

## 「建設業」「運輸業、郵便業」「医療、福祉」 に多い労災請求

—厚生労働省 令和3年度「過労死等の労災補償状況」(2022年6月公表)より—

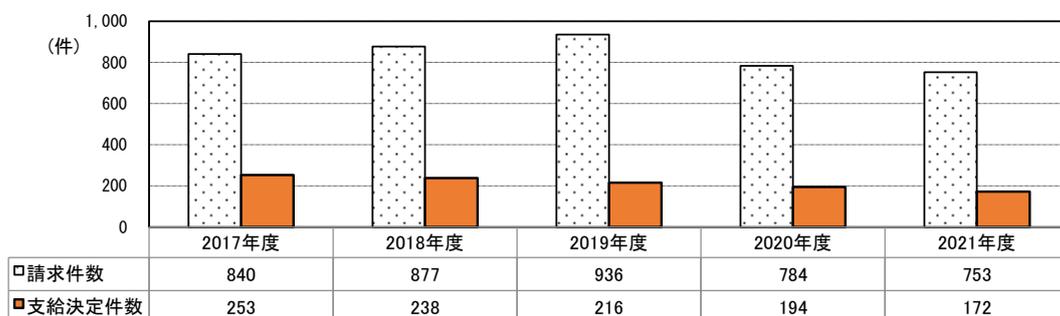
厚生労働省では「過労死等の労災補償状況」を毎年公表している。過労死等のうち脳・心臓疾患に係る労災での認定基準となっているのは「業務による明らかな過重負荷」であり、これは「長時間の過重労働」、「短期間の過重労働」、「異常な出来事」の3つからなる。また、精神障害に係る労災は「業務による強い心理的負荷が認められること」が認定基準となっているが、「強い心理的負荷」と認められる出来事の実例としては、セクシュアルハラスメント、事故等とともに発病直前の極度の長時間労働も含まれている。長時間労働は労働者の健康、生命に致命的な影響を与えるものであり、働き方改革において時間外労働の上限規制が導入された理由の一つとなっている。本稿では、過労死等の労災の請求件数と支給決定件数および業種別にみた請求件数を取り上げる。

### 1. 労災の請求件数・支給決定件数

労災には脳・心臓疾患に係る労災と精神疾患に係る労災がある。

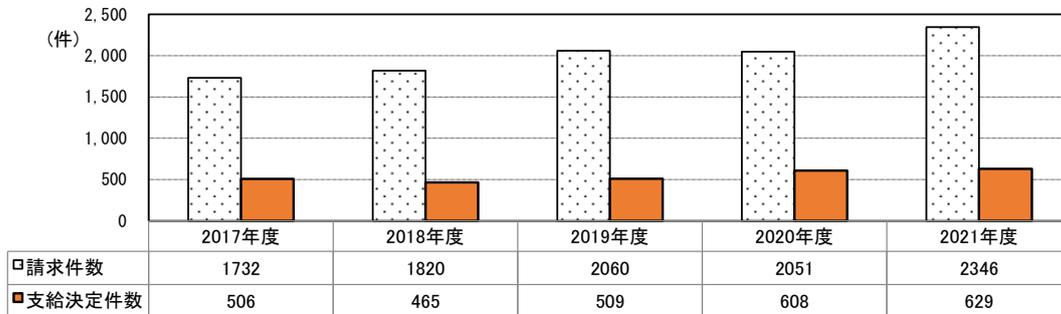
脳・心臓疾患に係る労災の件数をみると、直近の2021年度は、請求件数が753件、支給決定件数が172件となっている。請求件数は2020年度(784件)以降に少なくなっているが、コロナ禍による労働時間の減少が影響している可能性もあり、働き方改革による効果かどうかははっきりしない(第1図)。

第1図 脳・心臓疾患に係る労災の請求件数と支給決定件数



精神疾患に係る労災の件数は、直近の2021年度をみると、請求件数が2,346件、支給決定件数が629件である。請求件数、支給決定件数ともに増加が続いている（第2図）。

第2図 精神疾患に係る労災の請求件数と支給決定件数



## 2. 業種別にみた請求件数

労災の件数は業種による違いが大きい。

2021年度における脳・心臓疾患に係る労災の請求件数をみると、最も多いのは「運輸業、郵便業」（155件）で、「製造業」（88件）、「建設業」（105件）、「卸売業、小売業」（92件）、「医療、福祉」（83件）も100件前後となっている（第1表）。

第1表 脳・心臓疾患に係る労災の請求件数（2021年度）

	請求件数	就業者1万人あたり請求件数
全業種計	753	10.9
農業、林業、漁業、 鉱業、採石業・砂利採取業	15	7.1
製造業	88	8.4
建設業	105	21.7
運輸業、郵便業	155	44.0
卸売業、小売業	92	8.7
金融業、保険業	4	2.4
教育、学習支援業	14	4.0
医療、福祉	83	9.3
情報通信業	27	10.4
宿泊業、飲食サービス業	42	11.3
その他の事業	128	8.4

※請求件数の全業種計の欄はグラフを表示していない。

※就業者1万人あたり請求件数の計算には、総務省統計局の労働力調査（2021年度平均）を用いている。

ただし、業種ごとに就業者数が異なる。労働力調査の就業者数（2021年度平均）をもとに就業者数1万人あたりの請求件数を求めると、全業種計が10.9件であるのに対し、「運輸業，郵便業」は44.0件、「建設業」は21.7件である。それぞれ全業種平均の4倍、2倍であり、請求件数が際立って多い。

同様に2021年度における精神疾患に係る労災の請求件数をみると「医療，福祉」（577件）が他業種を大きく上回る（第2表）。

就業者1万人あたりの請求件数（全業種計は1万人あたり33.9件）をみても「医療，福祉」（64.7件）は全業種計を2倍近く上回る。これ以外では「運輸業，郵便業」（50.9件）も全業種計を上回っている。

第2表 精神疾患に係る労災の請求件数（2021年度）

	請求件数	就業者1万人あたり請求件数
全業種計	2,346	33.9
農業，林業，漁業， 鉱業，採石業・砂利採取業	15	7.1
製造業	352	33.6
建設業	122	25.2
運輸業，郵便業	179	50.9
卸売業，小売業	304	28.7
金融業，保険業	73	44.0
教育，学習支援業	89	25.7
医療，福祉	577	64.7
情報通信業	105	40.5
宿泊業，飲食サービス業	86	23.1
その他の事業	444	29.3

※請求件数の全業種計の欄はグラフを表示していない。

※就業者1万人あたり請求件数の計算には、総務省統計局の労働力調査（2021年度平均）を用いている。

就業者1万人あたりの請求件数は、脳・心臓疾患に係るものは「建設業」「運輸業，郵便業」、精神疾患に係るものは「医療，福祉」「運輸業，郵便業」が多い。いずれも時間外労働時間の上限規制が適用猶予となっている業種、もしくは、適用猶予の職種を含む業種である。2024年4月には上限規制の適用がはじまるが、制度の確実な適用とともに、適切な労働時間管理の徹底が求められている。