

# 長時間労働に関する 「過労死ライン」の見直しが 進んでいます

過労死等や過重労働による健康障害は、大きな社会問題となっています。厚生労働省では、労災認定の基準である「過労死ライン」を約20年ぶりに見直すことを発表しました。その内容および労務管理に与える影響等を解説します。

汐留社会保険労務士法人  
社会保険労務士

池田 優子

## 過労死等と 労災認定の基準

「過労死等」とは、業務における過重な負荷による脳・心臓疾患や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死亡やこれらの疾患のことです。

厚生労働省では、労働者に発症した脳・心臓疾患を労災として認定する際の基準として「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」を定めています。

脳・心臓疾患は、主に加齢、生活習慣および生活環境等の日常生活による要因や遺伝等により、長い年月のなかで徐々に発症することが多い疾患ですが、業務による過重な負荷が加わることで、脳・心臓疾患を発症させるリスクが高くなります。

そのため、現行の認定基準では、脳・心臓疾患の発症に近接した時期における負荷のほか、長期間にわたる業務による疲労の蓄積についても業務による過重負荷として評価しています。

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ており、過重負荷のなかで、労働時間は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられています。

1か月当たりの残業時間等がおおむね45時間を超えて長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価されています。

また、長期間の過重業務の判断において、次の①または②の場合には、業務と発症との関連性が強いと判断されるため、この基準をいわゆる過労死等を認定する「過労死ライン」と呼んでいます。

① 発症前1か月間におおむね100時間を超える時間外労働が認められる場合

② 発症前2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80時間を超える時間外労働が認められる場合

たとえば、脳血管疾患を発症し亡くなった人が、この基準に該当していた場合、業務と脳血管疾患の発症は関連性が強いと評価され、脳血管疾患による死亡は過労死（業務起因による死亡）と判断されることになります。

労災認定するに当たっては、労働時間だけでなく、不規則な勤務

図表1 ◆ 業務による明らかな過重負荷

| 労働時間以外の負荷要因 |                                 |
|-------------|---------------------------------|
| 勤務形態等       | 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        | 温度環境                            |
|             | 騒音                              |
|             | 時差                              |
| 精神的緊張       | 日常的に精神的緊張を伴う業務                  |
|             | 発症に近接した時期における精神的緊張を伴う業務に関連する出来事 |

+

|    |                  |
|----|------------------|
| 追加 | ① 休日のない連続勤務      |
|    | ② 勤務間インターバルが短い勤務 |
|    | ③ 身体的負荷を伴う業務     |

時間外労働時間数では、80時間以上100時間未満が最も多く、1

時間外労働時間数では、80時間以上100時間未満が最も多く、1

時間外労働時間数では、80時間以上100時間未満が最も多く、1

現行の脳・心臓疾患の認定基準

## 過労死ラインの見直しの内容

や深夜勤務等の勤務形態、作業環境および精神的緊張等の負荷要因についても考慮し、総合的に判断するものとされています。

しかしながら、業務による過重負荷があったと思われるのに労働者等から見直しを求める声も挙がっています。

は、2001年に定められたもので、約20年の間、改正が行なわれていません。

当時と現在では、労働環境が大きく変わっていますので、現在の働き方の多様化や職場環境等に合わせた見直しが必要であると考えられています。

厚生労働省では、「脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会」にて、最新の医学的知見や個別の労災支給決定事例、裁判例等を踏まえて、全般的な検証・検討を続けています。

ことし7月に開催された第13回専門検討会の報告書のなかで、過去10年間（2011年度から2020年度までの期間）の平均では、脳・心臓疾患の労災保険給付請求件数は年約830件に、支給決定件数は年約260件となっています。

00時間以上120時間未満と続き、80時間以上120時間未満で約60%を占めています。

疾患別では、脳血管疾患が約61%、虚血性心疾患等が約39%を占めています。

年齢別では、40代から50代が約70%を占めているものの、近年、60歳以上の労災請求件数が増加傾向にあり、40代の請求よりも多い傾向にあります。

これを踏まえて、同検討会で「過労死ライン」について、検討された内容は、次のとおりです。

- ・ 過労死ラインに近い残業等＋一定の労働時間以外の負荷がある場合は、労災認定の基準となる
- ・ 労働時間以外の負荷要因として、「休日のない連続勤務」「勤務間インターバルが短い勤務」および「身体的負荷を伴う業務」を新たに追加
- ・ 現行の過重負荷の考え方は、現時点でも妥当
- ・ 業務と発症との関連性が強いと判断される時間外労働時間数は引き続き妥当

長期間にわたる疲労の蓄積（長期間の過重業務）については、現行の基準に加えて、残業時間等の長さが過労死ラインに達していな

い場合であっても、それに近い残業等があり不規則な勤務や日常的に精神的緊張を伴う業務等の負荷が認められる場合には、業務と発症との関連性が強いと評価できることを明示しています。

また、脳・心臓疾患の発症に近接した時期の負荷のほか、長期間にわたる業務による疲労の蓄積が脳・心臓疾患の発症に影響を及ぼすとする考え方や、業務と発症との関連性が強いと判断される時間外労働時間数については、現在の医学的知見に照らしても、現行の認定基準は妥当とされています。

現時点では過労死ラインの基準の引下げは予定されていませんので、現行の基準は維持したうえで過労死ラインに相当する状態であれば、労災として認定するという方向で進められています。

続いて、労働時間以外の負荷要因として、新たに追加された3つの要因（図表1）について説明します。

① 休日のない連続勤務

休日のない（少ない）連続勤務については、「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」「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」ことが示されており、「休日のない連続勤務」を勤務時間の不規則性に関する負荷要因としています。

## ② 勤務間インターバルが短い勤務

「勤務間インターバル」は、勤務終了後、一定時間以上の「休息時間」を設けることで、生活時間や睡眠時間を確保するものです。

現時点では勤務間インターバルが短い勤務と脳・心臓疾患の発症等に関する医学的な調査は確認されなかったようですが、勤務間インターバルが短い勤務においては、睡眠時間が十分確保されない場合があることが想定されます。

そのため、睡眠時間と脳・心臓疾患の発症等との関係についての医学的知見等から、「勤務間インターバルが短い勤務」を勤務時間の不規則性に関する負荷要因としています。

また、長期間の過重負荷の判断に当たっては、睡眠時間の確保の観点から、勤務間インターバルが11時間未満の勤務であるかどうか等も判断の基準として補足されています。

## ③ 身体的負荷を伴う業務

過重負荷の有無の判断において、著しい疲労の蓄積をもたらす

とくに過重な業務に就労したと認められるには、業務量、業務内容および作業環境等を考慮し、同僚等にとっても、とくに過重な身体的、精神的負荷と認められるかどうかという観点から、客観的かつ総合的に判断することとされています。

「身体的負荷」という観点でも、たとえば事務職の労働者が激しい肉体労働を行なうことにより、日々の業務を超える身体的、肉体的負荷を受けた場合、日常業務と質的に著しく異なる業務として評価することが妥当とされ、負荷要因とされています。

## ④ 労災基準の改正へ

厚生労働省は、検討会の報告を受け、速やかに脳・心臓疾患の労災認定の基準を改正し、業務により脳・心臓疾患を発症された人に対して、適正な労災補償を行なっていくことを発表しています。

また、ことし5月にWHO（世界保健機関）とILO（国際労働機関）は、週労働時間が55時間を超えると、35〜40時間の場合と比べて、虚血性心疾患と脳卒中のリスクがどちらも高まることを示す十分な証拠が得られたとの研究結果を発表しています。

長時間労働は心身に対する影響および社会的影響をもたらす可能性があることを指摘したうえで、この問題に非常に真剣に向き合う必要があるとして、政府や使用者等に対策を求めています。

## 過労死等の防止のための対策

企業は過労死や過労による健康障害防止のため、さまざまな対策を講じる必要があります。過労死等の防止には、長時間労働の削減や休息時間の確保が重要です。

働き方改革関連法による法改正も施行されているので、改めて内容を確認しておきましょう。

### (1) 労働時間の適正な把握

義務

厚生労働省は、使用者には労働時間を適正に把握する責務があるとして、ガイドラインを策定しています。

労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を、使用者自らが現認する方法や、タイムカードやパソコンのログ等の客観的な記録をもとに確認する等の方法により、適正に記録することを求めています。

### (2) 残業等が月80時間を超えた労働者への医師による面接指導

義務

労働安全衛生法の改正により、時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる労働者本人から医師による面接の申出があった場合、事業者は面接指導の実施を義務付けられています。

### (3) 時間外労働の上限規制

義務

長時間労働を是正するために、罰則付きで労働基準法が改正され、時間外労働の上限が規定されました。

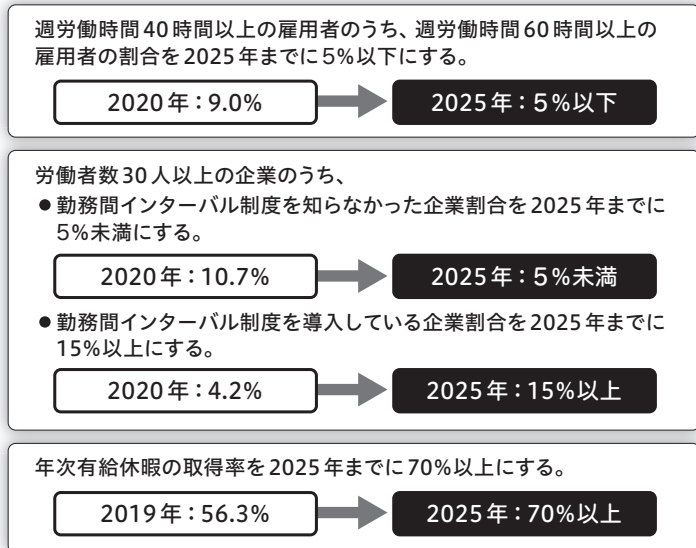
残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることはできません。

なお、臨時的な特別の事情があるとして労使が合意する場合でも、次に挙げることを守らなければなりません。

- ・時間外労働が年720時間以内
- ・時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- ・時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月



図表2 ◆「過労死等の防止のための対策に関する大綱」のポイント



平均「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」がすべて1か月当たり80時間以内  
・時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度

(4) 年5日の年次有給休暇の確実な取得（義務）

年次有給休暇の取得率を向上させるため、罰則付きで労働基準法が改正されました。  
年10日以上年次有給休暇が付

与えられる労働者（管理監督者を含む）に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられています。

(5) 勤務間インターバル制度の導入（努力義務）

労働時間等設定改善法（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法）の改正により、前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保する、勤務間インターバル制度を導入することが事業主の努力義務として規定されました。

EU（欧州連合）加盟国では、1日24時間につき最低連続11時間の休息時間の確保をすでに義務化しています（勤務形態の特殊性等から適用除外の場合もあり）。

職種・業種等の特性に留意する必要はあるものの、労働者が日々働く

今回の過労死ラインの内容の見直しは、労務管理にも影響がありますので注意が必要です。

1か月100時間または2か月ないし6か月平均80時間といった法律で定められた時間外労働の上限を超えるような残業等をしていない場合でも、過労死等として労災認定を受ける可能性が高くなります。

現状でも、過労死ラインに達し

にあたり、必ず一定の休息時間を取れるようにするというこの考え方に関心が高まっています。

(6) 過労死等の防止のための対策に関する大綱

過労死等防止対策推進法に基づき、おおむね今後3年間に於ける国が取り組む対策や目標等について定めています。

厚生労働省は、過労死ゼロを目指し、国民が健康に働き続けることのできる充実した社会の実現に向けて、数値目標を設定した取組みについても推進しています（図表2）。

### 労務管理に与える影響や注意点

ない場合でも、過労死等として労災認定を受けたという事例はありますが、過労死ラインの内容の見直しにより、そのような事例がさらに増えることが考えられます。

長時間労働になっていない場合でも、不規則な勤務や作業環境等の労働時間以外の負荷要因で、労災認定を受ける可能性が出てくるため、労働時間の把握だけではなく不規則な勤務になっていないかも合わせて確認する必要があります。

また、新たに負荷要因として追加された「休日のない連続勤務」については、連続勤務とならないような休日の確保、「勤務間インターバルが短い勤務」については、勤務間インターバルが11時間未満の勤務の有無等が判断の基準となるので、日々勤務間インターバルが適切に確保されていることが重要なポイントとなります。

過労死ラインの見直しの方向性に合わせて、これまで以上に厳しい基準で長時間労働になっていないかチェックをする、また、長時間労働にならないように、休息時間がしっかりと確保できるように、タイムリーに労働時間を把握する必要があるでしょう。