

## 2018年 脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準

### 改定案

#### 第1 基本的な考え方

脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く。)(以下「脳・心臓疾患」という。)は、その発症の基礎とな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(以下「血管病変等」という。)が長い年月の生活の営みの中で形成され、それが徐々に進行し、増悪するといった自然経過をたどり発症に至るものとされている。

しかしながら、血管病変等を増悪させる業務による過重負荷が加わることによって、血管病変等がその自然経過を超えて~~(※「著しく」削除)~~増悪し、脳・心臓疾患が発症する場合があります、そのような経過をたどり発症した脳・心臓疾患は、~~(※「その発症に当たって、業務が相対的に有力な原因であると判断し、業務に起因することの明らかな」削除)~~ 労働基準法施行規則別表第1の2第8号に該当する疾病として取り扱うものである。

(※「このような」の一文削除)また、業務の過重性の評価に当たっては、労働時間、勤務形態、作業環境、精神的緊張の状態等を具体的かつ客観的に把握、検討し、総合的に判断する必要がある。

さらに、既に何らかの原因で安静を必要とする脳・心臓疾患を発症又は増悪した後、引き続き業務に従事せざるを得ないような状況の下で業務に従事し、その結果、脳・心臓疾患を増悪させ又は増悪により死亡した場合(以下「治療機会喪失事案」という。)があり、そのような経過をたどり増悪した脳・心臓疾患についても、同号に該当する疾病として取り扱うものである。

※下線は改定部分。以下同じ。

#### 第2 対象疾病

本認定基準は、次に例示する脳・心臓疾患を対象疾病として取り扱う。

##### 1 脳血管疾患

- (1) 脳内出血(脳出血) (2) くも膜下出血  
(3) 脳梗塞(脳血栓症、脳梗塞症、ラクナ梗塞) (4) 高血圧性脳症

## 2 虚血性心疾患等

- (1) 心筋梗塞 (2) 狭心症 (3) 心停止(心臓性突然死を含む。)  
(4) 重症の不整脈(心室細動等) (5) 肺塞栓症 (6) 大動脈瘤破裂(解離を含む。)

## 第3 認定要件

次の(1)又は(2)の要件を満たす脳・心臓疾患は、労働基準法施行規則別表第1の2第8号に該当する疾病として取り扱う。

(1) 次のア、イ又はウの血管病変等を増悪させる過重負荷を受けたことにより発症した脳・心臓疾患

ア 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(以下「異常な出来事」という。)に遭遇したこと。

イ 発症に近接した時期において、(※「特に」削除)過重な業務(以下「短期間の過重業務」という。)に就労したこと。

ウ 発症前の長期間にわたって、(※「著しい」削除)疲労の蓄積をもたらす(※「特に」削除)過重な業務(以下「長期間の過重業務」という。)に就労したこと。

(2) 脳・心臓疾患を発症又は増悪し、直ちに安静を保ち適切な治療等を受ける必要があったにもかかわらず、引き続き業務に従事せざるを得ない状況の下で業務に従事し、その結果、脳・心臓疾患を増悪させ又はその増悪により死亡したこと。

## 第4 認定要件の運用

1 脳・心臓疾患の疾患名及び発症時期の特定について  
(略：現行と同文のため)

2 過重負荷について

過重負荷とは、(※「医学」削除)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増悪させ得ることが認められる負荷をいい、血管病変等を増悪させる過重負荷と認められるものとして、「異常な出来事」、「短期間の過重業務」及び「長期間の過重業務」に区分し、認定要件としたものである。  
ただし、これらは相対的な区分にすぎないことから、各区分の認定要件を必ずしも満たさない場合であっても、業務による一連の過重負荷を総合的に考慮した上で、全体として血管病変等を増悪させる業務による過重負荷と認められるか否かを判断すること。

ここでいう自然経過とは、加齢、一般生活等において生体が受ける通常の要因による血管病変等の形成、進行及び増悪の経過をいう。

(1) 異常な出来事について

ア 異常な出来事

異常な出来事とは、具体的には次に掲げる出来事である。

(イ) 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突発的又は予測困難な異常な事態

(ロ) 緊急に強度の身体的負荷を強いられる突発的又は予測困難な異常な事態

(ハ) 急激で著しい作業環境の変化

(ニ) その他急激な血圧変動や血管収縮等によって基礎的病態をその自然経過を超えて急激に増悪させるおそれのある出来事

イ 評価期間

異常な出来事と発症との関連性については、通常、負荷を受けてから 24 時間以内に症状が出現するとされているので、発症直前から前日までの間を評価期間とする。

ウ 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については、①通常の業務遂行過程においては遭遇することがまれな事故又は災害等で、その程度が甚大であったか、②気温の上昇又は低下等の作業環境の変化が急激で著しいものであったか等について

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すること。

(2) 短期間の過重業務について

ア (※「特に」削除)過重な業務

(※「特に」削除)過重な業務とは、日常業務に比較して(※「特に」削除)過重な身体的、精神的負荷を生じさせたと認められる業務をいうものであり、日常業務に就労する上で受ける負荷の影響は、血管病変等の自然経過の範囲にとどまるものである。

ここでいう日常業務とは、通常の所定労働時間内の所定業務内容をいう。

イ 評価期間

発症に近接した時期とは、発症前おおむね1週間をいう。

ウ 過重負荷の有無の判断

(ア) (※「特に」削除)過重な業務に就労したと認められるか否かについては、業務量、業務内容、作業環境等を考慮し、同僚労働者又は同種労働者(以下「同僚等」という。)にとっても、(※「特に」削除)過重な身体的、精神的負荷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すること。

ここでいう同僚等とは、当該労働者と職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者であり、以下の者をいう。

① 健康な状態にある者

② 基礎疾患や既存疾病を有していたとしても日常業務(当該労働者が本来行うべき業務)を支障なく遂行できる者

③ 障がい(障害)を有していたとしても当該障がい(障害)の程度に応じた業務(軽減措置をうけている場合は当該軽減業務)を支障なく遂行できる者

(イ) 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、医学的には、発症に近いほど影響が強く、発症から遡るほど関連性は希薄となるとされているので、次に示す業務と発症との時間的関連を考慮して、(※「特に」削除)過重な業務と認められるか否かを判断すること。

- ① 発症に最も密接な関連性を有する業務は、発症直前から前日までの間の業務であるので、まず、この間の業務が(※「特に」削除)過重であるか否かを判断すること。
- ② 発症直前から前日までの間の業務が(※「特に」削除)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」削除)過重であるか否かを判断すること。

なお、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の継続とは、この期間中に過重な業務に就労した日が連続しているという趣旨であり、必ずしもこの期間を通じて過重な業務に就労した日が中断なく続いている場合のみをいうものではない。したがって、発症前おおむね1週間以内に就労しなかった日があったとしても、このことをもって、直ちに業務起因性を否定するものではない。

- (ウ) 業務の過重性の具体的な評価に当たっては、以下に掲げる負荷要因について十分検討すること。また、負荷要因の検討及び業務の過重性の総合評価に当たっては、別紙1「負荷要因の評価表」を積極的に活用すること。

a 労働時間

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あるので、評価期間における労働時間については、十分に考慮すること。

例えば、発症直前から前日までの間に(※「特に」削除)過度の長時間労働が認められるか、発症前おおむね1週間以内に継続した長時間労働が認められるか、休日が確保されていたか等の観点から検討し、評価すること。

労働時間の認定に当たっては、別紙2「労働時間の認定方法」を積極的に活用し、使用者の指揮命令下に置かれていたと客観的に評価できるか否かを  
もって判断を行う。

使用者の指揮命令下に置かれていたか否かは、業務の量及び内容、納期や締め切りの状況、当該作業の業務との関連性の程度、人員配置の状況等を慎重に考慮した上で、使用者において労働時間と取り扱われていたか否かにかかわらず、積極的に認定を行うべきである。

労働実態が存するにもかかわらず、使用者が労働時間把握義務を履行していないがために、労働時間数の算出が困難なケースであっても、労働者が不利に取り扱われないよう、関係資料等を十分に精査し、労働時間の認定に努めなければならない。

b 不規則な勤務

早出、遅出等を伴う不規則な勤務は、それ自体で質的な過重性が認められること。

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、予測の度合、業務内容の変更の程度、勤務と次の勤務までの時間(以下「勤務間インターバル」という。)の長さ・時間帯、早出又は遅出の回数・頻度、連続労働日数、深夜労働や休日労働の回数・頻度、休日の回数特に連続した休日の頻度等の観点から検討し、評価すること。

なお、労働時間としてみるのが困難な場合であっても、持ち帰り残業が行われていると認定できる時間があるときは、その時間について勤務間インターバルの時間が確保されていないとみるべきである。

c 拘束時間の長い勤務

拘束時間の長い勤務については、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)、業務内容、休憩・仮眠時間数、休憩・仮眠施設の状況(広さ、空調、騒音等)等の観点から検討し、評価すること。

運転労働に関しては、拘束時間が長い典型的な業種であり、トラック・バス・タクシー等の自動車運転者の労働条件を改善するため、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(平成元年労働省告示第7号 改正平成12

年12月25日労働省告示第120号)が定められている。運転労働者の業務負荷の程度を判断するに当たっては、同基準を超える拘束時間が認められるか否かについても、十分に考慮に入れなければならない。

d 出張の多い業務

出張は、列車、航空機等による長時間の移動や待ち時間を余儀なくされ、それ自体苦痛を伴うものである上、宿泊を伴う場合は、労働者の生活環境や生活リズムに変化を及ぼし、その心身に相応の負荷を与えることに留意すること。

出張業務による負荷については、出張中の業務内容、出張の緊急性・重要性の度合、出張による不規則な勤務形態(特に早朝の出発又は深夜の帰着)、予定された出張スケジュールの変更の頻度・程度、連続の出張、従前からの出張回数の増加、出張(特に時差のある海外出張)の頻度、交通手段(特に自動車運転による移動)、移動の回数、移動時間及び移動時間中の状況、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、出張による疲労の回復状況等の観点から検討し、評価すること。

e 交替制勤務・深夜勤務

勤務シフトの変更の有無にかかわらず、交替制勤務・深夜勤務は、それ自体で質的な過重性が認められるものであること。

勤務シフトの変更の度合、勤務シフトの順序・内容、勤務間インターバルの長さ・時間帯、交替制勤務における深夜時間帯の頻度・勤務時間数・休憩や仮眠の時間数、深夜時間帯の勤務の後の休日の確保の程度、深夜勤務における業務の内容や態勢、休日間の勤務の日数、始業の時間帯、一勤務の時間数・一勤務中の休憩の時間数及び回数、休憩や仮眠の環境・施設等の観点から検討し、評価すること。

労働時間としてみるのが困難な場合であっても、深夜時間帯に持ち帰り残業が行われていると認定できる場合には、深夜勤務に準じて扱うこと。

f 作業環境

※本文削除

(a) 温度環境

温度環境については、暑熱又は寒冷の程度、防寒衣類の着用の状況、一連続作業時間中の採暖の状況、暑熱と寒冷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等の観点から検討し、評価すること。

※なお書き削除

冬季における屋外作業(農林水産業、土木・建設作業、保線・港湾作業、陸海上運輸業、除雪作業など)、多量の液体空気やドライアイスなどを取り扱う業務、冷蔵庫・製氷庫・貯氷庫・冷凍庫などの内部で行う作業、あるいは生鮮食料品の加工・包装・流通職場などの作業は、それ自体で質的な過重性が認められること。

(b) 騒音

騒音については、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の観点から検討し、評価すること。

(c) 時差

飛行による時差については、5時間を超える時差の程度、時差を伴う移動の頻度等の観点から検討し、評価すること。

g 精神的緊張を伴う業務

精神的緊張を伴う業務については、別紙3「精神的緊張を伴う業務」に掲げられている具体的業務又は出来事に該当するものがある場合には、負荷の程度を評価する視点により検討し、評価すること。

なお、別紙3「精神的緊張を伴う業務」に記載されていない具体的業務又は出来事であっても、精神的緊張を伴うと評価できる具体的業務又は出来事が認められる場合には、その負荷を含めて業務の過重性を検討、評価することが必要である。



※「また」以下削除

(3) 長期間の過重業務について

ア 疲労の蓄積の考え方

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、これが血管病変等をその自然経過を超えて増悪させ、その結果、脳・心臓疾患を発症させることがある。

このことから、発症との関連性において、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することとする。

イ （※「特に」削除）過重な業務

（※「特に」削除）過重な業務の考え方は、前記(2)のアの「（※「特に」削除）過重な業務」の場合と同様である。

ウ 評価期間

発症前の長期間とは、発症前おおむね6か月間をいう。

発症前おおむね6か月より前の業務についても、疲労の蓄積に係る業務の過重性を評価すること。

エ 過重負荷の有無の判断

(ア) （※「著しい」削除）疲労の蓄積をもたらす（※「特に」削除）過重な業務に就労したと認められるか否かについては、業務量、業務内容、作業環境等を考慮し、同僚等にとっても、（※「特に」削除）過重な身体的、精神的負荷と認められるか否かという観点から、総合的に判断すること。

(イ) 業務の過重性の具体的な評価に当たっては、疲労の蓄積の観点から、以下に掲げる負荷要因について十分検討すること。また、負荷要因の検討及び業務の過重性の総合評価に当たっては、別紙1「負荷要因の評価表」を積極的に活用すること。

a 労働時間

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、業務の過重性が増すところであり、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をみて、

① 発症前1か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱いのが、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

② 発症前1か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たり65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

を踏まえて判断すること。

ただし、1か月当たりの平均時間外労働時間数が、おおむね45時間以下又はおおむね65時間以下であったとしても、bからgまでに示した負荷要因の検討を踏まえ、(4)のとおり総合評価すべきであることに留意すること。

ここでいう時間外労働時間数は、1週間当たり40時間を超えて労働した時間数である。

また、休日のない連続勤務が長く続くほど業務と発症との関連性をより強めるものであり、逆に、休日が十分確保されている場合は、疲労は回復ないし回復傾向を示すものである。

#### b 不規則な勤務

長期間における不規則な勤務の過重性の具体的評価に当たっては、前記(2)ウの(ウ)のbに示した負荷要因について十分検討することに加え、時間外労働の時間にかかわらず、勤務間インターバルが11時間未満となる場合が、発症前1か月間ないし6か月間にわたって、おおむね6割以上のときは、業務と発症との関連性が強いと評価できる。なお、労働時間としてみるものが困難な場合であっても、持ち帰り残業が行われていると認定できる時間がある

ときは、その時間について勤務間インターバルの時間が確保されていないとみるべきである。

上記の基準を満たさない場合であっても、不規則な勤務に従事しており、別紙1「負荷要因の評価表」に挙げる具体的な業務・出来事があり、かつ、時間外労働時間が1か月当たりおおむね45時間を超えるときは、業務と発症との関連性が強いと評価できる。

なお、業務の内容によっては、所定労働時間の労働がそもそも過重である場合もあるので、1か月当たりおおむね45時間以下の場合であっても、業務と発症との関連性が強いと評価される場合があり得ることに留意すること。

#### c 拘束時間の長い勤務

長期間における拘束時間の長い勤務の過重性の具体的評価に当たっては、前記(2)のウのcに示した負荷要因について十分検討すること。

#### d 出張の多い業務

長期間における出張業務の過重性の具体的評価に当たっては、前記(2)のウのdに示した負荷要因について十分検討すること。

#### e 交替制勤務・深夜勤務

長期間における不規則な勤務の過重性の具体的評価に当たっては、前記(2)のウのeに示した負荷要因について十分検討することに加え、時間外労働の時間にかかわらず、勤務間インターバルが11時間未満となる日が、発症前1か月間ないし6か月間にわたって、おおむね6割以上の場合又は深夜勤務が1か月におおむね10回以上の場合には、業務と発症との関連性が強いと評価できる。なお、持ち帰り残業については、不規則な勤務の場合と同様である。

上記の基準を満たさない場合であっても、深夜勤務を伴う交替制勤務に従事しており、かつ、時間外労働時間が1か月当たりおおむね45時間を超えるときは、業務と発症との関連性が強いと評価できる。

なお、業務の内容によっては、所定労働時間の労働がそもそも過重である場合もあるので、1か月当たりおおむね45時間以下の場合であっても、業務と発症との関連性が強いと評価される場合があり得ることに留意すること。

f 作業環境

長期間における作業環境に関する具体的評価に当たっては、前記(2)のウのfに示した負荷要因について十分検討すること。

g 精神的緊張を伴う業務

長期間における精神的緊張を伴う業務の過重性の具体的評価に当たっては、別紙3「精神的緊張を伴う業務」に掲げられている具体的業務又は出来事に該当するものがある場合には、負荷の程度を評価する視点により検討し、評価すること。

なお、別紙3「精神的緊張を伴う業務」に記載されていない具体的業務又は出来事であっても、精神的緊張を伴うと評価できる具体的業務又は出来事が認められる場合には、その負荷を含めて業務の過重性を検討、評価することが必要である。

(4) 過重負荷の総合評価について

ア 「異常な出来事」、「短期間の過重業務」及び「長期間の過重業務」は、相対的な区分にすぎないことから、各区分の認定要件を必ずしも満たさない場合であっても、業務による一連の過重負荷を総合的に考慮した上で、全体として血管病変等を増悪させる過重負荷と認められるか否かを判断すること。

具体的には、各区分の評価期間だけでは、必ずしも過重な業務と認められない場合(例えば1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない場合)であっても、直ちに業務との関連性が弱いと評価すべきではなく、別紙1「負荷要因の評価表」を積極的に活用し、発症前おおむね6か月間及びそれ以前の期間を含む全体の業務内容を考慮した上で、全体として血管病変等を増

悪させる過重負荷であったと評価できる場合には、認定要件を満たすものと判断すること。

イ また、被災労働者が、循環器系の機能障がい等を有する場合には、当該障がいの程度に応じた業務（軽減措置をうけている場合は当該軽減業務）を支障なく遂行できる者を基準にすることから、1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない場合であっても、発症前おおむね6か月間及びそれ以前の期間を含む業務内容を総合的に考慮した上で、全体として血管病変等を増悪させる過重負荷であったと評価できる場合には、認定要件を満たすものと判断すること。

ウ さらに、被災労働者が中高年齢者である場合には、身体機能等が低下した中高年齢者である同僚等が基準になること、及び、被災労働者が新卒就労の若年者である場合には、経験が乏しい新卒就労の若年者である同僚等が基準になることなど、同僚等の属性を十分に考慮した上で、業務の過重性を総合的に判断すべきであることに留意すること。

エ なお、被災労働者が、複数異なる使用者のもとで就労していた場合には、複数の使用者における労働時間を合算し、かつ、複数の使用者における労働時間以外の負荷要因を総合的に考慮した上で、評価すること。

### 3 治療機会喪失事案について

治療機会喪失事案において、脳・心臓疾患の発症後に業務に従事したことにより、脳・心臓疾患が増悪し、又は増悪して死亡したと認められるか否かは、①安静治療の必要性和、②発症後に業務に従事せざるを得なかったことを、疾病の性質や症状（自覚症状、他覚所見）の程度、進行状況、業務の内容及び性質、被災労働者の地位及び責任の内容、人員配置などの職場環境、発症後の業務の具体的遂行状況、発症後の使用者の対応状況等の事情を総合して判断すること。

## 第5 その他

(略：現行と同文のため)

以上