 脳・心臓疾患の認定基準

脳・心臓疾患を労災認定する上での「基本的な考え方」、「対象疾病」、「認定要件」を示したものをいいます。

## 基本的な考え方

脳・心臓疾患は、その発症の基礎となる動脈硬化、動脈瘤などの血管病変等が、主に加齢、生活習慣、生活環境等の日常生活による諸要因や遺伝等の個人に内在する要因により形成され、それが徐々に進行・増悪して、あるとき突然に発症するものです。

しかし、仕事が特に過重であったために血管病変等が自然経過を超えて著しく増悪し、その結果、脳・心臓疾患が発症することがあります。

このような場合には、仕事が発症に当たって、相対的に有力な原因となったものとして、労災補償の対象となります。

## 対象疾病

脳・心臓疾患の認定基準の対象疾病は、以下のとおりです。

脳血管疾患	虚血性心疾患等
脳内出血（脳出血） くも膜下出血 脳梗塞 高血圧性脳症	心筋梗塞 狭心症 心停止 （心臓性突然死を含む。） 重篤な心不全 大動脈解離

# 1 脳・心臓疾患の認定基準とは？

## 認定要件

以下のいずれかの「業務による明らかな過重負荷」を受けたことにより発症した脳・心臓疾患は、業務上の疾病として取り扱われます。

業務による明らかな過重負荷	認定要件1 長期間の過重業務	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	→4ページ
	認定要件2 短期間の過重業務	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	→9ページ
	認定要件3 異常な出来事	発症直前から前日までの間において、発生状態を時間的及び場所的に明確にし得る異常な出来事に遭遇したこと	→10ページ



## 2 「業務による明らかな過重負荷」とは？

### 用語の定義

#### 業務による明らかな

発症の有力な原因が仕事によるものであることがはっきりしていることをいいます。

#### 過重負荷

医学的経験則に照らして、脳・心臓疾患の「発症の基礎となる血管病変等」を、その「自然経過」を超えて「著しく増悪」させ得ることが客観的に認められる負荷をいいます。

#### 発症の基礎となる血管病変等

もともと本人がもっている動脈硬化等による血管病変又は動脈瘤、心筋変性等の基礎的病態のことです。

#### 自然経過

加齢、生活習慣、生活環境等の日常生活の諸々の要因や遺伝等の個人に内在する要因により血管病変等が徐々に悪化していくことです。

#### 著しく増悪

血管病変等の悪化が著しいことをいいます。

発症の要因	業務による明らかな過重負荷	労災認定
	業務以外による過重負荷	労災にはなりません
	発症の基礎となる血管病変等の自然経過	

## 3 認定要件の具体的な判断

### 認定要件1 「長期間の過重業務」

「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」とは？

具体的な判断項目は以下のとおりです。

#### 評価期間（発症前の長期間）

評価期間は、発症前おおむね6か月間です。

#### 疲労の蓄積

恒常的な長時間労働等の負荷が長期間にわたって作用した場合には、「疲労の蓄積」が生じ、これが血管病変等と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ります。

このことから、発症との関連性について、業務の過重性を評価するに当たっては、発症前の一定期間の就労実態等を考察し、発症時における疲労の蓄積がどの程度であったかという観点から判断します。

#### 特に過重な業務

日常業務※に比較して特に過重な身体的、精神的負荷を生じさせたと客観的に認められる業務をいいます。

※ 「日常業務」とは、通常の所定労働時間内の所定業務内容をいいます。

#### 過重負荷の有無の判断

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と認められるか否かは、業務量、業務内容、作業環境等を考慮し、同種労働者※にとっても、特に過重な身体的、精神的負荷と認められる業務であるか否かという観点から、客観的かつ総合的に判断します。

業務の過重性の具体的な評価をするには、疲労の蓄積の観点から、労働時間（5ページ）のほか、労働時間以外の負荷要因（6ページ）について十分検討します。

※ 「同種労働者」とは、脳・心臓疾患を発症した労働者と職種、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みます。

## 労働時間

### ■労働時間の評価

疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられる労働時間に着目すると、その時間が長いほど、業務の過重性が増します。

具体的には、発症日を起点とした1か月単位の連続した期間について、以下の①～③を踏まえて判断します。

- ① 発症前1か月間ないし6か月間<sup>※1</sup>にわたって、1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働<sup>※2</sup>が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱いと評価できること
- ② 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、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価できること
- ③ 発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間<sup>※3</sup>にわたって、1か月当たりおおむね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

※1 「発症前1か月間ないし6か月間」は、発症前1か月間、発症前2か月間、発症前3か月間、発症前4か月間、発症前5か月間、発症前6か月間の**すべての期間**をいいます。

※2 「時間外労働」とは、1週間当たり40時間を超えて労働した時間をいいます。

※3 「発症前2か月間ないし6か月間」は、発症前2か月間、発症前3か月間、発症前4か月間、発症前5か月間、発症前6か月間の**いずれかの期間**をいいます。

### ■労働時間と労働時間以外の負荷要因の総合的な評価

労働時間以外の負荷要因（6ページ）において一定の負荷が認められる場合には、労働時間の状況をも総合的に考慮し、業務と発症との関連性が強いといえるかどうかを適切に判断します。

具体的には以下のとおりです。

上記③の水準には至らないがこれに近い時間外労働が認められる場合には、特に他の負荷要因の状況を十分に考慮し、そのような時間外労働に加えて一定の労働時間以外の負荷が認められるときには、業務と発症との関連性が強いと評価できること



## 労働時間以外の負荷要因

労働時間以外の負荷要因		負荷の程度を評価する視点
勤務時間の不規則性	拘束時間の長い勤務	拘束時間数、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）、休憩・仮眠時間数及び回数、休憩・仮眠施設の状況（広さ、空調、騒音等）、業務内容等
	休日のない連続勤務	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
	勤務間インターバルが短い勤務	勤務間インターバルが短い勤務の程度（時間数、頻度、連続性等）、業務内容等 ※ 長期間の過重業務の判断に当たっては、勤務間インターバルがおおむね11時間未満の勤務の有無、時間数、頻度、連続性等について評価
	不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務	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、予定された業務スケジュールの変更の予測の度合、交替制勤務における予定された始業・終業時刻のばらつきの程度、勤務のため夜間に十分な睡眠が取れない程度（勤務の時間帯や深夜時間帯の勤務の頻度・連続性）、一勤務の長さ（引き続いて実施される連続勤務の長さ）、一勤務中の休憩の時間数及び回数、休憩や仮眠施設の状況（広さ、空調、騒音等）、業務内容及びその変更の程度等
事業場外における移動を伴う業務	出張の多い業務	出張（特に時差のある海外出張）の頻度、出張が連続する程度、出張期間、交通手段、移動時間及び移動時間中の状況、移動距離、出張先の多様性、宿泊の有無、宿泊施設の状況、出張中における睡眠を含む休憩・休息の状況、出張中の業務内容等 併せて出張による疲労の回復状況等も踏まえて評価 飛行による時差については、時差の程度（特に4時間以上の時差の程度）、時差を伴う移動の頻度、移動の方向等の観点から検討 出張に伴う勤務時間の不規則性については「勤務時間の不規則性」により評価
	その他事業場外における移動を伴う業務	移動（特に時差のある海外への移動）の頻度、交通手段、移動時間及び移動時間中の状況、移動距離、移動先の多様性、宿泊の有無、宿泊施設の状況、宿泊を伴う場合の睡眠を含む休憩・休息の状況、業務内容等 併せて移動による疲労の回復状況等も踏まえて評価 時差及び移動に伴う勤務時間の不規則性については「出張の多い業務」と同様に評価
心理的負荷を伴う業務		別表1及び別表2に掲げられている日常的に心理的負荷を伴う業務又は心理的負荷を伴う具体的出来事等
身体的負荷を伴う業務		業務内容のうち重量物の運搬作業、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、作業強度、作業量、作業時間、歩行や立位を伴う状況等のほか、当該業務が日常業務と質的に著しく異なる場合にはその程度（事務職の労働者が激しい肉体的労働を行うなど）
作業環境	温度環境	寒冷・暑熱の程度、防寒・防暑衣類の着用の状況、一連続作業時間中の採暖・冷却の状況、寒冷と暑熱との交互のばく露の状況、激しい温度差がある場所への出入りの頻度、水分補給の状況等 ※ 長期間の過重業務の判断に当たっては、付加的に評価
	騒音	おおむね80dBを超える騒音の程度、そのばく露時間・期間、防音保護具の着用の状況等 ※ 長期間の過重業務の判断に当たっては、付加的に評価

### 別表1 日常的に心理的負荷を伴う業務

	具体的業務	負荷の程度を評価する視点	
1	常に自分あるいは他人の生命、財産が脅かされる危険性を有する業務	危険性の度合、業務量（労働時間、労働密度）、就労期間、経験、適応能力、会社の支援、予想される被害の程度等	
2	危険回避責任がある業務		
3	人命や人の一生を左右しかねない重大な判断や処置が求められる業務		
4	極めて危険な物質を取り扱う業務		
5	決められた時間（納期等）どおりに遂行しなければならないような困難な業務	障害要因の大きさ、達成の困難性、ペナルティの有無、納期等の変更の可能性等	業務量（労働時間、労働密度）、就労期間、経験、適応能力、会社の支援等
6	周囲の理解や支援のない状況下での困難な業務	業務の困難度、社内での立場等	



**別表2 心理的負荷を伴う具体的出来事**

	出来事の種類	具体的出来事	負荷の程度を評価する視点
1	① 事故や災害の体験	業務により重度の病気やケガをした	<ul style="list-style-type: none"> <li>・病気やケガの内容及び程度（苦痛や日常生活への支障の状況を含む）等</li> <li>・その継続する状況（苦痛や支障の継続する状況、死の恐怖、事故等を再度体験することへの恐怖、回復の期待・失望の状況等の症状の経過を含む）</li> <li>・後遺障害の程度、社会復帰の困難性等</li> </ul>
		業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本人が体験した場合、予感させる被害の内容及び程度、死の恐怖、事故等を再度体験することへの恐怖等</li> <li>・他人の事故を目撃した場合、被害の内容及び程度、被害者との関係、本人が被災していた可能性や救助できた可能性等</li> </ul>
3	② 仕事の失敗、過重な責任の発生等	業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事故の内容、大きさ・重大性、社会的反響の大きさ、加害の程度等</li> <li>・ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等</li> <li>（注）本人に過失がない場合も含む。</li> </ul>
4		多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ミスやその結果（損失、損害等）の内容、程度、社会的反響の大きさ等</li> <li>・ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等</li> </ul>
5		会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事故、事件の内容、程度、当該事故等への関与・責任の程度、社会的反響の大きさ等</li> <li>・ペナルティの有無及び程度、責任追及の程度、事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等</li> <li>（注）この項目は、部下が起こした事故等、本人が直接引き起こしたものではない事故、事件について、監督責任等を問われた場合の心理的負荷を評価する。本人が直接引き起こした事故等については、項目4で評価する。</li> </ul>
6		業務に関連し、違法な行為や不適切な行為等を強要された	<ul style="list-style-type: none"> <li>・違法性・不適切の程度、強要の程度（頻度、方法、本人の拒否等の状況との関係）、本人の関与の程度等</li> <li>・事後のペナルティの程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等</li> </ul>
7		達成困難なノルマが課された・対応した・達成できなかった	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ノルマの内容、困難性、強制の程度、達成できなかった場合の影響、ペナルティの有無及び内容等</li> <li>・ノルマに対応するための業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等</li> <li>・未達成による経営上の影響度、ペナルティの有無及び内容等</li> <li>・未達成による事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等</li> <li>（注）ノルマには、達成が強く求められる業績目標等を含む。</li> <li>また、未達成については、期限に至っていない場合でも、達成できない状況が明らかになったときにはこの項目で評価する。</li> <li>（注）パワーハラスメントに該当する場合は、項目16で評価する。</li> </ul>
8		新規事業や、大型プロジェクト（情報システム構築等を含む）などの担当になった	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新規事業等の内容、本人の職責、困難性の程度、能力と業務内容のギャップの程度等</li> <li>・その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等</li> </ul>
9		顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた	<ul style="list-style-type: none"> <li>・顧客・取引先の重要性、注文・要求・指摘の内容、会社の被る負担・損害の内容、程度等</li> <li>・事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等</li> <li>（注）ここでいう「要求等」とは、契約に付帯して商慣習上あり得る要求や、納品物の不適合の指摘等をいう。</li> <li>（注）顧客からの指摘等が本人のミスによる場合は、項目4で評価する。また、顧客等の行為が著しい迷惑行為に該当する場合は、項目21で評価する。</li> </ul>
10	③ 仕事の質	仕事内容の大きな変化を生じさせる出来事があった	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務の内容、困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力の有無及び内容等</li> <li>・時間外労働、休日労働の状況とその変化の程度、勤務間インターバルの状況等</li> <li>・業務の密度の変化の程度、仕事内容、責任の変化の程度、仕事内容の変化の原因に係る社会的反響の大きさ等</li> </ul>
11		感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務の内容・困難性（ばく露のおそれがある病原体・化学物質等の有害因子の性質・危険性等を含む）、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力（教育訓練の状況や防護・災害防止対策の状況等を含む）の有無及び内容等</li> <li>・当該業務に従事する経緯、その予測の度合、当該業務の継続期間等</li> </ul>

別表2 心理的負荷を伴う具体的出来事（続き）

	出来事の種類	具体的出来事	負荷の程度を評価する視点
12	④役割・地位の変化等	退職を強要された	<ul style="list-style-type: none"> <li>・退職強要・退職勧奨に至る理由・経緯、退職強要等の態様、強要の程度、職場の人間関係等</li> <li>・解雇に至る理由・経過、解雇通告や理由説明の態様、職場の人間関係等</li> </ul> （注）ここでいう「解雇」には、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となっている場合の雇止めの通知を含む。
13		転勤・配置転換等があった	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職種、職務の変化の程度、転勤・配置転換等の理由・経緯等</li> <li>・転勤の場合、単身赴任の有無、海外の治安の状況等</li> <li>・業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等</li> <li>・その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等</li> </ul> （注）出向を含む。
14		複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職務、責任、業務内容、業務量の変化の程度等</li> <li>・その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等</li> </ul>
15		雇用形態や国籍、性別等を理由に、不利益な処遇等を受けた	<ul style="list-style-type: none"> <li>・不利益な処遇等（差別に該当する場合も含む）の理由・経緯、内容、程度、職場の人間関係等</li> <li>・その継続する状況</li> </ul>
16	⑤パワーハラスメント	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた	<ul style="list-style-type: none"> <li>・指導・叱責等の言動に至る経緯や状況等</li> <li>・身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度、上司（経営者を含む）等との職務上の関係等</li> <li>・反復・継続など執拗性の状況</li> <li>・就業環境を害する程度</li> <li>・会社の対応の有無及び内容、改善の状況等</li> </ul> （注）当該出来事の評価対象とならない対人関係のトラブルは、出来事の種類「対人関係」の各出来事で評価する。 （注）「上司等」には、職務上の地位が上位の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合、同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難である場合も含む。
17	⑥対人関係	同僚等から、暴行又はひどいじめ・嫌がらせを受けた	<ul style="list-style-type: none"> <li>・暴行又はいじめ・嫌がらせに至る経緯や状況等</li> <li>・暴行又はいじめ・嫌がらせの内容、程度、同僚等との職務上の関係等</li> <li>・反復・継続など執拗性の状況</li> <li>・会社の対応の有無及び内容、改善の状況等</li> </ul>
18		上司とのトラブルがあった	<ul style="list-style-type: none"> <li>・トラブルに至る経緯や状況等</li> <li>・トラブルの内容、程度、回数、上司（経営者を含む）との職務上の関係等</li> <li>・その後の業務への支障等</li> <li>・会社の対応の有無及び内容、改善の状況等</li> </ul>
19		同僚とのトラブルがあった	<ul style="list-style-type: none"> <li>・トラブルに至る経緯や状況等</li> <li>・トラブルの内容、程度、回数、同僚との職務上の関係等</li> <li>・その後の業務への支障等</li> <li>・会社の対応の有無及び内容、改善の状況等</li> </ul>
20		部下とのトラブルがあった	<ul style="list-style-type: none"> <li>・トラブルに至る経緯や状況等</li> <li>・トラブルの内容、程度、回数、部下との職務上の関係等</li> <li>・その後の業務への支障等</li> <li>・会社の対応の有無及び内容、改善の状況等</li> </ul>
21		顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた	<ul style="list-style-type: none"> <li>・迷惑行為に至る経緯や状況等</li> <li>・迷惑行為の内容、程度、顧客等（相手方）との職務上の関係等</li> <li>・反復・継続など執拗性の状況</li> <li>・その後の業務への支障等</li> <li>・会社の対応の有無及び内容、改善の状況等</li> </ul> （注）著しい迷惑行為とは、暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等をいう。
22	⑦セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた	<ul style="list-style-type: none"> <li>・セクシュアルハラスメントの内容、程度等</li> <li>・その継続する状況</li> <li>・会社の対応の有無及び内容、改善の状況、職場の人間関係等</li> </ul>

### 3 認定要件の具体的な判断

#### 認定要件2「短期間の過重業務」

「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」とは？

具体的な判断項目は以下のとおりです。

#### 評価期間（発症に近接した時期）

評価期間は、発症前おおむね1週間です。

#### 過重負荷の有無の判断

特に過重な業務に就労したと認められるか否かは、業務量、業務内容、作業環境等を考慮し、同種労働者にとっても、特に過重な身体的、精神的負荷と認められる業務であるか否かという観点から、客観的かつ総合的に判断します。

業務の過重性の具体的な評価をするには、労働時間のほか、労働時間以外の負荷要因（6ページ）について十分検討します。

#### ■業務と発症との時間的関連性

短期間の過重業務と発症との関連性を時間的にみた場合、業務による過重な負荷は、発症に近ければ近いほど影響が強いと考えられることから、次に示す業務と発症との時間的関連を考慮して判断します。

- ① 発症直前から前日までの間の業務が特に過重であるか否か
- ② 発症直前から前日までの間の業務が特に過重であると認められない場合であっても、発症前おおむね1週間以内に過重な業務が継続している場合には、業務と発症との関連性があると考えられるので、この間の業務が特に過重であるか否か

#### ■業務の過重性の具体的評価

「労働時間」の長さは、業務量の大きさを示す指標であり、また、過重性の評価の最も重要な要因です。評価期間の労働時間は十分に考慮し、発症直前から前日までの間の労働時間数、発症前1週間の労働時間数、休日の確保の状況等の観点から検討し、評価します。

次の場合には、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します。

- ① 発症直前から前日までの間に特に過度の長時間労働が認められる場合
- ② 発症前おおむね1週間継続して深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行うなど過度の長時間労働が認められる場合 等  
(いずれも、手待時間が長いなど特に労働密度が低い場合を除く。)

※ なお、労働時間の長さのみで過重負荷の有無を判断できない場合には、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合的に考慮して判断します。

## 3 認定要件の具体的な判断

### 認定要件3「異常な出来事」

「発症直前から前日までの間において、発生状態を時間的及び場所的に明確にし得る異常な出来事に遭遇したこと」とは？

具体的な判断項目は以下のとおりです。

#### 評価期間

評価期間は、発症直前から前日です。

#### 異常な出来事

##### 精神的負荷

極度の緊張、興奮、恐怖、驚がく等の強度の精神的負荷を引き起こす事態

考えられる例：

- ① 業務に関連した重大な人身事故や重大事故に直接関与した場合
- ② 事故の発生に伴って著しい身体的、精神的負荷のかかる救助活動や事故処理に携わった場合
- ③ 生命の危険を感じさせるような事故や対人トラブルを体験した場合

##### 身体的負荷

急激で著しい身体的負荷を強いられる事態

考えられる例：

- 上記①、②のほか、
- ④ 著しい身体的負荷を伴う消火作業、人力での除雪作業、身体訓練、走行等を行った場合

##### 作業環境の変化

急激で著しい作業環境の変化

考えられる例：

- ⑤ 著しく暑熱な作業環境下で水分補給が阻害される状態や著しく寒冷な作業環境下での作業、温度差のある場所への頻回な出入りを行った場合

#### 過重負荷の有無の判断

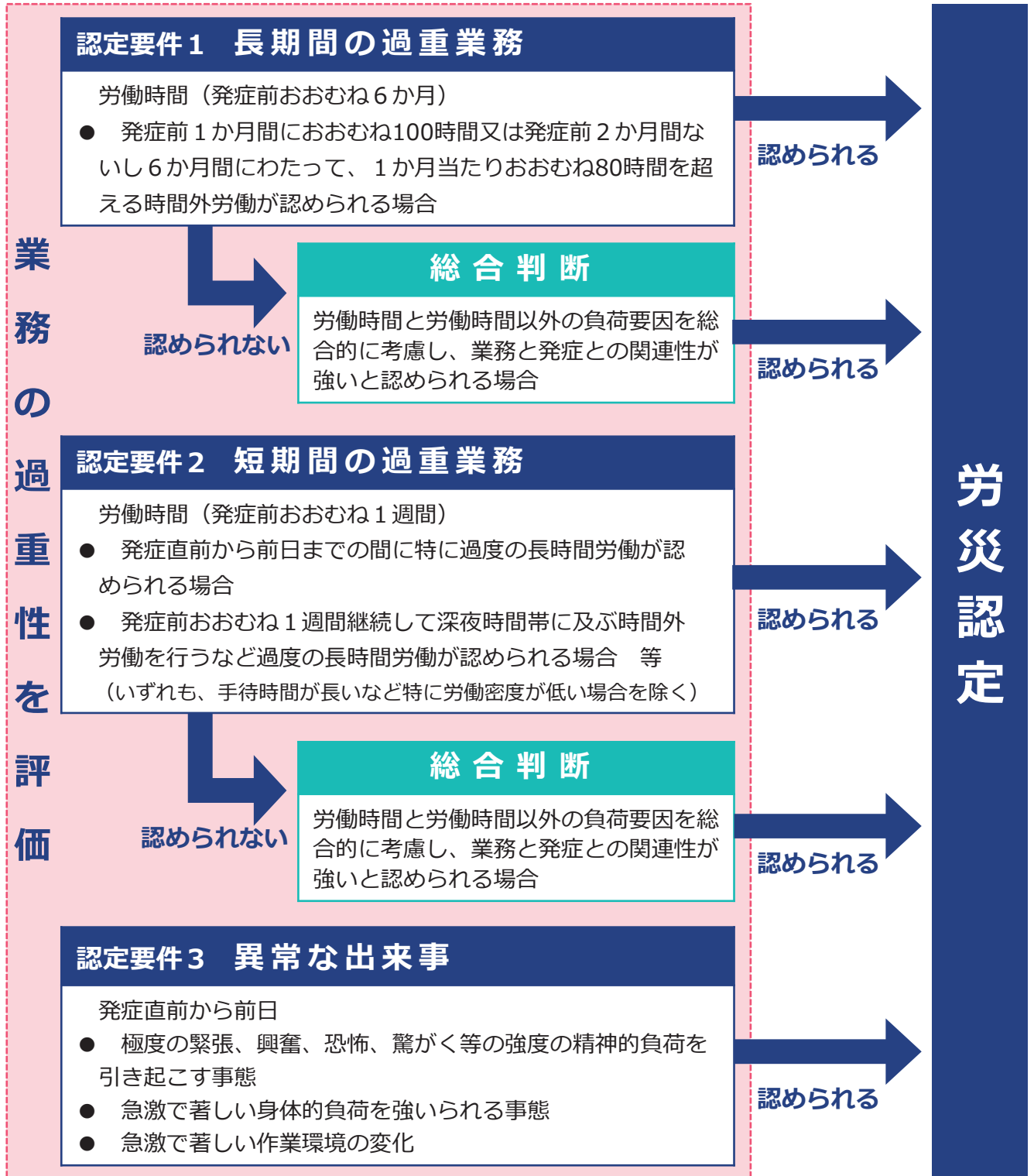
異常な出来事と認められるか否かは、以下のような事項について検討し、これらの出来事による身体的、精神的負荷が著しいと認められるか否かという観点から、客観的かつ総合的に判断します。

(検討の視点)

出来事の異常性・突発性の程度、予測の困難性、事故や災害の場合にはその大きさ、被害・加害の程度、緊張、興奮、恐怖、驚がく等の精神的負荷の程度、作業強度等の身体的負荷の程度、気温の上昇又は低下等の作業環境の変化の程度等

## 4 脳・心臓疾患の労災認定フローチャート

認定基準の対象となる疾病を発症している



認定要件1～3のいずれも認められない

労災にはなりません

## 5 「複数の会社等に雇用されている労働者」の取り扱い

1つの勤務先の負荷を評価しても労災認定できない場合は、全ての勤務先の負荷を総合的に評価して労災認定できるかどうかを判断します。

なお、業務による負荷は、労働時間については通算し、労働時間以外の負荷要因については負荷を総合的に評価し、業務による明らかな過重負荷を受けたか否かを判断します。



## 6 労災認定事例

### 事例 1 / 脳梗塞を発症したタンクローリー運転手が認定された例

- Aさんは、タンクローリーの運転手として、ガソリンや灯油などを配送する業務に従事し、発症前2か月平均で月約82時間の時間外労働を行っていた。
- Aさんは、製油所でガソリンをタンクローリーに積んでいたところ、言葉が不明瞭となり、呂律が回らなくなった。
- Aさんの異常に気がついた製油所の社員が救急車を呼び、Aさんは病院に搬送され、脳梗塞と診断された。

### 判断

- ① 「脳梗塞」は、対象疾病に該当する。
- ② 発症前2か月平均の時間外労働時間数は約82時間である。
- ③ ②により、発症前2か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められることから、業務と発症との関連性が強いと評価できる。
- ④ ①～③により、Aさんは労災認定された。

## 事例 2 / 心筋梗塞を発症したトラック運転手が認定された例

- Bさんは、トラックの運転手として、県内で製造された電気製品等を国内各地に所在するホームセンターの物流センターに配送する業務に従事し、発症前2か月平均で月約71時間の時間外労働を行っていた。
- 夜間運行を基本とし、20時から23時に出勤し、翌朝8時～9時、遅い日では15時頃まで勤務していた。
- 発症前6か月の拘束時間は、発症前1か月から順に、216時間、302時間、278時間、266時間、219時間、291時間となっていた。
- Bさんは、配送先の物流センターで製品の積み込み作業中に倒れた。物流センターの作業員が倒れていたBさんを発見し、救急車を呼び病院に搬送したが、Bさんは、心筋梗塞により死亡した。

### 判断

- ① 「心筋梗塞」は、対象疾病に該当する。
- ② 発症前2か月平均の時間外労働時間数は約71時間である。
- ③ 労働時間以外の負荷要因として、「勤務時間の不規則性」（拘束時間の長い勤務、不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務）が認められる。
- ④ ②、③により、労働時間数は業務と発症との関連性が強いと評価できる水準には至らないが、これに近い時間外労働が認められ、労働時間以外の負荷要因を十分に考慮すると、一定の負荷が認められることから、業務と発症との関連性が強いと評価できる。
- ⑤ ①～④により、Bさんは労災認定された。

## 事例 3 / 脳梗塞を発症した営業業務従事者が認定された例

- Cさんは、関東に所在する水産加工工場に勤務し、水産物の仕入れや営業担当業務に従事し、発症前3か月平均で月約64時間の時間外労働を行っていた。
- この3か月の全ての勤務は泊付きの出張であり、主に仕入業者との商談や営業のため、関西と九州方面の港に出張していた。発症前3か月の泊付きの出張日数は64日、工場から関西や九州方面へ移動を要した日数は24日に及んだ。
- Cさんは出張先で、痙攣、めまい、吐き気症状を訴え、救急車を呼び病院に搬送され、脳梗塞と診断された。

### 判断

- ① 「脳梗塞」は、対象疾病に該当する。
- ② 発症前3か月平均の時間外労働時間数は約64時間である。
- ③ 労働時間以外の負荷要因として、「事業場外における移動を伴う業務」（出張の多い業務）が認められる。
- ④ ②、③により、労働時間数は業務と発症との関連性が強いと評価できる水準には至らないが、これに近い時間外労働が認められ、労働時間以外の負荷要因を十分に考慮すると、一定の負荷が認められることから、業務と発症との関連性が強いと評価できる。
- ⑤ ①～④により、Cさんは労災認定された。

# 都道府県労働局一覧／お問い合わせ

都道府県	郵便番号	所在地	電話番号
北海道	060-8566	札幌市北区北8条西2-1-1 札幌第1合同庁舎	011 (709) 2311
青森	030-8558	青森市新町2-4-25 青森合同庁舎	017 (734) 4115
岩手	020-8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎	019 (604) 3009
宮城	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1 仙台第4合同庁舎	022 (299) 8843
秋田	010-0951	秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎	018 (883) 4275
山形	990-8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル	023 (624) 8227
福島	960-8513	福島市花園町5-46 福島第二地方合同庁舎	024 (536) 4605
茨城	310-8511	水戸市宮町1-8-31 茨城労働総合庁舎	029 (224) 6217
栃木	320-0845	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎	028 (634) 9118
群馬	371-8567	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎	027 (896) 4738
埼玉	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー	048 (600) 6207
千葉	260-8612	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎	043 (221) 4313
東京	102-8306	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎	03 (3512) 1617
神奈川	231-8434	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎	045 (211) 7355
新潟	950-8625	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館	025 (288) 3506
富山	930-8509	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎	076 (432) 2739
石川	920-0024	金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎	076 (265) 4426
福井	910-8559	福井市春山1-1-54 福井春山合同庁舎	0776 (22) 2656
山梨	400-8577	甲府市丸の内1-1-11	055 (225) 2856
長野	380-8572	長野市中御所1-22-1	026 (223) 0556
岐阜	500-8723	岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎	058 (245) 8105
静岡	420-8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎	054 (254) 6369
愛知	460-0008	名古屋市中央区栄2-3-1 名古屋広小路ビルディング	052 (855) 2147
三重	514-8524	津市島崎町327-2 津第二地方合同庁舎	059 (226) 2109
滋賀	520-0806	大津市打出浜14-15 滋賀労働総合庁舎	077 (522) 6630
京都	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451	075 (241) 3217
大阪	540-8527	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館	06 (6949) 6507
兵庫	650-0044	神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー	078 (367) 9155
奈良	630-8113	奈良市法蓮町163-1 新大宮愛正寺ビル	0742 (32) 1910
和歌山	640-8581	和歌山市黒田2-3-3 和歌山労働総合庁舎	073 (488) 1153
鳥取	680-8522	鳥取市富安2-89-9	0857 (29) 1706
島根	690-0841	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎	0852 (31) 1159
岡山	700-8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎	086 (225) 2019
広島	730-8538	広島市中区上八丁堀6-30 広島合同庁舎第2号館	082 (221) 9245
山口	753-8510	山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館	083 (995) 0374
徳島	770-0851	徳島市徳島町城内6-6 徳島地方合同庁舎	088 (652) 9144
香川	760-0019	高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎	087 (811) 8921
愛媛	790-8538	松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎	089 (935) 5206
高知	781-9548	高知市南金田1-39 高知労働総合庁舎	088 (885) 6025
福岡	812-0013	福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館	092 (411) 4799
佐賀	840-0801	佐賀市駅前中央3-3-20 佐賀第2合同庁舎	0952 (32) 7193
長崎	850-0033	長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル	095 (801) 0034
熊本	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎	096 (355) 3183
大分	870-0037	大分市東春日町17-20 大分第2ソフィアプラザビル	097 (536) 3214
宮崎	880-0805	宮崎市橋通東3-1-22 宮崎合同庁舎	0985 (38) 8837
鹿児島	892-0842	鹿児島市東千石町14-10 天文館NNビル	099 (223) 8280
沖縄	900-0006	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館	098 (868) 3559

最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署にご相談ください

## ■ 全国の労働基準監督署 一覧



## ■ 脳・心臓疾患の労災補償について (厚生労働省のウェブサイト)



## ■ 労災保険相談ダイヤル

**0570-006031 (平日 8:30~17:15)**

脳・心臓疾患の労災補償や労災保険給付などに関する一般的なご質問は、こちらでも受け付けています。  
※ご利用には通話料がかかります。

## ■ 請求書ダウンロード

