

**令和4年度****過労死等の労災補償状況**

厚生労働省は、過重な仕事の原因で発症した**脳・心臓疾患**や、仕事による強いストレスが原因で発症した**精神障害**の状況について、労災請求件数や業務上疾病と認定し労災保険給付を決定した支給決定件数などを、平成13年度分から年1回、取りまとめています。

6月30日に令和4年度「**過労死等の労災補償状況**」が公表されたので、今号ではそのポイントを解説します。

なお、「**過労死等**」とは、過労死等防止対策推進法第2条により、右記のとおり定義されています。

- 業務における過重な負荷による脳血管疾患・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
- 死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

**1. 過労死等の労災認定基準**

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

**脳・心臓疾患**の場合は、「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」により、労災保険を適用するかどうか決定されます。

なお、脳・心臓疾患の労災認定基準は、令和3年9月、約20年振りに改正されました。改正のポイントと改正内容を踏まえた最新のパンフレットは以下よりご覧ください。

- 脳・心臓疾患の労災認定基準改正に関する4つのポイント
- 脳・心臓疾患の労災認定パンフレット

一方、**精神障害**の場合は、平成11年9月に「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」が出され、その後、平成23年12月に「心理的負荷による精神障害の認定基準」が定められました。これにより、業務によるストレスの評価基準を具体化し、審査方法を改善することで認定までの期間が短縮されています。

精神障害の労災認定基準は、パワハラ防止対策の法制化などを踏まえ、令和2年5月に改正されています。

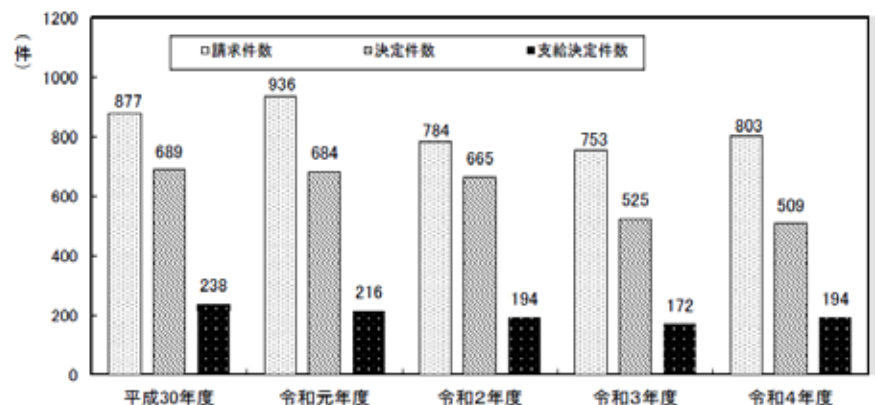
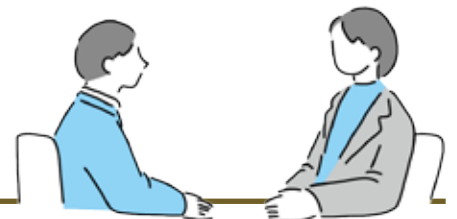
- 精神障害の労災認定パンフレット

**2. 脳・心臓疾患の労災補償状況**

脳・心臓疾患に関する労災の「請求件数」は803件で、前年度比50件の増加となりました。

労災と認定された「支給決定件数」は、前年度比22件増えて194件でした。増加は、平成28年度以来です。

※「決定件数」は、当該年度内に業務上又は業務外の決定を行った件数で、当該年度以前に請求があったものを含みます。「支給決定件数」は、決定件数のうち業務上と認定した件数です。



「脳・心臓疾患の請求、決定及び支給決定件数の推移」

労災が認められた194件を年代別に見ると、50代が最も多く67件、次いで、40代が58件、60歳以上が49件の順となっています。業種別では、運輸業・郵便業が56件、建設業が30件、卸売業・小売業が26件の順に多くなっています。

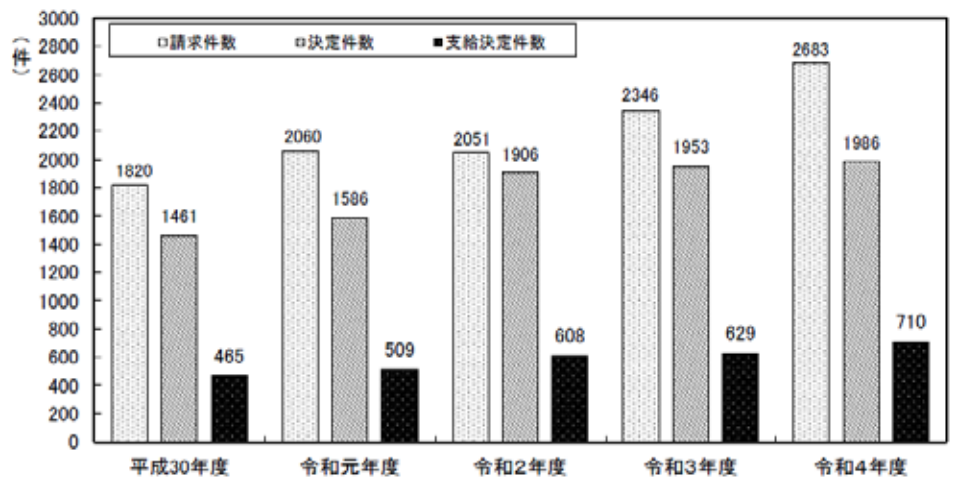
また、時間外労働時間別に見ると、「評価期間1か月」では「100時間以上～120時間未満」が25件で最も多いのですが、「評価期間2～6か月における1か月平均」では「60時間以上～80時間未満」が45件で最も多く、いわゆる「**過労死ライン**」を下回る事案での認定が増えています。令和3年9月の労災認定基準改正により、80時間未満で支給決定した事案には、右記の労働時間以外の要因が考慮され、総合的に判断されたものが含まれています。

- 勤務時間の不規則性  
(拘束時間の長い勤務、休日のない連続勤務、勤務間インターバルが短い勤務、不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務)
- 事業場外における移動を伴う業務  
(出張の多い業務、その他事業場外における移動を伴う業務)
- 心理的負荷を伴う業務
- 身体的負荷を伴う業務
- 作業環境(温度環境、騒音)



### 3. 精神障害の労災補償状況

精神障害に関する労災の「請求件数」は2,683件で、前年度比337件の増加となりました。労災と認定された「支給決定件数」は、前年度比81件増えて710件でした。精神障害での労災認定は、4年連続で増加しており、統計が始まった1983年度以降で最も多くなっています。



「精神障害の請求、決定及び支給決定件数の推移」

※「決定件数」は、当該年度内に業務上又は業務外の決定を行った件数で、当該年度以前に請求があったものを含みます。「支給決定件数」は、決定件数のうち業務上と認定した件数です。



労災が認められた710件を年代別に見ると、最も多かったのが40代の213件で、次いで20代が183件、30代が169件となっています。業種別では、医療・福祉が164件、製造業が104件、卸売業・小売業が100件の順で多くなっています。

また、出来事別※では、「**上司などからのパワハラ**」が**147件と最も多く**、「悲惨な事故や災害の体験、目撃」が89件、「仕事内容や仕事量の大きな変化」が78件の順となっており、パワハラが労災として認められるという認識の広がりが、認定件数の押し上げに影響したとみられています。

厚生労働省は、「**制度の周知が進み、精神障害に関する労災認定が増え続けている**。働き方改革や新型コロナウイルスの感染拡大により長時間労働が減少し、以前と比べれば過労死は低い水準にあるが、引き続き長時間労働やハラスメントの防止対策などに取り組んでいきたい」としています。

※「出来事」とは精神障害の発病に関与したと考えられる事象の心理的負荷の強度を評価するために、認定基準において、一定の事象を類型化したものです。

## 4. さいごに

過労死等を防止するためには、次のような取り組みが不可欠です。

- 長時間労働の削減
- 過重労働における健康障害の防止
- 働き方の見直し
- 職場におけるメンタルヘルス対策の推進
- 職場のハラスメントの予防・解決
- 相談体制の整備



事業主には「労働者の方々が相談しやすい環境づくり」が求められるとともに、労働者自身も「**心身の不調に気づいたら、早めに周囲の人や医師などの専門家に相談**」することが大切です。また、上司や同僚も、**労働者の不調の兆候に気づき、産業保健スタッフ等につなぐ**ことができるようにしていくことが重要です。

中小企業が職場における健康管理やメンタルヘルス対策、ハラスメント対策を推進するにあたっては、以下の機関やポータルサイトをぜひご活用ください。

### 産業保健総合支援センター（さんぽセンター）

全国で、事業者、産業保健スタッフ（産業医、衛生管理者など）に向けた、健康管理やメンタルヘルス対策のための個別訪問支援や専門的な相談などの対応を無料で行っています。



### こころの耳（働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト）

こころの不調や不安に悩む働く方や職場のメンタルヘルス対策に取り組む事業者の方などの支援や、役立つ情報の提供を行っています。



### あかるい職場応援団（ハラスメント対策の総合情報サイト）

ハラスメントに悩んでいる方や、会社の人事労務担当者向けに、動画・裁判例・他企業の取組例など様々なコンテンツを提供しています。