

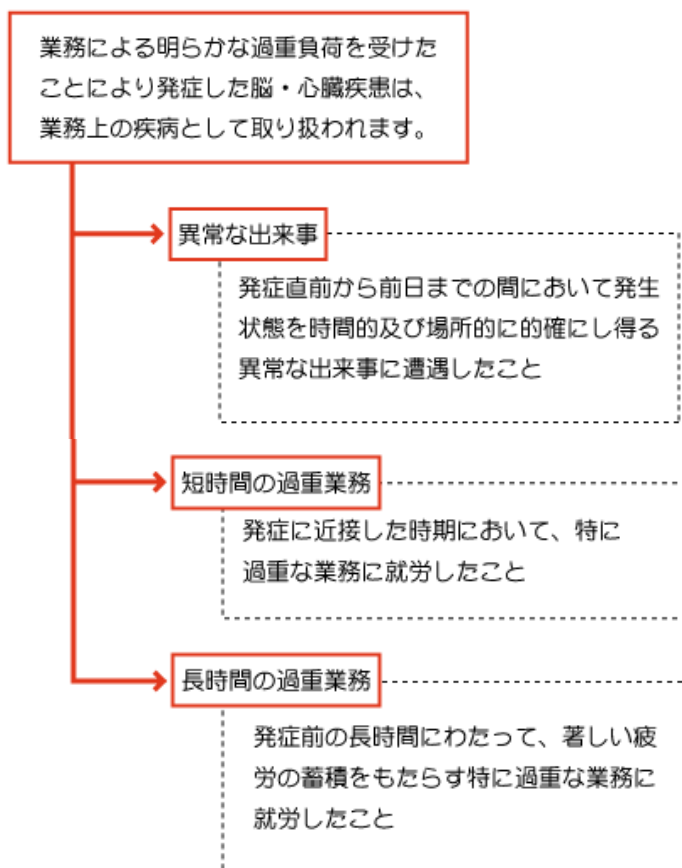
労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)
河原社会保険労務士事務所 河原 清市
埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554
メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

被災労働者が、副業先職場で「くも膜下出血」のため死亡、これって労災事故ですか

この事例は、労災法が一部改正された2020年(令和2年)9月以降であることが重要です。では、事例に移ります。被災労働者は、R店の店長としてパンの製造と販売に従事していました。一方、副業先の事業場Sでは、パンの製造のみに従事していました。被災労働者は、2020年(令和2年)12月15日、副業先Sの作業現場で転倒しているところを発見され、T病院に緊急搬送されたが同日、同病院で死亡が確認されました。死亡検案書によりますと、死亡した時は、2020年12月15日午後〇〇時〇〇分、直接死因「くも膜下出血」、死因の種類は「病死及び自然死」と記載されていました。

被災労働者の妻は、被災労働者の本件疾病の発症および死亡は業務上の事由によるものとして、労基署に複数事業労働者遺族給付と複数事業労働者葬祭給付を請求しました。ここで、この事故死が業務上の死か、業務外の死かが問題になります。それには、脳・心臓疾患の業務起因性の判断のフローチャートが労働局から発行されていますので、参考にして考えるとよいでしょう

認定要件



まず、被災労働者において、業務上の負荷に業務起因性があるかどうかを検討します。

①被災労働者に発症直前から前日までの間に、2つの異なった店舗において、一方または両方に業務上異常な出来事に遭遇したかどうかを考えます。例えば、パンを焼く窯が突然爆発して、その現場に居合わせて、かたづけや病人の看護や搬送に携わったとかを想定しています。もしもそのような異常な出来事に遭遇をしてくも膜下出血に罹患した場合は、労災の適用が成立しますが、

今回はそのような状況には該当しないことがわかりました。ということはこの理由づけでは労災が成立しないということになります。では、次の項目に移ります。

②それは、被災労働者の勤務中の発症前おおむね1週間を考えます。

短期間の過重業務について 被災労働者の本件疾病の発症前おおむね1週間の店舗における時間外労働時間数は0時間であり、労働時間が業務上の負荷要因となったとは認められませんでした。このほか、関係者からの聴取及び報告書等からは、被災労働者の本件疾病発症前おおむね1週間において、店舗での、労働時間以外の特に過重な業務上の負荷要因があったとも認められませんでした。

また別の項目について、

特に過重である不規則な勤務・拘束時間が長い・出張が多い・精神的緊張を伴う業務・作業環境の変化（温度環境、騒音、時差）等の過重労働の有無を考えます。しかし、今回の事例は、そのようなことがなかったことが確認されていました。

③次に、発症前2か月間、3か月間、6か月間等のいずれかの期間において80時間以上の時間外労働が認められる場合は、業務と発症に因果関係が強いと評価されますが、被災労働者の場合は、発症前に3か月間の時間外労働の平均がR店では、68時間15分であったことが報告されていました。

2020年9月以前でしたら、時間外労働が80時間に達していないからという理由で業務起因性がないと、見なされます。

しかしながら、2020年9月以降は、副業先Sでの時間外労働の時間も合算して判断さえるようになりました。そこで、被災労働者の妻・請求人は副業先Sについての時間外労働の時間数を調べました。発症前に3か月間の時間外労働の平均が12時間もありました。

つまり、被災労働者の時間外労働の時間数の合計は、68時間15分+12時間=80時間15分ということになるわけです。つまり、時間外労働が業務上の負荷要因となったと認めることができます。

このほか、関係者からの聴取及び報告書等からにも、被災者労働者の本件疾病発症前おおむね6か月間において、被災労働者には、R店舗とS事業場で、労働時間以外の著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務上の負荷要因があったと認められることになりました。

上記のとおり、被災労働者の本件疾病は認定基準の対象疾病に該当するものとなりました。

労災認定のながれとして、

「異常な出来事への遭遇」と

「短期間の過重業務」には該当しなかったものの

「長期間の過重業務」には該当したことで、

被災労働者の本件疾病の発症には業務上の事由によるものが十分に認められることになりました。

今回の事例は2020年9月以降のものでしたが、それ以前にダブルワークのなかには主の職場のみの時間外労働が80時間未満で、労災認定不該当と判断された事例も多かったと思います。