

POINT 1ヶ月100時間を超える時間外労働には過労死の原因となる業務過重性が認められるか

【あらまし】

- ①平成6年4月、ダンボール製造会社Zに勤務していた亡Aは小山工場に異動し課長として内勤業務を開始した。
- ②小山工場異動後の亡Aの担当業務は、東京本社営業部への報告およびそれに伴う資料作成、社内で使用する資料の作成、会議出席および納期調整業務で、小山工場異動後死亡までの休日出勤50日以上、本件発症前1ヶ月の時間外労働は月間100時間を超過していた。
- ③亡Aは平成7年4月13日朝、出勤直前に自宅でくも膜下出血を発症し、同年5月1日に搬送先の病院で死亡した。
- ④亡Aの相続人X(原告)は亡Aの死亡は業務に起因するものであるとして労災保険法に基づく遺族補償給付および葬祭料の支給を請求したが平成8年12月26日付けおよび同9年1月6日付けでいずれも不支給とされたため労働基準監督署長であるYに対して本件処分の取消しを求めて提訴した。

【結果】

Xの請求を認め、遺族給付および葬祭料のいずれも支給しないとの処分が取り消された。

【要点】

- ①Zにおいては亡Aを含む課長以上のものは勤務時間、業務遂行の自己管理を定められており出勤・残業時間等の記録は作成されていないが、Zが委託している警備会社の警備記録等から休日出勤および退社時刻が明らかになり、亡Aが死亡する1ヶ月前の時間外労働時間数は優に100時間を超え休祝日のほとんどに出勤していた。
- ②労働者が従事した業務が脳動脈瘤を含む血管病変等をその自然経過を超えて著しく憎悪させ、

くも膜下出血の発症を至らせるほどの過重業務になっていると認められる場合には当該業務に内在または随伴する危険が、それ以外の発症の原因と比較して相対的に有力な原因となったものとして、死亡との間に相当因果関係を認めることができるというべきである。

③業務の過重性は、就労態様の諸要因も含めて総合的に評価されるものではあるが、医学的には休日労働時間を含め、1か月100時間を超える時間外労働を行った場合は、長時間労働による疲労の蓄積が、脳動脈瘤を含む血管病変等を自然経過を超えて著しく憎悪させ、その結果、脳・心臓疾患を発症させることがあり、危険因子等を検討した上、明らかに業務以外の原因により発症させることがあり、業務起因性が認められる。

④亡Aが3月以降に従事した業務は長時間労働による疲労が脳動脈瘤を自然経過を超えて著しく憎悪させ、破綻させるほどの過重なものとなっていたと解され業務起因性が認められる。

【アドバイス】

本ケースは、管理職の時間外労働ですから、通常タイムカードなどで労働時間の管理をされていないことも多いのですが、裁判所は、警備記録やパソコンのデータなどを利用して労働時間の算定をしました。昨今このような記録も客観的なデータとして有力な資料となります。

長時間労働による過重業務により脳疾患または心疾患を発症するおそれがありますので、管理職といえども、健康管理の面から、タイムカードやその他の手法で、労働時間(在社時間)を管理することが望ましいといえます。また、業務起因性が認められた場合、労災認定されることはもちろんですが、会社は安全配慮義務違反を問われ、多額の損害賠償請求をされることもありますので、十分な注意が必要です。

このレポートは、実際の事例をもとに、何が紛争のポイントなのか？また紛争を事前に防ぐための事業主としてすべきことなどを簡潔にまとめました。是非参考になさってください。

神田社会保険労務士事務所

〒274-0063 千葉県船橋市習志野台 2-12-29 ASビル 202

電話 047-496-0600 FAX047-496-0601

mail: info@kandasr.com

<http://kandasr.com>