

令和3年度労災疾病臨床研究事業費補助金
「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」
分担研究報告書(事案解析)

過労死等の事案における労働時間の認定に関する事例研究

研究分担者 高見具広 独立行政法人労働政策研究・研修機構
経済社会と労働部門 副主任研究員

＜研究要旨＞

【目的】平成 24～30 年度における労災認定事案を対象に、労働時間の認定例を検討し、事業場における労働時間の把握・管理のあり方について考察する。

【方法】本年度の検討では精神障害事案を対象とし、「調査復命書」における「労働時間を認定した根拠」欄、及び、事案の内容に応じて「業務による心理的負荷の有無及びその内容」欄を検討する。

【結果】残業時間の過少申告、タイムカード打刻のない残業・休日出勤、持ち帰り残業など、事業場の把握していた労働時間と請求人の主張する労働時間との間に乖離が見られる場合があり、事業場において実労働時間が正確に把握されていたかが論点となる。また、管理監督者扱いの者や専門的業務の従事者等について労働時間管理を行っていなかった例や、出勤簿への押印によって出勤有無の確認のみが行われていた例も見られる。さらには、タイムカード等をもとに労働時間が記録されていても、その時間の業務性や労働密度に対して事業場が疑義を呈する例もある。上記のケースでは、労災認定過程において、関係者聴取や客観的資料に基づいて労働時間の認定が行われている。

【考察】労災認定事案は、事業場における労働時間の把握・管理に係る論点を指し示す。労働時間管理が行われていなかった事案のほか、形式的には始業・終業時刻や時間外労働の管理が行われている場合でも、適正な業務量・スケジュールでなければ、実際は、業務の必要性から労働者の自己判断等による時間外労働が発生し、長時間労働となって労働者の健康が損なわれることがある。

【この研究から分かったこと】過労死等を防止するための企業の労務管理として、労働時間の形式的な把握・管理だけでは不十分である。客観的な記録を基礎とした労働時間の適正な把握が求められるのはもちろんであるが、それだけでなく、長時間労働防止、労働者の健康確保のためには、適正な業務量、業務スケジュールであるかどうかなど、業務負荷の適切な配分や、労働者が過重な負荷を抱えないための進捗管理が求められる。

【キーワード】長時間労働、労働時間の認定、労働時間の把握・管理

研究分担者:

池添弘邦(労働政策研究・研修機構・副統
括研究員)
藤本隆史(同機構・リサーチアソシエイト)
石井華絵(同機構・アシスタントフェロー)

について考察するものである。

厚生労働省『過労死等の労災補償状況』によると、過労死等の労災認定件数は、近年も多きを数えている。脳・心臓疾患に係る労災請求件数は、過去 10 年余りの間、700 件台後半から 900 件台前半の間で推移している。認定件数も、平成 14(2002)年度に 300 件を超えて以降、200 件台前半から 300 件台後半で推移してきた。令和 2(2020)年度は 194 件となっている。精神障害の労災に関しても、平成 22

A. 目的

本研究は、過労死等の労災認定事案における労働時間の認定例について検討し、事業場における労働時間の把握・管理のあり方に

(2010)年度に認定件数が300件を超え、平成24(2012)年度以降は400件台前半から500件台前半で推移してきたが、令和2(2020)年度は608件となっている。精神障害に係る労災請求件数は増加を続けており、平成21(2009)年度には1,000件を超え、令和2(2020)年度には2,051件となっている。

過労死等の労災は、業種・職種等による件数の差も大きく、仕事・職場環境をはじめとした背景要因の解明と防止策が喫緊の課題となっている。脳・心臓疾患の労災の場合、業種で言えば運輸業、その中でもトラック運転手が請求・認定件数の多い代表例である。精神障害では、運輸業、医療福祉、小売業、情報サービス業などで件数が多いが、就業人口比で見ると、情報通信業、運輸業、専門・技術サービス業などで発生率が高い(Takahashi 2019)。こうした業種・職種による差の背景には、長時間労働等の労働負荷の違いが関わると考えられる。脳・心臓疾患労災の発生において長時間労働が大きく関わることは、労災認定基準から明白であるが、精神障害の労災においても労働時間は主要な負荷要素である。高見(2020b)は、精神障害の労災認定事案において、認定された業務上の出来事に基づくと、約45%が長時間労働関連事案であると示す。労災に関わる過重な業務負荷として、長時間労働は認定に関わる重要な要素である。

労災認定における労働時間は、労働基準法第32条で定める労働時間と同義である。労働基準法上の労働時間は、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、労働時間に該当するか否かは、「労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではない」とされる(三菱重工長崎造船所事件最高裁平成12年3月9日第一小法廷判決)。

なお、使用者の指揮命令下にあるか否かは、実態から判断されるものであり、使用者による明示的な指示があるか否かと同じではない。米津(2022)は、現在の「指揮命令下説」は、現実に労務を提供していなくても、使用者から労務提供(業務、およびそれに関連する行為)を義務づけられ(あるいは余儀なくされ)ていれば(特段の事情がない限り)指揮命令下にあると「評価」できるとして、業務性の要素を取り込

むことで有力説を実質的に撰取しつつ労働時間性を判断していると論じる。

また、具体的な場面における労働時間該当性が問題となる事案として、長谷川(2017)によると、(1)本務外活動の時間、(2)不活動時間、(3)使用者の関与なく行われた労働の時間の3タイプがある。このうち、特に、長時間労働にともなう健康状態悪化及び事業場における労災発生の予見可能性の観点からは、(3)の論点を無視できない。長谷川(2017)では、(3)については、残業禁止命令違反の残業、自発的な残業や持ち帰り残業がこれに当たるとされ、労働時間概念をどう考えるかが、労働時間該当性を判断する際に重要であることが議論されている。

ここで、日々の仕事の進め方に関して一定の裁量が付与されているホワイトカラー労働などにおいて、残業等に関わる労働者の自発性をどう考えるかは難しい論点である。使用者による明示的な指示がなくても、業務上の必要性が高いと判断される場合、労働者の自己判断で残業等が行われることが少なくないと考えられるからである。そうした作業を、労働者の全くの自発性や自己決定に基づくものとして整理するのでは不十分な面がある。労働者の健康確保の観点からは、こうしたケースを含め、過労死等に関わる業務負荷について検討し、事業場における労働時間管理、業務管理のあり方を問うことが必要と考えられる。

事業場における労働時間の把握・管理については、厚生労働省より、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(平成29年1月20日付け基発0120第3号)が定められている。同ガイドラインでは、始業・終業時刻の確認及び記録が使用者の講ずべき措置とされ、確認・記録の方法として、「ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること」、「イ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること」とされている。また、「自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置」として、自己申告制が適正に運用されるよう、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならない等が記載される。

加えて、働き方改革に関連して、労働安全衛生法が改正され、労働者の健康確保の観

点から、2019年4月より、タイムカードの記録、パソコンのログイン・ログアウトの時間の記録等の客観的な方法により、企業は労働時間の状況について把握することが義務化された。労働時間の状況を把握すべき対象には、労働基準法上の管理監督者や、みなし労働時間制の適用労働者も含まれる。

先に述べたように、労災認定事案においては、長時間労働に関わる事案が少なからず存在するが、そうした事案において、労働時間の把握・管理にどのような問題があるのだろうか。

事案によっては、事業場において労働時間管理が行われていなかったと言える場合があるだろう。管理的な地位にある者や、顧客先等の事業場外で従事する業務、専門性の高い業務の場合などが想定される。これに加え、形式的には労働時間の把握(管理)が行われていたものの、事業場における把握と実際の労働時間とが乖離してしまっていた場合も考えられる。これは、先のガイドラインで示す「自己申告制」にともなうケースがまず推測されるが、タイムカード打刻後に残業する慣行がある場合など、自己申告制に限った問題とは言えない。そうした例では、事業場が把握する以外の残業や休日出勤、持ち帰り残業などに関して、労災請求に際し、請求人(被災労働者)と事業主との間で認識の相違が生じ得る。その他、被災労働者における長時間労働の状況について事業場が把握していながら、その業務負荷の重さについて認識を異にしていた場合も考えられる。例えば、労働者の仕事の仕方が非効率的である、労働者の時間意識が欠如しているなど、労働密度の薄さに関して疑念を持っていた場合が考えられる。こうした例も、過労死等を防止するための労働時間管理の問題が存在することから、検討に含めたい。

労災認定の過程では、労働時間の認定のために、関係者聴取や客観的記録の精査が行われる。令和3年3月30日、厚生労働省労働基準局補償課長から都道府県労働局労働基準部労災補償課長宛に『労働時間の認定に係る質疑応答・参考事例集の活用について』(基補発 0330 第1号)が発出されている。そこでは、「労働時間の認定に係る質疑応答」として、労働時間認定に関わる14のポイントについて、労災補償業務における基本的な考え方や調査の留意点が解説されるとともに、「参考事例集」として、7つの架空認定例をもとに

労働時間の認定方法が説明される。

同通知は、事業場における労働時間の把握・管理に対しても重要な論点を指し示そう。例えば、労働時間に係る質疑応答には、「所定始業時刻より前の時刻にタイムカードが打刻されている場合」(問2)、「自己申告をした終業時刻からかい離れた時刻に事業場を退出した記録がある場合」(問3)、「持ち帰り残業」(問11)、「自宅で行うテレワーク」(問12)に関する労働時間認定の考え方が示される。過労死等を防止するために、こうした点について、事業場において労働時間管理に留意することが求められる。

本研究は、上記の問題意識をもとに、労災認定事案を検討し、事業場による労働時間の把握・管理のあり方について考察するものである。

B. 方法

研究方法は、労災認定判断のために労働基準監督署が作成する「調査復命書」の記述内容の解析を行う事例研究である。労災事案における労働時間認定に関しては、特に、「労働時間を認定した根拠」欄の検討が主要なポイントになる。

本研究では、精神障害事案を対象にし、そのうち、高見(2020b)で定義した長時間労働関連事案に該当する事案を検討している。労働時間の認定は、精神障害に限らず、脳・心臓疾患の労災でも同様であり、本研究は、必ずしも精神障害事案に特徴的な点を検討する趣旨ではない。ただ、脳・心臓疾患と精神障害では調査復命書の様式が異なり、精神障害事案の調査復命書には、記載事項として、「業務による心理的負荷の有無及びその内容」欄があるという特徴がある。「業務による心理的負荷の有無及びその内容」欄には、「請求人の申述」及び、同種労働者調査等に基づく「調査結果」が、比較対照して書かれており、請求人の申述と事業場の認識の相違を確かめることが可能である。生存事案(自殺以外の事案)を扱う場合、請求人の申述は、多くの場合、被災労働者本人における事実認識、負荷認識を示していよう。そのため、本研究は、精神障害の生存事案をもとに、請求人(被災労働者本人)における労働時間の認識と事業場関係者の認識を比較対照し、認識の乖離の所在や、長時間労働の発生に関わる労働時間管理の

問題を検討した。

分析のポイントのひとつは、事業場が労働時間を正確に把握できていたかにある。労働時間の把握方法は、タイムカード、自己申告、管理者による現認などに基づく。労働時間の把握方法によって、把握の正確性は当然異なってくると推測されるが、把握方法に限った問題ではない。また、事業場が把握していた労働時間が実態と異なる場合に、把握できていなかった(時間外)労働がどのような形で発生していたのかも検討課題である。この点、申告のない残業や休日出勤、持ち帰り残業などについて事案を検討する。

なお、本研究では、そうした論点について労働時間がどのように認定されているかも、資料をもとに示す。労災認定基準では、労災認定における業務負荷は、請求人の主張に基づくのではなく、客観的に判断されるものである。この点、業務上外判断の際に、客観的な資料や、同種労働者(職場の同僚等)の聴取をもとに、業務負荷の強度が認定されている。

本研究は、質的な事例研究の方法を用いるため、定量的な把握を目的としていないが、検討される事案は、いずれも平成24～30年度における精神障害の労災認定事案である。当該年度における労災認定事案の基礎集計(被災労働者の属性、決定時疾患名、認定された業務上の出来事等)及び経年変化に係る分析は、労働安全衛生総合研究所のデータベースをもとにした佐々木(2021)で示されている。なお、本研究で取り上げる事案は、該当ケースが多い典型例を示すものでもなく、また、網羅的な類型を示すものでもない。

C. 結果

1. 事業場の労働時間管理に関わる問題

過労死等の事案においては、長時間労働に関連した事案が少なからず存在する。そうした事案において、事業場による労働時間の把握・管理にはどのような問題があったのか。ひとつの論点は、事業場が被災労働者の労働時間を正確に把握できていたのかにある。この点、労災認定事案における「労働時間を認定した根拠」欄をもとにすると、タイムカードの打刻等によって事業場が労働時間を正確に把握していたと認められる例も少なくない(高見 2021 に示した事例を参照)。そうしたケースでは、実際の労働時間に関して事業主と被災労働者の認

識に相違は見られない。ただ、注意すべきは、労災認定基準に該当する長時間労働が生じていることに変わりはないことであり、労働者の健康維持の観点から労働時間管理の問題があることには疑いの余地がない。

その上で、以下で主に検討するのは、労災請求人(本研究で扱う事案においては被災労働者と異なる。以下、「本人」と記す)と事業主との間で労働時間に関する認識の相違が見られるケースである。その中には、事業場が実際の労働時間を正確に把握していないと見られる例が多い。本研究で検討する事案の基本情報(被災労働者の発病時年齢、性別、業種、職種、勤続年数、転職経歴、決定時疾患名、認定された業務上の出来事、発病前6か月間の時間外労働時間数)については、表1に整理した。

下記では、いくつかの論点について、事案を検討する。なお、本研究では、労働時間の把握・管理のあり方に議論の中心を置くため、体調悪化に関わる事案経過や本人の負荷認識などに関する記述は簡略化している。その観点からの精神障害事案の考察は、高見(2020a,b,2021)で行った。本研究で扱う事案も、上記論考と一部重なるものがあるが、記述の重心が変更されている。

事業場が把握する労働時間と実際の労働時間との乖離が疑われる事案が、本研究の主要な対象となる。こうしたケースの大半では、実労働時間に関し、本人と事業場関係者とで認識が一致していない。事業場による把握が実態と乖離する背景には、例えば、労働者の自己申告に基づく労働時間が正確性を欠く場合や、申告のない残業・休日出勤、持ち帰り残業が発生している場合などがある。そうした事案における業務負荷や労働時間について、事例を検討する。

あわせて、事業場が特段の労働時間管理を行っていない事案も、事業場が実際の労働時間を掴めていないものであり、検討対象としている。それは、管理的な地位にある者や、顧客先等の事業場外で従事する業務、専門性の高い業務の場合などを中心に見られる。事業場が労働時間管理を行っていない場合、労災認定判断における労働時間の認定において、客観的な根拠資料が収集されている。

さらには、タイムカード記録などをもとに記録されている労働時間について、聴取の際に、

事業場関係者が、その時間の業務性や労働密度等に対して疑義を呈する場合がある。そうした例も、長時間労働の発生に関わる労働時間管理の問題が見受けられるため、事案を検討する。

2 労働時間の把握と実態との乖離

1) 自己申告制による時間管理の問題

まず、事業場における出退勤管理の方法が自己申告制であることが、時間外労働の過少な申告と関係していた例である。以下で検討する事案では、申告された労働時間と実際の労働時間が乖離しており、労災認定判断の際に事業場関係者の聴取や客観的記録の精査が行われている。

大学の事務職員の事案1では、職場の同僚も、本人が膨大な業務量を抱え、毎日夜遅くまで仕事をしてきたことを認めるものの、始業・終業時刻に関して自己申告制であったことで、残業時間が過少に申告され、事業場の記録が実際の労働時間と乖離していた例である。

自己申告制の場合に実労働時間が正確に把握されない背景について、生産管理担当の係長の事案2のように、始業・終業時刻の自己申告が、形式的なものに過ぎなかった場合がある。また、営業、設計図面の作成等業務である事案3では、労働時間管理は月1回分まとめて管理票に始業・終業時刻を記入して提出する自己申告制であったが、職場の同僚の申述によると、その記入は各労働者が記憶でまとめて書いているだけであったという。これも、自己申告制による労働時間管理が、実質を伴っていなかった例であろう。

企業研修サービスの営業業務を行っていた事案4は、初期キャリアの事案であるが、恒常的な残業がある中、労働時間の自己申告制において、毎日8時間勤務として申告されていた。本事案では、労働時間を適正に申告することについて、労働者に十分な説明がなかったものとも推測される。

【事案1】(30代・男性)

大学の事務職員。物品の発注手続き、予算管理、施設管理等。繁忙期に加え、上司が不在となり、業務分担が増加。同僚も、本人が膨大な業務量を抱え、毎日夜遅くまで、場合によっては朝方まで仕事をしてきたこと、休日出勤していたことを認める。出勤簿

上の始業・終業時刻は、自己申告に委ねられていた。本人、同僚等の申述から、残業時間は実際よりも少なく記録されていたことが確認された。同僚聴取及びPCのログイン・ログアウト時間をもとに労働時間が認定されている。

【事案2】(30代・男性)

生産管理担当の係長。クレーム対応業務が加わり、電話が頻繁に掛かってくるなど、周囲から見てもかなりの仕事量を抱え、朝早くから夜遅くまで仕事をしていた。労働時間管理は自己申告制であったが、始業・終業時刻の記録は形式的なものに過ぎず、実態と比べて過少に申告されていた。PCのログイン・ログアウト時間が、メール送信履歴とも一致することから、その時間をもとに労働時間が認定されている。

【事案3】(20代・男性)

営業、設計図面の作成等。本人が設計した物品に対して顧客からクレームがあり、再制作などの対応から、長時間労働となった。労働時間管理は、月1回分まとめて管理票に始業・終業時刻を記入して提出する自己申告制。本人は、実際の労働時間は管理票の記録より多いと述べ、同僚も、申告は各労働者が記憶でまとめて書いているだけと申述するなど、事業場における把握は実態と乖離していた。本人からは、PCのメール送信記録、ファイル更新記録が提出され、同僚聴取から、同記録に信ぴょう性が認められるため、メール送信最終時刻とファイル更新最終時刻から終業時刻が認定されている。

【事案4】(20代・男性)

企業研修サービスの営業業務。長時間労働による発病と申述。事業場における労働時間管理は自己申告制。毎日8時間勤務として本人から申告されていたが、実態は所定終業時刻以降に恒常的に残業を行っていた。上司は、本人が新入社員のため、残業するほど重い業務量、負荷を課していなかったと申述。仕事をひとつひとつ確認し、覚えるため残業していたのではないかと述べる。事業場の勤怠記録は実態と乖離すると認められ、従業員がオフィス入退室の際

に IC カードをかざすことから、その入退室時刻の記録をもとに労働時間が認定されている。

2) 自律的な業務遂行と長時間労働の黙認

管理職や、事業場の外で専門業務を行う労働者等、仕事の進め方に一定の自律性がある者において、自己申告制の出退勤管理が合わさって長時間労働となっていたと推察される事案がある。生産営業部課長の事案 5 では、出退勤について本人の自主性にまかされていた中、出退勤した時間を申告する規定になっていたが、本人は申告しておらず、事業場も強く提出を促していなかったものである。テレビ番組ディレクターの事案 6 は、事業場外で行う専門的業務が多い例であるが、労働時間管理は、月初めに前月の始業・終業時刻等の勤務実績を管理者に報告する自己申告制であり、事業場において日々の拘束時間等が正確に把握されていなかった。

上記の例では、事業場において労働時間管理が実質的に行われておらず、本人の長時間労働を黙認した状態であった。

【事案 5】(30 代・男性)

生産営業部課長。業務増で、休みがなくなり、ほとんど家に帰らず、車で寝泊まりなどした。事業場では出退勤した時間を申告する規定になっていたが、本人は提出しておらず、管理職として時間外手当の対象外であるため、事業場も強く提出を促していなかった。事業場は、出退勤について本人の自主性にまかせていたこと、深夜業務が多くなっていたことを認めており、事実上、本人の長時間労働を黙認した状態にあった。出退勤データが不明な日は、期間中の出退勤時間が判明している日のデータから推計した時間が労働時間として認定されている。

【事案 6】(30 代・男性)

テレビ番組のディレクター。番組取材、短納期での VTR 編集作業、泊まり込みでの長時間労働などで発病したとされる。本人が事業場外で業務を行うことが多かったこともあり、会社は本人の体調変化を認識していない。月初めに前月の始業・終業時刻等の勤務実績を管理者に報告する自己申告制。連続勤務となる中、事業場は、日々の

休憩時間や拘束時間について詳細を把握していなかった。

3) 「調整」による過少な申告

タイムカード等の客観的な形で始業・終業時刻の記録が行われていない場合、時間外労働が多くなると、それが数値上で調整される場合もある。製造業技術部門の管理職である事案 7 では、本人が、時間外労働が多くならないよう調整して少なく申告していたと述べる。また、営業課長の事案 8 では、会社が深夜残業や休日出勤を禁止していながら、それをせざるを得ないような業務量が本人に課せられており、残業や休日出勤を行いながら、労働時間を過少に申告していたものである。研究開発におけるチームリーダーの事案 9 では、技術者には時間に見合った成果が得られたかに対する拘りがあり、残業時間を過少に申告する傾向があったとされる。

教育訓練機関の支店長である事案 10 も、1 か月分まとめて時間外労働実績を申告していた中、上司に叱責されないよう、時間外労働を過少に申告していた。ソフトウェア開発の事案 11 では、管理監督者扱いとされており、部下に残業させられない分を自らが行うことで業務量と時間外労働時間数との調整を図っており、自身の労働時間を過少に申告していた。

このように、実際は長時間労働でありながらも、労働者の自己申告等において時間数が「調整」され、事業場の記録簿上では労働時間が過少に記録されてしまうところに、自己申告制で把握される労働時間が実際の労働時間と乖離する背景があると考えられる。

【事案 7】(40 代・男性)

製造業技術部門の管理職。部下が増えたことによる育成業務や、新製品の立ち上げ、顧客からのクレームがあり、長時間労働になった。事業場の労働時間管理は、勤務表に各労働者が始業・終業時刻を記入する自己申告制。本人は、時間外労働が多くならないよう調整して少なく申告していたという。結果、勤務表に記載の始業・終業時刻は、PC のログイン・ログアウト時刻と乖離していた。本人は出勤してすぐに PC を立ち上げることが、同僚への聴取で確認されたことから、PC のログイン・ログアウト時刻をもとに労働時間が認定されている。

【事案 8】(40代・男性)

営業課長。営業及び部下の営業への同行、報告書作成等の業務が負荷になったと認められる。休みなく長時間働いたことや、上司からパワーハラスメントを受けたことが発病要因と申述する。労働時間管理は、本人によるシステムへの入力(自己申告制)に基づく記録簿で把握されていたが、管理監督者扱いとされていた。会社は、平日 22 時以降の勤務は厳禁と指導していたが、本人が残って仕事をしており、また、週 1 日以上の休日を取得するよう指導していたが、出勤として申告していた日以外にも、休日出勤(出社や顧客先への営業等)をしていた。PC のログイン・ログアウトの記録などの客観的資料をもとに、残業や休日出勤にかかわる労働時間が認定されている。

【事案 9】(30代・男性)

研究開発におけるチームリーダー。労働時間管理は自己申告制であり、出社・退社時刻、勤務開始・終了時刻、残業時間数などの自己申告が出勤表に記録される。本人及び職場関係者の話から、研究開発業務に従事する技術者には、時間に見合った成果が得られたかに対する拘りがあり、残業時間を過少に申告する傾向があった。本人の場合には、勤務開始時刻前に出社して仕事を始めていたことと、勤務終了時刻後も仕事をしてきたことが把握できたので、出社時刻から勤務開始時刻までの時間、勤務終了時刻から退社時刻までの時間も労働時間と認定されている。

【事案 10】(40代・女性)

教育訓練機関の支店長。慢性的な人員不足から様々な業務を担うこととなり、長時間労働になった。本人は管理職扱いであったため、労働時間管理をされない立場であった。本人は、上司からの指示で、1 か月間の出退勤時間に関する記録を、月 1 度の会議の際に提出していたが、会議前にまとめて記入しており、また、上司から叱責されないよう実際よりも早い退勤時間を記載していたことから、正確な記録ではない。このことから、警備記録を参照し、始業時刻について

は解錠時刻、終業時刻は施錠記録をもとに、労働時間が認定されている。

【事案 11】(50代・男性)

ソフトウェア開発。開発した製品の不都合の対応が増大し、クレーム対応、新製品開発などで業務量が増大し、長時間労働になったものと認められる。課長職で管理監督者扱い。部下に残業させないよう上司から指示があり、その分を自分が負担するようになったと申述。部下への聴取からも、一般社員は残業ができないので、時間内に終わらない業務は本人が 1 人で残って片づけていたことが示される。事業場の労働時間管理は自己申告制で、記録は実際の労働時間を反映しておらず、実労働時間を把握できるのは、本人記載の業務日報のみ。深夜時間帯の労働時間数は、同じ時間帯で働いていた同僚がいないため本人申述以外の根拠が乏しいが、当時間帯に PC の起動が記録されていたことや、また、同僚の証言から、朝早く出勤し、夜も一番遅くまでおり、休日出勤もしていたことが確かめられたことから、本人の申述に即して労働時間が認定されている。

4) 残業の申告制と管理

事業場において始業・終業時刻は正確に記録されていながらも、残業時間が別途自己申告制であることによって、過少な申告となり、実際の労働時間と乖離した例がある。病院の医療事務の事案 12 では、事業場はタイムカードで始業・終業時刻を把握していたが、別途自己申告制であった残業について、本人が過少な申告し、管理者もその事実を黙認していた。事務職の事案 13 も、残業や休日出勤は、打刻とは別に、口頭かシステムで事前申請が必要であったところ、実際は事前申請なしに時間外労働が行われていたという。こうした例では、打刻の記録をもとにすれば、事業場は本人の労働時間を把握できていたとも受け取れるが、残業管理が実態と乖離してしまうと、残業を抑制する歯止めが効きにくい面もある。

【事案 12】(20代・男性)

病院の医療事務。通常業務に加え、電子カルテ導入に向けての担当業務が増え、長時間労働になった。事業場はタイムカードで

始業・終業時刻を把握していたが、残業は別途自己申告制であり、本人は過少に申告し、管理者もその事実を黙認していたことが認められる。時間外労働が正しく申告されていないことを認識していたが、改善できていなかったと言う。タイムカードや会議議事録に基づき労働時間が認定されている。

【事案 13】(30代・女性)

事務職。2人体制で行っていた業務を1人で担当することとなった等で業務量が増加したと認められる。労働時間管理は、各労働者がPCの勤怠システムから出退勤時に打刻するもの。残業や休日出勤は、打刻とは別に、口頭かシステムで事前申請が必要で、上司が承認していた。事業場は、残業及び休日出勤については事前申請を要するとしていたにもかかわらず、事前申請されたことはほとんどなく事後申請であったこと、残業削減のための方策を申し出ても本人が活用せず改善されなかったと申述する。ただ、事業場は打刻記録に基づいて時間外手当を支給しており、本人の時間外労働の実態を否定する申述は得られないことから、打刻記録をもとに労働時間が認定されている。

5) 残業の過少申告に関わる慣行・指示

事業場において残業時間を少なく申告する慣行があることや、上司から残業を付けないように指示があることによって、事業場が把握する労働時間と実際の労働時間とが乖離する例が見られた。

資材調達業務の課長の事案 14 は、事業場において、残業の申告時間数を、業務内容や繁忙に応じて実際の時間外労働の時間より少なく申告する慣行があったとする。飲食店調理の事案 15 では、会社から、所定労働時間での始業・終業時刻の記載を指示されていたという。情報サービス業における部門の責任者である事案 16 では、事業主の指示で、22時以降に仕事をしても22時で報告をすると言われていたため、終業時刻を22時と申告していたという。

【事案 14】(40代・男性)

資材調達業務の課長。東日本大震災後の

資材調達の困難、会社の支援体制の不足もあり長時間労働になったという。事業場の労働時間管理は、始業・終業時刻・時間外労働をPCの出退勤管理システムに自分で入力・申告する方式。申告時間数は、業務内容や繁忙に応じて、実際の時間外勤務の時間より少なく申告する慣行があった。事業場が把握する労働時間は実際の労働時間と乖離。本人がほぼ毎日解錠・施錠を行っていたことを会社関係者は認識しており、PCログイン・ログアウトと解錠・施錠時刻に大きな乖離がないことから、PCログイン・ログアウト時刻をもとに労働時間が認定されている。

【事案 15】(30代・男性)

飲食店の調理。休憩をほとんど取得できない長時間労働による発病と認められる。労働時間管理は、手書きの出勤簿に労働者が始業・終業時刻を記載する方式であるが、会社から、所定労働時間での記載を指示され、勤務実態とは乖離する時刻が記載されていた。店舗の機械警備記録が残っており、事業場関係者の聴取から、本人は店舗の解錠・施錠をほぼ毎日行っていたと認められることから、機械警備記録をもとに始業・終業時刻が認定されている。

【事案 16】(40代・男性)

情報サービス業における部門の責任者。各企業との打ち合わせ及びシステムの準備等で長時間労働になったものと認められる。労働時間管理は自己申告制。概ね始業時刻を9時、終業時刻を22時で入力していた。本人は、22時以降に仕事をしても22時で申告するよう事業主から指示されていたので22時と入力していたと申述。事業場関係者は、本人の労働密度に疑念を示すものの、PCのログイン・ログアウト時刻の記録は在社時間に等しく、繁忙期は22時を過ぎることもあったと述べることから、ログイン・ログアウトの時刻をもとに労働時間が認定されている。

6) タイムカード打刻後の残業

労働時間の把握に関して問題があるのは自己申告制の場合だけではない。ホテルのフロント会計の事案 17 では、タイムカードによって

始業・終業時刻が把握されていたが、タイムカード打刻後に残業を行う慣行があったとされ、事業場の把握する労働時間は実際の労働時間と乖離していた。ホテルの経理担当の事案 18 も、同様に、タイムカード打刻後の残業があった例である。こうした事案等、労災認定判断の過程で事業場における記録に疑義が持たれる場合は、労働者本人の記録、メール送信記録、PC 起動時間、警備記録その他の客観的な記録、家族・同僚の証言等をもとに労働時間が認定されている。

【事案 17】(20 代・男性)

ホテルのフロント会計。長時間労働のほか、上司や先輩からの日常的な暴言やいじめがあったとされる。事業場はタイムカードで労働時間管理をしていたが、本人はタイムカード打刻後も会計業務を行っており、自らのノートに実際の業務終了時刻を記載していた。同僚の聴取から、本人以外も含め、タイムカードの打刻をした後に業務を継続していた様子が認められる。また、残業の際には紙で申請する手続きが必要であったが、申請が面倒であることや、申請すると結構な時間数になるため、残業申請を行わずに残業を行う風潮があったと事業場関係者は申述する。このことから、事業場提出のタイムカード記録は、実際の労働時間とは乖離しており、本人がノートに記録していた業務終了時刻が事業場関係者の申述と一致することから、本人の記録をもとに労働時間が認定されている。

【事案 18】(30 代・男性)

ホテルの経理担当。上司の異動によって業務量が増加したことが認められる。決算のやり直しを指示されたことをきっかけに業務の進捗が大幅に滞ったという。会社によると、本人は深夜まで仕事をしていたので、始業時刻は本人の都合に任せていたという。労働時間管理はタイムカードによるが、タイムカードを打刻した後も仕事をしていたことが認められる。そのため、PC のログに基づき退勤時刻を推定し、ログアウトしていない日は、経理システムのログ、妻との通話記録、同僚申述に基づき、労働時間が認定されている。

7) 残業として申告しない場合

時間外労働の過少申告に関わるひとつの背景として、作業のミスや効率が悪いことによって発生する残業は申告しないよう、事業場において慣行や指示があった例が存在する。電気工事現場代理人の事案 19 では、本人の仕事の効率や段取りが悪いことを上司から度々叱責されており、その中で、タイムカード打刻後に業務日報を記載するよう上司から指示を受けていたことが確認される。作業ミスなどがあった場合に打刻なしの残業や休日出勤を行っていた例は、後に検討する事案 21 も同様である。

【事案 19】(30 代・男性)

電気工事現場代理人。事業場ではタイムカードで労働時間管理が行われていたが、タイムカード打刻後に業務日報を記載するよう上司が指示を出していたことが業務日報の記述から確認された。そのため、業務日報に記載されている労働時間が実態と見做し、労働時間が認定されている。業務に長時間かかることについて、上司は、段取りや作業効率が悪いことを、たびたび叱責していた。

8) 労働時間として認定されていない例

本人の主張する残業が労働時間として認められていない例もある。飲食店店員の事案 20 では、タイムカード打刻後の時間に発注業務や新商品企画などの業務を行っていたと本人から主張されるものの、事業場関係者によると、そのような業務は所定時間内に行うべきものであり、本人が指示に従わなかったものと認められた。また、その時間に業務を行ったことの客観的な記録もなかったことから、本事案では、労働時間として認定されていない。

【事案 20】(30 代・男性)

飲食店店員。副店長の欠員や退職者発生により業務量が増加。事業場の労働時間管理はタイムカードによる。本人は、タイムカード打刻後の時間に発注業務や新商品企画などの業務を行っていたと主張する。ただ、上司によると、そのような業務は勤務時間内に行うよう指示していたにもかかわらず、本人が指示に従わなかったものであり、勤務時間外に行うことが必要な業務はなかったと

いう。同僚も、勤務(タイムカード打刻)時間外に業務を行うような人はいないという。そのため、当該時間については、会社の命令に基づくものではなく、タイムカード以外に労働時間を推計するための客観的な根拠もないことから、タイムカード打刻時刻をもとに労働時間が認定されている。

9) 打刻や申告のない休日出勤

事業場が詳細な労働時間を把握できていなかった休日出勤の例も複数見られる。金型製造の事案 21 では、タイムカードで労働時間管理が行われていたが、ミスをして修正作業を行う場合など、退勤打刻後に会社に残って仕事をしたり、休日に打刻なしで出勤したりしていたという。休日出勤については、タイムカードを打刻して休日出勤した日が数日あったことから、その記録をもとに 1 日当たりの労働時間が推計され、打刻していない日についても同じ時間数の労働時間があったものと認定されている。

機械加工作業員の事案 22 では、休日出勤届が出ていない休日にも工場の解錠・施錠記録が認められ、上司や同僚は、本人が出勤していた(であろう)事実を認める。当事例では、関係者聴取及び工場の解錠・施錠記録をもとに労働時間が認定されている。

カタログやチラシ企画立案・編集業務の事案 23 でも、同僚への聴取から、休日出勤を行っていた実態が認められ、休日出勤の時間が労働時間として認定されている。金融業務の事案 24 では、タイムカード打刻後の残業や、タイムカード打刻のない休日出勤が認められる。同僚の聴取から、本人の残業や休日出勤が事実として認められることから、聴取に基づいて労働時間が認定されている。

上記のどの事例でも、労働者がタイムカード打刻や申告などを行わずに休日出勤をしていたことから、休日出勤に関わる労働時間を事業場が正確に把握していたかは疑わしい。ただ、同僚等の聴取から、休日出勤が必要となるような業務負荷があったことが認められ、休日出勤が必要な状況であったものとうかがえた。労災認定の過程においては、労働時間に係る客観的記録として建物の施錠記録等が参照され、事業場関係者も本人が休日出勤していたことを事実と認めているなどの状況をふまえ、労働時間として認定されている。

【事案 21】(40 代・男性)

金型製造。徹夜作業や長時間労働が続く中、頻繁にミスをするようになり、工場長からの暴言や、係長から一般社員への降格等があったと申述。事業場の労働時間管理はタイムカードによる。ただ、本人によると、ミスをして修正作業を行う場合など、退勤打刻後に残って仕事をしたり、休日に打刻なしで勤務したりしていたという。会社関係者の証言からも、退勤打刻後の作業や、日曜日に毎週出勤して業務を行っていたことが確認された。休日出勤については、タイムカードを打刻して休日出勤した日が数日あったことから、その記録をもとに 1 日当たりの労働時間が推計され、打刻していない日についても同じ時間数の労働時間があったものと推定されている。タイムカード打刻後の残業については、労働時間に関する客観的根拠を認めることができなかつたため、労働時間として認定されていない。

【事案 22】(40 代・男性)

機械加工作業員。上司交替を機に出荷量を増加させる方針となり、休日出勤を含む長時間労働になったもの。事業場は、出勤簿及び残業記録表や休日出勤届で時間管理。本人の退勤時刻が日常的に最も遅かったが、工場・事務所の施錠記録と事業場の残業記録の時刻には乖離が見られる。また、休日出勤届が出ていない休日にも、解錠・施錠の記録が認められる。上司は、休日出勤届が出ていない休日に工場の鍵が開いていた場合、本人が出勤していた可能性があることを認める。また、同僚は、本人が残業や休日出勤をしていたことを認識していた。残業や休日出勤は本人の自主的なものであったと事業場は申述する。本人や関係者の申述から、建物の解錠・施錠時刻が本人の勤務実態を正確に表していると判断されることから、それをもとに労働時間が認定されている。

【事案 23】(40 代・男性)

カタログ、チラシ企画立案・編集。顧客からカタログの仕様等変更を求められて長時間労働になったことや、社内でも人事面で低い評価がされたことから、体調が悪化したことがうかがえる。労働時間管理は、本人が P

C上で始業・終業時刻を入力する方式。ただ、本人は、事業場の把握する労働時間以外に、月2回程度休日出勤し、前日の残務などを行っていたことを申述する。複数の同僚の申述から、本人が休日出勤していた事実が認められるため、聴取に基づき休日出勤の時間が推計され、労働時間が認定されている。

【事案24】(30代・女性)

金融業務。係長昇進にともないノルマ、責任感が増大。残業は、上司の指示ではなく、ノルマを達成できず会社に迷惑をかけるという思いから。事業場の労働時間管理はタイムカードによるが、本人は、タイムカード打刻後の残業や、タイムカードを打刻しないで休日出勤をしていたと申述。上司は、本人の残業や休日出勤の状況についてよくわからないと述べるが、同僚への聴取から、本人の残業や休日出勤が実態として認められる。そのため、タイムカードの打刻時刻は実労働時間と異なると推測されるため、本人や同僚、家族、友人の聴取に基づき、平日のタイムカード打刻後の残業、休日出勤について労働時間が認定されている。

10) 持ち帰り残業と労働時間

労働時間内で終わらない業務を自宅等で行う「持ち帰り残業」についても論点となっている。実際、事案において、会社・上司による指示によらない形で、自宅でも業務が行われている場合が見受けられる。限られた資料や証言の中では、各ケースで労働時間に該当するかどうかの判別や、具体的な時間数の推定は難しいが、この論点は、企業における労働時間管理、業務管理、健康管理のあり方に問題を提起していよう。

システムエンジニアの事案25では、上司も、本人が持ち帰り残業をしていた実態を認識していた。そして、見積書における作業時間、作業報告メールをもとに、労働時間が認定されている。その際、各日の時間外労働時間数は、明確な資料がないことから、定期的な進捗メールをもとに按分して推計されている。

ITコンサルタントの事案26では、常駐先での業務が終了してから自宅で作成した業務報告書で上司等へ日々メールで送信していたが、同僚の申述から、常駐先へのPCの持ち込み

ができなかったため自宅に帰ってから業務報告を作成していた実態が確認された。そのため、報告書作成時間を含めて労働時間が認定されている。

【事案25】(40代・男性)

システムエンジニア。長時間労働が原因として労災請求。従来の顧客先業務の上、追加で受託業務があり、そのための作業、及び会社からのメールチェックや返信、部下へのメール送信などは自宅から行っていたと主張。受託業務にかかる自宅作業時間について、進捗状況は定期的にメールで上司に報告されており、見積もり通りの納期にも間に合っていることから、見積書における作業時間、作業報告メールをもとに、労働時間が認定されている。各日の時間外労働時間数は、明確な資料がないことから、定期的な進捗メールをもとに按分して推計。上司も、本人が自宅で作業を行っていた状況を推測していたとしつつ、本人から申し出がなかったことで、業務量が増えたことへの具体的な対策が取られていなかった。

【事案26】(20代・女性)

ITコンサルタント。新規プロジェクトに配属され、進行管理、予算管理、部門間調整などによって業務量や時間外労働が増加したものと認められる。顧客先に常駐して業務を行っていた。労働時間は勤務先PCに入力する自己申告制であるが、上司から時間外労働の申告時間数を減らすように言われ、実態とは違う労働時間を申告していたという。また、日々の業務内容を報告書で上司等へメールで送信していたが、それは常駐先での業務が終了してから自宅で作成し、送信していた。同僚の申述から、顧客先へのPCの持ち込みができなかったため自宅に帰ってから業務報告を作成していた実態が確認されたため、同僚聴取に基づく報告書作成時間を含めて労働時間が認定されている。

一方、持ち帰り残業が労働時間として認定されていない例もある。調査会社の営業職である事案27のように、本人の主張とは異なり、上司や同僚からはそうした状況が確認されず、業務成果も認められない場合がその例である。

また、ソフトウェア開発の営業である事案 28 では、従業員に会社PCが貸与され、自宅でも業務ができる環境があったが、客観的に評価できる成果物が認められないことから、労働時間として評価されていない。学習塾講師の事案 29 では、本人は、テスト採点業務を勤務時間外や休日に行っていたと主張するが、上司は、自宅で採点業務を行うことを求めていると申述し、同僚聴取からも、採点業務を自宅に持ち帰る人もいたものの、通常、朝礼後等の空き時間に行っていることが認められた。そのため、労働時間として認定されていない。

【事案 27】(20代・男性)

調査会社の営業職。恒常的な長時間労働があり、同僚の退職により業務量が増加したこと、同僚から嫌がらせのメールが頻繁にあったことを申述する。労働時間は勤務先 PC に始業・終業時刻を記録する方式で管理されていた。業務量が増えたため、自宅にも持ち帰って業務を行っていたと申述する。上司は、持ち帰り残業の実態を把握していないとし、何をどのくらいやっていたか不明と述べる。同僚も、本人から持ち帰り残業をしていたという話は聞いていなかった。そのため、明確な業務命令に基づいて行われていたと認められないこと、客観的に評価しうる成果物も認められないことから、労働時間として認定されていない。

【事案 28】(50代・女性)

ソフトウェア開発の営業。配置転換、作業遅延、業務量増加などから、労働時間が増加。事業場はタイムカードで労働時間管理。会社からノートPCが貸与され、いつでもどこでも仕事ができる環境になっており、本人によると、そうするように言われていたという。深夜や早朝での対応を強いる業務依頼があったこと、昼夜を問わず上司から作業指示がくる環境で、常に短時間で返事をするのが求められ、深夜・早朝でもメールを確認しないと不安な状態になったという。上司は、深夜にメールを送ったこともあるが、業務指示ではなく、単発のものであったと述べる。また、自宅に持ち帰ってまで行わなければならない業務があったとは思えないとも申述。会社 PC が貸与され、自宅でも作業可能な環境とされていたものの、本人主張

を裏付ける具体的な成果物が確認できないことから、持ち帰り残業は労働時間として評価されていない。

【事案 29】(20代・男性)

学習塾講師。労働時間管理は自己申告制であるが、出勤ボタンを押すだけで、退勤時刻は管理されていない。本人は、テスト採点業務は勤務時間外や休日に行うことが前提とされていたと述べ、持ち帰り残業があったと申述する。この点、同僚への聴取によると、採点業務を自宅に持ち帰る人もいたものの、通常は朝礼後等の空き時間に行っているとのことであった。上司によると、持ち帰って採点することは禁じられていないが、求められていないという。このことから、採点業務の持ち帰りは明確な業務命令に基づいて行われたものとは認めがたいため、労働時間の認定には考慮されていない。

月刊誌の編集担当の事案 30 においては、本人がゲラチェック等を自宅で行っていたと主張し、同僚も持ち帰り残業になるような業務負荷があったと認識していたが、持ち帰り残業を行った具体的な日や各日の時間について特定することができなかったことから、労働時間として認定されていない。当事案では、持ち帰り残業に係る時間数を認定しなくても、それ以外に客観的な根拠をもって確認される時間外労働時間数によって、労災認定基準を上回っていた。

上記の例のように、持ち帰り残業の時間が労働時間として認定されていない例も見られるが、労働時間に該当しないと判断されているものばかりではないことも付記する。

【事案 30】(40代・男性)

月刊誌の編集担当に配置転換となり、締め切りに間に合わせるために長時間労働になったと認められる。労働時間管理は自己申告に基づくが、実態と乖離していた。PCのログイン・ログアウトの時間をもとに労働時間が認定されている。なお、本人は、ゲラのチェック作業などを自宅に持ち帰って休日に行っていたことも主張。事業場は仕事やPCの持ち帰りを原則禁止していたものの、同僚は、原稿やゲラのチェックなど、持ち帰らないと締め切りに間に合わない量であると認

識していた。ただ、持ち帰り残業について、具体的な日にちや各日の時間を特定できなかったことから、労働時間として認定されていない。

3 労働時間管理が行われていなかった例

1) 店長等や管理職の例

ここでは、事業場による労働時間の管理が(形式としても)乏しかった例を検討する。例えば、管理監督者扱いの者や専門的業務の者について労働時間管理を行っていなかった例や、出勤簿への押印によって出勤有無の確認のみが行われていた例がある。こうした例では、労災認定判断に際して、客観的根拠が収集され、それをもとに労働時間が認定されている。

まず、飲食店などの店舗の管理者などにおいて労働時間管理が行われていない例が複数見られる。飲食店店長の事案 31 では、店舗のパート・アルバイトについてはタイムカードで労働時間管理が行われていたものの、店長である本人にはそうした時間管理は行われていなかった。同様に飲食店店長の例である事案 32 も、店長は自分でシフトを決める立場として、労働時間が管理されていなかった。コンビニエンスストア店長の事案 33 も、名札のバーコードをスキャンして端末に読み込ませたデータで業務開始時刻・終了時刻が把握可能な状態ではあったが、労働時間として管理されていた形跡は見られなかった。カラオケ店のエリアマネージャーの事案 34 も、自身で調整を図れる立場である等の理由から、タイムカード等による労働時間管理が行われていなかった。当事案では、客観的資料が乏しい中、本人の申述、手帳やメール記録をもとに労働時間が認定されている。

【事案 31】(20代・男性)

飲食店店長。店舗運営管理業務全般に従事し、恒常的な長時間労働に。労働時間管理について、店舗のパート・アルバイトはタイムカードで労働時間が管理されていたが、店長である本人にはそうした時間管理は行われていなかった。同僚への聴取から、本人が店長として開店時間から閉店時間まで勤務していたことが認められたことから、休憩時間は除き、労働時間として認定されている。

【事案 32】(30代・男性)

飲食店店長。アルバイトの離職が相次ぎ、人手不足のため、店長として連続勤務、長時間労働になった。管理監督者扱いとされていた。アルバイトの労働時間は各店の店長が本社に報告していたが、店長の労働時間は、自分でシフトを決めている立場であることから、特段の管理がされていなかった。本人は出勤日には施錠して帰宅するため、本人が使用する鍵の開閉時間の記録から、鍵の解錠時刻を業務開始時刻、施錠時刻を業務終了時刻として労働時間が認定されている。鍵の記録がない日は、本人自ら本社に報告している就業時間が労働時間と認定されている。

【事案 33】(30代・男性)

コンビニエンスストア店長。人手不足で、アルバイトのいない時間帯を1人で担当したため長時間労働になったことが認められる。事業場では、勤務時間及び休憩時間について、名札のバーコードをスキャンして端末に読み込ませた上でデータ管理していることから、業務開始時刻・終了時刻は、端末から出力された表に記載されているが、労働時間としての管理は特に行われていなかった。出力された表に記載されている業務開始・終了時刻をもとに、休憩時間を除いて労働時間が認定されている。

【事案 34】(40代・男性)

カラオケ店のエリアマネージャー。複数店舗の管理をまかされ、上司から過大な要求を課せられたことで、休日・休憩もとれないほどの長時間労働になったという。事業場は、本人の勤務場所が1つに定まらないことや、自身で調整を図れる立場にあったことから、タイムカード等の労働時間管理を行っていなかったと述べる。本人の就労実態を把握する客観的な資料は存在せず、本人の申述、本人の手帳やメール記録等をもとにした労働時間数について否定する事実がないことから、事業場関係者の聴取結果もふまえて、労働時間が認定されている。

飲食店店長等に限らなくても、企業において管理的地位にある者で、労働時間が管理されていない事案が見られる。機械切削加工組

立及び営業納品業務の事案 35 では、本人が管理監督者扱いとされ労働時間管理が行われていなかったが、長時間労働であったことは周囲も認識が一致するところであり、同僚のタイムカード記録をもとに労働時間が推計され、認定されている。また、運送配車業務の課長の事案 36 でも、管理職のため出退勤管理がされていなかったが、本人がスマートフォンに労働時間を記録しており、同僚への聴取結果や機械警備記録との整合から正確性が確かめられたことから、本人記録をもとにして労働時間が認定されている。

【事案 35】(50 代・男性)

機械切削加工組立及び営業納品業務。従業員が少ないため、1 人 1 人にかかる負担が大きく、また、取引先の会社が休みの時に機械の取り付けを行うため休日出勤も恒常化していた。本人は、納期間近は終電の時間まで仕事をするが多かったと述べる。事業場は、一般社員についてはタイムカードで労働時間管理を行っていたが、本人は管理監督者扱いとされ、特段の労働時間管理が行われていなかった。日々の労働時間を記録した資料はないが、会社関係者と本人の申述する労働実態が一致したため、同僚のタイムカード記録に基づき労働時間が認定されている。

【事案 36】(40 代・男性)

課長に昇進し、これまで担当していた運送配車及び請求支払業務に加えて、事業計画の策定や課内の業務効率の改善など、管理職としての業務が上乘せされて負荷が大きくなった。事業場では管理職として労働時間管理がなされていなかったが、本人がスマートフォンに労働時間を記録していた。本人と同僚労働者の聴取から、本人が、通常、部下が業務を終えるまで残業を行い、機械警備のセットを行っていたことが認められるため、本人がスマートフォンに記録していた業務終了時刻と機械警備記録を照合し、労働時間が認定されている。

2) 専門業務、顧客先等での業務の例

専門性の高い業務に従事していたことや、顧客先に常駐し業務を行うなどの労働形態から、事業場による労働時間管理が行われてい

なかったと見られる事案がある。テレビ番組制作 AD の事案 37 では、事業場関係者の申述に基づくと、出退勤、残業、休日出勤が、仕事の締め切りに柔軟に対応できるよう、社員個々の判断で行われており、労働時間管理は行われていなかった。当事案では、労災認定判断に際し、本人の記憶に基づいて労働時間が認定されている。システムエンジニアの事案 38 は、顧客先に常駐して作業を行っていたため、事業場による労働時間管理が行われていなかった。当事案では、本人が、勤務時間の実績を記録しており、実際の PC 使用時間と一致することから、その時間が労働時間と認められた。派遣労働者の労務管理業務の事案 39 も、日常的に顧客先での仕事であったことから、事業場による労働時間管理は行われていなかった。当事案では、本人が会社から貸与された PC を用いて自宅等で会社に提出する文書作成作業を行っていた実態があり、文書作成にかかる時間も労働時間と認定されている。

【事案 37】(20 代・男性)

テレビ番組制作の AD。イベントの準備から開催までを限られた時間内にこなす業務。新番組のチーフ AD として業務量が増加した。事業場では、出退勤、残業、休日出勤については、仕事の締め切りに柔軟に対応できるよう、社員個々の判断で行われており、労働時間は特に管理されておらず、実労働時間は把握されていなかった。労災請求時に、本人が記憶に基づいて始業・終業時刻を記録したものを、事業主も事実と認めていることから、それをもとに労働時間が認定されている。

【事案 38】(30 代・男性)

システムエンジニア。顧客先から受注したソフトウェア開発業務の納期とスケジュールが厳しく、それに対応するために、時間外労働が増加したと認められる。顧客先に常駐して作業を行っていたため、事業場によるタイムカード等の労働時間管理は行われていなかった。本人は、PC での作業実績の記録として勤務時間報告書を作成していたと申述。作業実績の時間と PC の使用記録の時間はほぼ同時間であるため、作業実績の時間をもとに労働時間が認定され、記録のないものは PC の使用記録をもとに労働時間

が認定されている。

【事案 39】(30 代・男性)

派遣労働者の労務管理。顧客の要求が厳しく、労働時間が増加したという。日常的に顧客先での仕事で、顧客先と自宅を往復する日々で、顧客先での面談、会社から貸与された PC を用いて自宅等で文書作成作業を行っていた。事業場では、労働時間は自己管理とされており、特段の管理は行われていなかった。本人は、自宅から会社への業務文書のメール送信時刻が終業時刻であると主張するが、メール送信時刻までの拘束性は確認できなかったため、報告書の作成にかかる時間を同僚聴取をもとに推計し、労働時間が認定されている。

3) 出勤簿への押印等のみの管理

出勤簿への押印等による勤怠管理のみで、労働時間の把握(記録)が行われていなかった例もある。宝石・貴金属等展示販売の事案 40 では、労働時間の把握が行われなかった背景に、固定額の営業手当支給が関係していた可能性がうかがえる。当事案では、関係者の聴取のほか、本人提出の交通系 IC カードの改札出場時刻記録や、事業場提出の警備記録等をもとに労働時間が認定されている。

飲食店店員の事案 41 でも、同様に出勤簿押印のみの例であり、事業場で労働時間の把握は行われていなかった。同事案では、同僚聴取のほか、時刻表示のある売上集計レシートなどの客観的記録が収集され、それをもとに労働時間が認定されている。家電配送・取り付けの事案 42 も出勤簿への押印のみの勤怠管理の例であり、本人の記録、上司の申述、警備記録に乖離がなかったことから、それをもとに労働時間が認定されている。建築設計技術者の事案 43 でも、出勤簿の押印のみで労働時間管理が行われていなかった中、恒常的に 22 時まで残業を行っており、休日出勤も常態化していた。

調理師の事案 44 では、出勤時のタイムカード打刻で出勤有無の確認がされるのみであり、事業場において労働時間の把握は行われていなかったが、本人が退勤時も自主的にタイムカード打刻をしていたことから、その記録をもとに労働時間が認定されている。

【事案 40】(30 代・女性)

宝石・貴金属等の展示販売。長時間残業、過重なノルマ、上司のパワーハラスメントによって発病したと主張される。勤務先は出勤簿の押印のみの勤怠管理で、労働時間の把握は行われていなかった。上司は、本人の始業・終業時刻や休日出勤の状況が正確にわからないという。会社は、固定額の営業手当を残業見合い分として支給し、これを目安に残業時間を抑えるよう指示していたという。関係者の聴取及び、本人提出資料(手帳、交通系 IC カードの改札出場時刻記録)、事業場提出資料(警備記録、社用車の運転日報、交通費精算書)から労働時間が認定されている。

【事案 41】(20 代・男性)

飲食店店員。転勤で店舗が変わり、店長代理の職務を担うこととなり、店舗運営、開店準備、閉店後の清掃、売上報告等の業務負荷が加わり、労働時間が大幅に増加した。勤務先は出勤簿への押印のみの勤怠管理であり、労働時間は把握されていない。そのため、出勤簿等で出勤日が確認され、同僚聴取や、本人による売上報告のメール記録、時刻表示のある売上集計レシート、営業日報レシート、夜間金庫に投函した際の銀行レシートなどから労働時間が認定されている。

【事案 42】(20 代・男性)

家電配送・取り付け。繁忙期の長時間労働・連続勤務が負荷になったものと認められる。疲労感、体重減少、寝付けないなどを感じていた中、業務中に呼吸苦が起り救急搬送される。業務は繁閑が大きく、繁忙期は他の社員も残業が多く、連続勤務になっていたという。事業場は、出勤簿への押印のみの勤怠管理であり、労働時間管理は行われていなかった。本人による記録、上司の申述、警備記録に乖離がなかったことから、それをもとに労働時間が認定されている。

【事案 43】(20 代・男性)

建築設計技術者。深夜に及ぶ長時間労働が続いていた。また、上司から、仕事の進捗が遅いことなどを叱責されていた。事業場の

勤怠管理は、出勤簿への押印のみで、時間管理は行われていなかった。上司への聴取をもとにすると、22 時までは上司も一緒に残業していたという実態が確認されたことから、22 時を終業時刻とし、本人から提出のあった顧客等へのメール送信記録から、その時間も労働時間認定の際に考慮した。休日出勤を行っていたことも、本人から申述があり、上司も事実と認めることから、メール送信記録をもとに労働時間が認定されている。

【事案 44】(50 代・男性)

調理師。恒常的な長時間労働による発病と認められる。事業場においては、出勤時のみタイムカードを打刻することによって出勤有無確認が行われていたが、退勤時の打刻は求められず、労働時間の把握は行われていなかった。しかし、本人は自主的にシステム上に退勤時刻を記録しており、勤務時間記録が残っている日があった。そのため、記録が残っている日については、当該記録時間を業務以外の時間と見做す要素がないことから、記録をもとに労働時間が認定されている。

4 記録されている労働時間の業務性、労働密度

1) 記録されている労働時間の業務性

最後に、タイムカード等によって労働時間として記録されている時間がありながら、事業場関係者の認識として、その時間内の業務性や労働密度等に関して疑義が呈された例を検討する。

まず、建設設計補助業務の事案 45 のように、事業場から、所定労働時間外の時間の記録が自己研鑽の時間であると主張される場合がある。この事例では、同種労働者の聴取から、通常業務の延長で作業を行っていた実態が認められたことから、労働時間に該当すると認定されている。

【事案 45】(20 代・男性)

建築設計の補助業務。経験不足がある中、物件を任されたことにより業務量が増加した。成果物に対して上司からやり直しを求められ、工程遅れ等が生じていたことが確認される。事業場では、毎月、自己申告の業務報告書の提出により労働時間が把握されて

いた。報告書に所定労働時間と異なる時間が記載されている日について、本人は、残業であったと述べる。一方、事業主は、その時間は自己研鑽の時間であり残業ではないと申述した。同種労働者の聴取からは、所定労働時間終了後の時間について、通常業務の延長で作業を行っていたと確認される。自己研鑽と業務を明確に区別する根拠資料もないことから、この時間については、業務に必要な作業を引き続き行っていたものとされ、労働時間と認定されている。

2) 本人の仕事の仕方と長時間労働

次に、長時間労働になったことに本人の仕事の仕方、マインドが関わったと推測される例である。病院職員の事案 46 では、所定始業時刻より前の時間にタイムカード打刻されていた。事業場では、早出残業をするように指示しておらず、朝の時間が集中して作業できることから本人が自主的に早出をしていたと申述する。ただ、実態として業務を行っていたこと、事業場の同僚もその時間に本人が出社していた事実を認識していたことから、労働時間と認定されている。

建設業の現場代理人の事案 47 では、事業場関係者の申述に基づけば、上司が帰るようになって、本人が心配なので帰れない日々が続く、長時間労働になった様子がうかがえる。警備員の人員配置・シフト管理業務の事案 48 では、事業場関係者の申述に基づけば、上司による業務軽減の提案があったものの、本人が実質的に業務を管理しており、仕事の仕方が改善されず、連続勤務になった様子がうかがえる。労働時間管理の難しさを示している。

【事案 46】(20 代・女性)

病院職員。通常業務のほか、イベントの運営業務、同僚の退職による担当患者数の増加、後輩指導等が重なり、業務負荷が増加したという。所定の始業時刻より前にタイムカードを打刻し、カルテ作成や計画書作成を行っていた。上司は、本人が責任感の強い性格で、業務負荷が増してしまったものと認める。本人が早い時間に出社しているのはタイムカード記録を見て知っていた。朝は、人は少なく、集中して仕事をできる時間帯であることからだと上司は推察する。早出勤の指示はしておらず、するなという指示

もしていなかった。事業場の同僚は、出勤時刻から所定始業時刻までの間、本人がカルテ等の各種書類作成等の業務にあたっていたと申述する。そのため、本人は業務に従事していたものであると判断され、始業時刻はタイムカードに基づいて認定されている。

【事案 47】(30代・男性)

建設業の現場代理人。複数の工程を同時進行して実施したこと等により、長時間労働、徹夜を含む連続勤務になったと認められる。事業場の労働時間管理は、各労働者がPCの勤務実績表に労働時間を入力することによる。上司は、本人が徹夜で仕事をしている際に帰るように言ったが、本人は、心配なのでという理由から帰ろうとしなかったと述べる。本人は作業員からの質問に対応する等の業務を実施していたことが確認され、事業場も本人の申告した作業時間に基づき賃金支払いを行っていたことから、勤務実績表の記載をもとに労働時間が認定されている。

【事案 48】(40代・女性)

警備員の人員配置・シフト管理などを行う事務職。6か月間休日のない連続勤務や、上司から罵声を浴びせられたことを申述する。常に携帯電話とシフト表を持ち、自宅でも夜間でも常に業務対応できるようにし、顧客から連絡がこない時間をはかって睡眠、食事などをしていたと述べる。上司は、そのような働き方を是としていたわけではないが、本人が実質的に業務を管理していたので改善の手立てを持たず、業務分担の申し出を行っても本人が聞く耳をもたなかったという。緊急時を除き、常に行い続けなければならないような仕事ではなかったという。労働時間管理は特に行っていなかった。労働時間は、本人の申述をもとに関係者聴取の上で認定されている。

3) 労働密度に疑義が呈される例

最後に、仕事の仕方に近いものではあるが、本人の要領の悪さ、能力不足、労働密度などに対して事業場関係者から疑義が呈されるケースである。そうしたケースでも、客観的記録・根拠に基づいて、労働時間が認定されている。

ホテル客室清掃・管理業務の事案 49 では、事業場関係者は、連続勤務の実態にあったことを認めるが、同時に、本人の能力不足、要領の悪さを認識し、交替で休みを取れる体制を組んでいたと申述する。同事案では、同僚聴取から、実態として休みを取れる状況ではなかったと認定されている。

仕分け・配送業務の事案 50 でも、事業場関係者は、本人の段取りの悪さ、労働密度に不信感をもっていたが、十分対応できなかったこと、労働密度の薄さが客観的に認められないことから、タイムカードの記録をもとに労働時間と認定されている。

法務関係事務の管理職の事案 51 は、事業場関係者は、本人が遅くまで会社に残っていたことは認める一方で、やらなくてもいい仕事を自分で作っていたなど、労働密度に関しては疑問を呈する。しかし、記録をもとに時間外手当を支給しており、上司が労働実態を認識していることから、労働時間として認定されている。

上記の事例では、労働密度等に関して本人と事業場関係者との間で認識の相違があっても、実際に業務を行っており、その事実を上司も把握しているのであれば労働時間に該当するとされる。労働密度に関して事業場が問題と考えるならば、長時間労働の削減のために、労働時間(長時間残業)に対する社員の意識改革の徹底が求められる。

【事案 49】(40代・男性)

ホテル客室清掃及び管理。作業の遅れがあり、本人も清掃作業に従事している中、各階を回り、進捗状況の報告を行うことは負荷が大きかったと認められる。休日が決められておらず、出勤簿から、1か月以上連続勤務をしていることが確認できた。本人が休日を取っていないことは、本人、事業場関係者の聴取からも確認されたことから、実態に基づき労働時間が認定されている。事業場関係者は、本人の能力不足、要領の悪さを指摘。休むなという指示は出しておらず、顧客と協議し、交替で休みを取れるように体制を組んでいたこと等を述べるが、本人や同僚の聴取からは、人手不足等で休みを取れるような状況ではなかったと判断された。

【事案 50】(40代・男性)

仕分け・配送業務。労働時間は、タイムカードをもとに勤務表で管理されている。事業場関係者は、労働時間は勤務表のとおりで間違いないとしつつも、本人は他の職員に比べ仕事が遅く、また、配送業務中に長時間休憩していたという話を他の従業員から聞いたこともあり、労働密度に不信感を抱いていた。本人の段取りが悪いため、会社としては労働時間を短くするよう促していたという。本人は仕事が遅くて時間がかかるため、会社としても改善策として繁忙期には2人体制にした。ただ、会社でフォローできる部分は限られ、本人のスキルの問題と認識。ただ、労働密度が薄いことの実実は確認されないことから、通常業務を行ったとみなし、労働時間が認定されている。

【事案 51】(50代・男性)

法務関係業務の管理職。本人は様々な仕事上の理由から長時間労働していたと申述するが、事業場関係者は、遅くまで会社に残っていたことは事実として認める。ただ、業務量は多くなく、要領が悪いなど本人の能力に問題があり、やらなくていい仕事を自分で作っていたなどの認識があった。自己申告に基づく労働時間の記録があったが、会社によると、管理職は自らの責任と裁量で労働時間管理をしているので、記録をすべて労働時間と承認しているわけではないと主張する。ただ、深夜割増賃金は記録に基づいて支給するなど、労働時間把握の基礎として使用されていたことが認められる。また、関係者(上司・部下)の聴取で、本人が日常的に時間外労働を行っていた実態が把握された。業務密度には特段問題がないと判断されることから、労働時間として認定されている。

D. 考察

労災認定事案は、事業場における労働時間の把握・管理に係る論点を指し示す。労働時間管理が行われていなかった事案のほか、形式的には始業・終業時刻や時間外労働の管理が行われている場合でも、適正な業務量・スケジュールでないならば、実際のところ、業務の必要性から労働者の自己判断等による時間外労働が発生し、長時間労働となって労働者の健康が損なわれることがある。

働者の健康が損なわれることがある。

そうした時間外労働の時間が事業場において正確に把握されていないことも、過労死等を防止する観点から問題と考えられる。検討した事案では、労働時間の把握が形式的なものに留まり長時間労働を黙認していた例のほか、職場の慣行や指示により、労働時間の「調整」(過少申告)が行われていた例が見られた。また、タイムカード打刻後の残業、打刻や申告のない休日出勤、労働者個々の判断での持ち帰り残業なども論点となっていた。

事案からは、所定労働時間内で対応しきれないような重い業務負荷が課されている場合、上司の明示的な指示によらない形で残業が行われることがあり、それが、しばしば申告のない「隠れ残業」の形をとることで、過労死等に関わる長時間労働の一部をなしていることがうかがえた。重い業務負荷を課された労働者が自己判断で残業・休日出勤等を行った場合、それに関わる時間は、労働時間に該当する性質を帯びていよう。「隠れ残業」等、事業場が実労働時間を正確に把握できていないケースで、長時間労働となり、労働者の健康が損なわれた場合、労災請求に際し、労働時間や業務負荷に関する請求人(当該労働者)と事業場との間の「認識の相違」が表面化する。労災認定では、関係者聴取や客観的な資料・記録に基づいて、労働時間が認定されている。

E. 結論

労災認定事案においては、過労死等防止の観点から見て事業場の労働時間管理に問題がある例が少なからず見られる。労働時間管理が行われていなかった例のほか、形式的には始業・終業時刻や時間外労働の管理が行われている場合でも、時間外労働の過少な申告、タイムカード打刻後の残業、打刻や申告のない休日出勤、持ち帰り残業など、事業場の把握する労働時間と実際の労働時間とが乖離している場合がある。そうしたケースでは、労災請求時に、労働者本人と事業場との間で、実労働時間に関する認識の相違が表面化しており、関係者の聴取や客観的な記録をもって、労働時間が認定されている。事案によって論点や状況は異なるが、本研究で検討した事案は、事業場が、労働者の業務負荷の状況を十分に認識していなかったものとして共通している。

本研究の検討をふまえると、過労死等を防止するための企業の労務管理として、労働時間の形式的な把握・管理だけでは不十分であることがわかる。客観的な記録を基礎とした労働時間の適正な把握が求められるのはもちろんであるが、それだけでなく、長時間労働防止、労働者の健康確保のためには、適正な業務量、業務スケジュールであるかどうかなど、業務負荷の適切な配分や、労働者が過重な負荷を抱えないための進捗管理が求められる。

F. 健康危機情報

該当せず。

G. 研究発表

1. 論文発表

- 1) 高見具広. 精神障害の労災認定事案における「極度の長時間労働」事案の検討 労働政策研究・研修機構編『過重負荷による労災認定事案の研究 その3』JILPT 資料シリーズ No.246、第2章. 2021.

2. 学会発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況(予定を含む)

なし

I. 文献

- 1) 長谷川珠子. 労働時間の法理論. 日本労働法学会編「講座労働法の再生 第3巻 労働条件論の課題」. 日本評論社. 2017;第7章.
- 2) 佐々木毅. 脳・心臓疾患及び精神障害の労災認定事案の経年変化分析『過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究(180902-01)』 労災疾病臨床研究事業費補助金 令和2年度総括・分担研究報告書』. 2021.
- 3) Takahashi, Masaya “Sociomedical problems of overwork-related deaths and disorders in Japan” Journal of Occupational Health. 2019; 61, 4, 269-277.
- 4) 高見具広. 精神障害の労災認定事案における記述内容の研究 労働政策

研究・研修機構編『過重負荷による労災認定事案の研究 その1』JILPT 資料シリーズ No.223、第2章. 2020.

- 5) 高見具広. 精神障害・長時間労働関連事案の特徴及び負荷認識に関する分析 労働政策研究・研修機構編『過重負荷による労災認定事案の研究 その2』JILPT 資料シリーズ No.234、第2章. 2020.
- 6) 高見具広 精神障害の労災認定事案における「極度の長時間労働」事案の検討 労働政策研究・研修機構編『過重負荷による労災認定事案の研究 その3』JILPT 資料シリーズ No.246、第2章. 2021.
- 7) 米津孝司. 労働時間の概念－三菱重工長崎造船所事件. 村中孝史・荒木尚志編『労働判例百選[第10版]』. 有斐閣. 2022.

表1. 本研究で取り上げた事案の基本情報

事案番号	発病時年齢	性別	業種	職種	勤続年数	転職経歴	決定時疾患名	出来事(認定事実)	時間1	時間2	時間3	時間4	時間5	時間6
1	30代	男性	教育, 学習支援業	事務従事者	10~19年目	転職なし	F34 持続性気分(感情)障害	極度の長時間労働	165	-	-	-	-	-
2	30代	男性	製造業	生産工程従事者	10~19年目	転職なし	F32 うつ病エピソード	顧客や取引先からクレームを受けた(中)、仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった(強)	133	49	103	82	67	101
3	20代	男性	卸売業, 小売業	専門的・技術的職業従事者	4~9年目	転職なし	F32 うつ病エピソード	顧客や取引先からクレームを受けた(強) ※恒常的長時間労働	126	83	21	116	78	64
4	20代	男性	学術研究, 専門・技術サービス業	事務従事者	1~3年目	転職なし	F32 うつ病エピソード	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった(強)	123	46	8	0	0	0
5	30代	男性	製造業	事務従事者	10~19年目	転職1回	F32 うつ病エピソード	1か月に80時間以上の時間外労働を行った(強)	146	89	111	89	119	59
6	30代	男性	情報通信業	専門的・技術的職業従事者	1~3年目	転職1回	F32 うつ病エピソード	極度の長時間労働	245	-	-	-	-	-
7	40代	男性	製造業	生産工程従事者	20年以上	転職なし	F32 うつ病エピソード	1か月に80時間以上の時間外労働を行った(強)	134	146	139	89	63	114
8	40代	男性	不動産業, 物品賃貸業	販売従事者	1~3年目	転職2回以上	F32 うつ病エピソード	極度の長時間労働	161	169	212	189	136	129
9	30代	男性	学術研究, 専門・技術サービス業	専門的・技術的職業従事者	10~19年目	転職なし	F43.2 適応障害	極度の長時間労働	180	162	102	130	146	115
10	40代	女性	教育, 学習支援業	専門的・技術的職業従事者	10~19年目	転職2回以上	F32 うつ病エピソード	極度の長時間労働	164	216	176	207	204	188
11	50代	男性	情報通信業	管理的職業従事者	4~9年目	転職2回以上	F32 うつ病エピソード	極度の長時間労働	202	93	64	120	121	116
12	20代	男性	医療, 福祉	事務従事者	1~3年目	転職なし	F43.8 その他の重度ストレス反応	極度の長時間労働	154	131	115	132	109	134
13	30代	女性	情報通信業	事務従事者	10~19年目	転職2回以上	F32 うつ病エピソード	極度の長時間労働	169	101	77	69	80	99
14	40代	男性	不動産業, 物品賃貸業	管理的職業従事者	20年以上	転職2回以上	F32 うつ病エピソード	極度の長時間労働	228	175	148	163	-	-
15	30代	男性	宿泊業, 飲食サービス業	サービス職業従事者	10~19年目	転職2回以上	F41 その他の不安障害	極度の長時間労働	178	175	154	190	133	117

事案番号	発病時年齢	性別	業種	職種	勤続年数	転職経験	決定時疾患名	出来事(認定事実)	時間1	時間2	時間3	時間4	時間5	時間6
16	40代	男性	情報通信業	管理的職業従事者	1~3年目	転職2回以上	F45 身体表現性障害	極度の長時間労働	164	87	48	65	65	42
17	20代	男性	宿泊業, 飲食サービス業	事務従事者	1~3年目	転職なし	F32 うつ病エピソード	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった(強)(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた(強)	82	123	124	9	4	-
18	30代	男性	宿泊業, 飲食サービス業	事務従事者	10~19年目	転職なし	F32 うつ病エピソード	極度の長時間労働	201	179	118	133	155	99
19	30代	男性	建設業	専門的・技術的職業従事者	1~3年目	転職2回以上	F45 身体表現性障害	(重度の)病気やケガをした(強)、ノルマが達成できなかった(弱)、2週間以上にわたって連続勤務を行った(強)、(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた(強)	40	80	96	112	163	126
20	30代	男性	宿泊業, 飲食サービス業	サービス職業従事者	1~3年目	転職2回以上	F32 うつ病エピソード	顧客や取引先からクレームを受けた(弱)、仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった(強)、2週間以上にわたって連続勤務を行った(中)	89	97	77	26	40	26
21	40代	男性	製造業	生産工程従事者	20年以上	転職1回	F32 うつ病エピソード	極度の長時間労働	176	122	141	61	140	62
22	40代	男性	卸売業, 小売業	事務従事者	4~9年目	転職2回以上	F43.2 適応障害	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった(強)、2週間以上にわたって連続勤務を行った(中)	87	93	105	83	56	42
23	40代	男性	学術研究, 専門・技術サービス業	専門的・技術的職業従事者	4~9年目	転職2回以上	F32 うつ病エピソード	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった(強)、上司とのトラブルがあった(中)、顧客や取引先から無理な注文を受けた(弱)、部下とのトラブルがあった(弱)、配置転換があった(弱)	19	92	67	67	53	72
24	30代	女性	複合サービス事業	事務従事者	10~19年目	転職なし	F32 うつ病エピソード	達成困難なノルマが課された(中)、自分の昇格・昇進があった(弱) ※恒常的長時間労働	56	94	40	76	79	84
25	40代	男性	サービス業(他に分類されないもの)	専門的・技術的職業従事者	4~9年目	転職1回	F33 反復性うつ病性障害	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった(強)	113	126	86	132	105	79
26	20代	女性	学術研究, 専門・技術サービス業	専門的・技術的職業従事者	1~3年目	転職2回以上	F32 うつ病エピソード	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった(強)	68	90	0	0	0	20

事案番号	発病時年齢	性別	業種	職種	勤続年数	転職経験	決定時疾患名	出来事(認定事実)	時間1	時間2	時間3	時間4	時間5	時間6
27	20代	男性	情報通信業	事務従事者	1~3年目	転職1回	F31 双極性感情障害	同僚とのトラブルがあった(中)、仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった(強)	46	57	87	70	104	52
28	50代	女性	情報通信業	事務従事者	1~3年目	転職2回以上	F43.2 適応障害	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった(強)、配置転換があった(中)、上司とのトラブルがあった(弱)	71	44	106	23	7	0
29	20代	男性	教育、学習支援業	サービス職業従事者	1~3年目	転職なし	F43.2 適応障害	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった(強)	92	112	64	57	49	72
30	40代	男性	製造業	専門的・技術的職業従事者	10~19年目	転職なし	F31 双極性感情障害	配置転換があった(強) ※恒常的長時間労働を考慮、顧客や取引先からクレームを受けた(中)、連続勤務(中)	106	60	71	69	88	74
31	20代	男性	宿泊業、飲食サービス業	サービス職業従事者	4~9年目	転職2回以上	F32 うつ病エピソード	1か月に80時間以上の時間外労働を行った(強)	109	118	113	115	109	114
32	30代	男性	宿泊業、飲食サービス業	管理的職業従事者	10~19年目	転職なし	F32 うつ病エピソード	極度の長時間労働	155	114	107	139	76	103
33	30代	男性	卸売業、小売業	販売従事者	10~19年目	転職1回	F32 うつ病エピソード	極度の長時間労働	209	120	59	71	39	50
34	40代	男性	生活関連サービス業、娯楽業	管理的職業従事者	4~9年目	3社以上	F32 うつ病エピソード	1か月に80時間以上の時間外労働を行った(強)、2週間以上にわたって連続勤務を行った(中)	133	112	123	176	175	-
35	50代	男性	製造業	生産工程従事者	20年以上	転職1回	F32 うつ病エピソード	極度の長時間労働	206	193	130	73	150	135
36	40代	男性	運輸業、郵便業	管理的職業従事者	20年以上	転職なし	F32 うつ病エピソード	極度の長時間労働	180	161	95	54	95	75
37	20代	男性	情報通信業	専門的・技術的職業従事者	4~9年目	転職1回	F44 解離性(転換性)障害	極度の長時間労働	173	127	130	65	36	18
38	30代	男性	情報通信業	専門的・技術的職業従事者	10~19年目	転職1回	F32 うつ病エピソード	極度の長時間労働	167	41	32	7	2	0
39	30代	男性	製造業	事務従事者	1~3年目	転職2回以上	F43.2 適応障害	顧客や取引先からクレームを受けた(強)、仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった(強)	74	83	55	105	103	42
40	30代	女性	卸売業、小売業	販売従事者	1~3年目	転職2回以上	F43.2 適応障害	極度の長時間労働	152	119	107	100	94	53

事案番号	発病時年齢	性別	業種	職種	勤続年数	転職経歴	決定時疾患名	出来事（認定事実）	時間1	時間2	時間3	時間4	時間5	時間6
41	20代	男性	宿泊業、飲食サービス業	サービス職業従事者	1～3年目	転職なし	F32 うつ病エピソード	1か月に80時間以上の時間外労働を行った（強）、2週間以上にわたって連続勤務を行った（強）、転動をした（強）	143	138	180	102	70	64
42	20代	男性	運輸業、郵便業	建設・採掘従事者	1～3年目	転職2回以上	F32 うつ病エピソード	1か月に80時間以上の時間外労働を行った（強）、2週間以上にわたって連続勤務を行った（強）、会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした（弱）	137	208	148	12	133	121
43	20代	男性	学術研究、専門・技術サービス業	専門的・技術的職業従事者	4～9年目	転職なし	F32 うつ病エピソード	1か月に80時間以上の時間外労働を行った（強）、上司とのトラブルがあった（弱）	101	97	116	113	73	73
44	50代	男性	宿泊業、飲食サービス業	サービス職業従事者	10～19年目	転職2回以上	F32 うつ病エピソード	極度の長時間労働	209	175	127	130	131	-
45	20代	男性	学術研究、専門・技術サービス業	専門的・技術的職業従事者	1～3年目	転職1回	F32 うつ病エピソード	極度の長時間労働	166	180	171	180	120	126
46	20代	女性	医療、福祉	専門的・技術的職業従事者	4～9年目	転職なし	F32 うつ病エピソード	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった（中）、仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせた出来事があった（強）	53	109	62	32	84	107
47	30代	男性	建設業	専門的・技術的職業従事者	1～3年目	転職2回以上	F33 反復性うつ病性障害	極度の長時間労働	158	28	0	49	44	6
48	40代	女性	サービス業（他に分類されないもの）	事務従事者	4～9年目	転職2回以上	F33 反復性うつ病性障害	上司とのトラブルがあった（中）、2週間以上にわたって連続勤務を行った（強）	104	100	104	119	103	103
49	40代	男性	サービス業（他に分類されないもの）	事務従事者	4～9年目	転職2回以上	F43.2 適応障害	極度の長時間労働	172	182	185	78	52	65
50	40代	男性	卸売業、小売業	輸送・機械運転従事者	4～9年目	転職2回以上	F32 うつ病エピソード	極度の長時間労働	168	157	124	116	160	154
51	50代	男性	医療、福祉	管理的職業従事者	1～3年目	転職2回以上	F32 うつ病エピソード	仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせた出来事があった（強）	51	61	101	37	38	59

注：「時間1」～「時間6」は、それぞれ、発病前1か月～6か月における1か月間の時間外労働時間数を表す。「-」は不明である。