月２回発行　2016年12月1日・毎月1・15日発行　昭和29年10月12日第3種郵便物認可　通巻2271号

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

安全スタッフ

特集Ⅰ

職場改善事例を社内に水平展開

相談しやすく〝質問タイム〟

三井化学のストレスチェック

特集Ⅱ

アニメでメンタルヘルスを解説

あんしん財団

別冊付録

事業所内で行う安全衛生教育の概要（1）

中山　貞男

No.2271
2016
12/1

WEB版はカラーでご覧になれます!!
WEB登録（無料）のお問い合わせは
0120-972-825
メルマガも配信中です！

社労士が教える 労災認定の境界線

＜執筆＞
一般社団法人SRアップ21 宮城会
FP&SR オフィスONE
代表 中島 文之

第232回

仕事の掛け持ち開始後に心臓疾患で死亡

■ 災害のあらまし ■

屋内プールや浴室などが混在する複合施設で、A社は機械警備と設備管理、B社は清掃業務を請け負っていた。Xは、A社に期間契約社員として雇用され、午前8時～午後4時までの「早番」と、午後2時45分～午後10時までの「遅番」を同僚と交代勤務で働いていた。

ある時期からXは、B社でもアルバイト従業員として働き始めた。A社での仕事に支障が出ないよう、B社での勤務時間はA社の業務終了後か非番日に設定していた。

仕事の掛け持ちが開始されてから数カ月後、Xが施設内のトイレで死亡しているのが発見された。検視の結果、死因は心臓疾患と診断された。死亡直前の6カ月間、Xは、体調が優れない同僚に代わって早番から遅番まで通しで働くことが週2回の頻度であった。また、その他にも時間外労働があったため、月平均の時間外労働時間は80時間に迫り、死亡直前の1カ月間に至っては27日間連続で勤務していた。同時期に掛け持ちしていたB社での労働時間は1日当たり1時間半から2時間程度で、休日も週に1日程度は取れていた。

■ 判断 ■

A社における勤務に業務起因性が認められ、Xの死亡は**業務上**災害と認定された。

■ 解説 ■

いわゆる「過労死」の労災認定で、厚生労働省が採用している基準の一つが「発症前1カ月間におおむね100時間または発症前2カ月間ないし6カ月間にわたって、1カ月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合」である。この基

準を本事例に当てはめて考えると、Xが死亡する直前のA社での勤務状況はこれに近いといえ、労働災害と認定した国の判断は妥当であるように思われる。

一方、Xは同時期にA社とB社の仕事を掛け持ちしていたが、B社での勤務実態は労災認定の際に判断材料とならないのだろうか。本事例ではB社での労働時間が極めて短いため、労災認定の是非にさほど影響しないが、A社とB社の労働時間を合算して初めて認定基準を満たすような場合（例えばA社での時間外労働が月平均40時間でB社での所定労働時間が月50時間）は認定の是非を大きく左右する問題となる。

結論から述べると、A社とB社の労働時間を合算して業務起因性の有無を判断することにはならない。労災補償制度はあくまで、労働基準法第8章によって個別の使用者ごとに課せられた災害補償責任を担保する趣旨で定められたものである、とするのが国の立場である。よって業務起因性の有無はあくまで個別の職場ごとの業務に着目して判断され、職場外で労働者が勤務時間外にとった行動がその判断を左右することはない。本事例のように、労働者が二つの職場を掛け持ちする場合であってもそれは同様である。

ただし、二つの職場が互いに密接な関係にあり、実質的に一つの職場といえるような状況では必ずしもこの考え方は当てはまるわけではない。その場合、二つの職場の双方に労災補償責任あり、と判断されてしまう可能性も否定できないので注意が必要である。ちなみに本事例におけるA社とB社は、同じ施設の中で仕事を請け負ってはいたものの、経営主体や資本の面では何ら関連性はなかった。そのため相互に独立した職場とみなされ、A社でのXの勤務実態のみが労災認定の判断材料とされた。



期間雇用やパート、派遣などのいわゆる「非正規労働」が広まるに伴い、家計の不足を補うべくダブルワークを志向する労働者が増えてきている。労働者がダブルワークをする場合、主たる業務と従たる業務の双方の使用者にはリスクがつきまとう。主たる業務の使用者には、労働者が業務時間外にも就労することで心身の疲労を十分に回復することができず、本来の仕事に悪影響が出るおそれがある。また従たる業務の使用者には、賃金の支払い方法次第で労働基準法違反を指摘される可能性がある。前述した労災認定の判断基準とは異なり、法定時間外労働の判断は二つの職場の労働時間を合算して行われるので注意されたい。

就業規則などでダブルワークを禁じている職場は少なくないと思われるが、労働者の給料が思うように増えていかない現状にあっては、無下に禁じるわけにはいかないような事態も十分に起こり得る。ダブルワークを認めるにせよ、受入先として雇い入れるにせよ、ダブルワークを希望する労働者にはその事情を念入りに聴取したうえで慎重に対応することが肝心である。

◇SRアップ21：www.srup21.or.jp