月２回発行　2021年８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2383号

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

安全スタッフ

次の時代も、皆様とともに
70th Anniversary
労働新聞社

特集Ⅰ

安全活動のマンネリを防ぐ

ヒヤリハット共有し危険学ぶ

鉄建・アイサワ・福津・西江
北海道新幹線昆布トンネル（桂台）他ＪＶ

特集Ⅱ

39歳以下のメタボ改善へ

京王電鉄　ＢＭＩ基準に対象定め指導

ニュース

身体的負担新たに規定

厚労省報告書　脳心疾患の労災認定で

No.2383
2021 8/1

電子版はカラーでご覧になれます!!
電子版登録（無料）のお問い合わせは
0120-972-825
安全衛生動画レポートも配信中です

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 埼玉会
社会保険労務士行政書士楠原事務所
所長 楠原 正和

第330回

納期間に合わず出張先のホテルで自殺

■ 災害のあらまし ■

Aは大学卒業後コンピューター関連会社Tに就職したが、OJT以降急激に労働時間が増加した。OJTの一環として、短納期のシステム開発作業にチームの一員として従事するようになり、遠く離れた地に出張してホテル暮らしを続けながら、納期を守るべく極めて長い労働時間不慣れな業務を続けていた。Aは、それまで強い過労を感じていたが納期に間に合わないという状況に陥り、出張先のホテルの自室で自殺をした。この件についてAの父BがX労働基準監督署長に労災保険法に基づく遺族補償一時金と葬祭料を請求した。

■ 判断 ■

X労基署長は、Aの自殺は、業務上の事由は認められないとして不支給処分を行った。Bは審査請求、再審査請求をしたが、いずれも棄却の決定を受けたため、当該処分の取り消しを求めて控訴。Y地裁では、Aの自殺による死亡の業務起因性を肯定して遺族補償一時金などの不支給処分を取り消し、**業務上**の災害となった。

■ 解説 ■

ストレスと精神疾患（うつ病）との因果性、業務起因性を判断する際は、当該被害者自身の主観的な受け止め方ではなく、あくまで客観的に「同種の労働者が同じストレス状態に置かれたとしても精神疾患を発症する程度の強度があるかどうか」を基準とする。

Aは3月に大学を卒業して4月にTに就職後、5月からのOJT以降急速に労働時間が増加し、8月の盆休みも取れずに勤務せざるを得ず、9月には精神的・肉体的な疲

労がたまっていた。7月後半からOJTの一環として、当該事故の原因となるシステム開発作業に従事するようになっていたが、当該システム開発は、チームリーダーのCでさえも納期までの期間はさらにもう1月ほど必要と感じたほどの厳しいものであった。そのような状況下で、休養期間を取ることなく9月16日～26日まで休日のない状態で11日間連続で勤務にあたり、そのうち同18日～26日までは遠く離れた地に出張しての勤務となった。その11日の期間のうち2日間は徹夜で、その他の出張期間も早朝から深夜まで睡眠時間を削って作業に従事していた。Aは当時入社半年足らずの社会人経験しかなく、当該システム開発の出張時において行った、バグの特定や修正作業を行うのは初めてであり、納期が迫る中で、Aにとっては困難性が相当に大きいものであった。

出張中ホテルと出張先を往復する閉鎖的な逃げ場のない環境の中でも、責任感が強いAは、会社Tから納期に間に合わない場合の対策や今後の見通しを聞かされない状態で、何とか納期に間に合わせるように奮闘した。事故の起きた9月26日の午前2時ごろD次長からCを通じて作業を辞めるように指示された後も同日午前3時半過ぎまで作業を続けた。そして早朝には心身の疲労が限界に達したところで、納期には間に合わないことが確実になり、絶望したうえで精神障害となり正常の認識、判断力が著しく低下したことにより自殺に及んだ。

地裁の判決では、以上の状況とAが社会人経験が少ないことも考慮したうえで、当該システム開発はAと同程度の経験の同種の労働者であれば、客観的に見て本件精神障害を発症させる程度に大きな心理的負荷をかける業務であると認めることが相当と



判断された。また、当時、システム開発以外の出来事による心理的負荷を与えるものがないと思われたこと、また、Aには特段の個体的な要因がないことからして、当該業務とAの精神障害の発生には相当の因果関係が認められるとして、Aの精神障害発症と自殺には業務起因性があると認めた。

働き方改革法案が制定され、残業時間の上限も決められた。筆者のような古い人間にとっては、時に「今のサラリーマンの方は羨ましいな」と感じることもある。しかし、昔と違って、現在はITを中心として技術革新が大幅に進み、業務の効率化が限りなく進められ、グローバルな世の中になり、スピード至上主義が強く求められている。労働自体の質、負荷は、以前とは比べものにならないほど高くなっている。「働き方改革」が制定されたのは、現在の世情を考えると必然なことであろう。働き方改革の基準に沿って時間外労働の上限を超えないことを順守することは当然であるが、さらに、時間外労働自体をできるだけ少なくして、従業員の健康を守り、大切にしたうえで、明るく活気のある職場作りをすることがの事業主の責務であると考える。

◇ SRアップ21：www.srup21.or.jp