

脳・心臓疾患及び精神障害の労災請求事案から見る 職場における安全衛生対策

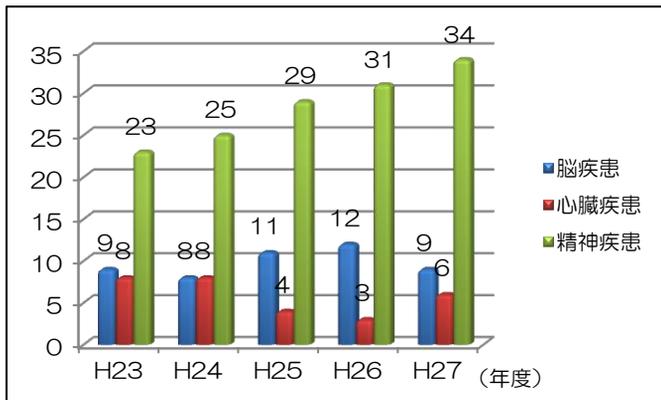
◆はじめに◆

近年、仙台労働基準監督署管内では、いわゆる「過労死」と呼ばれる長時間労働等が原因と考えられる脳血管疾患や虚血性心疾患に関する労災請求件数は高止まりとなっており、またパワハラや長時間労働等、業務による心理的負荷が原因と考えられる精神障害に関する労災請求は増加しているところです。

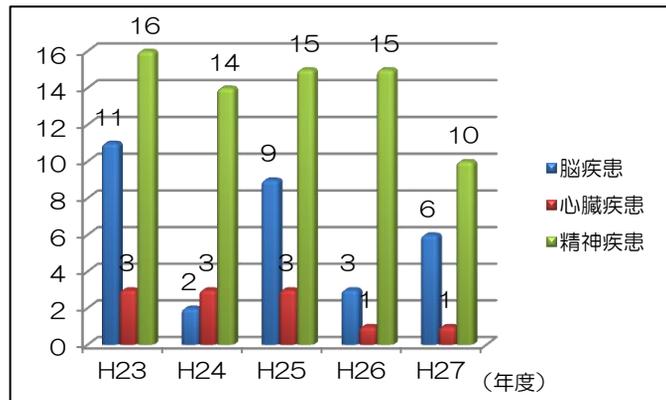
請求事案については、それぞれの認定基準に基づいて決定しているところですが、労災認定を受けた事案も含め、認定基準に達していなかった事案においても事業場内で安全衛生対策を講じる必要がありますので、本リーフレットを参考に事業場内において安全衛生管理体制の整備を含め、心身の健康管理対策の徹底に努めていただくようお願いします。

◆脳・心臓疾患及び精神障害等の労災請求の現状◆

請求件数



認定件数

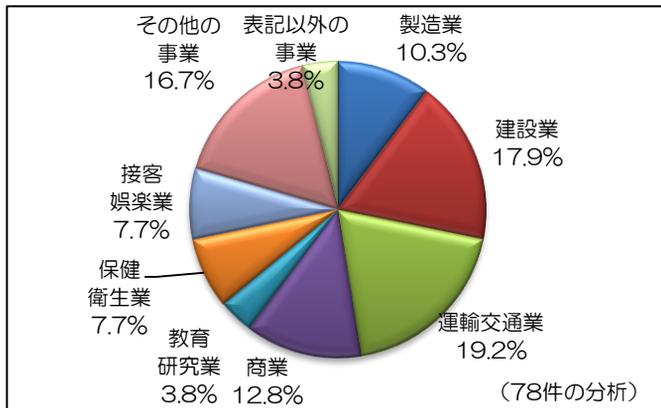


注：請求件数及び認定件数は各年度中（4月から翌年3月）の件数。

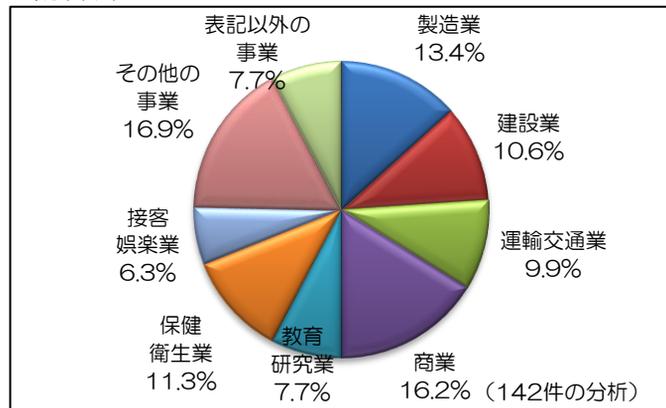
請求の翌年度に認定となる事案もあるため、請求件数から認定件数を減じた件数が不支給の件数とはなりません。

業種別請求状況（平成23年から平成27年）

脳・心臓疾患



精神障害



脳・心臓疾患の請求状況をみると、さまざまな業種から請求があるものの、特に建設業や運輸交通業、商業、製造業、保健衛生業などの長時間労働や、不規則な勤務形態の多い業種で請求件数が多くなっています。

精神障害の請求状況をみると、さまざまな業種から請求があるものの、商業や保健衛生業など、人と接する業務が多い業種での請求件数が多くなっています。

脳・心臓疾患にかかる労災認定事例

脳・心臓疾患とは、脳内出血やくも膜下出血、脳梗塞等の「脳血管疾患」、心筋梗塞や狭心症、解離性大動脈瘤等の「虚血性心疾患」を指します。

◆事例①◆

被災者は、商業施設の駐車場の車内で死亡しているところを発見され、死体検案の結果「脳出血死」と診断された。被災者は、営業職として見積書等の書類作成、現地調査等の業務を行っており、発症前1か月間の時間外労働時間が月120時間を超えていた。

(50代男性：死亡)

◆事例②◆

被災者は、営業で訪れた県外の打合せ先で突然倒れ、病院へ搬送されたが「脳内出血」で後日死亡した。被災者は、営業職のため県外への出張も多く、発症前2か月間の時間外労働の平均が月130時間を超えていた。

(40代男性：死亡)

◆事例③◆

被災者は、客先の敷地内で倒れているところを通行人が発見し、救急車で病院に搬送され「急性心筋梗塞」と診断され治療を受けたが、その後死亡した。被災者はトラックの運転業務に従事していたが発症前2か月間の時間外労働の平均が月80時間を超えていた。

(30代男性：死亡)

◆事例④◆

被災者は、乗用車を運転中、本来曲がるべき道路を直進、不審に思った同乗者が確認したところ、被災者は運転席のドアにもたれかかった状態で意識を失っており、乗用車はそのまま直進し、先にあった建物に衝突して停車した。その後、病院へ搬送されたが「くも膜下出血」で死亡した。被災者は、管理職として人員配置等業務に従事しており災害発生時期は事業場の繁忙期と重なり、発症前2か月間の時間外労働の平均が月80時間を超えていた。

(50代男性：死亡)

◆事例⑤◆

被災者は、現場へ入社後、口がもつれるようになり、足のカも入らなくなった。しばらく様子を見たが、立っているのもやつの状態となったため救急車で病院へ搬送され、「脳幹梗塞」と診断された。被災者は、現場の責任者として勤務しており、震災以降仕事量が増加して長時間労働が慢性化し、発症前2か月間の時間外労働の平均が月90時間を超えていた。

(50代男性：休業6ヶ月以上)

◆事例⑥◆

被災者は、現場内で打合せ終了後、突然頭部を抱えて倒れ込み、眠るようにいびきをかいたため救急搬送され、「くも膜下出血」と診断された。被災者は現場の責任者として勤務しており、発症前1か月間の時間外労働が月110時間を超えていた。

(40代男性：休業6ヶ月以上)

◆事例⑦◆

被災者は、トラック運転業務に従事しており、運行終了後トラック内で伝票整理等の事務作業を行い、終業直後にめまいやふらつき、頭痛等の症状が出たことから、会社の車で病院へ搬送され、「脳内出血」と診断された。被災者の発症前1週間の時間外労働時間は45時間を超えており、拘束時間が長く、深夜勤務等不規則な勤務に従事していた。

(50代男性：休業4ヶ月)

精神障害にかかる労災認定事例

精神障害とは、上司や同僚からのパワハラやいじめ、長時間労働、労働災害等が原因となって発症した「うつ病」や「不安神経症」、「外傷後ストレス障害」を指します。

◆事例①◆

被災者は、上司から毎日の朝礼時に叱責を受けたほか、本来複数名で行う重労働を一人でさせられたり、業務で参加するよう言われていた研修を有休で参加するよう強要される等のハラスメントを受けて体調に異常をきたすようになったため、メンタルクリニックを受診したところ、「うつ病」と診断された。
(40代男性：休業3ヶ月)

◆事例②◆

被災者は、上司から毎日のように「給料泥棒」「人間失格」「仕事辞めろ」等の人格を否定する内容の暴言を受け、動悸、頭痛、吐き気等の症状が出るようになったため、メンタルクリニックを受診したところ、「重度ストレス反応」と診断された。
(30代女性：休業6ヶ月以上)

◆事例③◆

被災者は、事業場に採用後、短期間の研修の後、現場に配属され施工管理等の業務に従事していたが、次第に集中力がなくなる、物忘れが多い、自殺を意識する等の症状が出るようになったため、メンタルクリニックを受診したところ、「うつ病」と診断された。被災者の発症前1か月間の時間外労働時間は月160時間を超えていた。
(20代男性：休業6ヶ月以上)

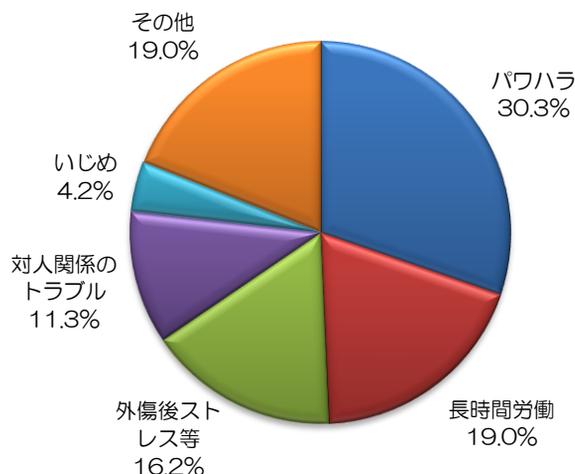
◆事例④◆

被災者は、トラック運転手として早朝から深夜まで配送作業に従事していたが、次第に無気力・無関心になり、アルコールへの依存度も強くなってきたため不安を感じ、メンタルクリニックを受診したところ、「うつ病・不安神経症」と診断された。被災者の時間外労働時間は発症前2か月間の平均が月120時間を超えていた。
(30代男性：休業6ヶ月以上)

◆事例⑤◆

被災者は、仕事中にバックしたトラックに轢かれ、骨盤骨折等の重症を負った。ケガの治療経過は順調だったが、トラックを見ると恐怖心が出て発汗、全身硬直等の症状が出るようになったため、メンタルクリニックを受診したところ、「外傷後ストレス障害」と診断された。
(40代男性：通院治療)

◆精神障害発症の要因◆



精神障害は、業務による心理負荷や業務以外の心理負荷（自分、家族、金銭の問題等）等、さまざまな要因で発病しますが、業務による心理負荷を見ると、パワハラ、対人関係トラブル、いじめ等の、人間関係での要因が約半数を占めており、続いて、長時間労働等の職場環境、労働災害等による外傷後ストレス障害等が高い割合となっています。

※グラフは過去5年間に請求のあった142件の分析。

事業場における安全衛生管理活動のポイント

～脳・心臓疾患、精神疾患を未然に防ぐために事業場が実施すべきこと～

脳・心臓疾患防止のために

脳・心臓疾患防止のために、安全衛生委員会等において以下の基準等を定めましょう。
繰り返し長時間労働となる部署、個人等がある場合は、体制の見直しや作業内容の見直しを行い、長時間とならない業務の見直しを含めた職場環境を形成することが大切です。

◆安全衛生委員会（衛生委員会）における調査審議（労働安全衛生規則第22条）

9号 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること

- ① 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止対策の実施計画等の作成に関すること
- ② 面接指導等の実施方法及び実施体制に関すること
- ③ 長時間労働者への面接指導が適切に行われるための環境整備に関すること
- ④ 面接指導の申出を行ったことにより当該労働者に対して不利益な取扱いが行われないようにするための対策に関すること
- ⑤ 面接指導の実施又は面接指導に準ずる措置等、事業場で定める必要な措置に係る基準の策定に関すること
- ⑥ 事業場における長時間労働による健康障害防止対策の労働者への周知に関すること

【面接指導等の対象者】

時間外・休日労働時間が・・・

- イ. 1月当たり100時間を超える労働者
- ロ. 2ないし6月の平均で1月当たり80時間を超える労働者
- ハ. 1月当たり45時間を超える労働者で健康への配慮が必要な労働者



高血圧症等の基礎疾患のある者、不規則な勤務に従事する者、出張の多い者、交代勤務の者、深夜勤務の者など
※社内で基準を決めましょう。

精神障害防止のために

精神障害防止のために、安全衛生委員会等においてメンタルヘルス対策を定めましょう。
精神障害は、必ずしも仕事が原因とは限らず、個人の健康問題や家族の問題等、さまざまな要因で発症することから、事業場内での対策のほか、労働者に対してメンタルヘルスに関する労働衛生教育等を行うことが大切です。

◆安全衛生委員会（衛生委員会）における調査審議（労働安全衛生規則第22条）

第10号 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること

- ① 事業場におけるメンタルヘルス対策の実施計画の策定等に関すること
- ② 事業場におけるメンタルヘルス対策の実施体制の整備に関すること
- ③ 労働者の精神的健康の状況を事業者が把握したしたことにより当該労働者に対して不利益な取扱いが行われないようにするための対策に関すること
- ④ 労働者の精神的健康の状況に係る健康情報の保護に関すること
- ⑤ 事業場におけるメンタルヘルス対策の労働者への周知に関すること

◆心理的な負担の程度を把握するための検査の実施（ストレスチェック）

（労働安全衛生規則第52条の9）

平成27年12月1日から、常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期的にストレスチェックを実施することになりましたので確実に実施しましょう。
※規模50人以上の事業場は義務。規模50人未満の事業場は努力義務。

事業場内において、脳・心臓疾患対策、精神疾患対策に取り組む際は、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「[こころの耳](#)」、パワーハラスメントの予防・解決に向けたサイト「[あかるい職場応援団](#)」をご活用ください。

[こころの耳](#)

[あかるい職場応援団](#)

[検索](#)