

1 0 年 保 存

機 密 性 2

令和3年3月30日から 令和13年3月31日まで

基補発 0330 第 1 号
令和 3 年 3 月 30 日

都道府県労働局労働基準部
労災補償課長 殿

厚生労働省労働基準局補償課長

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

過労死等に係る労災請求件数が過去最多を更新する中、過労死等をめぐる国民の関心は高く、とりわけ過労死等の発生の防止強化に対する社会的要請が強まっている。こうした中、労災補償行政においては、過労死等の労災請求事案に引き続き迅速・適切に対応していく必要がある。

過労死等事案については、複雑で調査が困難なものが多いことから、その処理に当たっては、基本的な事項を踏まえ、様々な事案に応じて、所要の調査を的確かつ効率的に行っていく必要があるが、その際、脳・心臓疾患及び精神障害の労災認定基準における業務による負荷要因である労働時間について、基本的な考え方を正しく理解した上で、これを適切に把握することが特に重要である。

また、労働時間の把握に当たっては、監督担当部署と必要な連携をしつつ、労災認定基準に基づき被災労働者及びその遺族への早期救済を的確に行うという労災補償制度の目的の下、労災担当部署として、業務負荷の最も重要な要因である労働時間を適切に認定する必要がある。

このため、今般、別添のとおり、「労働時間の認定に係る質疑応答・参考事例集」を作成したので、脳・心臓疾患及び精神障害事案の労災認定に活用し、今後、一層適切な労働時間の認定に努められたい。

なお、本件については、労働基準局監督課とあらかじめ協議済みであることを申し添える。

別添

労働時間の認定に係る質疑応答・参考事例集

令和3年3月

厚生労働省労働基準局補償課

労働時間の認定に係る質疑応答・参考事例集について

【目次】

1 労働時間の認定に係る質疑応答

問 1	労働時間の調査・認定に当たっての留意点はあるか。……………	1
問 2	所定始業時刻より前の時刻にタイムカードを打刻しているが、タイムカードを打刻した時刻から労働時間に該当するか。……………	3
問 3	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社した記録があるが、どちらの時間を終業時刻と評価すればよいか。……………	7
問 4	所定労働時間外に行われる研修や教育訓練は労働時間に該当するか。……………	13
問 5	いわゆる手待時間は労働時間に該当するか。……………	16
問 6	請求人が、休憩中も電話が鳴れば対応しなければならなかったと主張しているが、このような休憩の場合、労働時間に該当するか。……………	20
問 7	警備員等の仮眠時間は労働時間に該当するか。……………	22
問 8	裁量労働制や事業場外労働に関するみなし労働時間制を採用している場合、労災認定実務において (1) 労働時間はどのように評価するのか。…………… (2) 給付基礎日額はどのように算定するのか。……………	25 25
問 9	移動時間は労働時間に該当するか。……………	28
問 10	出張先の宿泊施設で行った作業は労働時間に該当するか。……………	30
問 11	いわゆる持ち帰り残業は労働時間に該当するか。……………	31
問 12	自宅で行うテレワークは労働時間に該当するか。……………	33
問 13	労働時間外に緊急事態が起きた時のために携帯電話を持ち、緊急時には対応を行う電話当番が決められているが、当該電話当番中の時間は労働時間に該当するか。……………	34
問 14	所定の勤務が終了した後に行う宿直勤務はどのように評価するのか。……………	36

2 参考事例集

事例 1	トレーラー運転手【脳・心臓疾患事案：業務上】 客観的記録がない時間の評価・休憩と手待時間……………	37
事例 2	広域ルート営業【脳・心臓疾患事案：業務上】 移動時間・持ち帰り残業・事業場外のみなし労働時間制……………	57
事例 3	建設現場施工管理者【脳・心臓疾患事案：業務上】 労働時間管理不適正・所定終業時刻後の労働・事業場作成労働時間集計表の	

	活用	76
事例 4	美容師【精神障害事案：業務上】 休憩と手待時間・教育訓練等の時間	95
事例 5	ウェブデザイナー【精神障害事案：業務上】 朝礼の時間・休憩・休日労働・持ち帰り残業	112
事例 6	医師【精神障害事案：業務上】 労働時間管理不適正・所定労働時間を特定・所定始業時刻前の労働・所定終業時刻後の労働・休憩・休日労働・宿直勤務	131
事例 7	I T 技術者【精神障害事案：業務上】 所定始業時刻前の労働・休憩・緊急時対応のための電話当番・移動時間・指定時刻に自宅で行う作業・テレワーク	149

3 参考資料

- (1) 「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について」
別添「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) …… 171
- (2) 「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」
(令和 3 年 3 月 25 日付け) …… 175
- (3) 「改正労働基準法の施行について」(抄)
(昭和 63 年 1 月 1 日付け基発第 1 号) …… 192

本質疑応答・参考事例集は、脳・心臓疾患事案、精神障害事案の労災認定に際し、労働時間の認定をより一層適正に行うための業務参考資料として作成したものである。

労働時間の認定に係る質疑応答（目次）

- 問1 労働時間の調査・認定に当たっての留意点はあるか。
- 問2 所定始業時刻より前の時刻にタイムカードを打刻しているが、タイムカードを打刻した時刻から労働時間に該当するか。
- 問3 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社した記録があるが、どちらの時間を終業時刻と評価すればよいか。
- 問4 所定労働時間外に行われる研修や教育訓練は労働時間に該当するか。
- 問5 いわゆる手待時間は労働時間に該当するか。
- 問6 請求人が、休憩中も電話が鳴れば対応しなければならなかったと主張しているが、このような休憩の場合、労働時間に該当するか。
- 問7 警備員等の仮眠時間は労働時間に該当するか。
- 問8 裁量労働制や事業場外労働に関するみなし労働時間制を採用している場合、労災認定実務において
- (1) 労働時間はどのように評価するのか。
 - (2) 給付基礎日額はどのように算定するのか。
- 問9 移動時間は労働時間に該当するか。
- 問10 出張先の宿泊施設で行った作業は労働時間に該当するか。
- 問11 いわゆる持ち帰り残業は労働時間に該当するか。
- 問12 自宅で行うテレワークは労働時間に該当するか。
- 問13 労働時間外に緊急事態が起きた時のために携帯電話を持ち、緊急時には対応を行う電話当番が決められているが、当該電話当番中の時間は労働時間に該当するか。
- 問14 所定の勤務が終了した後に行う宿直業務はどのように評価するのか。

※ 掲載された事例、裁判例、労働保険審査会の裁決（以下「事例等」という。）は、個々の事案ごとに労働者が置かれている背景、内容等にそれぞれ差異があるものであり、掲載された事例等と職種、業務内容、労働時間管理等に類似点があっても、直ちに事例等と同じ判断となるものではなく、労働時間に該当するかは個別の事案ごとに判断する必要があること。

問1 労働時間の調査・認定に当たっての留意点はあるか。

(答)

(1) 労働時間の認定に係る基本的対応について

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ことを踏まえ、被災労働者の業務における過重性などの負荷の評価の観点から、労災部署において労働時間を適切に評価する必要がある。その上で、被災労働者の労働時間の具体的な認定に当たっては、使用者の指揮命令下にあると認められる時間を適切に把握することが重要である。

このため、タイムカード、事業場への入退場記録、パソコンの使用時間の記録等の客観的な資料を可能な限り収集するとともに、請求人（被災労働者又はその遺族等労災保険給付等の請求を行っている者をいう。以下同じ。）及び使用者、上司、同僚、部下等の関係者（以下「事業場関係者」という。）からの聴取等を行い、これらを踏まえて事実関係を整理・確認し、始業・終業時刻及び休憩時間を詳細に把握した上で、被災労働者が実際に労働していると合理的に認められる時間を適切に認定すること。

また、請求人への聴取等については、原則として事業場から収集した労働時間関係資料や就業規則等の労務関係資料の内容を事前に確認した上で実施すること。請求人への聴取等では、事業場における被災労働者の始業・終業時刻、所定労働時間、休憩、休日、適用される労働時間制度等を確認するほか、事業場が被災労働者の労働時間を適正に把握していたのかを確認すること。

なお、請求人への聴取等は、原則として実施することとするが、事案の内容に応じて、電話録取等による簡易な方法で行うことでも差し支えないこと。

(2) 労働時間の認定の具体的運用（監督部署との連携した対応等）について

労働時間の認定においては、平成30年3月30日付け基監発0330第6号・基補発0330第5号（改正令和3年1月5日付け基監発0105第1号・基補発0105第1号）「過労死等事案に係る監督担当部署と労災担当部署間の連携について」により、監督担当部署（以下「監督部署」という。）と労災担当部署（以下「労災部署」という。）が密接に連携し、労働時間を特定することとなるが、脳・心臓疾患及び精神障害の労災認定に際しては、業務による負荷の評価の観点から労働時間を適切に認定することが重要である。

このため、監督部署との連携に当たっては、次の事項に留意し、適切に対応すること。

- ① 監督部署が行う監督指導に同行する場合には、被災労働者に係る労働時間の把握状況、労働実態を疎明する資料の有無、賃金の支払い方法等について確認すること。

- ② 被災労働者の労働時間の把握に当たっては、監督部署が、事業場に対し、被災労働者に係る労働時間集計表の作成及び疎明資料の提出を指導することになっているため、労災部署は、監督部署からこれらの資料の提供を受けた場合、請求人からの聴取内容等と突き合わせ、被災労働者に係る労働時間が事業場で適正に把握されていたと判断できるか否かを確実に確認すること。
- ③ 労災部署における調査の結果、被災労働者の労働時間が事業場で適正に把握されており、請求人及び事業主の認識に齟齬がない場合には、事業場が労働時間を把握していた記録を収集し、当該記録に基づき被災労働者の労働時間を認定すること。
- ④ 事業場で労働時間の把握が適正に行われていたか疑義がある場合には、事業場が労働時間を把握していた記録以外に、被災労働者の労働実態を明らかにする手掛かりとなり得る記録が存在するのか確認し、それらの資料を収集すること。

その結果、請求人聴取の内容と収集した労働時間関係記録の内容にかい離が認められる場合には、事業場関係者に対し、各労働時間関係記録の内容、被災労働者の労働実態と各労働時間関係記録との関係性、被災労働者に対する使用者の具体的指示や命令の状況、被災労働者の労働実態に係る使用者の認識（業務量等により時間外労働をすることを余儀なくされていたか否か等）等について調査し、労働時間関係資料等客観的な記録が存在しない場合であっても、請求人及び事業場関係者からの聴取内容等から被災労働者が使用者の指揮命令下において実際に労働していたと合理的に推認される場合には、監督部署と協議の上、当該時間を労働時間として特定すること。

問2 所定始業時刻より前の時刻にタイムカードを打刻しているが、タイムカードを打刻した時刻から労働時間に該当するか。

(答)

タイムカード等に記録されている時刻は、そのものが必ずしも被災労働者が労働した時間であるとは限らないことから、所定始業時刻より前の時間帯に、被災労働者が使用者から労働することを義務付けられ、又は余儀なくされて労働していたのか検討し、労働時間に該当するか判断すること。

また、使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（例えば、着用を義務付けられた所定の服装への着替え、清掃、朝礼等）を事業場内において行った時間は、労働時間に該当すること。（参照：平成29年1月20日付け基発0120第3号別添「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」）

(調査の留意点)

タイムカード、出勤簿、業務日報、自己申告記録、事業場への入退場記録、警備会社からの警備記録、開錠記録、パソコンの使用状況のログ、ファックス、メールの送信記録等の客観的な記録を収集すること。

また、請求人、事業場関係者からの聴取等により、所定始業時刻前に被災労働者が労働に従事した内容、被災労働者の状況・様子、在社状況、所定始業時刻より前の時間帯に被災労働者が労働することについての使用者からの指示や命令及び使用者の認識、使用者から労働することを義務付けられ、又は労働を余儀なくされていた状況の有無等を確認すること。

(参考)

1 裁判例

【平成12年3月9日付け最高裁判所第1小法廷判決／平成7年（オ）第2029号】

(争点：割増賃金請求)

所定始業時刻前、所定終業時刻後に行う作業の準備が労働時間に当たるか否か

(判決概要)

上告人（使用者）の事業場の就業規則は、(中略)、始終業基準として、始業に間に合うよう更衣等を完了して作業場に到着し、所定の始業時刻に作業場において実作業を開始し、所定の終業時刻に実作業を終了し、終業後に更衣等を行うものと定め、さらに、始終業の勤怠把握基準として、始終業の勤怠は、更衣を済ませ始業時に体操をすべく所定の場所にいるか否か、終業時に作業場にいるか否かを基準として判断する旨定めていた、(中略) 被上告人ら（労働者）は、上告人から、実作業に当たり、作業服のほか所定の保護具、工具等（保護具等）の装着を義務付けられ、右装着を所定の更衣所又は控所等（更衣所等）において行う

ものとされており、これを怠ると、就業規則に定められた懲戒処分を受けたり就業を拒否されたりし、また、成績考課に反映されて賃金の減収にもつながる場合があった、(中略) 上告人により、材料庫等からの副資材や消耗品等の受出しを午前ないし午後の始業時刻前に行うことを義務付けられており、また、被上告人らのうち鋳物関係の作業に従事していた者は、粉じんが立つのを防止するため、上長の指示により、午前の始業時刻前に月数回散水をするを義務付けられていた、(中略)。

被上告人らは、上告人から、実作業に当たり、作業服及び保護具等の装着を義務付けられ、また、右装着を事業所内の所定の更衣所等において行うものとされていたというのであるから、右装着及び更衣所等から準備体操場までの移動は、上告人の指揮命令下に置かれたものと評価することができる。また、被上告人らの副資材等の受出し及び散水も同様である。さらに、被上告人らは、実作業の終了後も、更衣所等において作業服及び保護具等の脱離等を終えるまでは、いまだ上告人の指揮命令下に置かれているものと評価することができる。

【令和元年6月28日付け東京地方裁判所判決／平成29年(ワ)第2199号、平成29年(ワ)第38733号】

(争点：割増賃金請求)

所定始業時刻より前の時刻にパソコンのログの記録があるが、どちらを始業時刻と評価するか

(判決概要)

原告(労働者)は、被告(使用者)において本件業務に当たってきたものであるところ、その業務の性質上、パソコンを多く利用する業務であったことは前記認定のとおりである。

被告においては週初めの午前8時30分から朝礼が行われていたところ、ログ記録は、内容的にもこうした事実によく沿っているとみることができるほか、グループウェアのタイムカード記録(出勤記録)との齟齬もほぼ認められず、むしろ、ごくごく断片的証拠ではあっても、被告の業務に係る画像データや動画データの更新日時との符合も認められる。なお、被告は、これらデータにつき、更新日時を変更することが可能で信用性がないなどとも主張しているが、そのように改変がなされたと見るべき形跡は認められない。

具体的に他の従業員による使用があったと認められる稼働日はともかく、そうでない限りは、ログ記録を手掛かりとして原告の労働時間を推知することに相応の合理的根拠はあるといえ、これを基礎に、出勤簿記載の労働時間を超えて業務に従事していた旨述べる原告本人の供述にも相応の信用性を認めることができるところであって、他に的確な反証のない限りは、ログ記録を手掛かりとして原告の労働時間を推知するのが相当である。

もっとも、始業に際しては、一般に、定時に間に合うよう早めに出勤し、始業時刻からの労務提供の準備に及ぶ場合も少なくないから、ログ記録に所定の始業時刻より前の記録が認められる場合であっても、定時前の具体的な労務提供を認定できる場合は格別、そうでない限りは、基本的に所定の始業時刻からの勤務があったものとして始業時刻を認定するの

が相当である。

2 労働保険審査会裁決

【平成 28 年労第 81 号】

(争点：遺族補償給付等の支給に関する給付基礎日額の取消請求（精神障害）)

作業開始前に行う朝礼は労働時間に当たるか否か

(裁決概要)

被災者が就労していた現場においては、作業開始前に朝礼が行われ、被災者もこれに立ち会っていたことが認められる。当該朝礼の開始時刻は必ずしも一致していないものの、実際に朝礼に参加していた下請業者の労働者が午前 7 時 45 分から朝礼が行われていた旨述べていることに加え、会社自らが同時刻から朝礼が行われ、被災者に対して当該朝礼への参加を命じていたことを認めていることからすれば、午前 7 時 30 分頃には出勤していた被災者は、遅くとも午前 7 時 45 分からは業務に就いていたものと判断するのが相当である。

【平成 29 年労第 74 号】

(争点：遺族補償給付等の不支給取消請求（脳・心臓疾患）)

所定始業時刻と出勤簿の出勤時刻のどちらを始業時刻と判断するか

(裁決概要)

監督署長の認定した労働時間の推計方法は、決定書理由のとおり、始業時刻を所定始業時間の午前 9 時と認定しているが、請求人は、始業時間が午前 9 時との認定は間違いである旨主張している。

関係者は、「被災者は、席についてパソコンを立ち上げたら、雑談しながら準備をしていた。午前 8 時 50 分から 55 分くらいに朝礼があり、午前 9 時ちょうどくらいに終わる。」旨申述し、(中略)、「被災者は、入社後朝礼までの間、デスクにいた。入社後パソコンを立ち上げたら、書類を確認したり、メールを確認したり、作業を開始する。朝礼までの間、ぼんやりしたり、雑談することはない。」旨、「朝礼は、業務開始の 5 分前からで、遅刻しても欠勤控除されないが、全員参加が原則と思う。」旨申述していることから、被災者は、入社以降所定始業時間までの間、自席において、パソコンを立ち上げ、書類やメールを確認したりした後に朝礼に参加しており、いずれも業務に従事していたと認められることから、当審査会としては、始業時刻は所定始業時間ではなく、出勤簿の出勤時刻とすべきと判断する。

【平成 29 年労第 344 号】

(争点：休業補償給付の支給に関する給付基礎日額の取消請求（精神障害）)

所定始業時刻と出勤時刻のどちらを始業時刻と判断するか

(裁決概要)

請求人はシフト表記載の始業時刻 15 分ないし 20 分前に出勤していたと推認し得るが、出勤直後から直ちに業務に従事せざるを得ない事情があった事実は確認することができない。午前 9 時出勤のシフトの場合、店舗の営業開始時刻は午前 11 時であり、開店準備を行う時間は 2 時間あったものと認められる。請求人は、早めに出勤し、着替えや清掃等をしていた旨主張するが、2 時間の準備時間では間に合わない等、具体的な業務の必要性があったとは認められない。

【平成 29 年労第 427 号】

(争点：遺族補償給付等の支給に関する給付基礎日額の取消請求(精神障害))

所定始業時刻とパソコンのログイン時刻のどちらを始業時刻と判断するか

(裁決概要)

当審査会では、当該乖離について慎重に検討するも、被災者が所定始業時刻である午前 8 時 30 分より前に出勤を命じられるか、若しくは業務の開始を余儀なくされる状況にあったとは確認できないものであり、労働を余儀なくされたために生じた時間差であるとは判断し得ないことから、平日勤務日の始業時刻は、所定始業時刻の午前 8 時 30 分とすることが妥当であると判断する。

3 参考事例

事例 3、事例 5、事例 6、事例 7 参照

問3 自己申告をした終業時刻からかい離した時刻に事業場を退社した記録があるが、どちらの時間を終業時刻と評価すればよいか。

(答)

労働時間管理に自己申告制を採用し、実際に労働した時間よりも過少に労働時間を申告している場合やタイムカード等を打刻した後に継続して労働している場合、労働時間を全く把握していない場合等使用者が適正に労働時間を管理していなかったため、被災労働者の実際の労働時間が適正に把握されていない場合があるが、このような場合にも、被災労働者の労働時間を可能な限り適切に把握し、評価する必要がある。

また、使用者の指示により、業務終了後の業務により関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間は、労働時間に該当すること。（参照：平成 29 年 1 月 20 日付け基発 0120 第 3 号別添「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」）

(調査の留意点)

労働時間が適正に把握されていないと認められる場合には、業務遂行上作成する書類や記録等（例えば、事業場への入退場記録、警備会社からの警備記録、施錠記録、最終退社記録、業務日報、営業日報、パソコンの使用状況のログ、社用車の運転記録、ファックス、メールの送信記録、会議室の使用状況等）、被災労働者の労働実態を明らかにする手掛かりとなり得る資料を入手し、これらの資料のうちの時間外労働に及んでいる時刻と事業場が把握している労働時間を比較する表を作成する等により突合し、そのかい離の実態把握を行うことが有効である。

ただし、記録された時間とのかい離が確認された場合であっても、そのかい離の全てが被災労働者の労働時間であるとは限らないことから、請求人、事業場関係者からの聴取等により、そのかい離が生じている時間の被災労働者の労働実態、使用者からの指示や命令及び使用者の認識、被災労働者が労働することを余儀なくされた状況であったか否か、収集した記録の内容、労働実態と収集した記録の関連性等を確認すること。

なお、パソコンの使用状況のログやファックス、メールの送信記録は、一般的にその時間に労働が行われていたことを示す点の記録であるため、必要に応じ、その前後の操作記録や収集した他の記録とつなぎ合わせた時間的連続性にも注目し、労働時間と評価し得るか否か検討すること。

(参考)

1 裁判例

【平成 25 年 3 月 13 日付け神戸地方裁判所判決／平成 22 年（ワ）第 614 号】

(争点：安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求)

実際の出勤時刻より後に出勤の打刻をし、退勤打刻より後にも働いている場合、実際の出勤時刻、退勤時刻が労働時間と判断されるか

(判決概要)

ア 賃金不払い残業の方法

〇〇店における賃金不払い残業の方法として、主に以下の3つの方法があった。

(ア) 退勤打刻後残業

所定終業時刻を超過した後に一旦9階に行って退勤打刻をし、その後再び担当フロアに戻るなどして仕事をする。

(イ) 休日出勤

シフト上の休日の朝早く出勤してタイムカードを打刻しないまま、その日の出勤予定者の多くが出勤してきて業務が本格化する午前9時30分ころまでの数時間の間仕事をする。

(ウ) 早出残業

シフト上の所定始業時刻前の時間は労働時間管理システム上残業時間とはカウントされていなかったことを利用する方法として、その所定始業時刻の数時間前に出勤して仕事をする(出勤打刻は、通常、実際の出勤時には打刻せず所定始業時刻までの適当な時に打刻する。)

イ 賃金不払い残業の状況

残業予算があるものの、残業予算の範囲内ではこなせない仕事量になっていたのが実情であり、さらに、コスト面から仕事量や責任の重い正社員の残業時間がアシスタントよりも少なく設定されていて、残業予算の設定そのものが不合理なものになっていたにもかかわらず、上司からは、残業予算の遵守を毎日のように執拗に指導されていたことから、残業予算の消化にはカウントされない賃金不払い残業が構造的に行われるようになっていた。

ウ 被災者の実始業時刻

被災者は、恒常的に早出残業を行っていて、出勤打刻時刻よりも相当前に実始業をしていた。具体的には、被災者は、シフトに関係なく、午前8時ころには出勤しており、遅くとも午前9時を過ぎることはなかった。被災者の実始業時刻は、出勤打刻の約1時間前には出勤していたと考えられるから、原則として、出勤打刻時刻と被災者が署名した鍵受け渡し表記載時刻との早い方とし、ただ出勤打刻時刻が9時以降となっている日については、その打刻時刻の1時間前とするべきである。

エ 被災者の実終業時刻

被災者は、〇月以前は、退勤打刻後に残業を出勤日の都度行っており、その実終業時刻は午後11時ころであった。〇月以降、庶務課のチェックが厳しくなり、退勤打刻後に残業がしにくくなったが、バックヤードなどの見回りのない場所で、少なくとも午後10時

30分までは退勤打刻後に残業を行っていた。被災者の実終業時刻は、退勤打刻時刻が午後10時30分以前となっている日については、午後10時30分とするべきである。

【令和元年6月28日付け東京地方裁判所判決／平成29年(ワ)第2199号、平成29年(ワ)第38733号】

(争点：割増賃金請求)

自己申告をした終業時刻からかい離した時刻にパソコンのログの記録があるが、どちらを終業時刻と評価するか

(判決概要)

原告(労働者)は、被告(使用者)において本件業務に当たってきたものであるところ、その業務の性質上、パソコンを多く利用する業務であったことは前記認定のとおりである。

被告においては週初めの午前8時30分から朝礼が行われていたところ、ログ記録は、内容的にもこうした事実によく沿っているとみることができるほか、グループウェアのタイムカード記録(出勤記録)との齟齬もほぼ認められず、むしろ、ごくごく断片的証拠ではあっても、被告の業務に係る画像データや動画データの更新日時との符合も認められる。なお、被告は、これらデータにつき、更新日時を変更することが可能で信用性がないなどとも主張しているが、そのように改変がなされたと見るべき形跡は認められない。

具体的に他の従業員による使用があったと認められる稼働日はともかく、そうでない限りは、ログ記録を手掛かりとして原告の労働時間を推知することに相応の合理的根拠はあるといえ、これを基礎に、出勤簿記載の労働時間を超えて業務に従事していた旨述べる原告本人の供述にも相応の信用性を認めることができるところであって、他に的確な反証のない限りは、ログ記録を手掛かりとして原告の労働時間を推知するのが相当である。

原告申告の出勤簿の残業時間をみると、(中略)月当たり30時間未満とされている月も散見されるものの、どの月も30時間を超えることはなく、多くは寸分違わず30時間と申告されているところであって、このこと自体、原告が、実際の労働時間いかににかかわらず、月30時間以内に残業時間をとどめようとしていたことを強く窺わせるものといえる。そして、証人○や同○も、業務の効率的遂行といった観点から、個々の従業員の月当たりの残業時間が30時間以内となるよう指導していたこと自体は否定をしていない。そうしてみると、原告がこうした指導故に出勤簿記載の残業時間を多くとも30時間にとどめることとしていたと推認するのが合理的というべきであって、(中略)。

原告本人は、営業担当者から店舗のスケジュールや商品が入るスケジュールに合わせて販促物作成を求められていた旨供述しているところ、その供述内容はごくごく自然で採用することができ、およそ残業をすべき必然性がなかったなどとも認め難い。

ログ記録がある日については、基本的にはこれを基礎に原告の労働時間を認めるのが相当であり、他方、ログ記録のない日については、出勤簿の記載時刻を超える残業時間があつたことを裏付ける的確な証拠がないから、上記出勤簿記載の限度で残業時間があつたもの

と認めるのが相当である（ただし、これらよりも早い終業時刻を原告が自認している場合には、その自認する時刻による終業時刻を認める。）。

【平成 23 年 3 月 23 日付け東京地方裁判所判決／平成 21 年（ワ）第 25755 号】

（争点：割増賃金請求）

業務終了後のメール送信時刻が終業時刻と判断されるか

（判決概要）

メールが送信されていることのみでは、オペレーション業務後、当該メールの送信時刻まで、中断なく業務に従事していたと認めるには足りないと言わざるを得ず、メール送信時刻をもって終業時刻と認めることはできない。

2 労働保険審査会裁決

【平成 29 年労第 427 号】

（争点：遺族補償給付等の支給に関する給付基礎日額の取消請求（精神障害））

自己申告の終業時刻とパソコンのログアウトの時刻のどちらが終業時刻か

（裁決概要）

平成〇年〇月〇日以降〇日までの間については、休日出勤や時間外労働が大幅に増加したとする会社関係者の申述には信憑性があり、適正な自己申告制度の運用が行われていなかったものと推認することが相当であると思料し、同期間に限って、自己申告終業時刻とパソコンのログアウト時刻とのかい離がある日には、ログアウト時刻までは業務をしていたものと判断する。

【平成 26 年労第 543 号】

（争点：遺族補償給付等の不支給取消請求（精神障害））

勤務月報を基に労働時間を算定したことが妥当か否か

（裁決概要）

会社では、出退勤の際、カードリーダーにカードをかざすことで、その時間が勤務月報の「出勤」、「退勤」等の欄に記載されることになっていたが、この点に関し同僚労働者は、「会社から指示された残業時間を超えることのないように、敢えてカードをカードリーダーにかざさず、手動で適宜の時刻を入力したり、カードリーダーにカードをかざした時刻を後から修正したりしていた。」と述べるほか、「事務所の扉は日中開けっ放しで、夜間も電気錠がかかっているが、インターフォンを鳴らして中にいる者に解錠してもらうシステムであり、事務所の扉の開閉と勤務月報の時間は全く関連性がない。」としている。

また、上司も、「被災者が勤務月報上の労働時間以外に労働している時間があるのはある程度分かっていた。勤務月報上、被災者が退社しているにもかかわらず、その後も残業していることが、ある程度あることは分かっていた。勤務月報の労働時間と私が見ている実際の

労働時間との間に食い違いがあることも分かっていた。特に被災者が亡くなる1か月前は申告せずに残業していることを認識していたので、勤務月報上の時間だけを見て、同人の労働時間を把握することはできない。」と申述している。

これらの申述から、勤務月報のみに依拠して労働時間を認定することは妥当ではなく、他の資料も併せ考慮する必要があるものと判断する。

【平成30年労第156号】

(争点：遺族補償給付等の不支給取消請求(精神障害))

自己申告の労働時間と事業場への入退場情報、メールの記録、パソコンの記録にかい離があるが、これらの記録から労働時間をどのように評価するか

(裁決概要)

①入退館の行為自体が直ちに労働時間に算入されるべきものではないところ、実際の時間差は大きなかい離があるとまでは言えないこと、②メール記録には、帰宅時間に関すること以外の個人的な内容が、勤務時間も含めて認められるところ、そもそも、帰宅時間に関する内容が真正な終業時間を証するものとは確定できないこと、③請求人に支給されたパソコンのログオン・ログオフの記録時間が、当該記録時間中、継続して作業を行っていたことを示すものではなく、請求人の主張内容をもて被災者の作業内容やこれに要した作業時間を具体的に疎明するには至っておらず、成果物等の当該主張を証明する客観的な事実を確認することができないこと、また、会社からの具体的な業務指示が認められないこと等に鑑み、当審査会としてはこれらの主張を採用することはできない。

【平成30年労第62号】

(争点：遺族補償給付等の不支給取消請求(脳・心臓疾患))

所定労働時間外に事業場関係者等と業務に関するやり取りをした時間は労働時間に当たるか否か

(裁決概要)

SNS等の履歴のうち当該業務に関係するものをみるに、被災者が送信した各々のSNS等の記録はおおむね1、2行程度のものであり、被災者は、SNS等の送受信を、ほとんど数秒、長くても数十秒程度といった極めて短時間に行っていたものと考えられる。

また、SNS等の場合は必ずしも送受信を行っている当事者間に即時性、拘束性が求められるものではなく、被災者が就業した時間以外のプライベートな時間の合間にでも、適宜、SNS等を行うことは可能であることから、一連のSNS等の内容に関連性があるからといても、必ずしもSNS等の送受信間における時間が事業主の指揮命令下にあったものとは認められない。

3 参考事例

事例 3、事例 4、事例 6 参照

問4 所定労働時間外に行われる研修や教育訓練は労働時間に該当するか。

(答)

参加することが業務上義務付けられている研修や教育訓練の受講や使用者の指示により業務に必要な学習等を行った時間は労働時間に該当する。

所定労働時間外に行われる研修や教育訓練が労働時間に該当するか判断するに当たっては、就業規則上の制裁等の不利益な取扱いの有無や、教育訓練、研修の内容と業務との関連性が強く、それに参加しないことにより被災労働者の業務に具体的な支障が生ずるか否か等の観点から、実質的にみて参加の強制があるか否かを検討すること。

(調査の留意点)

教育訓練等の内容、規定、実施記録、就業規則上の制裁等の不利益な取扱いの有無等についての関係資料を収集すること。

また、請求人、事業場関係者への聴取等により、使用者からの指示や命令及び使用者の認識、使用者の関与の有無、当該教育訓練等の業務との関連性、参加しないことによる不利益取り扱いや支障の有無等について確認すること。

(参考)

1 裁判例

【平成19年11月30日付け名古屋地方裁判所判決／平成17年（行ウ）第34号】

(争点：遺族補償年金等の不支給取消請求（脳・心臓疾患）)

所定労働時間外に行われる創意くふう等の改善提案（※1）、QCサークル活動（※2）、EX会（※3）の活動等は、使用者の生産活動に関わるものであり、全員参加とされ、賞金等が交付され、人事評価の対象となる等の点に照らし、業務と評価すべきであるか否か

(判決概要)

本件事業主は、従業員の人事考課において、創意くふう等の改善提案やQCサークルや小集団活動での活動状況を、組メンバーを巻き込んだ活動ができることを考慮要素としている。

創意くふう提案及びQCサークル活動が、本件事業主の自動車生産を支えてきたことは、本件事業主の取締役名誉会長や取締役社長が認めるところであり、本件事業主が発行した会社紹介のパンフレットでも、その活動を積極的に評価して取り上げている。これらの活動は、いずれも一定の頻度で行うものとされ、上司が審査し、その内容が業務に反映されることがあり、賞金や研修助成金、一部の時間の残業代が支払われる。

創意くふう提案及びQCサークル活動は、本件事業主の事業活動に直接役立つ性質のものであり、いずれも本件事業主が育成・支援するものと推認され、これにかかわる作業は、

労災認定の業務起因性を判断する際には、使用者の支配下における業務であると判断するのが相当である。

- ※1 創意くふう等の改善提案は、所定の用紙に、業務に関する改善策とその効果等を記入する活動のこと。
- ※2 QCサークル活動は、同じ職場のEX（工長、組長に次ぐ職制とされていた班長に相当する職制）以下の職制の従業員が3か月を単位に、職場の改善に関するテーマについて話し合い、決められた目標に向けた活動をすること。
- ※3 EX会は、EXの職制にある者によって組織される団体であり、EXに昇格すると自動的に会員となる。技術や知識の向上を図るための研修会、後援会、他社の見学会、各種懇親会、会員相互の慶弔扶助等の事業を行うもの。

【平成28年7月14日付け東京地方裁判所判決／平成25年（行ウ）第794号】

（争点：休業補償給付の不支給処分取消請求）

資格取得のための受験勉強時間が労働時間であるか否か

（判決概要）

検定試験を受けるよう指示され、（中略）合格していることが認められる。

しかしながら、原告は会社から勉強時間の具体的な指示を受けていたわけではなく、原告が試験勉強を行っていた時刻の記録も存在しないから、原告が試験勉強に費やした時間を正確に把握することは困難である。そのみならず、試験勉強の内容、方法及び時間は原告自身の選択により決められており、原告が労働から解放された自由な時間を利用して試験勉強を行うことも可能であったから、使用者が具体的に指示した講習の受講や検定試験の受験については、これを使用者の指揮命令下にある労務提供と評価することができたとしても、試験勉強それ自体を使用者の指揮命令下にある労務の提供と評価することは困難である。

2 労働保険審査会裁決

【平成28年労第485号（争点①、②）・平成30年労第278号（争点③）】

（争点：遺族補償年金等の支給に関する給付基礎日額の取消請求（精神障害））

- ① 新入社員研修時の自主的な学習が労働時間であるか否か
- ② 研修日誌の作成に要した時間が労働時間であるか否か
- ③ 研修終了から再テスト開始までの間、再テストの内容を自己学習した時間が労働時間であるか否か

（裁決概要）

- ① 自主学習すべき内容やその時間数のほか、自主学習の場所や方法について、会社からは何らの指定も行われておらず、当審査会としても、被災者が自主学習を行っていた時間

について、使用者の指揮監督下にある時間とは認め難く、労働時間であるとはいえないものと判断する。

- ② 被災者が1日の研修が終了した後に作成していた研修日誌については、会社において業務報告書と位置付けられ、内容、紙数、提出期限が指示されている事実が認められることから、(中略)。

研修日誌作成時間については、業務命令によって行うことを義務付けられたものであり、また、一定の時間を要するものであったことも明らかであることから、労働時間と認めることが相当である。

- ③ 再テスト直前の自己学習の実施についても、(中略)、会社の指揮監督下にある時間とは認め難く、時間外労働時間とはいえないものと判断する。また、再テストについては、再テストが不合格の場合は、研修が終了し各職場に配属された後に、再々テストをウェブ上で受けるという程度のものであったことに鑑みると、被災者が、会社から指示を受けて、再テスト直前に自己学習を行わざるを得なかったとみることは難しく、請求人の主張は採用することができない。

3 参考事例

事例4参照

問5 いわゆる手待時間は労働時間に該当するか。

(答)

使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等をしている時間（いわゆる「手待時間」）は労働時間に該当する。

手待時間の例として、次のようなものがある。

① 休憩中の当番

休憩中に電話や来客があった場合にはこれに対応して適宜処理することが要求されているような場合には、労働から離れることを保障されているとはいえないことから、仮に電話や来客がなかったとしても労働時間に該当する。

② 施設等の警備員

休憩中であっても、十分な交代要員が確保されていない等により非常事態が発生した場合に即時に対応することが求められ、実際に休憩中に非常事態等に対応することがあるような労働から解放されているとはいえない時間については、労働時間に該当する。

③ トラック運転手の荷待ち時間等

荷積み、荷下ろし時間について、具体的な指示や連絡がいつ来るかわからないまま待機している場合や車列で順番待ちを行わなければならない場合等労働から解放されているといえない時間は労働時間に該当すること。

したがって、脳・心臓疾患事案においても、手待時間は労働時間であることを前提として、業務の過重性を適切に評価すること。ただし、その際、仮眠時間や宿直勤務中の時間など、業務による過重性がほとんどないような態様については、問7、問14を参照すること。

また、精神障害事案において、手待時間が多い等により労働密度が特に低い場合には、心理的負荷の評価に当たり考慮する必要があることに留意すること。なお、給付基礎日額の算定に当たっては、上記のような場合であっても、当該手待時間は労働時間から除外しないこと。

(調査の留意点)

休憩か手待時間かを判断するに当たっては、収集した資料や請求人、事業場関係者からの聴取等により、労働から離れることを保障されていた状態だったか否か、使用者からの指示や命令及び使用者の認識、使用者から労働することを義務付けられ、又は余儀なくされた状況であったか否か等を確認すること。

(参考)

1 裁判例

【令和2年9月17日付け判決：福岡高等裁判所判決／令和2年（行コ）第4号】

（争点：割増賃金請求）

バスの乗務員の待機時間（調整時間のうち、乗務員が遺留品の確認、車内清掃、車両の移動等に要する時間として一定の時間を「転回時間」として定め、調整時間のうち転回時間を除いた時間を「待機期間」という。）は労働時間に当たるか否か

本件については、本件訴訟を提起した乗務員とは別の乗務員が前件訴訟（平成27年5月20日付け判決：福岡地方裁判所判決／平成24年（行ウ）第52号）を提起していた経過がある。

前件訴訟の第一審において、待機時間が労働時間に該当するか争ったが、裁判所は、待機時間の全てが労基法上の労働時間に該当すると判決した。被控訴人（使用者）は、上記判決を不服として控訴したところ、控訴審で和解が成立し、これにより前件訴訟は終了した。

本件訴訟は、被控訴人が本件通知（※）を発出した後（前件訴訟は、本件通知発出前の期間に係る待機時間の割増賃金の支払いを求めたもの）の期間における待機時間分の時間外労働に対する割増賃金の支払いの支払いを求めた訴訟である。

（判決概要）

本件通知には、調整時間のうち転回時間を労働時間とし、その余の時間（待機時間）を休憩時間とした上で、休憩時間は各人が自由に使える時間とする旨や、突発的業務等で指示された休憩時間を取得することができなかつた場合には、休憩時間を労働時間に変更するため所定の様式に記入して提出する必要がある旨が記載されていることからすれば、本件通知が、被控訴人において、待機時間を労基法上の労働時間ではなく休憩時間であると取り扱うことを内容とするものであることは明らかである。

交通局の乗務員は、被控訴人が待機時間を労基法上の労働時間ではなく休憩時間であると取り扱っており、待機時間には労働から解放されているとの認識を有していたものと認めるのが相当である。

ドライブレコーダーの記録によれば、複数の乗務員が、休憩施設の有無にかかわらず、転回場所において5分以上バスから離れることがあったことを認めることができ、その全てがトイレに行く目的であったということはできないから、バスから離れることが許容されていたというべきである。

本件通知以降も、乗務員に対して、バスを早めに始点バス停につけて乗客を乗せるように指示したことをもって、乗務員が待機時間中に乗客対応を行うことを義務付けられていたということができないことは、補正して引用した原判決（省略）が説示するとおりである。

バスのドアが開く際に「お待たせしました」との自動音声を流すことについても、乗務員は、トイレ以外の理由でも、バス車内に乗客を乗せた状態でバスを離れているところ、被控訴人が、本件通知により、待機時間を休憩時間であると取り扱うことを乗務員に周知し、乗客からの問い合わせに対してもその旨を説明していたことに照らすならば、乗務員がバス

車内に乗客を乗せた状態でバスを離れることは被控訴人に許容されていたといえることができる。

運行指示表又は発車順番表のとおり運行することができない場合があることから直ちに、乗務員が、本件待機時間中、周囲の状況に応じていつでもバスを移動することができるよう待機しておかなければならなかったといえることはできず、他にこの事実を認めるに足りる証拠はない。

控訴人らは、乗務員は、車両に異常があれば、待機時間中であっても、点検、修理等のためにバスを移動させたりするよう指示されていると主張する。しかしながら、車両に異常が生じた場合の対応は、日常の業務ではなく、そのような業務を行った場合には遅れ時分等報告書によってこれらを労基法上の労働時間として申告すべきものであるから、上記対応をするよう指示されていることをもって、乗務員が、待機時間中に突発的なバスの移動に臨機応変に対応することができるよう備えておくことを労働契約上義務付けられていたと評価することはできない。

したがって、乗務員が、待機時間中に突発的なバスの移動に臨機応変に対応することができるよう備えておくことを労働契約上義務付けられていたと評価することはできない。

以上のとおりであるから、本件請求期間中、本件待機時間について、乗務員が労働契約上の役務の提供を義務付けられており、被控訴人の指揮命令下に置かれていたと認めることはできない。

※ 本件通知とは、被控訴人が乗務員に対して通知した「転回場所における労働時間の取り扱いについて（通知）」と題する文書のこと。本件通知には、以下の記載があった。

(ア) 転回場所における労働時間と休憩時間

- ・ 各バス停に到着後、次の発車までの時間の内、「遺留品の確認」・「車両の移動」・「接客時間（両替・案内等）」などにあたる時間を労働時間とし、残りは休憩時間とする。
- ・ なお、休憩時間については、各自が自由に使える時間とするが、交通局職員としての自覚を持って行動すること。

(イ) 延着等の取り扱い

多客、事故などの理由により到着バス停に延着した場合や突発的業務で指示された休憩時間を取得することができなかった場合は、休憩時間を労働時間に変更するため、必ず所定の用紙に記入して操車主任に提出してください。

2 労働保険審査会裁決

【平成 26 年労第 53 号】

(争点：遺族補償年金等の不支給取消請求（精神障害）)

拘束時間から休憩及び手待ち時間を差し引いた実作業時間を基に労働時間と評価したこ

とは妥当か否か

(裁決概要)

監督署長は、被災者には1日5時間から8時間程度の休憩及び手待ち時間があつたとし、被災者の勤務状況確認表(月報)の拘束時間から休憩及び手待ち時間を差し引いた実作業時間を「通常その程度の労働時間を要するもの」であるとして、時間外労働時間数を認定していることが認められる。

しかしながら、労働時間とは、労働者が使用者の指揮監督の下にある時間をいい、必ずしも現実に精神又は身体を活動させていることを要件としないことから、手待ち時間は労働時間であるとされている。

したがって、認定基準の「通常その程度の労働時間を要するもの」とは、手待ち時間を含めて同種の労働者が一般的に要する業務時間のことを指すと考えられることから、時間外労働時間数の算定に当たり、手待ち時間を休憩時間と同一に評価して、当初から一切の手待ち時間を含めないで算定した監督署長の取扱いは誤っている。

3 参考事例

事例1、事例4参照

問6 請求人が、休憩中も電話が鳴れば対応しなければならなかったと主張しているが、このような休憩の場合、労働時間に該当するか。

(答)

休憩時間とは、単に作業に従事しないいわゆる手待時間は含まず、労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間をいう。

休憩時間と手待時間との相違は、使用者の指揮命令の下にあるか否か、換言すれば、労働者の時間の自由利用が保障されているか否かにあるといえる。例えば、休憩中に電話や来客があった場合には適宜これに対応することが要求されているような場合には、労働から離れることを保障されているとはいえないことから、仮に電話や来客がなかったとしても、労働時間に該当する。同様に、顧客が途切れた時に適宜休憩しても良いというものは、現に顧客が来店した場合に即時に業務に従事しなければならないものであることから、労働から離れることを保障した休憩時間には該当しない。

一方で、休憩時間中に外出等を行うことが自由であり、電話や来客の対応を義務付けられていなかった場合には、当該時間は休憩時間に該当する。ただし、そのような休憩時間であったとしても、実際に顧客の対応を行うことを余儀なくされたような場合には、当該対応に要した時間は労働時間に該当する。

(調査の留意点)

請求人が休憩中に労働していたと申述している場合には、収集した資料や事業場関係者からの聴取等により、当該休憩時間中の被災労働者の行動が、労働から離れることを保障されていた状態だったか否か、使用者からの指示や命令及び認識、休憩中も使用者から労働することを義務付けられ、又は余儀なくされた状況であったか否か等を検討すること。

特に、休憩時間が明確に特定されていないような事案（例えば、始業時刻から終業時刻までの間 10 時間のうち、適宜 2 時間の休憩を取得することとされているような事案）については、休憩が取得されていたか、慎重に検討を行うこと。

(参考)

1 労働保険審査会裁決

【平成 29 年労第 295 号】

(争点：遺族補償年金等の支給に関する給付基礎日額の取消請求（脳・心臓疾患）)

取得できなかったとされる 10 分間の小休憩が労働時間に当たるか否か

(裁決概要)

同僚労働者は、要旨、「被災者と近くで仕事をしていたので仕事ぶりはわかっている。小休憩は 1 日の勤務日につき、2 回（各 10 分）あるが、被災者は、2 回目の小休憩時間はほ

とんど取得できなかった。それは、私の食事休憩と被災者の小休憩の時間が重なるので、その時間に被災者が休んでいれば顔を合わせるはずだが、この時間帯に顔を合わせたことはないからである。私も、小休憩の時間帯はずれるし、十分な休憩時間を取らずに仕事を続けることもある。」と述べている。(中略) 当審査会としては、当該申述は具体的であり、信用性が高いと判断するものである。

この点、会社関係者によれば、会社が新製品を作ることとなったため、業務量が増え、人手不足もあって非常に多忙となったという状況があり、また、被災者は、始業時刻は午後9時のままであるが、週4日は午後7時から早出残業をしている上、算定期間において定時(翌日午前5時15分)で勤務を終了した日は1日もないなど、極めて忙しい状態にあったと推認されるところであり、被災者は2回目の小休憩を取得できない状況であったと考えることが相当である。

【平成26年労第636号】

(争点：遺族補償年金等の不支給取消請求(精神障害))

取得できなかったとされる昼休憩が労働時間に当たるか否か

(裁決概要)

関係者は、「被災者は、昼食を摂ったり摂らなかったりしていた。最初の3か月間は、休憩はしっかり1時間取らせていた。4か月以降は、休憩を取らず食事も摂らないことがあったが、どの程度であったかは記憶にない。昼食休憩は、毎日しっかり取れる環境にあったと思う。」旨、「被災者は、基本的には、1時間の昼食休憩を取っていた。」旨、「被災者は昼食休憩を取らないことが頻繁にあったという印象はない。しっかり休憩が取れる環境であったと思う。」旨、「被災者は昼食は食べないのかなと思った。多分、食べに行っていないことの方が多かったと思う。○係では、昼食休憩が取りづらい雰囲気はない。」旨、「被災者は、昼食が摂れないことはあったと思う。窓口が開いている時間帯は、なかなか昼食を摂ることはできないと思う。」旨、「被災者は、入社当初から昼食を摂っていなかった。しかし、仕事が途中でも食事休憩は取れるので、あえて自分から休憩を取らなかったと思う。」旨を述べている。

上記の各申述を総合して考察すれば、(中略)、被災者は、昼食休憩をおおむね取得できる状況にあったものの、ときには被災者自身の意思で昼食休憩を取得しなかったものと認められる。

2 参考事例

事例1、事例4、事例5、事例6、事例7参照

問7 警備員等の仮眠時間は労働時間に該当するか。

(答)

仮眠時間であっても、仮眠中に使用者の指示により即時に業務に従事することが求められており、労働から離れることが保障されていなければ、使用者の指揮命令下に置かれているものとして労働時間に該当する。

例えば、施設警備員について、仮眠時間中に十分な交代要員が確保されておらず、仮眠を取っている間に非常事態が発生した場合には即時に対応することが求められており、実際に仮眠中であっても即時に対応しなければならず、また、警備員室で仮眠をとることが義務付けられ、仮眠中も警備員の制服を着用することを義務付けられているような場合には、労働から解放されているとはいえないと考えられることから、労働時間として評価すること。

一方、仮眠時間中に交代要員が十分に確保され、仮眠時間中に仮眠を中断してまで業務に従事しなければならない必要性が皆無に等しいような場合には、実態として労働から離れることが保障されていたと解され、労働時間に該当しない場合もあること。

なお、仮眠時間が労働時間に該当したとしても、脳・心臓疾患事案において、例えば、睡眠設備が設けられ、現に睡眠を取ることができるような場合など実態として業務による過重性がほとんどない態様の仮眠時間は、業務の過重性を評価する労働時間からは除外して評価し、労働時間以外の負荷要因に該当するかを含め別途検討すること。ただし、仮眠時間といってもその態様は様々であることから、実際に仮眠をとることができる実態にあるか否かを慎重に検討すること。

また、精神障害事案において、手待時間が多い等労働密度が特に低い場合には、心理的負荷の評価に当たり考慮する必要があることに留意すること（問5参照）。

(調査の留意点)

警備日誌、警備記録、出勤簿、勤務割、警備規定等の客観的な記録を収集すること。

また、請求人、事業場関係者への聴取等により、警備規定の内容、仮眠中の労働要員の確保状況、仮眠中の業務への従事状況・頻度、仮眠場所の指定、仮眠時間中の外出や更衣の可否等自由利用の状況、使用者からの指示や命令及び使用者の認識等について確認すること。

(参考)

1 裁判例

【平成14年2月28日付け最高裁判所第1小法廷判決／平成9年(オ)第608号、平成9年(オ)第609号】

(争点：割増賃金請求)

施設警備員の仮眠時間が労働時間であるか否か

(判決概要)

本件仮眠時間中、各ビルの仮眠室において、監視又は故障対応が義務付けられており、警報が鳴る等した場合は直ちに所定の作業を行うこととされているが、そのような事態が生じない限り、睡眠をとってもよいことになっている。配属先のビルからの外出を原則として禁止され、仮眠室における在室や、電話の接受、警報に対応した必要な措置を執ること等が義務付けられ、飲酒も禁止されている。

もともと仮眠時間中も、必要に応じて、突発作業、継続作業、予定作業に従事することが想定され、警報を聞き漏らすことは許されず、警報があったときには何らかの対応をしなければならないものであるから、何事もなければ眠っていることができる時間帯といっても、労働からの解放が保障された休憩時間であるということは到底できず、(中略)。

不活動仮眠時間であっても労働からの解放が保障されていない場合には労基法上の労働時間に当たるといふべきである。そして、当該時間において労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価される場合には、労働からの解放が保障されているとはいえず、労働者は使用者の指揮命令下に置かれているというのが相当である。

本件仮眠時間中、労働契約に基づく義務として、仮眠室における待機と警報や電話等に対して直ちに相当の対応をすることを義務付けられているのであり、実作業への従事が必要が生じた場合に限られるとしても、その必要が生じることが皆無に等しいなど実質的に上記のような義務付けがされていないと認めることができるような事情も存しないから、本件仮眠時間は全体として労働からの解放が保障されているとはいえず、労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価することができる。

したがって、上告人ら(労働者)は、本件仮眠時間中は不活動仮眠時間も含めて被上告人(使用者)の指揮命令下に置かれているものであり、本件仮眠時間は労基法上の労働時間に当たるといふべきである。

【平成 25 年 2 月 13 日付け仙台高等裁判所判決／平成 24 年(ネ)第 92 号】

(争点：割増賃金請求)

施設警備員の仮眠時間が労働時間であるか否か

(判決概要)

最低 4 名以上の警備員が配置され、仮眠・休憩時間帯においても、そのうち 1 名が守衛室で監視警備等業務に当たり、1 名が巡回警備業務に当たる傍らまたは守衛室に待機して、突発的な業務が生じた場合にこれに対応する態勢がとられていたといふことができる。仮眠時間は守衛室と区画された仮眠室において制服を脱いでパジャマ等に着替えて就寝しており、(中略)警備員が仮眠時間中に実作業に従事した件数は、1 人当たり平均にすると 1 年に 1 件にも満たず、(中略)。

本件において、仮眠・休憩時間中に実作業に従事することが制度上義務付けられていたとまではいえないし、少なくとも仮眠・休憩時間中に実作業に従事しなければならない必要性

が皆無に等しいなど、実質的に仮眠・休憩時間中の役務提供の義務付けがなされていないと認めることができる事情があったというべきである。

【平成 31 年 3 月 11 日付け大阪地方裁判所判決／平成 29 年（ウ）第 39 号】

（争点：療養補償給付の不支給処分取消等請求（脳・心臓疾患））

駅で切符等を販売している労働者の仮眠時間が労働時間であるか否か

（判決概要）

①（中略）一昼夜勤務（※）における仮眠については、〇〇駅から徒歩 5 分程度のところにある宿舎が用意されており、1 人部屋又は 2 人部屋があり（中略）、シングルベッドが各自に 1 つ設置され、空調設備及び風呂も備え付けられていることが認められ、同宿舎の状況からすると、従業員が仮眠を取るのに特段の不備・不足があるとは認められないこと、②原告を含む従業員は、同仮眠時間を同宿舎の部屋で過ごしており、その時間内は、緊急の連絡が入ることはなく、業務から完全に解放されていたと認められること、③（中略）一昼夜勤務については、「早起き」及び「遅起き」の各シフトが設けられており、（中略）それぞれのシフトにおける業務内容等に照らしても、特段、所定の仮眠時間が確保できない状況にあったとは認められないこと、以上の点に鑑みれば、一昼夜勤務において、原告（労働者）が十分に仮眠時間を確保できていなかったとは認められない。したがって、仮眠時間を労働時間として把握すべきであるとの原告の上記主張は採用できない。

本件疾病発症前 6 か月間における原告の勤務は、一昼夜勤務と日勤勤務が混在するシフト制勤務であり、そのうち、勤務時間が深夜に及び拘束時間が 24 時間を超える一昼夜勤務の割合の方が日勤勤務よりも多かったことが認められる。しかしながら、（中略）、①原告の勤務時間は 1 か月毎のシフト表によって予め決められており、前月 20 日頃に作成され、同シフト表完成後に変更や組替えが行われることはほとんどなかったこと、②一昼夜勤務はおおむね週に 2 回、多くとも週 3 回までであり、一昼夜勤務明けの日は非番又は休日の設定されて、次の勤務までの休息時間が一定程度確保されていたこと、以上の点に鑑みると、原告の指摘する、深夜時間帯の不規則勤務が招く人間の生物学的なリズムの乱れやそのことによる影響の点を踏まえたとしても、客観的にみて、上記の業務形態によりもたらされる負荷が、本件疾病を発症させる程度に重いものであったとまでは認められない。

※ 勤務時間 午前 9 時 30 分から翌日午前 9 時 45 分まで

休憩及び仮眠時間 合計 8 時間 15 分（休憩時間合計 3 時間 30 分、仮眠時間 4 時間 45 分）

なお、一昼夜勤務には、仮眠時間が午後 11 時 30 分から翌日午前 4 時 15 分までの「早起き」と、午前 0 時 45 分から翌日午前 5 時 30 分までの「遅起き」の 2 種類があった。

問8 裁量労働制（※1）や事業場外労働に関するみなし労働時間制（※2）を採用している場合、労災認定実務において

- （1）労働時間はどのように評価するのか。
- （2）給付基礎日額はどのように算定するのか。

（答）

- （1） 脳・心臓疾患、精神障害の労災認定における労働時間の評価は、実労働時間を対象とするものであることから、みなし労働時間制を採用している場合であっても被災労働者の労働時間の把握を行い、その労働時間による業務の負荷の評価を行うこととなる。

しかしながら、みなし労働時間制が採用され、かつ、被災労働者の労働時間が把握できない場合は、みなし労働時間制によりみなした労働時間により推計すること。

なお、事業場外での移動時間については、問9を参照とすること。

- （2） 被災労働者の給付基礎日額の算定に当たっては、みなし労働時間制が適法に運用されている場合には、みなした労働時間に基づき賃金額を算定すること。ただし、事業場外に関するみなし労働時間制の対象となるのは、事業場外で業務に従事し、かつ、使用者の具体的な指揮監督が及ばず労働時間を算定することが困難な業務であることから、当該制度が適法に運用されていたか慎重に検討すること。

※1 裁量労働制には、専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働制がある。

専門業務型裁量労働制とは、業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務として厚生労働省令及び厚生労働大臣告示によって定められた業務の中から、対象となる業務を労使で定め、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度である。

（参照：労働基準法第38条の3）

企画業務型裁量労働制とは、対象業務の存在する事業場において、企画、立案、調査及び分析の対象業務を行なう労働者について、業務の遂行手段や時間配分を自らの裁量で決定し、使用者が具体的な指示をしない制度であり、労使委員会の設置、労使委員会における裁量労働に関する決議及びその届出が必要で、当該業務、業務に必要な時間等を決議した場合、その業務に従事した労働者は決議で定めた時間労働したものとみなすこととなる。

（参照：労働基準法第38条の4）

※2 事業場外労働に関するみなし労働時間制とは、事業場外で業務に従事し、かつ、使用者の直接的な指揮命令が及ばないため労働時間を算定することが困難な業務に従事した場合に、あらかじめ決められた労働時間を労働したものとみなす制度である。

(参照：労働基準法第 38 条の 2)

事業場外労働に関するみなし労働時間制が適用される事業場外の業務に従事した場合における労働時間の算定には、①所定労働時間労働したものとみなす場合と、②事業場外の業務を遂行するために、通常所定労働時間を超えて労働することが必要である場合に、その業務の遂行に通常必要とされる時間（以下「業務の遂行に通常必要な時間」という。）労働したものとみなす場合がある。

②の場合において、「業務の遂行に通常必要な時間」とは、通常の状態での業務を遂行するために客観的に必要とされる時間であり、業務の遂行に通常必要な時間労働したものとみなす場合には、事業場外労働に必要とされる 1 日の時間数について、業務の実態を最もよく分かっている労使間で、その実態を踏まえて協議した上で決めることが適当であるため、労使協定を締結することを要件にしている。

①の所定労働時間労働したものとみなす場合は、労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合に、事業場内での労働時間を含めて、所定労働時間労働したものとみなすこととなる。一方で、②の業務の遂行に通常必要な時間労働したものとみなす場合は、労働時間の一部を事業場内で労働した場合には、その時間について別途把握しなければならず、事業場内で労働した時間を含めてみなすことはできない。

また、事業場外労働に関するみなし労働時間制を採用していても、実態として使用者の具体的な指揮命令を受けていると認められる場合には、事業場外労働に関するみなし労働時間制が適法に運用されているとは判断できないことから、原則的な労働時間制度に基づき労働時間を算定することとなる。

(調査の留意点)

就業規則、労使協定、出勤簿、業務日報、事業場への入退場記録、パソコンの使用状況のログ、メールの送信記録、裁量労働制対象者の健康及び福祉を確保するための措置として把握している勤務状況、ETC の入場出場記録、旅券や領収書等の出張の清算に係る書類等の客観的な記録を収集すること。

また、請求人、事業場関係者からの聴取等により、労働の実態、実労働時間の把握の可否、収集した記録の評価等を確認し、被災労働者の実労働時間について検討すること。

(参考)

1 労働保険審査会裁決

【平成 27 年労第 304 号】

(争点：遺族補償年金等の支給に関する給付基礎日額の取消請求（脳・心臓疾患）)

事業場外のみなし労働時間制を適用することは妥当か否か

(裁決概要)

会社においては、業務日報を用いて、業務内容のほか訪問先やその時刻等を報告させてい

るほか、顧客や上司等との連絡をするために使用する目的で携帯電話を貸与していたことからすると、たとえ、業務日報が毎日作成されておらず、時間や訪問先に記載漏れがあるなど不完全なものであり、また、携帯電話の貸与が勤務実態を把握することを意図したものでなかったとしても、これらの手段により、上司等が具体的な指示を行っていたことをうかがわせる事項も認められるところであり、被災者の労働時間が算定し難い場合に該当するものとして、直ちに事業場外みなし労働時間制が適用されるとするには疑問が残る。

2 参考事例

事例2 参照

問9 移動時間は労働時間に該当するか。

(答)

移動時間については、使用者が、業務に従事するために必要な移動を命じ、当該時間の自由利用が労働者に保障されていないと認められる場合には、労働時間に該当するものであること。

この基本的な考え方により、所定労働時間内に業務上必要な移動を行った時間については、一般的には、労働時間に該当すると考えられるが、所定労働時間外であっても、自ら乗用車を運転して移動する場合、移動時間中にパソコンで資料作成を行う場合、車中の物品の監視を命じられた出張(※)の場合、物品を運搬すること自体を目的とした出張の場合等であって、これらの労働者の行為が使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされていたものであれば、労働時間として取り扱うことが妥当であり、労働時間に該当するか否かを、実態に応じて個別に適切に判断すること。

また、休日の出張の取扱いは、昭和23年3月17日付け基発第461号・昭和33年2月13日付け基発第90号を参考にすること。

なお、出張や事業場外の移動時間が労働時間に該当しない場合であっても、脳・心臓疾患の請求事案に当たっては、移動時間及び移動時間中の状況の観点等から、労働時間以外の負荷要因である「出張の多い業務」としての評価を十分に検討すること。

※ 出張とは、一般的に、使用者の指揮命令により、特定の用務を果たすために通常の勤務地を離れて用務地へ赴き、用務を果たして戻るまでの一連の過程をいう。

(調査の留意点)

移動時間についても、出張先や事業場外での労働実態を明らかにするため、業務日報、パソコンのログ、メールの送信記録、ETC等の入場出場記録、旅券や領収書等の清算に係る書類等の客観的な記録を可能な限り収集すること。

また、請求人、事業場関係者への聴取等により、出張や事業場外における移動手段、移動手段の指示・指定の有無、携行物や運搬物、移動時間中の業務の従事状況、移動中の自由利用が保障されているか否か、使用者からの指示や命令及び使用者の認識等を確認すること。

(参考)

1 労働保険審査会裁決

【平成29年労第118号】

(争点：休業補償給付等の支給に関する給付基礎日額の取消請求)

会社に集合し、一定の作業を行った後に建設現場に移動する場合、どこから労働時間に該

当するか

(裁決概要)

会社事務所に出勤した際及び現場作業終了後会社事務所に戻った際に一定の作業を行うことが常態であったものとみるのが相当である。

そうすると、請求人は、使用者の明示または黙示の指示により会社事務所に出勤し、準備作業に従事した後、現場へ移動しているものであって、会社事務所に出勤し準備作業を開始した時点をもって始業時刻とされるべきであり、同様に、現場から会社事務所に戻って後始末作業を終了した時点をもって終業時刻とされるべきものとなる。したがって、会社事務所と現場を会社所有の自動車で行く時間については、引き続き業務に従事していたものとみなすことが相当であり、その移動中自動車の運転を行っていたか否かにかかわらず、当該所要時間については、労働時間と判断すべきものとなる。

2 参考事例

事例 2、事例 7 参照

問 10 出張先の宿泊施設で行った作業は労働時間に該当するか。

(答)

労働時間は、使用者の指揮命令の下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。労働者の行為が使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされていたか否かを確認し、労働時間に該当するか個別具体的に検討すること。(参照：平成 29 年 1 月 20 日付け基発 0120 第 3 号別添「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」)

出張宿泊先において、その日の活動を日報にまとめて報告する必要がある場合や翌日の活動のための資料を出張先で作成する必要がある場合等労働者の行為が使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされていたと認められる場合には労働時間に該当すると考えられること。

(調査の留意点)

業務日報、作成された成果物、パソコンの使用状況のログ、社内システムへの外部パソコン等からのアクセスログ、メールの送信記録、ファイルの更新記録等を収集すること。

また、請求人、事業場関係者への聴取等により、出張先の宿泊施設で行わなければならない作業の有無、使用者の指示や、出張先の宿泊施設で作業を行うことに係る使用者の認識等について確認すること。

1 参考事例

事例 2 参照

問 11 いわゆる持ち帰り残業は労働時間に該当するか。

(答)

いわゆる持ち帰り残業は、必ずしも使用者の指揮命令の下に置かれているとはいえないものもあり、直ちに業務による負荷として評価することが必ずしも適切ではない場合があるが、事実認定の結果、使用者の指揮命令の下に置かれたものと判断される場合には、労働時間と評価すること。具体的には、自宅等に仕事を持ち帰って行うことを使用者に義務付けられ、又はこれを余儀なくされていたことが確認された場合であって、かつ、客観的な資料により持ち帰り残業の成果が特定できるようなときには、労働時間に該当すると考えられることから、個別事案ごとに労働時間として評価するか否か十分に検討すること。

(調査の留意点)

持ち帰り残業が労働時間に該当するか評価するに当たっては、持ち帰り残業を行った時間が使用者の指揮命令の下に置かれていたか否かを検討するため、請求人、事業場関係者への聴取等により、使用者からの指示や命令及び使用者の認識、自宅に仕事を持ち帰って行うことを使用者に義務付けられ、又は余儀なくされたものであったかを確認すること。

また、パソコンの使用状況のログ、社内システムへの外部パソコン等からのアクセスログ、メールの送信記録、ファイルの更新記録、持ち帰り残業によって作成された成果物等を収集すること。

なお、持ち帰り残業は、自宅等での作業であるため、労働時間に該当するかは適切に判断すること。

(参考)

1 裁判例

【平成 16 年 6 月 10 日付け神戸地方裁判所判決／平成 14 年（行ウ）第 32 号】

(争点：休業補償給付等の不支給取消請求（脳・心臓疾患）)

自宅で行った全社発表（※1）及び専門職発表（※2）の各準備作業が労働時間に該当するか否か

(判決概要)

原告（労働者）は、全社発表及び専門職発表の各準備作業を並行して進めることを余儀なくされ、特に全社発表の準備に関しては、いかに分かりやすい発表にするかが指導のテーマとされ、それに沿って、アニメーションや図表の作成、改変についての具体的な指示、指導が繰り返しなされ、○部長から次回の指導期日を告げられては、次回までにレベルアップするよう指示され、自宅での準備作業を当然の前提としたパワーポイントのデータの改善や発表における説明の工夫が求められていたこと、○○工場では三六協定が

厳格に守られており、原告は、工場内で遅くまで準備作業をすることができず、自宅のパソコンで修正作業を行わざるを得なかったこと、○部長から指示された事項について自宅で改善作業が行われ、また、分かりやすい発表にするための練習行為が自宅においてなされていることなどが明らかであるところ、全社発表及び専門職発表の準備については、その作業の膨大さ及びそれに見合う勤務時間が労働時間内に確保されていなかったことをも考慮すると、自宅作業によって補完することにつき、事業主による黙示の業務命令があったものと認められる。他方、○○工場の発表準備（各工場での発表会の準備）については、直前のころ、午前3時ころまで原告が自宅で作業をしていたことが認められるものの、上司からの明確な指示は何もなされておらず、この期間の自宅での作業は業務とは解しがたい。

- ※1 全社発表は、生産の効率化や商品の品質の向上、生産ラインのトラブルの低減等を実現するための研究、実践を行うグループ改善活動の成果について、各工場で発表会を行い、各工場の最優秀賞を受賞したチームが、工場代表として全社レベルでの発表会にてさらに発表を行うもの。
- ※2 専門職発表は、会社の事業本部内で組織される「専門職委員会」が統括、主催する発表会で、各工場の部署や研究所から発表者が選抜され、発表者が一技術者として取り組んでいるテーマについて発表を行うもの。

2 労働保険審査会裁決

【平成25年労第223号】

(争点：療養補償給付等の不支給取消請求（脳・心臓疾患）)

自宅に持ち帰って行った仕事は労働時間に当たるか否か

(裁決概要)

請求人は、持ち帰り残業によって作成したとする資料項目とその作成日を記載した書面を提出しているものの、その具体的な内容や勤務時間外に作成されたことを裏付けるパソコンの更新日時などの客観的な資料は全く提出しておらず、また、明確な業務命令に基づいて行われたことを裏付ける資料も見当たらないことから、請求人の主張は採用できない。

3 参照事例

事例2、事例5参照

問 12 自宅で行うテレワーク（※）は労働時間に該当するか。

（答）

労働者が自宅でテレワークを行う時間についても、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場合は、労働時間に該当する。

※ 「テレワーク」は、労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務であり、業務を行う場所に応じて、労働者の自宅で業務を行う在宅勤務、労働者の属するメインのオフィス以外に設けられたオフィスを利用するサテライトオフィス勤務、ノートパソコンや携帯電話等を活用して臨機応変に選択した場所で業務を行うモバイル勤務といった分類がある。（参照：令和3年3月25日付け「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」）

（調査の留意点）

業務日報、自己申告記録、パソコンの使用状況のログ、社内システムへの外部パソコン等からのアクセスログ、メールの送信記録、サテライトオフィスの使用状況等の客観的な記録を収集し、必要に応じて、請求人、事業場関係者からの聴取により労働時間に該当するか確認すること。

1 参考事例

事例7

問 13 労働時間外に緊急事態が起きた時のために携帯電話を持ち、緊急時には対応を行う電話当番が決められているが、当該電話当番中の時間は労働時間に該当するか。

(答)

労働時間は、使用者の指揮命令の下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。労働者の行為が使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされていたか否かを確認し、労働時間に該当するか個別具体的に検討すること。

電話当番を行っている時に実際に電話がかかってきて、緊急対応を行った場合には、その対応を行った時間は労働時間に該当すると考えられること。

電話当番日に電話がかかってくるか待機している時間が労働時間に該当するか否かについては、電話当番の頻度、電話当番中の制約の程度(行動の制約の有無や拘束の度合い等)、電話に出られなかった場合の制裁の有無、緊急時の電話対応を行う頻度・対応に要する時間等を検討し、実態として使用者の指揮命令下に置かれていると判断される場合には、労働時間に該当する。

一方、例えば、週1回交代で、夜間の緊急対応当番を決められているが、当番の労働者は社用の携帯電話を持って帰宅した後は自由に過ごすことが認められている場合の当番日の待機時間は労働時間には該当しないと考えられること。

また、労働時間外に自宅等で電話やメールの対応を行った時間が労働時間に該当するか否かについては、労働時間外であっても当該電話やメール対応を行うことを使用者から義務付けられ、又は対応することを余儀なくされていたような場合には労働時間に該当すること。

(調査の留意点)

電話当番表、電話やメールの内容、緊急対応記録、電話当番に係る規則等の客観的な記録を収集すること。

また、請求人、事業場関係者からの聴取等により電話当番の頻度、電話当番時の制約の程度、必要性の有無、緊急対応した内容・頻度、電話に出なかった場合の不利益の有無、電話に出なかった場合に誰が対応するのか、使用者からの指示や命令及び使用者の認識等を確認すること。

(参考)

1 労働保険審査会裁決

【平成30年労第194号】

(争点：遺族補償給付等の不支給取消請求(精神障害))

緊急待機当番の自宅待機の時間が労働時間に当たるか否か

(裁決概要)

緊急待機当番は、平日の勤務終了後から翌日の勤務開始まで及び休日に2人1組で割り振られ、通信設備の故障等の緊急連絡があった場合に現場に赴き修理等の対応を行うものであり、緊急待機当番中は飲酒や遠方への移動はできないものの、外出を含め行動に制限はなく自由となっている。また、被災者は、この緊急待機当番を、○年○月○日から同年○月○日までの間に30回割り振られているが、緊急連絡はまれであって、実際に故障対応等に出動しているのは4回であり、当該出動時間は時間外労働として算定している。そうすると、当審査会としても、緊急待機当番中に被災者が使用者の指揮命令下に置かれていたとはいえず、緊急待機当番中の時間を全て労働時間とみることはできない。

【平成29年労第177号】

(争点：療養補償給付等の不支給取消請求（精神障害）)

モバイル当番の日の待機は労働時間に当たるか否か

(裁決概要)

(請求人は、)労働時間について、モバイル当番の日の待機時間も全て労働時間に算入すべきであると主張するが、自宅においてときどきメールをチェックするものであり、障害が発生して対応する場合でも、実際に作業に要した時間はせいぜい1時間30分程度であると認められることから、自宅での待機時間全てを労働時間とみることは適当ではなく、請求人の主張は採用できない。

2 参考事例

事例7参照

問 14 所定の勤務が終了した後に行う宿直（※）勤務はどのように評価するのか。

（答）

宿直勤務であっても、突発的に通常業務を行った場合、通常業務を行った時間は通常の労働時間に該当する。

また、宿直勤務中、夜間に十分な睡眠時間が確保できず、常態として昼間と同様の勤務に従事する等宿直の許可基準を満たさないような態様の宿直勤務は、通常の労働時間に該当する。

脳・心臓疾患事案であって、例えば、睡眠設備が設けられ、現に睡眠を取ることができるような場合など実態として業務の過重性がほとんどない態様の宿直勤務中の時間は、業務の過重性を評価する労働時間からは除外して評価し、労働時間以外の負荷要因に該当するかを含め、宿直勤務に係る負荷について別途検討すること。

精神障害事案においては、手待時間が多い等により労働密度が特に低い場合には、心理的負荷の評価に当たり考慮する必要があることに留意すること（問 5 参照）。

（調査の留意点）

宿直日誌、宿直勤務割等の客観的な記録を収集すること。

また、請求人、事業場関係者への聴取等により、宿直の勤務態様（常態としてほとんど労働する必要のない勤務か）について確認すること。

※ 宿直とは、一般的には、昼間通常勤務をした労働者が当該事業場の所定終業時刻から翌日の所定始業時刻まで、事業場内の定時的巡回、緊急の文書又は電話の収受、非常事態の発生等に備えて勤務することをいい、常態としてほとんど労働する必要がない勤務のことをいう。

宿直勤務については、労働基準法第 41 条第 3 号により、所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合には、労働時間、休憩、休日に関する規定は適用されないこととなっている。所定労働時間の前後に密着して本来の業務の延長として行われる業務や短時間の郵便又は電話の収受、非常事態の発生等に備える待機等は宿直勤務には該当しない。

【参照：労働基準法第 41 条第 3 号・労働基準法施行規則第 23 条・労働基準法施行規則第 34 条】

1 参考事例

事例 6 参照

参考事例集（目次）

- 事例 1 トレーラー運転手【脳・心臓疾患事案：業務上】
客観的記録がない時間の評価・休憩と手待時間
- 事例 2 広域ルート営業【脳・心臓疾患事案：業務上】
移動時間・持ち帰り残業・事業場外のみなし労働時間制
- 事例 3 建設現場施工管理者【脳・心臓疾患事案：業務上】
労働時間管理不適正・所定終業時刻後の労働・事業場作成労働時間集計表の活用
- 事例 4 美容師【精神障害事案：業務上】
休憩と手待時間・教育訓練等の時間
- 事例 5 ウェブデザイナー【精神障害事案：業務上】
朝礼の時間・休憩・休日労働・持ち帰り残業
- 事例 6 医師【精神障害事案：業務上】
労働時間管理不適正・所定労働時間を特定・所定始業時刻前の労働・所定終業時刻後の労働・休憩・休日労働・宿直勤務
- 事例 7 IT技術者【精神障害事案：業務上】
所定始業時刻前の労働・休憩・緊急時対応のための電話当番・移動時間・指定時刻に自宅で行う作業・テレワーク

※ 参考事例集は、実際の認定例を踏まえ、一部に改変を加えて作成したものであり、事業場名、人名等は全て架空のものである。

事例1 脳・心臓疾患事案（トレーラー運転手）

○ 労働時間認定のポイント（客観的記録がない時間の評価・休憩と手待時間）

- ・ 荷積み、荷下ろしはトレーラー運転手の通常の業務であり、当該業務に従事していた時間は労働時間に該当する。

ただし、本事例においては、荷積み、荷下ろしを行った場所は判明しているものの、タコグラフ等の記録には荷積み、荷下ろしに要した時間の記録がなく、客観的な記録を基に荷積み、荷下ろしに要した時間を特定することができなかった。

荷積み、荷下ろしは当然に発生する業務であることから、営業所長及び同種労働者である同僚運転手に聴取し、各所における荷積み、荷下ろし時間の申述を得て、その申述内容が概ね同程度の時間数を要するものであったことから、事業場関係者の申述を基に、荷積み、荷下ろし時間を推計した。

- ・ 畿内物流センターで荷積み待ちが生じていた。

当該荷積み待ちについて、営業所長及び同僚運転手に聴取したところ、荷の準備ができるまで待機になっていたこと、担当者から連絡が来ればすぐに荷を積めるようにしておかなければならなかったこと、待機中、車内では自由に過ごすことができるが、車から離れることができなかった等の申述から、本事例における荷待ちの時間については、労働から解放されているとは判断できなかったため、手待時間（労働時間）と判断した。

荷積み待ちの時間は、営業所長及び同僚運転手の申述から、1時間と推計した。

- ・ 記録がない荷積み、荷下ろし、荷積み待ちの時間について、同僚の運転手だけではなく、営業所の責任者である営業所長にも聴取を実施することで、労働時間として認定できる時間を推計し、監督部署との協議の上、労働時間と特定した。

脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の業務起因性の判断のための調査復命書

整理番号

〇〇局 〇〇 署												
署長		副署長		課長		給調官		係長		係		復命年月日 令和2年2月14日
署長判決・指示事項								調査官	厚生労働事務官 〇〇〇〇			
1. 調査官意見のとおり決定する。 2. 下記事由により再調査を要する。								調査期間	自 令和元年9月6日 至 令和2年2月14日			
								受付年月日	令和元年9月6日			
								請求種別	<input type="checkbox"/> 療養 <input type="checkbox"/> 休業 <input checked="" type="checkbox"/> 遺族 <input checked="" type="checkbox"/> 葬祭 <input type="checkbox"/> 障害 その他（ ）			
事業場	名称	安全運送株式会社 〇〇営業所						代表者名	代表取締役社長 岩成 友道			
	所在地	〒000-0000 〇〇県〇〇市						Tel	999 (999) 9999			
	労働保険番号	99-9-99-999999-999										
	業種	道路貨物運送業						労働者数	13 名			
被災労働者	ふりがな氏名	みよし けい 三好 慶 (男・女)						生年月日	昭和 36 年 11 月 7 日 (57 歳)			
	住所	〒000-0000 〇〇県〇〇市						Tel	999 (999) 8888			
	職種	〔常用・日雇〕						職名	運転手			
	雇入年月日	平成元年10月1日										
請求人	ふりがな	みよし いっこ 三好 逸子 (続柄 妻)										
病状	請求時の疾患名	蘇生後脳症 (心室細動 (疑い))										
	発症時期	平成31年3月19日 午前・午後 9時30分 (頃) (発症時年齢 57歳)										
	現在の状況	生存・死亡 (死亡年月日 平成31年3月23日 死亡時年齢 57歳)										
請求人の申述	平成31年3月19日の仕事に倒れたこと、亡くなる9か月前に死亡交通事故を起こしており、精神的に負担になっていたこと、仕事の時間が不規則であったことから労災請求を行った。事故のことで、夫はずっと悩んでいた、落ち込んだりしていた。荷物の積み下ろしなど身体に負担のかかる作業の過重もあったと思う。											
事案の概要	被災労働者は、安全運送株式会社〇〇営業所にトレーラーの乗務員として勤務していた。平成31年3月19日、業務中に倒れ、篠原病院に救急搬送、「心室細動 (疑い)」と診断され療養していたが、平成31年3月23日に死亡した (死亡診断書上の直接死因「蘇生後脳症」)。											

1 総合判断

総合判断	〔調査官の意見〕 本件は、〔 <u>業務上</u> ・ 業務外 〕 と考える。
	<p>(理由)</p> <p>1 本件は、主治医が「心室細動(疑い)」と診断している。脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く。)の認定基準(以下「認定基準」という。)では、第5の3において、「平成8年1月22日付け基発第30号で対象疾病としていた「不整脈による突然死等」は、不整脈が一義的な原因となって心停止又は心不全症状等を発症したものであることから、「不整脈による突然死等」は、前記第2の2の(3)の「心停止(心臓性突然死を含む。)」に含めて取り扱うこと」としている。</p> <p>本件について見ると、医証等から判断して、致死的不整脈(心室細動)により、心停止に至り、救急措置により蘇生したものの、蘇生後脳症により死亡したものであると認められることから、被災労働者に発症した疾病は、認定基準の第2の2(3)の「心停止(心臓性突然死)」と認められる。また、発症日については、症状が出現した3月19日と判断できる。</p> <p>2 過重負荷については、下記2(1)及び(2)のとおり、「異常な出来事」及び「短期間の過重業務」は認められない。</p> <p>3 下記2(3)のとおり、「長期間の過重業務」について、発症前1か月の時間外労働時間数は62時間5分、発症前2か月ないし6か月における1か月当たりの平均時間外労働時間のうち、最大となるのは発症前5か月平均の55時間22分であり、認定基準において業務と発症との関連性が強いとされている発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月ないし6か月における1か月当たりおおむね80時間の時間外労働時間数を下回っている。</p> <p>しかし、認定基準では発症前1か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね45時間を超えて時間外労働が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価できるとしているため、労働時間以外の負荷要因による身体的、精神的負荷が特に過重と認められるかどうかについて評価する必要がある。</p> <p>この点、本件では、労働時間以外の負荷要因として、</p> <p>①前日の午後にならないと当日の始業時刻がわからないという「不規則な勤務」であること</p> <p>②発症前1か月ないし6か月の間に、1か月の拘束時間が300時間を超える月が複数ある「拘束時間の長い勤務」であること</p> <p>③始業時刻は一定ではなく、深夜の時間帯に始業する日が発症前6か月において、月平均10日以上あるような「深夜勤務」であること</p> <p>④発症9か月前に死亡交通事故の当事者となった経験があり、早朝、夜間に長距離の運転業務を行うことは被災労働者にとっては「精神的緊張を伴う業務」であることが認められ、専門医も発症前6か月の時間外労働時間数に加えて、これらの労働時間以外の負荷要因が本件疾病の発症に影響した可能性を示唆する意見を行っている。</p>

	<p>これらを総合的に判断すると、被災労働者は著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に従事したものであり、業務における明らかな過重負荷を受けたことにより、本件疾病を発症したものと認められる。</p> <p>4 以上より、本件は、労働基準法施行規則別表第1の2第8号に該当する疾病として取り扱うのが妥当である。</p>
--	---

2 過重負荷に関する事項及び過重性の評価

(1) 異常な出来事

		資料No.	頁
異常な出来事に遭遇した日	年 月 日 午前・午後 時 分 (頃)		
発生場所			
異常な出来事の内容 <small>(出来事の大きさ、被害・加害の程度、恐怖感・異常性の程度、作業環境の変化の程度等を記載すると。)</small>	発症直前から前日までの間に、異常な出来事への遭遇はない。		
現認者氏名	(職名 :)		
過重性の評価	異常な出来事は認められない。		

(2) 短期間の過重業務（発症前おおむね1週間）

						資料No.	頁	
労働時間			拘束時間	時間外労働時間数	休日等	○	○	
	発症日	3/19	4時間00分	0時間00分	発症日			
	発症日の前日	3/18	17時間48分	0時間03分				
	発症日の2日前	3/17	20時間30分	2時間10分				
	発症日の3日前	3/16	11時間55分	1時間55分				
	発症日の4日前	3/15	16時間10分	3時間45分				
	発症日の5日前	3/14	11時間21分	0時間06分				
	発症日の6日前	3/13	0時間00分	0時間00分	休日			
	発症日の7日前	3/12	0時間00分	0時間00分	休日			
	(発症日の8日前)	3/11	13時間31分	1時間56分				
	(発症日の9日前)	3/10	13時間03分	2時間53分				
	(発症日の10日前)	3/9	12時間44分	0時間44分				
労働時間以外の 負荷要因	(労働時間以外の負荷要因をすべてチェックすること。) <input checked="" type="checkbox"/> 不規則な勤務 <input checked="" type="checkbox"/> 拘束時間の長い勤務 <input type="checkbox"/> 出張の多い業務 <input checked="" type="checkbox"/> 交替勤務・深夜勤務 <input type="checkbox"/> 作業環境(温度、騒音、時差) <input checked="" type="checkbox"/> 精神的緊張を伴う業務 <input type="checkbox"/> その他()					○	○	
	負荷要因の状況	<p>【不規則な勤務】 前日の午後にならなければ当日の業務内容及び始業時刻がわからないもので、始業時刻が一定していない。</p> <p>【拘束時間の長い勤務】 3月17日から18日にかけては、車内での宿泊を伴う業務に従事している。</p> <p>【交替勤務・深夜勤務】 3月15日、3月17日の始業時刻が深夜2時台、3時台となっており、深夜勤務に従事している。</p> <p>【精神的緊張を伴う業務】 被災労働者は発症9か月前に死亡交通事故の当事者となっている。早朝、夜間に長距離の運転業務を行っている。</p>						
過重性の 評価	労働時間	発症前1週間の総労働時間数は、合計で47時間59分であり、特に継続した長時間労働とは認められない。						
	労働時間以外の負荷要因	<p>【不規則な勤務】 前日の午後にならなければ当日の業務内容及び始業時刻がわからないもので、発症前1週間の始業時刻が午前2時～午前5時台と一定しておらず、不規則な勤務であることが認められる。</p> <p>【拘束時間の長い勤務】 車内での宿泊を伴う業務に従事する等、拘束時間の長い勤務であると認められる。</p> <p>【交替勤務・深夜勤務】</p>						

		<p>始業時刻が深夜2時台、3時台の日があり、深夜勤務に従事したと認められる。</p> <p>【精神的緊張を伴う業務】</p> <p>発症9か月前に死亡交通事故の当事者となった経験があり、早朝、夜間に長距離の運転業務を行うことは被災労働者にとって、「精神的緊張を伴う業務」に該当する。</p>
総合評価		<p>上記内容から、始業時刻が一定していないこと、拘束時間が長いこと、深夜勤務に従事していること、過去に死亡交通事故の当事者であった被災労働者が、早朝、夜間に運転業務に従事していることについては、ある程度の負荷があったと認められるものの、発症前1週間の総労働時間数は合計で47時間59分であり、これらを総合的に評価すると、特に過重な業務に従事したとは認められない。</p>

(3) 長期間の過重業務（発症前おおむね6か月）

						資料 No.	頁	
労働時間		拘束時間	時間外労働時間数	発症前2か月ないし6か月における1か月当たりの平均時間外労働時間 (①)		○	○	
	発症前1か月	322時間00分	62時間05分					
	発症前2か月	277時間17分	32時間22分	2か月平均	47時間13分			
	発症前3か月	237時間51分	34時間08分	3か月平均	42時間51分			
	発症前4か月	333時間47分	92時間47分	4か月平均	55時間20分			
	発症前5か月	304時間50分	55時間30分	5か月平均	55時間22分			
	発症前6か月	265時間30分	29時間35分	6か月平均	51時間04分			
総合評価の期間	発症前5か月平均		①のうち時間外労働時間数が最大となる期間又は発症前1か月において月100時間か、2か月ないし6か月平均月80時間を超える最小期間を記載すること。					
総合評価期間における労働時間以外の負荷要因	(労働時間以外の負荷要因をすべてチェックすること) <input checked="" type="checkbox"/> 不規則な勤務 <input checked="" type="checkbox"/> 拘束時間の長い勤務 <input type="checkbox"/> 出張の多い業務 <input checked="" type="checkbox"/> 交替勤務・深夜勤務 <input type="checkbox"/> 作業環境(温度、騒音、時差) <input checked="" type="checkbox"/> 精神的緊張を伴う業務 <input type="checkbox"/> その他()							
負荷要因の状況	<p>【不規則な勤務】 前日の午後にならなければ当日の業務内容及び始業時刻がわからないもので、始業時刻が一定していない。</p> <p>【拘束時間の長い勤務】 拘束時間が300時間を超える月が複数認められる。</p> <p>【交替勤務・深夜勤務】 始業時刻は一定ではなく、深夜の時間帯に始業する日が発症前6か月において、月平均10日以上ある。</p> <p>【精神的緊張を伴う業務】 被災労働者は発症の9か月前に死亡交通事故の当事者となっている。早朝、夜間に長距離の運転業務を行っている。</p>					○	○	
発症前6か月より以前	特に認められない。							
(発症前6か月より前から継続している身体的、精神的負荷が認められる場合には、労働時間を含む負荷要因について記載すること。)								

過重性の評価	労働時間	発症前1か月の時間外労働時間数は62時間5分、発症前2か月ないし6か月における1か月当たりの平均時間外労働時間のうち、最大となるのは発症前5か月平均の55時間22分であった。
	労働時間以外の負荷要因	<p>【不規則な勤務】 前日の午後にならなければ当日の業務内容及び始業時刻がわからないもので、日々の始業時間が一定しておらず、不規則な勤務であることが認められる。</p> <p>【拘束時間の長い勤務】 1か月間の拘束時間が300時間を超える月が複数認められ、拘束時間の長い勤務であると認められる。</p> <p>【交替勤務・深夜勤務】 始業時刻は一定ではなく、深夜の時間帯に始業する日が発症前6か月において、月平均10日以上ある等深夜勤務に従事したと認められる。</p> <p>【精神的緊張を伴う業務】 発症9か月前に死亡交通事故の当事者となった経験があり、早朝、夜間に長距離の運転業務を行うことは被災労働者にとって、「精神的緊張を伴う業務」と認められる。</p>
	総合評価	<p>本件の労働時間については、発症前1か月の時間外労働時間数は62時間5分、発症前2か月ないし6か月における1か月当たりの平均時間外労働時間のうち、最大となるのは発症前5か月平均の55時間22分であり、認定基準において業務と発症との関連性が強いとされている発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月ないし6か月における1か月当たりおおむね80時間の時間外労働時間数を下回っている。</p> <p>しかし、認定基準では発症前1か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね45時間を超えて時間外労働が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価できるとしているため、労働時間以外の負荷要因による身体的、精神的負荷が特に過重と認められるかどうかについて評価する必要がある。</p> <p>本件では、労働時間以外の負荷要因として発症前6か月間において、日々の始業時間が一定していないという不規則な勤務に従事していること、拘束時間が300時間を超える月が複数あり、拘束時間の長い勤務であること、深夜の時間帯に始業する日が多くあり、深夜勤務に従事していたこと及び被災労働者は発症の9か月前に死亡交通事故の当事者となっているところ、早朝、夜間に長距離の運転業務を行っており、ある程度の精神的緊張を伴う業務に従事していることが認められる。</p> <p>上記内容から総合的に評価すると、被災労働者は著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労していたと認められる。</p>

3 就業条件等一般的事項

				資料No.	頁
職 歴 〔主要なものを記載すること。〕	事業場名	期 間	職 種	○	○
	安全運送（株）	平成元年10月～平成31年3月	運転手		
	（有）畿内運輸	昭和57年4月～昭和63年12月	運転手		
		年 月～ 年 月			
		年 月～ 年 月			
所定労働時間、 所定休憩時間、 所定休日等 〔被災労働者について記載すること。〕	所定労働時間（1日）8時00分、（1週間）48時00分 〔 所定始業時刻：8時00分、所定終業時刻：17時00分 所定休憩時刻：12時00分～13時00分 （休憩時間：60分） 〕			○	○
	所定休日 <input checked="" type="checkbox"/> 週休1日制・隔週週休2日制・完全週休2日制 （その他）			○	○
	労働時間制度〔1か月単位変形労働時間制・1年単位変形労働時間制・フレックスタイム制・裁量労働制〕 （その他） なし			○	○
	勤務形態 <input checked="" type="checkbox"/> 日勤勤務・2直2交替制（日勤・夜勤）・3直3交替制 （その他）			○	○
	出退勤の管理状況 〔 <input type="checkbox"/> タイムカード <input checked="" type="checkbox"/> 出勤簿 <input type="checkbox"/> 管理者による確認 <input type="checkbox"/> 本人の申告 〕 （その他）運転日報、タコグラフ			○	○
	就業規則の有無〔 <input checked="" type="checkbox"/> 有・無 〕			○	○
	賃金規程の有無〔 <input checked="" type="checkbox"/> 有・無 〕			○	○
	その他特記事項 なし				

<p>被災労働者の 日常業務</p> <p>(具体的に 記載する こと)</p>	<p>被災労働者は、運転手としてトレーラーヘッドに乗車し、荷台車両を牽引し、貨物を運搬する業務に従事していた。</p>	○	○
<p>事業場（所属 部署）内にお ける被災労働 者の位置づけ</p> <p>(組織図により 表すととも に、聴取実施 者には○を付 記すること。)</p>	<pre> graph TD A["松永 秀一 (営業所長)"] --- B["安宅 康 (運行管理者)"] B --- C["三好 慶 (被災労働者)"] B --- D["十河 一樹 (同僚)"] </pre>	○	○

4 出現した症状に関する事項

		資料No.	頁
疾患名	脳内出血（脳出血）・くも膜下出血・脳梗塞・高血圧性脳症・心筋梗塞・ 狭心症・ 心停止（心臓性突然死を含む。） ・解離性大動脈瘤 その他（ ）	○	○
症状の出現日	平成31年3月19日 午前 ・午後 9時30分（頃）	○	○
症状の出現時の状況	フォークリフトの運転手と2人で、手作業でガラスウールを荷台に 並べて重ねて運んでいたところ、急に膝から倒れた。近くにいた集 荷先の作業員が声を掛けたが、意識がなく、脈もなかった。	○	○
前駆症状	有〔頭痛・胸部痛・その他（ ）〕・ 無 出現日： 年 月 日 午前・午後 時 分（頃）	○	○

5 被災労働者の身体の状況等に関する事項

				資料No.	頁	
健康診断 結果	定期健康診断等の実施 [<input checked="" type="checkbox"/> ・ 無]			○	○	
	実施時期	異常所見	内 容			
	H31年1月	<input checked="" type="checkbox"/> ・ 無	脂肪肝、糖尿病、高脂血症 要治療			
	H30年1月	<input checked="" type="checkbox"/> ・ 無	肥満度：経過観察 肝機能：経過観察 糖代謝：精密検査 検尿：精密検査			
	H29年1月	<input checked="" type="checkbox"/> ・ 無	肥満度：経過観察 血中脂質：再検査 肝機能：経過観察 糖代謝：精密検査 検尿：精密検査			
身長：173.5 cm 体重：75.5 kg						
労働安全 衛生法第 66条の8 の面接指 導の実施 状況	面接指導の実施 [有 ・ <input checked="" type="checkbox"/> 無]					
	実施時期	内 容				
	年 月					
	年 月					
既往歴 (脳・心臓疾 患と関連の 深い疾患 名につい て記載す ること。)	既往歴 [有 ・ <input checked="" type="checkbox"/> 無]					
	疾患名	発症時期	治療期間	医療機関名		
		年 月	年 月～ 年 月			
		年 月	年 月～ 年 月			
		年 月	年 月～ 年 月			
		年 月	年 月～ 年 月			
家族の脳・ 心臓疾患の 既往歴	氏 名	続柄	疾 患 名	発症時年齢		
嗜好等	喫煙 [<input checked="" type="checkbox"/> ・ 無] 1日当たりの本数 (20本) 喫煙歴 (30年)			○	○	
	特記事項 ()					
	飲酒 [<input checked="" type="checkbox"/> ・ 無]					
1回当たりの飲酒量 (日本酒一合) 程度 (<input checked="" type="checkbox"/> 毎 日 ・ 週 回)			○	○		
特記事項 ()						
食事の好み等			○	○		
(好 : 魚、肉、野菜、果物 嫌 : なし)						

6 主治医・産業医・専門医の意見

		資料 No.	頁
主治医の意見書 <input checked="" type="checkbox"/> 有・ <input type="checkbox"/> 無	(概要) 令和元年 10 月 27 日付け篠原病院 篠原長昌 医師 1. 初診年月日 平成 31 年 3 月 19 日 2. 初診時の所見 心肺停止状態。外傷なし。 3. 各種検査所見 低酸素脳症を認める。ECG 上顕著な心筋障害を認めるが精査困難。肺に異常所見なし。心肺停止状態から心肺蘇生、無酸素状態があり低酸素脳症を来したと考えられる。 4. 心室細動(疑い)と診断した根拠 救急隊接触時の ECG で「VF」との記載あり、倒れた時ではなく救急隊接触時点のため「疑い」とした。 5. 発病時期、発症機序について 通常は突然倒れた時が、心室細動の発症と考えられる。最も可能性が高いのが、急性心筋梗塞である。 6. 療養の経過 別紙のとおり。 7. 死亡までの各種検査成績 別紙のとおり。 8. 既往症の有無 不明 診療記録等の収集 <input checked="" type="checkbox"/> 有・ <input type="checkbox"/> 無	○	○
産業医の意見書 <input checked="" type="checkbox"/> 有・ <input type="checkbox"/> 無	(概要)		
請求人が提出した医師の意見書 <input checked="" type="checkbox"/> 有・ <input type="checkbox"/> 無	(概要)		
専門医(局医等)の意見書 <input checked="" type="checkbox"/> 有・ <input type="checkbox"/> 無	(概要) 令和 2 年 2 月 5 日付け地方労災医員 池田正 医師 被災者は、平成 31 年 3 月 19 日午前 9 時 30 分頃、心室細動による心停止となり、蘇生により回復したが、低酸素脳症が残存し、その後死亡した。顕著な心筋障害を認めるが精査困難とあり、心室細動との関連も否定はできないが、詳細は不明である。 本件は、発症前 1 か月は 62 時間 5 分、発症前 2 か月から 6 か月における平均で、最大となるのは発症前 5 か月平均の 55 時間 22	○	○

	<p>分であり、認定基準の時間外労働時間数の要件は満たさないが、前日の午後にならないと当日の始業時刻がわからないという「不規則な勤務」、1か月の拘束時間が300時間を超える月が複数ある「拘束時間の長い勤務」、始業が深夜時間帯からという「深夜勤務」、発症9か月前に死亡交通事故の当事者となったことに伴う「精神的緊張を伴う業務」が認められることから、心室細動の原因に関して、時間外労働に加えて、こうしたストレスが関与した可能性は否定できない。</p>		
--	---	--	--

労働時間を認定した根拠

	資料 No.	頁
<p>(労働時間の把握方法)</p> <p><input type="checkbox"/>タイムカード <input checked="" type="checkbox"/>出勤簿・業務日報等 <input type="checkbox"/>施錠記録・警備記録等</p> <p><input type="checkbox"/>本人の申告 <input type="checkbox"/>管理者による確認 <input checked="" type="checkbox"/>上司・同僚からの聴取</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>その他（運転日報、タコブラフ、点呼簿）</p>		
<p>(労働時間の推計方法)</p> <p>1 起算日について</p> <p>被災労働者は、発症当日の労働時間内に発症しており、発症日の労働時間が短時間であることから、前日の平成31年3月18日を起算日として労働時間を集計した。</p> <p>2 始業時刻、終業時刻について</p> <p>所定労働時間は、8時から17時までとしているが、実態としては日ごとに始業時刻、終業時刻が異なる勤務になっている。</p> <p>乗務前と乗務後にアルコールチェックを行う点呼を実施しており、点呼簿の点呼時刻を始業時刻、終業時刻と推計した。点呼簿とタコグラフを突き合わせると、始業点呼から車両が動き出すまで遅くとも20分以内、車両が停車してから点呼まで遅くとも15分以内であり、点呼簿の時刻を始業時刻、終業時刻と評価することは妥当であると判断した。</p> <p>3 労働時間について</p> <p>タコグラフの記録により走行している時間は労働時間と推計する。</p> <p>タコグラフ上、停車している時間について以下のとおり評価する。</p> <p>(1) 荷積み、荷下ろしについて</p>		

運転日報及びタコグラフの記録より荷積み、荷下ろしした場所は特定されているが、タコグラフで停車している時間のうち、荷積み、荷下ろしに要した時間については具体的な記録がなく、特定できなかった。

営業所長及び同僚に、荷積み、荷下ろしにかかる時間を確認したところ、「どこの場所も大体 30 分位だった。」と申述している。

以上より、荷積み、荷下ろしに要する時間は 1 か所あたり 30 分と推計した。

(2) 荷待ち時間について

畿内物流センターでの荷積みでは荷待ちが発生していた。

この点、営業所長及び同僚によると、「畿内物流センターに着くと荷の準備ができるまで待機となった。センターの担当者から連絡が来れば直ぐに荷を積めるようにしておかなければならなかった。荷積みの待機は、平均的に 1 時間位だった。その間、車の中で自由に過ごすことはできるが、車から離れることはできなかった。」と申述していることから、畿内物流センターでの荷待ちは労働時間（手待時間に該当する）と判断した。

畿内物流センターでの荷待ち、荷積み時間は、合計 1 時間 30 分と推計した。

(3) 休憩について

運転日報、タコグラフより、荷積み、荷下ろし場所以外の場所で停車している時間は休憩時間と推計した。

荷積み、荷下ろし場所においても長時間停車している場合もあるが、同僚によると、「指定された時刻より早く着いて、目的地付近で指定の時間まで休憩することがあった。」と申述していることから、荷積み、荷下ろし、荷待ち以外の停車時間は休憩時間と推計した。

労働時間集計表 (2月17日 ~ 3月18日)

(発症前(1)か月目)

	労働時間 (始業~終業)	1日の 拘束時間数	1日の 労働時間数	総労働 時間数	時間外 労働時間数
3 / 18 (月)	0:00 ~ 17:48	17:48	8:03	① 47:59	⑥ = ① - 40 7:59
3 / 17 (日)	3:30 ~ 24:00	20:30	10:10		
3 / 16 (土)	5:40 ~ 17:35	11:55	9:55		
3 / 15 (金)	2:10 ~ 18:20	16:10	11:45		
3 / 14 (木)	5:40 ~ 17:01	11:21	8:06		
3 / 13 (水)	休日				
3 / 12 (火)	休日				
3 / 11 (月)	5:40 ~ 19:11	13:31	9:56	② 53:17	⑦ = ② - 40 13:17
3 / 10 (日)	2:56 ~ 15:59	13:03	10:53		
3 / 9 (土)	3:50 ~ 16:34	12:44	8:44		
3 / 8 (金)	5:37 ~ 16:29	10:52	8:27		
3 / 7 (木)	5:20 ~ 16:32	11:12	8:07		
3 / 6 (水)	休日				
3 / 5 (火)	6:20 ~ 15:00	8:40	7:10		
3 / 4 (月)	5:30 ~ 23:00	17:30	12:55	③ 58:12	⑧ = ③ - 40 18:12
3 / 3 (日)	5:40 ~ 16:37	10:57	8:07		
3 / 2 (土)	5:56 ~ 19:25	13:29	10:04		
3 / 1 (金)	4:00 ~ 17:15	13:15	9:45		
2 / 28 (木)	休日				
2 / 27 (水)	5:00 ~ 17:25	12:25	9:35		
2 / 26 (火)	5:50 ~ 18:41	12:51	7:46		
2 / 25 (月)	2:20 ~ 20:07	17:47	14:47	④ 54:18	⑨ = ④ - 40 14:18
2 / 24 (日)	3:10 ~ 17:02	13:52	10:52		
2 / 23 (土)	4:10 ~ 13:40	9:30	6:30		
2 / 22 (金)	5:00 ~ 15:50	10:50	7:50		
2 / 21 (木)	休日				
2 / 20 (水)	5:50 ~ 14:42	8:52	6:02		
2 / 19 (火)	5:00 ~ 15:32	10:32	8:17		
2 / 18 (月)	3:00 ~ 16:24	13:24	8:59	⑤ 16:19	⑩ = ⑤ - 8) 8:19
2 / 17 (日)	6:00 ~ 15:00	9:00	7:20		
合 計		322:00		①~⑤ 230:05	⑥~⑩ 62:05

労働時間集計表 (1月18日 ~ 2月16日)

(発症前(2)か月目)

	労働時間 (始業～終業)	1日の 拘束時間数	1日の 労働時間数	総労働 時間 数	時間外 労働時間数
2 / 16 (土)	2:56 ~ 15:48	12:52	10:17	① 42:35	⑥ = ① - 40 2:35
2 / 15 (金)	4:20 ~ 16:01	11:41	8:06		
2 / 14 (木)	休日				
2 / 13 (水)	5:55 ~ 13:14	7:19	4:49		
2 / 12 (火)	4:00 ~ 18:27	14:27	9:57		
2 / 11 (月)	休日				
2 / 10 (日)	5:00 ~ 17:31	12:31	9:26		
2 / 9 (土)	6:00 ~ 16:20	10:20	7:15	② 54:18	⑦ = ② - 40 14:18
2 / 8 (金)	3:25 ~ 21:50	18:25	15:00		
2 / 7 (木)	休日				
2 / 6 (水)	4:20 ~ 13:04	8:44	7:04		
2 / 5 (火)	3:00 ~ 16:14	13:14	10:34		
2 / 4 (月)	5:30 ~ 15:13	9:43	7:33		
2 / 3 (日)	3:47 ~ 15:54	12:07	6:52		
2 / 2 (土)	6:40 ~ 16:29	9:49	6:54	③ 41:00	⑧ = ③ - 40 1:00
2 / 1 (金)	3:45 ~ 16:12	12:27	6:42		
1 / 31 (木)	休日				
1 / 30 (水)	5:30 ~ 12:06	6:36	4:16		
1 / 29 (火)	5:00 ~ 14:54	9:54	6:49		
1 / 28 (月)	5:30 ~ 17:04	11:34	8:59		
1 / 27 (日)	5:20 ~ 14:45	9:25	7:20		
1 / 26 (土)	0:20 ~ 19:00	18:40	11:55	④ 45:20	⑨ = ④ - 40 5:20
1 / 25 (金)	4:30 ~ 24:10	19:40	13:30		
1 / 24 (木)	休日				
1 / 23 (水)	6:28 ~ 12:00	5:32	5:32		
1 / 22 (火)	休日				
1 / 21 (月)	4:20 ~ 13:29	9:09	7:19		
1 / 20 (日)	5:30 ~ 16:49	11:19	7:04		
1 / 19 (土)	5:30 ~ 16:52	11:22	8:32	⑤ 17:09	⑩ = ⑤ - 8) 9:09
1 / 18 (金)	6:21 ~ 16:48	10:27	8:37		
合 計		277:17		①～⑤ 200:22	⑥～⑩ 32:22

労働時間集計表 (12月19日 ~ 1月17日)

(発症前(3)か月目)

	労働時間 (始業～終業)	1日の 拘束時間数	1日の 労働時間数	総労働 時間 数	時間外 労働時間数
1 / 17 (木)	休日			① 47:28	⑥ = ① - 40 7:28
1 / 16 (水)	2:25 ~ 16:30	14:05	11:05		
1 / 15 (火)	5:18 ~ 16:00	10:42	8:32		
1 / 14 (月)	5:50 ~ 21:29	15:39	8:24		
1 / 13 (日)	6:10 ~ 20:10	14:00	9:50		
1 / 12 (土)	1:56 ~ 16:58	15:02	9:37		
1 / 11 (金)	休日				
1 / 10 (木)	休日			② 46:24	⑦ = ② - 40 6:24
1 / 9 (水)	5:48 ~ 15:40	9:52	8:02		
1 / 8 (火)	5:50 ~ 18:50	13:00	9:40		
1 / 7 (月)	5:50 ~ 16:23	10:33	7:33		
1 / 6 (日)	2:20 ~ 16:00	13:40	9:10		
1 / 5 (土)	5:59 ~ 14:11	8:12	6:39		
1 / 4 (金)	6:40 ~ 12:00	5:20	5:20		
1 / 3 (木)	休日			③ 21:22	⑧ = ③ - 40 0:00
1 / 2 (水)	休日				
1 / 1 (火)	休日				
12 / 31 (月)	休日				
12 / 30 (日)	6:00 ~ 13:00	7:00	5:25		
12 / 29 (土)	5:30 ~ 13:38	8:08	6:03		
12 / 28 (金)	5:30 ~ 19:14	13:44	9:54		
12 / 27 (木)	休日			④ 49:27	⑨ = ④ - 40 9:27
12 / 26 (水)	6:00 ~ 16:35	10:35	8:10		
12 / 25 (火)	4:30 ~ 20:01	15:31	10:48		
12 / 24 (月)	2:55 ~ 18:20	15:25	13:25		
12 / 23 (日)	休日				
12 / 22 (土)	5:40 ~ 16:22	10:42	6:47		
12 / 21 (金)	2:54 ~ 16:56	14:02	10:17		
12 / 20 (木)	休日			⑤ 10:49	⑩ = ⑤ - 0) 10:49
12 / 19 (水)	4:54 ~ 17:33	12:39	10:49		
合 計		237:51		①～⑤ 175:30	⑥～⑩ 34:08

労働時間集計表 (11月19日 ~ 12月18日)

(発症前 (4) か月目)

	労働時間 (始業～終業)	1日の 拘束時間数	1日の 労働時間数	総労働 時間 数	時間外 労働時間数
12 / 18 (火)	5:20 ~ 17:38	12:18	9:48	① 53:47	⑥ = ① - 40 13:47
12 / 17 (月)	4:59 ~ 15:58	10:59	7:39		
12 / 16 (日)	5:00 ~ 16:40	11:40	7:50		
12 / 15 (土)	1:59 ~ 16:40	14:41	11:41		
12 / 14 (金)	5:30 ~ 16:44	11:14	8:44		
12 / 13 (木)	休日				
12 / 12 (水)	6:00 ~ 16:00	10:00	8:05		
12 / 11 (火)	6:00 ~ 20:13	14:13	10:08	② 58:22	⑦ = ② - 40 18:22
12 / 10 (月)	4:54 ~ 16:40	11:46	9:16		
12 / 9 (日)	4:07 ~ 17:30	13:23	11:03		
12 / 8 (土)	4:41 ~ 15:50	11:09	8:49		
12 / 7 (金)	2:55 ~ 17:01	14:06	10:51		
12 / 6 (木)	休日				
12 / 5 (水)	6:00 ~ 16:00	10:00	8:15		
12 / 4 (火)	0:00 ~ 17:40	17:40	8:30	③ 63:08	⑧ = ③ - 40 23:08
12 / 3 (月)	5:30 ~ 23:20	17:50	11:25		
12 / 2 (日)	5:30 ~ 17:55	12:25	9:20		
12 / 1 (土)	2:17 ~ 19:00	16:43	12:08		
11 / 30 (金)	4:00 ~ 16:40	12:40	11:00		
11 / 29 (木)	休日				
11 / 28 (水)	4:00 ~ 16:30	12:30	10:45		
11 / 27 (火)	4:00 ~ 16:30	12:30	10:55	④ 65:15	⑨ = ④ - 40 25:15
11 / 26 (月)	4:00 ~ 16:30	12:30	11:20		
11 / 25 (日)	4:10 ~ 17:10	13:00	11:05		
11 / 24 (土)	4:00 ~ 16:40	12:40	10:40		
11 / 23 (金)	4:00 ~ 16:20	12:20	10:45		
11 / 22 (木)	休日				
11 / 21 (水)	5:00 ~ 16:30	11:30	10:30		
11 / 20 (火)	4:00 ~ 16:40	12:40	10:55	⑤ 20:15	⑩ = ⑤ - 8) 12:15
11 / 19 (月)	5:30 ~ 16:50	11:20	9:20		
合 計		333:47		①～⑤ 260:47	⑥～⑩ 92:47

労働時間集計表 (10月20日 ~ 11月18日)

(発症前 (5) か月目)

	労働時間 (始業～終業)	1日の 拘束時間数	1日の 労働時間数	総労働 時間 数	時間外 労働時間数
11 / 18 (日)	6:00 ~ 15:50	9:50	7:55	① 54:30	⑥ = ① - 40 14:30
11 / 17 (土)	6:00 ~ 19:00	13:00	10:35		
11 / 16 (金)	5:40 ~ 16:00	10:20	10:20		
11 / 15 (木)	休日				
11 / 14 (水)	4:50 ~ 15:30	10:40	8:40		
11 / 13 (火)	4:30 ~ 16:10	11:40	8:50		
11 / 12 (月)	6:30 ~ 17:00	10:30	8:10		
11 / 11 (日)	5:30 ~ 16:20	10:50	8:35	② 52:25	⑦ = ② - 40 12:25
11 / 10 (土)	2:50 ~ 16:40	13:50	9:45		
11 / 9 (金)	4:20 ~ 17:20	13:00	10:50		
11 / 8 (木)	休日				
11 / 7 (水)	5:20 ~ 15:00	9:40	7:55		
11 / 6 (火)	3:20 ~ 15:30	12:10	10:00		
11 / 5 (月)	6:30 ~ 15:40	9:10	5:20		
11 / 4 (日)	3:30 ~ 19:00	15:30	10:45	③ 46:10	⑧ = ③ - 40 6:10
11 / 3 (土)	休日				
11 / 2 (金)	4:20 ~ 16:00	11:40	9:35		
11 / 1 (木)	休日				
10 / 31 (水)	5:30 ~ 13:00	7:30	5:40		
10 / 30 (火)	0:00 ~ 17:45	17:45	9:55		
10 / 29 (月)	6:00 ~ 24:00	18:00	10:15		
10 / 28 (日)	3:20 ~ 17:20	14:00	10:40	④ 50:45	⑨ = ④ - 40 10:45
10 / 27 (土)	6:00 ~ 17:45	11:45	7:05		
10 / 26 (金)	5:00 ~ 18:00	13:00	8:40		
10 / 25 (木)	休日				
10 / 24 (水)	5:30 ~ 13:00	7:30	5:35		
10 / 23 (火)	3:20 ~ 17:30	14:10	10:40		
10 / 22 (月)	5:00 ~ 17:50	12:50	8:05		
10 / 21 (日)	5:10 ~ 17:00	11:50	8:40	⑤ 19:40	⑩ = ⑤ - 8) 11:40
10 / 20 (土)	3:00 ~ 17:40	14:40	11:00		
合 計		304:50		①～⑤ 223:30	⑥～⑩ 55:30

労働時間集計表 (9月20日 ~ 10月19日)

(発症前(6)か月目)

	労働時間 (始業～終業)	1日の 拘束時間数	1日の 労働時間数	総労働 時間 数	時間外 労働時間数
10 / 19 (金)	3:30 ~ 16:30	13:00	9:30	① 47:55	⑥ = ① - 40 7:55
10 / 18 (木)	休日				
10 / 17 (水)	5:30 ~ 13:00	7:30	4:30		
10 / 16 (火)	5:30 ~ 17:30	12:00	10:00		
10 / 15 (月)	6:00 ~ 18:00	12:00	7:50		
10 / 14 (日)	6:00 ~ 17:10	11:10	8:50		
10 / 13 (土)	5:15 ~ 16:10	10:55	7:15		
10 / 12 (金)	休日			② 38:10	⑦ = ② - 40 0:00
10 / 11 (木)	休日				
10 / 10 (水)	5:30 ~ 17:30	12:00	4:00		
10 / 9 (火)	5:10 ~ 16:10	11:00	7:30		
10 / 8 (月)	4:50 ~ 16:30	11:40	8:05		
10 / 7 (日)	5:30 ~ 16:00	10:30	7:55		
10 / 6 (土)	4:15 ~ 18:20	14:05	10:40		
10 / 5 (金)	4:20 ~ 16:20	12:00	8:50	③ 57:50	⑧ = ③ - 40 17:50
10 / 4 (木)	休日				
10 / 3 (水)	3:40 ~ 15:40	12:00	10:00		
10 / 2 (火)	5:10 ~ 15:40	10:30	7:10		
10 / 1 (月)	4:00 ~ 19:30	15:30	12:05		
9 / 30 (日)	4:30 ~ 17:20	12:50	10:50		
9 / 29 (土)	4:30 ~ 17:20	12:50	8:55		
9 / 28 (金)	3:10 ~ 16:20	13:10	9:05	④ 43:50	⑨ = ④ - 40 3:50
9 / 27 (木)	休日				
9 / 26 (水)	4:20 ~ 14:40	10:20	8:40		
9 / 25 (火)	5:50 ~ 17:20	11:30	8:35		
9 / 24 (月)	3:20 ~ 17:40	14:20	12:20		
9 / 23 (日)	6:00 ~ 13:50	7:50	5:10		
9 / 22 (土)	休日				
9 / 21 (金)	5:00 ~ 11:50	6:50	4:20	⑤ 4:20	⑩ = ⑤ - 16) 0:00
9 / 20 (木)	休日				
合 計		265:30		①～⑤ 192:05	⑥～⑩ 29:35

事例2 脳・心臓疾患事案（広域ルート営業）

○ 労働時間認定のポイント（移動時間・持ち帰り残業・事業場外のみなし労働時間制）

- ・ 被災労働者は、営業先への移動には社用車を利用していた。
移動時間は、使用者が、業務に従事するために必要な移動を命じ、当該時間の自由利用が労働者に保障されていないと認められる場合には労働時間に該当する。
被災労働者の営業先への移動については、
 - ① 営業で使用する資料を常に大量に携行しなければならなかったこと
 - ② 大量の資料を携行するため、社用車を使用して移動するように指示されていたこと
 - ③ 専ら一人で出張し、自ら社用車を運転していたこと
 - ④ 営業活動の内容を事後的にはあるものの、使用者に報告していたことが確認されたことから、これらの状況を総合的に勘案して、業務の過重性の評価に当たっては、本事例の移動時間は労働時間に該当すると判断した。
- ・ 社用車での移動時間の算定に当たっては、インターネット検索により出発地、到着地の2点間の移動に要する想定時間を基に労働時間を推計した。高速道路走行区間は、ETCカードの入場退場記録により労働時間を推計した。
- ・ アメリカ出張に伴い休日に移動しているが、旅行中に物品の監視等の特段の指示はなく、機内や電車内で自由に過ごすことができるものであったことから、本事例では、労働時間には該当しないと判断した。
- ・ 請求人は、被災労働者が、自宅でもパソコンを開いて仕事をしていたと主張している。
代表者の申述より、被災労働者は、月曜日に月報、出張清算書、営業日報を提出することや新しいカタログを作成することを義務付けられており、主として直行直帰で行う営業業務に従事していたため、事業場のみならず、自宅や宿泊したホテルでこれらの業務を行うことが当然に予定されていた。
したがって、使用者の黙示の指示の下、自宅等で業務を行うことを余儀なくされていたものと判断し、本事例では、自宅やホテルに持ち帰って仕事を行った時間は労働時間に該当すると評価した。ただし、パソコンが立ち上がっている間、被災労働者が継続して労働に従事していたかは明らかでないことから、ファイルの更新、メールの送信等の時間的連続性を保ち労働していると推定できる時間を労働時間と推計した。
- ・ 被災労働者には事業場外労働に関するのみなし労働時間制が適用されていたが、被災労働者の労働実態を確認したところ、
 - ① 事業場外で行う業務は、関東、北陸、東海地域にある取引先へ社用車を使用しての営業活動であり、専ら被災労働者1名で取引先を訪問していたこと
 - ② 毎週月曜日に営業会議を行い、前週の営業報告、今週のおおむねの営業予定について、報告、情報共有等を行っていたこと
 - ③ 毎週月曜日に営業日報や経費精算書、領収証（ガソリン代を含む）、旅券、ETCの記出しており、被災労働者がどのような営業活動を行ったか事後的に具体的に把握していたこと
 - ④ 事業場外労働においては、営業活動の状況や方針など業務の遂行について、上司に

電話やメール、SNS等で報告し、具体的な業務指示や相互に業務連絡を受けていたこと
が確認された。

以上により、事業場外で労働する場合であっても、使用者の具体的な指揮命令の下で業務を行っていたことから、労働時間を算定することが困難であった状況は認められず、事業場外労働に関するみなし労働時間制を適用することは妥当ではないと判断した。

労災部署は、被災労働者の実労働時間を可能な限り明らかにするために労働時間の調査を行った。調査の結果、実労働時間の算定が困難な日については、就業規則の規定を基に所定労働時間労働したものと推計した。

様式 1

脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の
業務起因性の判断のための調査復命書

整理番号

〇〇局		〇〇署								復命年月日	
署長		副署長		課長		給調官		係長		係	令和2年12月17日
署長判決・指示事項						調査官	厚生労働事務官 〇〇〇〇				
1. 調査官意見のとおり決定する。 2. 下記事由により再調査を要する。						調査期間	自 令和 2 年 6 月 29 日 至 令和 2 年 12 月 17 日				
						受付年月日	令和 2 年 6 月 29 日				
						請求種別	<input type="checkbox"/> 療養 <input type="checkbox"/> 休業 <input checked="" type="checkbox"/> 遺族 <input checked="" type="checkbox"/> 葬祭 <input type="checkbox"/> 障害 その他（ ）				
事業場	名称	ウェルファー医療機器販売株式会社				代表者名	代表取締役 太原 斉				
	所在地	〒000-0000 〇〇県〇〇市				TEL	99 (9999) 9999				
	労働保険番号	99-9-99-999999-999									
	業種	営業				労働者数	15 名				
被災労働者	ふりがな氏名	いまがわ げんき 今川 元気 (男・女)				生年月日	平成 2 年 1 月 26 日 (30 歳)				
	住所	〒000-0000 〇〇県〇〇市				TEL	99 (9999) 8888				
	職種	〔常用・日雇〕				職名	営業職				
	雇入年月日	平成 25 年 4 月 1 日									
請求人	ふりがな	いまがわ ゆき 今川 有希 (続柄 妻)									
病状	請求時の疾患名	心臓性突然死									
	発症時期	令和2年3月19日 午前・午後 (推定) (発症時年齢 30歳)									
	現在の状況	生存・死亡 (死亡年月日 令和2年3月19日 死亡時年齢 30歳)									
請求人の申述	令和2年3月19日に出張先のホテルの客室内で倒れているところを発見された。請求人は、被災労働者が倒れたのは過重労働が原因であるとして労災請求に至った。										
事案の概要	被災労働者は、平成25年4月より、広域ルート営業に従事する労働者である。令和2年3月19日正午頃、ホテルの客室内で倒れているところをホテルの従業員に発見され、救急搬送されたが、同日死亡確認された(死亡原因「心臓突然死」)。										

1 総合判断

総合判断	<p data-bbox="368 293 564 324">〔調査官の意見〕</p> <p data-bbox="355 362 946 398">本件は、〔 <u>業務上</u> ・ 業務外 〕と考える。</p> <p data-bbox="368 427 488 459">（理由）</p> <p data-bbox="360 479 1406 651">1 被災労働者に発症した疾病は、医証等から判断して「心臓性突然死」と認められることから、脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準（以下「認定基準」という。）の第2の2（3）の「心停止（心臓性突然死）」と認められる。</p> <p data-bbox="411 667 1254 698">また、発症日については、死亡確認された3月19日と判断できる。</p> <p data-bbox="360 763 1406 842">2 過重負荷については、下記2（1）及び（2）のとおり、「異常な出来事」及び「短期間の過重業務」は認められない。</p> <p data-bbox="360 907 1406 1178">3 下記2（3）のとおり、「長期間の過重業務」について、発症前1か月の時間外労働時間数は53時間9分、発症前2か月ないし6か月における1か月当たりの平均時間外労働時間のうち、最大となるのは発症前2か月平均の73時間58分であり、認定基準において業務と発症との関連性が強いとされている発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月ないし6か月における1か月当たりおおむね80時間の時間外労働時間数を下回っている。</p> <p data-bbox="381 1193 1406 1366">しかし、認定基準では発症前1か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね45時間を超えて時間外労働が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価できるとしているため、労働時間以外の負荷要因による身体的、精神的負荷が特に過重と認められるかどうかについて評価する必要がある。</p> <p data-bbox="381 1382 1406 1653">この点、本件では、労働時間以外の負荷要因として、発症前6か月間において、毎週月曜日に事業場で行われる営業会議に出席する以外のほとんどの日について、担当している営業エリア（関東、北陸、東海地区）に出張し、県外での宿泊も多く、1日の平均移動距離も約300kmに及んでいることが認められ、専門医も発症前6か月間の時間外労働時間数に加えて、出張が多い業務態様が本件疾病の発症に影響した可能性を示唆する意見を行っている。</p> <p data-bbox="381 1668 1406 1798">これらを総合的に判断すると、被災労働者は著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に従事したものであり、業務における明らかな過重負荷を受けたことにより、本件疾病を発症したものと認められる。</p> <p data-bbox="360 1863 1406 1942">4 以上より、本件は、労働基準法施行規則別表第1の2第8号に該当する疾病として取り扱うのが妥当である。</p>
------	---

2 過重負荷に関する事項及び過重性の評価

(1) 異常な出来事

		資料No.	頁
異常な出来事に遭遇した日	年 月 日 午前・午後 時 分 (頃)		
発生場所			
異常な出来事の内容 <small>（出来事の大きさ、被害・加害の程度、恐怖感・異常性の程度、作業環境の変化の程度等を記載すること。）</small>	発症直前から前日までの間に、異常な出来事への遭遇はない。		
現認者氏名	(職名：)		
過重性の評価	異常な出来事は認められない。		

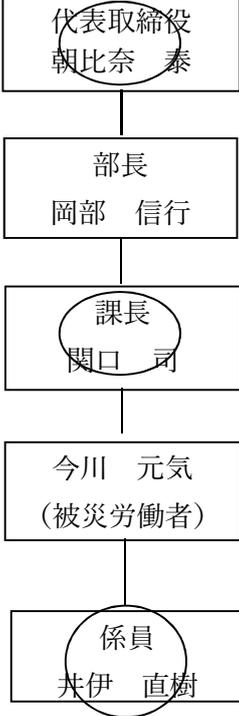
(3) 長期間の過重業務（発症前おおむね6か月）

					資料No.	頁	
労働時間		拘束時間	時間外労働時間数	発症前2か月ないし6か月における1か月当たりの平均時間外労働時間(①)	○	○	
	発症前1か月	252時間09分	53時間09分				
	発症前2か月	278時間47分	94時間47分	2か月平均			73時間58分
	発症前3か月	232時間59分	43時間59分	3か月平均			63時間58分
	発症前4か月	234時間46分	57時間18分	4か月平均			62時間18分
	発症前5か月	224時間46分	71時間18分	5か月平均			64時間06分
	発症前6か月	246時間36分	64時間08分	6か月平均			64時間06分
	総合評価の期間	発症前2か月平均		①のうち時間外労働時間数が最大となる期間又は発症前1か月において月100時間か、2か月ないし6か月平均月80時間を超える最小期間を記載すること。			
総合評価期間における労働時間以外の負荷要因	(労働時間以外の負荷要因をすべてチェックすること) <input type="checkbox"/> 不規則な勤務 <input type="checkbox"/> 拘束時間の長い勤務 <input checked="" type="checkbox"/> 出張の多い業務 <input type="checkbox"/> 交代勤務・深夜勤務 <input type="checkbox"/> 作業環境(温度、騒音、時差) <input type="checkbox"/> 精神的緊張を伴う業務 <input type="checkbox"/> その他()						
負荷要因の状況	【出張の多い業務】 被災労働者は、発症前6か月間において出張が102日間、うち宿泊が65日間となっている。出張日については、いずれも一人で社用車を運転して移動しており、1日の平均移動距離は約300kmに及んでいることが認められた。				○	○	
発症前6か月より以前	特に認められない。 (発症前6か月より前から継続している身体的、精神的負荷が認められる場合には、労働時間を含む負荷要因について記載すること。						
過重性の評価	労働時間	発症前1か月の時間外労働時間数は53時間09分、発症前2か月ないし6か月における1か月当たりの平均時間外労働時間のうち、最大となるのは発症前2か月平均の73時間58分であった。					
	労働時間以外の負荷要因	【出張の多い業務】 発症前6か月間に102日間の出張を行っており、業務内容、移動の態様からしても、相当程度の負荷があったものと認められる。					

総合評価	<p>本件の労働時間については、発症前1か月の時間外労働時間数は53時間09分、発症前2か月ないし6か月における1か月当たりの平均時間外労働時間のうち、最大となるのは発症前2か月平均の73時間58分であり、認定基準において業務と発症との関連性が強いとされている発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月ないし6か月における1か月当たりおおむね80時間の時間外労働時間数を下回っている。</p> <p>しかし、認定基準では発症前1か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね45時間を超えて時間外労働が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価できるとしているため、労働時間以外の負荷要因による身体的、精神的負荷が特に過重と認められるかどうかについて評価する必要がある。</p> <p>本件では、労働時間以外の負荷要因として発症前6か月間において、102日間に及ぶ出張（うち65日間は宿泊を伴う出張）があり、1日の平均移動距離も約300kmに及んでいることが認められることから、被災労働者は著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したと認められる。</p>
------	--

3 就業条件等一般的事項

				資料No.	頁
職 歴 〔主要なものを記載すること。〕	事業場名	期 間	職 種	○	○
	ウェルファー医療 機器販売株式会社	平成 25 年 4 月～令和 2 年 3 月	営業		
所定労働時間、 所定休憩時間、 所定休日等 〔被災労働者について記載すること。〕	所定労働時間 (1日) 8時00分、(1週間) 40時00分 〔 所定始業時刻：9時00分、所定終業時刻：18時00分 所定休憩時刻：12時00分～13時00分 (休憩時間：1時間) 〕			○	○
	所定休日 〔週休1日制・隔週週休2日制・ <u>完全週休2日制</u> 〕 (その他)			○	○
	労働時間制度〔1か月単位変形労働時間制・1年単位変形労働時間制・フレックスタイム制・裁量労働制〕 (その他) なし			○	○
	勤務形態 〔 <u>日勤勤務</u> ・2直2交替制(日勤・夜勤)・3直3交替制〕 (その他)			○	○
	出退勤の管理状況 〔 <input checked="" type="checkbox"/> タイムカード <input type="checkbox"/> 出勤簿 <input type="checkbox"/> 管理者による確認 <input type="checkbox"/> 本人の申告 〕 (その他)			○	○
	就業規則の有無 〔 <input checked="" type="checkbox"/> 有・無 〕			○	○
	賃金規程の有無 〔 <input checked="" type="checkbox"/> 有・無 〕			○	○
	その他特記事項 なし				

被災労働者の 日常業務 (具体的に 記載する こと)	1 ウェルファー医療機器販売株式会社は、アメリカの医療機器の製造メーカーの日本代理店であり、日本国内の医療機関への営業販売を行っている。 2 課長以下3名で販売エリアを分担しており、担当エリアの取引先に対する営業活動を行うもの。 3 被災労働者は、関東、北陸、東海地域を担当していた。	○	○
事業場(所属部署)内における被災労働者の位置 (組織図により表すとともに、聴取実施者には○を付記すること。) 		○	○

4 出現した症状に関する事項

		資料No.	頁
疾患名	脳内出血(脳出血)・くも膜下出血・脳梗塞・高血圧性脳症・心筋梗塞・狭心症・ 心停止(心臓性突然死を含む。) ・解離性大動脈瘤 その他()	○	○
症状の出現日	令和2年3月19日 午前 ・午後 (推定)	○	○
症状の出現時の状況	令和2年3月19日正午頃、チェックアウト時刻を過ぎても部屋から出てこないため、ホテル従業員が、被災労働者の様子を見に行ったところ、客室内で倒れているところを発見され、救急搬送されたが、同日死亡確認された(死亡原因「心臓突然死」)。	○	○
前駆症状	有〔頭痛・胸部痛・その他()〕・ 無 出現日: 年 月 日 午前・午後 時 分 (頃)	○	○

5 被災労働者の身体の状況等に関する事項

				資料No.	頁	
健康診断 結果	定期健康診断等の実施 [<input checked="" type="checkbox"/> 有 ・ 無]			○	○	
	実施時期	異常所見	内 容			
	R 元年 9 月	<input checked="" type="checkbox"/> 有 ・ 無	心室性期外収縮 (疑)			
	H31 年 10 月	有 ・ <input type="checkbox"/> 無				
	H30 年 9 月	有 ・ <input type="checkbox"/> 無				
身長 : 176 cm 体重 : 78.2 kg						
労働安全 衛生法第 66条の8 の面接指 導の実施 状況	面接指導の実施 [有 ・ <input type="checkbox"/> 無]					
	実施時期	内 容				
	年 月					
	年 月					
既往歴 (脳・心臓疾患と関連の深い疾患名について記載すること。)	既往歴 [有 ・ <input type="checkbox"/> 無]				○	○
	疾患名	発症時期	治療期間	医療機関名		
		年 月	年 月 ~ 年 月			
		年 月	年 月 ~ 年 月			
		年 月	年 月 ~ 年 月			
		年 月	年 月 ~ 年 月			
家族の脳・ 心臓疾患 の既往歴	氏 名	続柄	疾 患 名	発症時年齢		
嗜好等	喫煙 [<input checked="" type="checkbox"/> 有 ・ 無] 1日当たりの本数 (15本) 喫煙歴 (10年) 特記事項 ()				○	○
	飲酒 [<input checked="" type="checkbox"/> 有 ・ 無] 1回当たりの飲酒量 (350ml) 程度 (毎日 ・ <input checked="" type="checkbox"/> 週3回) 特記事項 ()				○	○
	食事の好み等 (好 : なし 嫌 : なし)				○	○

6 主治医・産業医・専門医の意見

		資料 No.	頁
主治医の意見書 〔有・ <input checked="" type="checkbox"/> 無〕	<p>(概要) 菅沼病院 菅沼加奈 医師</p> <p>解剖所見から、頭蓋内に出血は認めず、顕著な心肥大と頸部リンパ節の腫大、気管及び気管支壁に泡沫状痰の付着を認めた。冠状動脈や動脈に硬化の所見は認められず、急性の循環不全による心臓突然死として矛盾しない所見であった。</p> <p>診療記録等の収集〔有・<input checked="" type="checkbox"/>無〕</p>		
産業医の意見書 〔有・ <input checked="" type="checkbox"/> 無〕	(概要)		
請求人が提出した医師の意見書 〔有・ <input checked="" type="checkbox"/> 無〕	(概要)		
専門医（局医等）の意見書 〔 <input checked="" type="checkbox"/> 有・無〕	<p>(概要) 令和2年12月10日付け地方労災医員 天野景太 医師</p> <p>解剖記録からは被災労働者の死亡原因は心臓性突然死と推定される。</p> <p>発症前2か月の時間外労働時間数は73時間58分であり、認定基準の時間外労働時間数の要件は満たさないが、発症前6か月間において、102日間に及ぶ出張があり、自ら車を運転し、1日の平均移動距離も約300kmに及んでいることから、出張が多い業務と認められ、労働時間以外の負荷要因を加味すると、被災労働者は特に過重な業務に従事したと判断される。</p>	○	○

労働時間を認定した根拠

	資料 No.	頁
<p>(労働時間の把握方法)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>タイムカード <input checked="" type="checkbox"/>出勤簿・業務日報等 <input type="checkbox"/>施錠記録・警備記録等</p> <p><input type="checkbox"/>本人の申告 <input type="checkbox"/>管理者による確認 <input checked="" type="checkbox"/>上司・同僚からの聴取</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>その他 (パソコンのログイン・ログオフの記録、メールの送受信記録、ETC の記録、アメリカツアー工程表)</p>		
<p>(労働時間の推計方法)</p> <p>1 原則的な考え方</p> <p>(1) 原則として、就業規則上の所定労働時間である 9 時から 18 時を所定労働時間とする。</p> <p>(2) 事業場に出勤した日の始業時刻・終業時刻は、タイムカードの打刻時間を基礎としつつ、以下のとおりと評価した。</p> <p>ア 事業場で勤務を行う日</p> <p>事業場で勤務を行う日のタイムカードの打刻をみると、被災労働者は、概ね 8 時 45 分から 8 時 55 分頃に出勤していることから、所定始業時刻の 9 時から始業したものと算定した。</p> <p>イ 事業場に出勤した後に出張した日</p> <p>出張先に直行せず、事業場に出勤した後に営業先に出張している日について、代表者及び同僚労働者に確認したところ、被災労働者は、事業場に出勤し、資料の作成、カタログの補充等営業に必要な用務を済ませた後に、出張に出ていると申述していることから、事業場に出勤した後に出張に出ている日は、顧客とのアポイントメントの時間に間に合うよう所定始業時刻前に出勤し、営業活動に伴う業務を行った後に出張に出るものであることから、タイムカードを打刻した時刻から労働時間と算定した。</p> <p>ウ 出張から事業場に戻ってから勤務を終えた日</p> <p>出張先から直帰することが認められていたが、出張後事業場に戻っている日について、代表者及び同僚労働者に確認したところ、被災労働者は、事業場に戻り営業日報、出張精算書、カタログ作成、カタログの補充等を行っていたことから、タイムカードを打刻した時刻までを労働時間と算定した。</p> <p>(3) 被災労働者は、週のほとんどを事業場から貸与された社用車を使用して、自らの担当エリア (関東、北陸、東海地域) の取引先に対する営業活動を行っていた。</p> <p>取引先等への移動時間については、代表者の申述より、</p> <p>① 約 40 ページにわたる医療機器のカタログや説明資料等、営業で使用す</p>	○	○

<p>る資料を入れた鞆を2つ常備し、それを常に携行しなければならなかったこと</p> <p>② 大量の資料を携行するため、社用車で客先に訪問するように指示されていたこと</p> <p>③ 出張は専ら単独で行い、自ら社用車の運転を行っていたこと</p> <p>④ 営業日報や経費精算書、領収証（ガソリン代を含む）、旅券、ETCの記録は、原則として1週間に1回、事業場に提出することになっており、原則として、どこでどのような営業活動を行っていたのかは事後的に具体的に把握されていたことが確認された。</p> <p>以上のことから、社用車による移動時間は、使用者に業務に従事するために必要な移動を命じられ、当該時間の自由利用が労働者に保障されていなかったものと認められることから、労働時間に該当すると判断した。</p> <p>(4) 被災労働者には事業場外労働に関するみなし労働時間制が適用されていたが、被災労働者の労働実態を確認したところ、</p> <p>① 事業場外で行う業務は、関東、北陸、東海地域にある取引先へ社用車を使用しての営業活動であり、専ら被災労働者1名で取引先を訪問していたこと</p> <p>② 毎週月曜日に営業会議を行い、前週の営業報告、今週のおおむねの営業予定について、報告、情報共有等を行っていたこと</p> <p>③ 毎週月曜日に営業日報や経費精算書、領収証（ガソリン代を含む）、旅券、ETCの記録を提出しており、被災労働者がどのような営業活動を行ったか事後的に具体的に把握していたこと</p> <p>④ 事業場外労働においては、営業活動の状況や方針など業務の遂行について、上司に電話やメール、SNS等で報告し、具体的な業務指示や相互に業務連絡を受けていたことが確認された。</p> <p>以上により、事業場外で労働する場合であっても、使用者の具体的な指揮命令の下で業務を行っていたことから、労働時間を算定することが困難であった状況は認められず、事業場外労働に関するみなし労働時間制を適用することは妥当ではないと判断した。</p> <p>(5) 事業場外で業務に従事し、上記(1)から(4)によってもなお、労働時間の算定が困難な場合については、就業規則に規定されている所定労働時間（9時から18時までの8時間、休憩1時間）労働したものと算定した。</p> <p>2 個別判断</p> <p>(1) 運転時間について</p> <p>発症前6か月間の社用車の使用状況、出張の状況、ETCの入出記録等をもとに労働時間を算定した。</p>		
--	--	--

取引先からインターチェンジ（以下「IC」という。）まで、自宅や宿泊ホテルからICまで、事業場から取引先まで、自宅や宿泊ホテルから取引先まで等の相互間の移動時間は、インターネットで当該移動時間を検索し、想定される時間を基に算定した。

高速道路走行中は、ICに入った時間からICを出るまでの時間により算定した。なお、IC間の移動時間が、インターネットの検索で想定される時間より長い場合であっても、事故や渋滞等の可能性があることを考慮して、労働時間から控除しないで算定した。

(2) 営業先での労働時間について

営業先での労働時間は、代表者、同僚労働者からの申述を基に、1か所あたり1時間で算定した。

(3) 自宅や宿泊ホテルでの労働時間について

代表者の申述によると、出張に要した費用を精算するため、毎週月曜日に経理に提出する月報、出張精算書、営業日報を作成する必要があったこと、また、新しいカタログを作成するように指示されていたことが確認されている。

代表者の申述より、多くの労働日において、直行直帰やホテルに宿泊するような勤務体系であるため、これらの作業を事業場内のみならず、自宅や出張先ホテルで行うことが当然に予定されていたことから、自宅や宿泊先ホテル等でパソコンの操作を行っている時間は、労働時間に該当すると判断した。なお、自宅や宿泊先ホテル等でのパソコンの使用時間は、ログオン、ログオフの時間をそのまま採用するのではなく、その間にファイルの更新やメールの送信が行われ、時間的連続性を保っていて作業を行っているとして評価できる場合に労働時間として算定した。

(4) アメリカ出張について

令和2年2月9日から同月15日（令和2年2月9日及び同月15日は休日の移動日）にかけてアメリカに出張した。これは、4年に1回行われている医療機器の展示会への出張で、展示会への参加以外にも工場見学等を兼ねた研修を目的としているものだった。

アメリカ出張については、代表者、同僚労働者の申述より、「アメリカツアー行程表」に基づき行動していたことが確認されたため、アメリカツアー行程表により労働時間を算定した。なお、令和2年2月9日及び同月15日は、日本とアメリカ間を休日に移動したものであるが、移動中に物品の監視等使用者からの別段の指示はなく、また、移動時間は自由に過ごすことができるものであったため、アメリカ出張における日本とアメリカの移動時間は、労働時間とは評価しない。

(5) 休憩について

同僚労働者の申述より、おおむね休憩は取得できたと判断されることから、就業規則に規定されているとおり1時間休憩したと算定した。

労働時間集計表 (2月18日 ~ 3月18日)

(発症前(1)か月目)

	労働時間 (始業~終業)	1日の 拘束時間数	1日の 労働時間数	総労働 時間数	時間外 労働時間数
3 / 18 (水)	9:00 ~ 18:00	9:00	8:00	① 58:03	⑥ = ① - 40 18:03
3 / 17 (火)	7:24 ~ 21:07	12:36	11:36		
3 / 16 (月)	5:40 ~ 19:43	14:03	13:03		
3 / 15 (日)	休日				
3 / 14 (土)	休日				
3 / 13 (金)	5:59 ~ 20:20	14:21	13:21		
3 / 12 (木)	9:07 ~ 23:17	13:03	12:03		
3 / 11 (水)	9:00 ~ 18:00	9:00	8:00	② 48:39	⑦ = ② - 40 8:39
3 / 10 (火)	8:27 ~ 19:51	11:24	10:24		
3 / 9 (月)	6:12 ~ 18:49	12:37	11:37		
3 / 8 (日)	休日				
3 / 7 (土)	休日				
3 / 6 (金)	8:13 ~ 21:08	10:30	9:30		
3 / 5 (木)	7:47 ~ 17:55	10:08	9:08		
3 / 4 (水)	9:00 ~ 18:00	9:00	8:00	③ 56:30	⑧ = ③ - 40 16:30
3 / 3 (火)	6:14 ~ 18:40	12:26	11:26		
3 / 2 (月)	9:00 ~ 18:00	9:00	8:00		
3 / 1 (日)	休日				
2 / 29 (土)	10:04 ~ 19:35	9:31	8:31		
2 / 28 (金)	5:55 ~ 17:25	11:30	10:30		
2 / 27 (木)	8:19 ~ 19:22	11:03	10:03		
2 / 26 (水)	8:22 ~ 18:33	10:11	9:11	④ 48:30	⑨ = ④ - 40 8:30
2 / 25 (火)	6:09 ~ 18:49	12:40	11:40		
2 / 24 (月)	休日				
2 / 23 (日)	休日				
2 / 22 (土)	8:25 ~ 19:38	11:13	10:13		
2 / 21 (金)	9:00 ~ 19:29	10:29	9:29		
2 / 20 (木)	10:29 ~ 19:26	8:57	7:57		
2 / 19 (水)	7:27 ~ 18:24	10:57	9:57	⑤ 17:27	⑩ = ⑤ - 16) 1:27
2 / 18 (火)	9:00 ~ 17:30	8:30	7:30		
合 計		252:09		①~⑤ 229:09	⑥~⑩ 53:09

労働時間集計表 (1月19日 ~ 2月17日)

(発症前(2)か月目)

	労働時間 (始業~終業)	1日の 拘束時間数	1日の 労働時間数	総労働 時間 数	時間外 労働時間数
2 / 17 (月)	9:00 ~ 23:30	14:30	13:30	① 63:30	⑥ = ① - 40 23:30
2 / 16 (日)	休日				
2 / 15 (土)	休日				
2 / 14 (金)	8:30 ~ 22:00	13:30	12:30		
2 / 13 (木)	8:30 ~ 22:00	13:30	12:30		
2 / 12 (水)	8:30 ~ 22:00	13:30	12:30		
2 / 11 (火)	8:30 ~ 22:00	13:30	12:30		
2 / 10 (月)	8:30 ~ 22:00	13:30	12:30	② 44:30	⑦ = ② - 40 4:30
2 / 9 (日)	休日				
2 / 8 (土)	休日				
2 / 7 (金)	9:00 ~ 18:00	9:00	8:00		
2 / 6 (木)	9:00 ~ 18:00	9:00	8:00		
2 / 5 (水)	9:00 ~ 18:00	9:00	8:00		
2 / 4 (火)	9:00 ~ 18:00	9:00	8:00		
2 / 3 (月)	9:00 ~ 18:00	9:00	8:00	③ 68:27	⑧ = ③ - 40 28:27
2 / 2 (日)	8:30 ~ 20:00	11:30	10:30		
2 / 1 (土)	8:06 ~ 22:24	12:56	11:56		
1 / 31 (金)	8:06 ~ 19:29	11:23	10:23		
1 / 30 (木)	9:35 ~ 18:05	8:30	7:30		
1 / 29 (水)	7:42 ~ 19:40	11:58	10:58		
1 / 28 (火)	9:00 ~ 19:10	10:10	9:10		
1 / 27 (月)	5:37 ~ 17:09	11:32	10:32	④ 68:11	⑨ = ④ - 40 28:11
1 / 26 (日)	休日				
1 / 25 (土)	7:56 ~ 19:13	11:17	10:17		
1 / 24 (金)	9:00 ~ 18:28	9:28	8:28		
1 / 23 (木)	6:03 ~ 20:28	14:25	13:25		
1 / 22 (水)	4:35 ~ 18:52	14:17	13:17		
1 / 21 (火)	5:38 ~ 18:50	13:12	12:12		
1 / 20 (月)	9:00 ~ 20:09	11:09	10:09	⑤ 10:09	⑩ = ⑤ - 0) 10:09
1 / 19 (日)	休日				
合 計		278:47		①~⑤ 254:47	⑥~⑩ 94:47

(発症前3か月目以前は省略)

労働時間算定資料

	日付	曜日	所定と評価		始業	終業	休憩等	労働時間	合計	備考
1	3月18日	水	○	1	9:00	18:00	1:00	8:00	8:00	出張（労働時間算定しがたい）
				2				0:00		
2	3月17日	火		1	7:24	19:08	1:00	10:44	11:36	出張 宿泊ホテルでのPC作業を評価
				2	20:15	21:07	0:00	0:52		
3	3月16日	月		1	5:40	19:43	1:00	13:03	13:03	営業会議後に出張
				2				0:00		
4	3月15日	日		1	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	
				2				0:00		
5	3月14日	土		1	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	
				2				0:00		
6	3月13日	金		1	5:59	20:20	1:00	13:21	13:21	出張
				2				0:00		
7	3月12日	木		1	9:07	9:28	0:00	0:21	12:03	宿泊ホテルでのPC作業を評価 出張（ホテルを出た時間を推計し評価）
				2	10:35	23:17	1:00	11:42		
8	3月11日	水	○	1	9:00	18:00	1:00	8:00	8:00	出張（労働時間算定しがたい）
				2				0:00		
9	3月10日	火		1	8:27	19:51	1:00	10:24	10:24	出張
				2				0:00		
10	3月9日	月		1	6:12	18:49	1:00	11:37	11:37	営業会議後に出張
				2				0:00		
11	3月8日	日		1	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	
				2				0:00		
12	3月7日	土		1	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	
				2				0:00		
13	3月6日	金		1	8:13	17:18	1:00	8:05	9:30	出張 自宅でのPC作業を評価
				2	19:43	21:08		1:25		
14	3月5日	木		1	7:47	17:55	1:00	9:08	9:08	事務所出勤後に出張
				2				0:00		
15	3月4日	水	○	1	9:00	18:00	1:00	8:00	8:00	出張（労働時間算定しがたい）
				2				0:00		
16	3月3日	火		1	6:14	18:40	1:00	11:26	11:26	出張
				2				0:00		
17	3月2日	月		1	9:00	18:00	1:00	8:00	8:00	営業会議（事務所勤務）
				2				0:00		
18	3月1日	日		1	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	
				2				0:00		
19	2月29日	土		1	10:04	19:35	1:00	8:31	8:31	休日出張
				2				0:00		
20	2月28日	金		1	5:55	17:25	1:00	10:30	10:30	事務所出勤後に出張
				2				0:00		
21	2月27日	木		1	8:19	19:22	1:00	10:03	10:03	出張
				2				0:00		
22	2月26日	水		1	8:22	18:33	1:00	9:11	9:11	出張
				2				0:00		
23	2月25日	火		1	6:09	18:49	1:00	11:40	11:40	営業会議後に出張
				2				0:00		
24	2月24日	月		1	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	
				2				0:00		
25	2月23日	日		1	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	
				2				0:00		
26	2月22日	土		1	8:25	19:38	1:00	10:13	10:13	
				2				0:00		
27	2月21日	金		1	9:00	19:29	1:00	9:29	9:29	事務所勤務
				2				0:00		
28	2月20日	木		1	10:29	19:26	1:00	7:57	7:57	出張
				2				0:00		
29	2月19日	水		1	7:27	18:24	1:00	9:57	9:57	事務所出勤後に出張
				2				0:00		
30	2月18日	火		1	9:00	12:29	0:00	3:29	7:30	自宅でのPC作業を評価
				2	12:29	17:30	1:00	4:01		

「所定と評価」は、事業場外で業務に従事し、かつ、労働時間の算定が困難な日であるため、所定労働時間労働したと評価したものを。

	日付	曜日	所定と評価	始業	終業	休憩等	労働時間	合計	備考	
1	2月17日	月		1	9:00	23:30	1:00	13:30	13:30	営業会議後に出張
				2				0:00		
2	2月16日	日		1				0:00	0:00	
				2				0:00		
3	2月15日	土		1				0:00	0:00	移動（アメリカから日本）
				2				0:00		
4	2月14日	金		1	8:30	22:00	1:00	12:30	12:30	アメリカ出張「アメリカツアー工程表」により評価
				2				0:00		
5	2月13日	木		1	8:30	22:00	1:00	12:30	12:30	アメリカ出張「アメリカツアー工程表」により評価
				2				0:00		
6	2月12日	水		1	8:30	22:00	1:00	12:30	12:30	アメリカ出張「アメリカツアー工程表」により評価
				2				0:00		
7	2月11日	火		1	8:30	22:00	1:00	12:30	12:30	アメリカ出張「アメリカツアー工程表」により評価
				2				0:00		
8	2月10日	月		1	8:30	22:00	1:00	12:30	12:30	アメリカ出張「アメリカツアー工程表」により評価
				2				0:00		
9	2月9日	日		1				0:00	0:00	移動（日本からアメリカ）
				2				0:00		
10	2月8日	土		1				0:00	0:00	
				2				0:00		
11	2月7日	金		1	9:00	17:00	1:00	7:00	8:00	事務所勤務 出張前ミーティング
				2	17:00	18:00		1:00		
12	2月6日	木		1	9:00	17:00	1:00	7:00	8:00	事務所勤務 出張前ミーティング
				2	17:00	18:00		1:00		
13	2月5日	水		1	9:00	17:00	1:00	7:00	8:00	事務所勤務 出張前ミーティング
				2	17:00	18:00		1:00		
14	2月4日	火	○	1	9:00	18:00	1:00	8:00	8:00	出張（労働時間算定しがたい）
				2				0:00		
15	2月3日	月		1	9:00	17:00	1:00	7:00	8:00	営業会議（事務所勤務） 出張前ミーティング
				2	17:00	18:00		1:00		
16	2月2日	日		1	8:30	20:00	1:00	10:30	10:30	休日出張
				2				0:00		
17	2月1日	土		1	8:06	19:55	1:00	10:49	11:56	休日出張 自宅でのPC作業を評価
				2	21:17	22:24		1:07		
18	1月31日	金		1	8:06	19:29	1:00	10:23	10:23	事務所勤務
				2				0:00		
19	1月30日	木		1	9:35	18:05	1:00	7:30	7:30	出張
				2				0:00		
20	1月29日	水		1	7:42	19:40	1:00	10:58	10:58	出張
				2				0:00		
21	1月28日	火		1	9:00	19:10	1:00	9:10	9:10	事務所勤務
				2				0:00		
22	1月27日	月		1	5:37	17:09	1:00	10:32	10:32	営業会議後に出張
				2				0:00		
23	1月26日	日		1	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	
				2				0:00		
24	1月25日	土		1	7:56	19:13	1:00	10:17	10:17	休日出張
				2				0:00		
25	1月24日	金		1	9:00	18:28	1:00	8:28	8:28	事業場勤務
				2				0:00		
26	1月23日	木		1	6:03	20:28	1:00	13:25	13:25	出張
				2				0:00		
27	1月22日	水		1	4:35	18:52	1:00	13:17	13:17	出張
				2				0:00		
28	1月21日	火		1	5:38	18:50	1:00	12:12	12:12	出張
				2				0:00		
29	1月20日	月		1	9:00	20:09	1:00	10:09	10:09	営業会議後に出張
				2				0:00		
30	1月19日	日		1	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	
				2				0:00		

（発症前3か月目以前は省略）

事例3 脳・心臓疾患事案（建設現場施工管理者）

○ 労働時間認定のポイント（労働時間管理不適正・所定終業時刻後の労働・事業場作成労働時間集計表の活用）

- ・ 事業場では、自己申告（残業申請書）により労働時間を把握していたが、事業場内で被災労働者の労働実態を調査した結果、自己申告による労働時間把握が適正に機能していなかったと判断された。

事業場は、社内で関係資料の精査、同僚労働者からの聞き取り等の実態調査を行い、労働時間集計表（以下「事業場作成集計表」という。）を作成した。

事業場作成集計表の妥当性を評価するため、実地調査を行い、事業場作成集計表の作成者と面接し、事業場作成集計表の作成方法、作成根拠を確認し、追加の資料を収集した。その後、被災労働者の同僚等事業場関係者に聴取し、被災労働者の労働実態、収集した各資料の事業場内の位置づけ、事業場作成集計表の妥当性等を確認した。

本事例では、調査の結果、事業場作成集計表は、事業場関係者から各資料の内容や被災労働者の労働実態を踏まえて作成されたことが確認されたことから、事業場作成集計表は概ね妥当であると評価した。

事業場作成集計表の労働時間数に基づきつつ、各資料の記録と整合しない部分を個別に分析・評価し、被災労働者の労働時間を推計した。

様式1

脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の
業務起因性の判断のための調査復命書

整理番号

〇〇局		〇〇署								復命年月日 令和2年3月30日	
署長		副署長		課長		給調官		係長		係	
署長判決・指示事項						調査官	厚生労働事務官 〇〇〇〇				
1. 調査官意見のとおり決定する。 2. 下記事由により再調査を要する。						調査期間	自 令和元年10月8日 至 令和2年3月30日				
						受付年月日	令和元年10月8日				
						請求種別	<input type="checkbox"/> 療養 <input type="checkbox"/> 休業 <input checked="" type="checkbox"/> 遺族 <input checked="" type="checkbox"/> 葬祭 <input type="checkbox"/> 障害 その他（ ）				
事業場	名称	均等冷熱株式会社 〇〇営業所				代表者名	代表取締役 志村 光				
	所在地	〒000-0000 〇〇県〇〇市				Tel	9999 (99) 9999				
	労働保険番号	99-9-99-999999-999									
	業種	建設業				労働者数	55名				
被災労働者	ふりがな氏名	もがみ たかみつ 最上 孝光 (男・女)				生年月日	昭和39年1月9日 (55歳)				
	住所	〒000-0000 〇〇県〇〇市				Tel	9999 (99) 8888				
	職種	〔常用・日雇〕				職名	施工管理				
	雇入年月日	平成8年4月1日									
請求人	ふりがな	もがみ よしこ 最上 義子 (続柄 母)									
病状	請求時の疾患名	くも膜下出血									
	発症時期	平成31年2月28日 午前・午後 10時30分(頃) (発症時年齢 55歳)									
	現在の状況	生存・死亡 (死亡年月日 平成31年2月28日 死亡時年齢 55歳)									
請求人の申述	平成31年2月28日の仕事に倒れたこと、亡くなった後に長時間残業していたことがわかったことから労災請求を行った。										
事案の概要	被災労働者は、均等冷熱株式会社で現場の施工管理者として勤務していた。平成31年2月28日、業務中に倒れ、県立衛生病院に救急搬送したが、死亡が確認された。死亡診断書には、「くも膜下出血」と記載されている。										

1 総合判断

総合判断	〔調査官の意見〕 本件は、〔 <u>業務上</u> ・ 業務外 〕 と考える。
	（理由） 1 本件の疾患名は、主治医の意見のとおり「くも膜下出血」と判断され、認定基準の第2の1（2）の「くも膜下出血」と認められる。 発症日については、症状が出現した平成31年2月28日と判断できる。 2 下記2（3）のとおり、「長期間の過重業務」について、発症前1か月の時間外労働時間数は117時間10分であることから、被災労働者は著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に従事したものと認められる。 4 以上より、本件は、労働基準法施行規則別表第1の2第8号に該当する疾病として取り扱うのが妥当である。

2 過重負荷に関する事項及び過重性の評価

(1) 異常な出来事

		資料No.	頁
異常な出来事に遭遇した日	年 月 日 午前・午後 時 分 (頃)		
発生場所			
異常な出来事の内容 〔出来事の大きさ、被害・加害の程度、恐怖感・異常性の程度、作業環境の変化の程度等を記載すること。〕	発症直前から前日までの間に、異常な出来事への遭遇はない。		
現認者氏名	(職名：)		
過重性の評価	異常な出来事は認められない。		

(2) 短期間の過重業務（発症前おおむね1週間）

						資料No.	頁	
労働時間			拘束時間	時間外労働時間数	休日等	○	○	
	発症日	2/28	3時間00分	0時間00分	発症日			
	発症日の前日	2/27	14時間30分	5時間30分				
	発症日の2日前	2/26	10時間30分	1時間30分				
	発症日の3日前	2/25	10時間30分	1時間30分				
	発症日の4日前	2/24	5時間00分	0時間00分				
	発症日の5日前	2/23	0時間00分	0時間00分	休日			
	発症日の6日前	2/22	16時間30分	6時間40分				
	発症日の7日前	2/21	9時間00分	0時間00分				
	(発症日の8日前)	2/20	00時間00分	0時間00分	休日			
	(発症日の9日前)	2/19	15時間00分	6時間00分				
	(発症日の10日前)	2/18	13時間00分	4時間00分				
労働時間以外の 負荷要因	(労働時間以外の負荷要因をすべてチェックすること。) <input type="checkbox"/> 不規則な勤務 <input type="checkbox"/> 拘束時間の長い勤務 <input type="checkbox"/> 出張の多い業務 <input type="checkbox"/> 交代勤務・深夜勤務 <input type="checkbox"/> 作業環境(温度、騒音、時差) <input type="checkbox"/> 精神的緊張を伴う業務 <input type="checkbox"/> その他()					○	○	
	負荷要因の状況	負荷要因は認められない。						
過重性の 評価	労働時間	発症前1週間の総労働時間数は、合計で59時間10分であり、休日は1日取得している。						
	労働時間以外の負荷要因	労働時間以外の負荷要因は認められない。						
	総合評価	総合的に評価すると、特に過重な業務に従事したとまでは認められない。						

(3) 長期間の過重業務（発症前おおむね6か月）

						資料 No.	頁
労働時間		拘束時間	時間外労働時間数	発症前2か月ないし6か月における1か月当たりの平均時間外労働時間(①)		○	○
	発症前1か月	312時間00分	117時間10分				
	発症前2か月	246時間00分	61時間00分	2か月平均	89時間05分		
	発症前3か月	277時間00分	74時間00分	3か月平均	84時間03分		
	発症前4か月	169時間30分	10時間30分	4か月平均	65時間40分		
	発症前5か月	216時間30分	25時間30分	5か月平均	57時間38分		
	発症前6か月	217時間00分	18時間30分	6か月平均	51時間06分		
	総合評価の期間	発症前1か月		①のうち時間外労働時間数が最大となる期間又は発症前1か月において月100時間か、2か月ないし6か月平均月80時間を超える最小期間を記載すること。			
総合評価期間における労働時間以外の負荷要因	(労働時間以外の負荷要因をすべてチェックすること) <input type="checkbox"/> 不規則な勤務 <input type="checkbox"/> 拘束時間の長い勤務 <input type="checkbox"/> 出張の多い業務 <input type="checkbox"/> 交代勤務・深夜勤務 <input type="checkbox"/> 作業環境(温度、騒音、時差) <input type="checkbox"/> 精神的緊張を伴う業務 <input type="checkbox"/> その他()					○	○
負荷要因の状況	発症前1か月の拘束時間が300時間を超えているが、拘束時間と総労働時間の差は26時間50分であることから、拘束時間が長いのは労働時間が長いためである。						
発症前6か月より以前	特に認められない。 (発症前6か月より前から継続している身体的、精神的負荷が認められる場合に、労働時間を含む負荷要因について記載すること。						
過重性の評価	労働時間	発症前1か月の時間外労働時間数は117時間10分であった。					
	労働時間以外の負荷要因	労働時間以外の負荷要因は認められない。					
	総合評価	労働時間について、発症前1か月に117時間10分の時間外労働が認められ、業務と発症との関連性は強いと評価できる。 以上のことを総合的に判断すると、請求人は、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したと認められる。					

3 就業条件等一般的事項

				資料No.	頁
職 歴 〔主要なものを記載すること。〕	事業場名	期 間	職 種	○	○
	均等冷熱 (株)	H 8 年 4 月～H31 年 2 月	施工管理		
	(株) 芦名建設	S 62 年 4 月～H 7 年 3 月	施工管理		
		年 月～ 年 月			
		年 月～ 年 月			
所定労働時間、 所定休憩時間、 所定休日等 〔被災労働者について記載すること。〕	所定労働時間 (1日) 8時00分、(1週間) 40時00分 〔 所定始業時刻：9時00分、所定終業時刻：18時00分 所定休憩時刻：12時00分～13時00分 (休憩時間：60分) 〕			○	○
	所定休日 〔週休1日制・隔週週休2日制・ 完全週休2日制 〕 (その他)			○	○
	労働時間制度〔1か月単位変形労働時間制・1年単位変形労働時間制・フレックスタイム制・裁量労働制〕 (その他) 通常の労働時間制度の適用である。			○	○
	勤務形態 〔 日勤勤務 ・2直2交替制(日勤・夜勤)・3直3交替制〕 (その他)			○	○
	出退勤の管理状況 〔 <input type="checkbox"/> タイムカード <input checked="" type="checkbox"/> 出勤簿 <input type="checkbox"/> 管理者による確認 <input checked="" type="checkbox"/> 本人の申告 〕 (その他)			○	○
	就業規則の有無 〔 <input checked="" type="checkbox"/> 有・無 〕			○	○
	賃金規程の有無 〔 <input checked="" type="checkbox"/> 有・無 〕			○	○
	その他特記事項 なし				

<p>被災労働者の日常業務</p> <p>（具体的に記載すること）</p>	<p>空調設備を設置する工事の施工管理を行っていた。 平成30年12月頃から、商業施設とホテルを複合した総合施設（（仮称）〇〇町再開発新築工事）の空調設備設置工事と飲食店の空調設備工事を同時に担当する等業務量が増加していた。</p>	○	○
<p>事業場（所属部署）内における被災労働者の位置づけ</p> <p>（組織図により表すとともに、聴取実施者には○を付記すること。）</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px; text-align: center;">総務部</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px; text-align: center;">東日本事業部</div> </div> <p style="margin-left: 100px;">副部長 ○清水元親</p> <p style="margin-right: 100px;">部長 ○中野定時</p> <div style="text-align: center; margin: 20px 0;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">〇〇営業所</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-left: 20px;">所長</div> </div> <p style="margin-left: 150px;">所長 楯岡光</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin: 10px 0;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 100px; text-align: center;">営業一課</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 100px; text-align: center;">営業二課</div> </div> <p style="margin-left: 100px;">課長 ○氏家武守</p> <p style="margin-left: 100px;">施工グループ 最上孝光（被災者）</p> <p style="margin-left: 100px;">○延沢満</p>	○	○

4 出現した症状に関する事項

		資料No.	頁
疾患名	脳内出血（脳出血）・ くも膜下出血 ・脳梗塞・高血圧性脳症・心筋梗塞・狭心症・心停止（心臓性突然死を含む）・解離性大動脈瘤 その他（)	○	○
症状の出現日	平成31年2月28日 午前 ・午後 10時30分（頃）	○	○
症状の出現時の状況	施工を担当していた現場で急に倒れ、救急搬送された。県立衛生病院に搬送された時には、気分不良、手足のしびれを訴え、会話ができていた。	○	○
前駆症状	有〔頭痛・胸部痛・その他（)〕・ 無 出現日： 年 月 日 午前・午後 時 分（頃）	○	○

5 被災労働者の身体の状況等に関する事項

				資料No.	頁	
健康診断結果	定期健康診断等の実施 [<input checked="" type="checkbox"/> ・無]			○	○	
	実施時期	異常所見	内 容			
	H30年10月	<input checked="" type="checkbox"/> ・無	糖尿病、高脂血症 要治療			
	H29年10月	<input checked="" type="checkbox"/> ・無	肥満度：経過観察 糖代謝：精密検査 検尿：精密検査			
	H28年10月	<input checked="" type="checkbox"/> ・無	肥満度：経過観察 血中脂質：再検査 糖代謝：精密検査 検尿：精密検査			
身長：168.5 cm 体重：75.5 kg						
労働安全衛生法第66条の8の面接指導の実施状況	面接指導の実施 [有 ・ <input checked="" type="checkbox"/>]					
	実施時期	内 容				
	年 月					
	年 月					
既往歴 <small>（脳・心臓疾患と関連の深い疾患名について記載すること。）</small>	既往歴 [有 ・ <input checked="" type="checkbox"/>]					
	疾患名	発症時期	治療期間	医療機関名		
		年 月	年 月～ 年 月			
		年 月	年 月～ 年 月			
		年 月	年 月～ 年 月			
		年 月	年 月～ 年 月			
家族の脳・心臓疾患の既往歴	氏 名	続柄	疾 患 名	発症時年齢		
嗜好等	喫煙 [<input checked="" type="checkbox"/> ・無] 1日当たりの本数 (20本) 喫煙歴 (35年)			○	○	
	特記事項 ()					
	飲酒 [有 ・ <input checked="" type="checkbox"/>]					
1回当たりの飲酒量 () 程度 (毎日 ・ 週 回)			○	○		
特記事項 ()						
食事の好み等			○	○		
(濃い味付けを好む。)						

6 主治医・産業医・専門医の意見

		資料 No.	頁
主治医の意見書 〔有・無〕	<p>(概要) 令和元年 11 月 24 日付け県立衛生病院 伊達宗政 医師</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 工作中に倒れこみ、動けなくなったため、救急要請 2 2019 年 2 月 28 日搬送。来院時には、気分不良、手足の痺れを訴える。会話可能。 3 頭部に外傷なし 4 くも膜下出血 CT でくも膜下腔に高吸収域あり、右前頭葉内側、左帯状溝傍に血腫 5 アドナ 100mg、トランサミン 1000mg、ニカルジピン原液で降圧。ヒシセオール投与、挿管時にミダゾラム 1mg/cc、製剤 2cc 使用。けいれん時、セルシン 1A 投与 6 基礎疾患不明 7 頭部の訴え出現した後、意識レベル JCS III-100 まで低下。緊急で CT 撮影、上記診断。降圧開始。アドナ、トランサミン投与、呼吸微弱であり、ミダゾラムで鎮静し、挿管。経過中、けいれんあり。セルシン 1A 使用。意識レベル改善せず。徐々に自発呼吸が減弱し、呼吸停止に至った。 <p>診療記録等の収集 〔有・無〕</p>	○	○
産業医の意見書 〔有・無〕	(概要)		
請求人が提出した医師の意見書 〔有・無〕	(概要)		
専門医(局医等)の意見書 〔有・無〕			

労働時間を認定した根拠

	資料 No.	頁
<p>(労働時間の把握方法)</p> <p> <input type="checkbox"/>タイムカード <input checked="" type="checkbox"/>出勤簿・業務日報等 <input type="checkbox"/>施錠記録・警備記録等 <input checked="" type="checkbox"/>本人の申告 <input type="checkbox"/>管理者による確認 <input checked="" type="checkbox"/>上司・同僚からの聴取 <input checked="" type="checkbox"/>その他（(仮称)〇〇町再開発計画新築工事通門管理、PCログ、資材発注システムのログ、事業場作成労働時間集計表） </p>		
<p>(労働時間の推計方法)</p> <p>「労働時間推計報告書」に基づき労働時間集計表を作成した。</p>		

労働時間集計表 (1月29日 ~ 2月27日)

(発症前(1)か月目)

	労働時間 (始業~終業)	1日の 拘束時間数	1日の 労働時間数	総労働 時間数	時間外 労働時間数
2 / 27 (水)	7:30 ~ 22:00	14:30	13:30	① 59:10	⑥ = ① - 40 19:10
2 / 26 (火)	7:30 ~ 18:00	10:30	9:30		
2 / 25 (月)	7:30 ~ 18:00	10:30	9:30		
2 / 24 (日)	10:00 ~ 15:00	5:00	4:00		
2 / 23 (土)	休日				
2 / 22 (金)	7:00 ~ 23:30	16:30	14:40		
2 / 21 (木)	9:00 ~ 18:00	9:00	8:00		
2 / 20 (水)	休日			② 70:00	⑦ = ② - 40 30:00
2 / 19 (火)	7:00 ~ 22:00	15:00	14:00		
2 / 18 (月)	7:30 ~ 20:30	13:00	12:00		
2 / 17 (日)	16:30 ~ 22:00	5:30	5:30		
2 / 16 (土)	10:30 ~ 22:00	11:30	10:30		
2 / 15 (金)	7:30 ~ 22:30	15:00	14:00		
2 / 14 (木)	7:30 ~ 22:30	15:00	14:00		
2 / 13 (水)	9:00 ~ 24:00	15:00	13:00	③ 73:30	⑧ = ③ - 40 33:30
2 / 12 (火)	7:30 ~ 22:00	14:30	13:30		
2 / 11 (月)	7:30 ~ 24:30	17:00	16:00		
2 / 10 (日)	休日				
2 / 9 (土)	6:00 ~ 17:00	11:00	10:00		
2 / 8 (金)	9:00 ~ 18:00	9:00	8:00		
2 / 7 (木)	9:00 ~ 23:00	14:00	13:00		
2 / 6 (水)	9:00 ~ 23:30	14:30	13:30	④ 67:00	⑨ = ④ - 40 27:00
2 / 5 (火)	9:00 ~ 22:00	13:00	12:00		
2 / 4 (月)	9:00 ~ 21:00	12:00	11:00		
2 / 3 (日)	9:00 ~ 21:00	12:00	11:00		
2 / 2 (土)	休日				
2 / 1 (金)	9:00 ~ 18:00	9:00	8:00		
1 / 31 (木)	9:00 ~ 21:30	12:30	11:30		
1 / 30 (水)	9:00 ~ 19:00	10:00	9:00	⑤ 15:30	⑩ = ⑤ - 8) 7:30
1 / 29 (火)	9:00 ~ 16:30	7:30	6:30		
合 計		312:00		①~⑤ 285:10	⑥~⑩ 117:10

(発症前2か月目以前は省略)

労働時間推計報告書

令和2年2月13日

〇〇労働基準監督署長 殿

〇〇労働基準監督署

〇〇 〇〇

均等冷熱株式会社に所属していた労働者最上孝光に係る遺族補償給付について、調査した結果を下記のとおり報告いたします。

記

1 調査目的

労働者最上孝光（以下、「被災労働者」という。）の労働時間を推計するため。

2 調査方法

上司、同僚等事業場関係者に被災労働者の労働実態や収集した資料の内容を確認し、事業場が作成した労働時間集計表（以下「事業場作成集計表」という。）の妥当性を評価し、被災労働者の労働時間を推計した。

3 調査結果

(1) 収集した資料の位置づけについて

収集した各資料（出勤簿、残業申請書、業務日報、PCログ記録、資材発注システムログ記録、現場入場記録）の位置づけを確認し、被災労働者の労働時間を推計するため、事業場関係者から確認を行った。

調査の結果、各資料の事業場内での位置付けが以下の通りであったことを確認した。

ア 出勤簿

勤怠管理として出勤簿に押印していた。

印の欄には、出勤した日には押印し、出勤しなかった場合等は代休の取得や有給休暇の取得が記録されている。

押印は出勤管理のために行われていたものであり、出勤簿に押印がある日は労働日と評価する。

被災労働者は現場の施工管理の担当であったため、現場へ直行直帰することが認められていた。実際に、平成31年2月22日以降、被災労働者は出勤簿に押印しておらず、直行等により後日まとめて出勤簿に押印していた場合もあったと推定する。

なお、平成31年2月22日以降は、他の資料により労働していたと推定

される場合は、労働日と評価する。

イ 残業申請書

時間外労働、休日労働を行う場合、事前ないし事後に残業申請書を上司に提出することとしていた。被災労働者は、時間外労働、休日出勤を行う際に、残業申請書を提出していたことが確認されている。

しかし、残業申請書と業務日報、資材発注システムログ記録、PCログ、現場入場記録と突合すると、残業申請書が提出されていないのに、勤務しているように見受けられる記録が散見される状況であった。また、残業申請書により残業をしていた記録になっている時刻に業務日報、資材発注システムログ記録、PCログ、現場入場記録から被災労働者の残業申請書どおりの労働実態が確認されない日も確認された。

この点、事業場関係者に確認したところ、実際には、事業場内では、事前、事後に「残業申請書」を提出することが徹底されているとは言い難い実態だったことが確認された。

以上により、残業申請書による労働時間管理は適正に行われていたとは判断しがたい実態であったことから、残業申請書を被災労働者の労働時間の推定の基礎とすることは妥当ではないと判断した。

ウ 業務日報

業務日報は、訪問時間、訪問先面接者、業務内容を記載するようになっており、具体的に日ごとに何時から何時まで、どこで、どのような仕事を行ったのかを記載しているものであった。

事業場関係者に確認したところ、業務日報についてはしっかりと記載していたとのことであった。また、事業場関係者は、被災労働者の業務日報をみると、訪問時間、訪問先、業務内容を細かく記載している印象で、(仮称)〇〇町再開発新築工事現場以外にも当時担当していた現場に関する業務内容が記載されていると申述している。

以上により、業務日報の記録は被災者の労働実態に近い記録であると判断した。

エ PCログ記録、資材発注システムログ記録、現場入場記録

これらの記録は被災労働者がパソコンや社内システムにログインしていた時刻や現場に滞在していた時刻が客観的に記録されているものであるから、パソコンや社内システムにログインしている間、現場に入場している間は被災労働者が労働していた時間に近いと判断した。

オ 中抜け等について

事業場関係者に確認したところ、担当する現場の状況により、所定始業時刻より遅く勤務を開始したり、所定終業時刻より早く勤務を終了したり、勤務途中に中抜けしたりすることも認められていた。

(2) 当署における労働時間の推計について

収集した各資料の位置づけや被災労働者の労働実態について事業場関係者に確認したところ、事業場作成集計表の作成方法について実地調査により確認した内容と概ね同様であると判断した。

事業場作成集計表においては、業務日報を基礎としつつも、PCログ記録、資材発注システムログ記録、現場入場記録の客観的な記録が業務日報の記録と乖離が生じる場合には、PCログ記録、資材発注システムログ記録、現場入

場記録の客観的な時刻を基に労働実態が推計されている。

また、事業場作成集計表では、平成31年2月22日以降、出勤簿に押印がない日であって、他の資料から労働していたことが推定される日は労働日と推定している。始業時刻、終業時刻の客観的な記録が確認できない日は、所定の始業時刻、終業時刻を起点に労働時間を推計している。

なお、事業場作成集計表においては、業務日報を基礎としつつ、PCログ記録、資材発注システムログ記録、現場入場記録について、業務日報記載の時刻と近い場合でもそれらが一致していないことも多いこと、現場入場記録等は労働時間に近い記録ではあるものの直ちに労働時間と一致するとも言いきれないことから、ある程度概括的に労働時間を推計している。具体的には、労働日ごとに労働時間を30分単位で推計し、業務日報や現場入場記録等に記録された時刻について、15分以上は切り上げ、15分未満は切り捨てとしているものである。労働時間を把握した残業申請書による労働時間管理が妥当ではない中で、このような事業場作成集計表における労働時間の推計の方法は、労働時間認定の中立性を損なうものではないと判断し、その点も含め、原則として事業場作成集計表を基礎に被災労働者の労働時間を推計することは妥当であると判断した。

(3) 個別の推計について

上記3(2)のとおり事業場作成集計表は概ね妥当であると判断するが、以下の日については、事業場作成集計表の労働時間に誤りがあると考えられることから、各資料を基に労働時間を訂正し、被災労働者の労働時間を推計することとする。

なお、個別の推計においても、事業場作成集計表の労働時間の推計方法に従い、労働日ごとに労働時間を30分単位で推計した。

ア 平成31年1月25日

事業場作成集計表では、11時が始業時刻であるが、現場入場が9:13であることから、始業時刻を9時と推計した。

イ 平成31年1月31日

事業場作成集計表では、21時が終業時刻であるが、業務日報の終業時刻が21:30であるため、終業時刻を21時30分と推計した。

ウ 平成31年2月7日

事業場作成集計表では、11時が始業時刻であるが、PCログインが8:46であるため、始業時刻を9時と推計した。

エ 平成31年2月19日

事業場作成集計表では、7時30分が始業時刻であるが、現場入場が7:01であるため、始業時刻を7時と推計した。

(4) 結論

以上のことから、「労働時間推計表」を作成した。労働時間推計表の「推計した労働時間」が、被災労働者の労働時間と推計する。なお、上記3(3)により修正した部分は、斜体、太字で記載した。

当該「労働時間推計表」を基に本件における「労働時間集計表」を作成した。

労働時間推計表

日付曜日	請求人主張		推計した労働時間		事業場作成労働時間集計表		所定労働時間		休憩	中抜け休憩	残業申請書		業務日報		資材発注システム		PCログ		現場入場記録		摘要	
	始業	終業	始業	終業	始業	終業	始業	終業			始業	終業	始業	終業	始業	終業	始業	終業	始業	終業		入場
1月1日 火																						
1月2日 水																						
1月3日 木																						
1月4日 金	6:00	22:00	7:00	22:00	1:00	7:00	22:00	○	9:00	18:00	1:00	6:00	9:00	7:00	22:00		21:19	21:38	7:11	21:56	日報採用	
1月5日 土	7:00	24:00	7:00	7:00	1:00	7:00	22:00	○				18:00	24:00	7:00	22:00			7:10	22:05	日報採用		
1月6日 日	6:00	18:00	7:30	18:00	1:00	7:30	18:00	○				6:00	18:00	7:00	18:00			7:26	17:49	日報では7:00から現場と記載も、現場入場7:26であるため、始業7:30を採用		
1月7日 月	9:00	22:30	9:30	22:30	1:00	9:30	22:30	○	9:00	18:00	1:00			9:20	22:30	9:32	19:27	9:24	19:51		日報採用	
1月8日 火	7:30	22:00	7:30	22:00	1:00	7:30	22:00	○	9:00	18:00	1:00	18:00	22:00	7:30	22:00			7:19			日報採用	
1月9日 水	9:00	18:40	9:00	18:30	1:00	9:00	18:30	○	9:00	18:00	1:00			9:00	18:40						日報採用	
1月10日 木	9:00	18:00	11:00	18:00	1:00	11:00	18:00	○	9:00	18:00	1:00			11:10	18:00			11:01	12:09		日報採用	
1月11日 金	7:20	24:00	7:30	23:30	1:00	7:30	23:30	○	9:00	18:00	1:00	18:00	24:00	7:20	23:40			23:35	7:13		日報採用	
1月12日 土	9:00	17:30	9:00	17:30	1:00	9:00	17:30	○				9:00	16:00	9:00	17:30			15:35	15:57	16:37	17:37	日報採用
1月13日 日																						
1月14日 月	9:00	20:10	9:00	20:00	1:00	9:00	20:00	○	9:00	18:00	1:00			9:00	20:10	15:54	15:56	8:58	18:22	20:13	日報採用	
1月15日 火	9:00	18:40	10:30	18:30	1:00	10:30	18:30	○	9:00	18:00	1:00			10:40	18:40			11:15	18:35		日報採用	
1月16日 水	9:00	21:00	9:00	21:00	1:00	9:00	21:00	○	9:00	18:00	1:00			9:00	21:00	13:11	15:30	10:38	11:56		日報採用	
1月17日 木	9:00	20:50	9:00	21:00	1:00	9:00	21:00	○	9:00	18:00	1:00			11:00	20:50	9:08	10:15				日報では11:00から現場と記載も、発注システムが9:08開始のため、始業9:00からを採用	
1月18日 金	9:00	21:00	9:00	21:00	1:00	9:00	21:00	○	9:00	18:00	1:00			9:00	21:00	9:49	11:13	14:16			日報採用	
1月19日 土	9:00	18:00	9:00	16:00	1:00	9:00	16:00	○				9:00	18:00	9:00	16:05						日報採用	
1月20日 日																						
1月21日 月																						
1月22日 火	9:00	18:00	9:00	18:00	1:00	9:00	18:00	○	9:00	18:00	1:00			9:00	17:20			13:37	17:52		日報では17:20まで現場と記載も、現場退場が17:52であり、所定終業18:00までを採用	
1月23日 水	9:00	20:00	9:00	20:00	1:00	9:00	20:00	○	9:00	18:00	1:00			9:00	20:00	13:32	13:50				日報採用	
1月24日 木	9:00	25:10	11:00	25:00	1:00	11:00	25:00	○	9:00	18:00	1:00			11:00	25:10			10:57	12:36		日報採用	
1月25日 金	9:00	24:35	9:00	24:30	1:00	11:00	24:30	○	9:00	18:00	1:00	18:00	25:00	11:00	24:35			9:13	14:00		日報上11:00から現場と記載も、現場入場が9:13であり、始業9:00を採用	
1月26日 土	9:00	25:00	9:00	24:30	5:00	9:00	24:30	○		14:00	18:00	9:00	25:00	9:00	24:35			12:57	13:52		日報、中抜け休憩採用	
1月27日 日																						
1月28日 月	9:00	19:00	9:00	19:00	1:00	9:00	19:00	○	9:00	18:00	1:00			9:00	19:00	13:17	15:39				日報採用	
1月29日 火	9:00	18:00	9:00	16:30	1:00	9:00	16:30	○	9:00	18:00	1:00			9:00	16:30	11:50	12:02	13:52	16:19		日報採用	
1月30日 水	9:00	19:00	9:00	19:00	1:00	9:00	19:00	○	9:00	18:00	1:00			9:00	19:00	10:32	19:05				日報採用	
1月31日 木	9:00	21:00	9:00	21:00	1:00	9:00	21:00	○	9:00	18:00	1:00			9:00	21:00	8:55	18:10	21:25			日報上21:00まで事務所と記載も、PCが21:25終了のため、終業21:30を採用	

「請求人主張」は、請求人が主張する被災労働者の労働時間である。所定労働時間、残業申請書、業務日報から、始業時刻は最も早い時刻、終業は最も遅い時刻で記載している。

「事業場作成労働時間集計表」は、事業場が作成した労働時間集計表で評価されている労働時間である。

「中抜け休憩」は、夜からの現場に対応する等のため、仕事を中抜けし休憩と評価した時間である。

「現場入場記録」は、(仮称)〇〇町再開発計画新築工事の入退場記録である。1日に何回か出入りしても、それぞれ1回分の記録しか残らない。

資材発注システム、PCログ、現場入場記録とも開始、終了等の記録が片方しかない日が認められる

(平成30年12月以前は省略)

日付曜日	請求入主張		推計した労働時間				事業場作成労働時間				所定労働時間		休憩		中抜け休憩		残業申請書		業務日報		異発注システム		PCログ		現場入場記録		概要				
	始業	終業	始業	終業	休憩	出勤簿	始業	終業	休憩	始業	終業	始業	終業	始業	終業	始業	終業	始業	終業	始業	終業	開始	終了	開始	終了	入場		退場			
2月1日 金	9:00	18:00	9:00	18:00	1:00	9:00	18:00	○	9:00	18:00	1:00	9:00	18:00	1:00	9:00	18:00	9:00	18:00	9:00	18:00	8:54	17:25	8:53	17:38					日報採用		
2月2日 土																															
2月3日 日	9:00	21:00	9:00	21:00	1:00	9:00	21:00	○	9:00	21:00	1:00	9:00	21:00	1:00	9:00	21:00	9:00	21:00	9:00	21:00	9:49	20:38	8:45	21:04					日報採用		
2月4日 月	9:00	21:00	9:00	21:00	1:00	9:00	21:00	○	9:00	21:00	1:00	9:00	21:00	1:00	9:00	21:00	9:00	21:00	9:00	21:00	9:48									日報採用	
2月5日 火	9:00	22:00	9:00	22:00	1:00	9:00	22:00	○	9:00	22:00	1:00	9:00	22:00	1:00	9:00	22:00	9:00	22:00	9:00	22:00	10:40			10:40	14:11	17:30	17:30	17:30	17:30	日報採用	
2月6日 水	9:00	23:20	9:00	23:20	1:00	9:00	23:30	○	9:00	23:30	1:00	9:00	23:30	1:00	9:00	23:30	9:00	23:20	9:00	23:20	11:39	22:55	23:15	16:45	16:45	17:21	17:21	17:21	17:21	日報採用	
2月7日 木	9:00	23:00	9:00	23:00	1:00	9:00	23:00	○	9:00	23:00	1:00	9:00	23:00	1:00	9:00	23:00	9:00	23:00	9:00	23:00	13:26	15:05	8:46	22:57					日報では11:00から現場と記載も、PCログインが8:46であり、所定始業9:00を採用		
2月8日 金	9:00	18:00	9:00	18:00	1:00	9:00	18:00	○	9:00	18:00	1:00	9:00	18:00	1:00	9:00	18:00	9:00	18:00	9:00	18:00	10:17	14:46	8:47						日報採用		
2月9日 土	6:00	17:00	6:00	17:00	1:00	6:00	17:00	○	6:00	17:00	1:00	6:00	17:00	1:00	6:00	17:00	6:00	17:00	6:00	17:00	7:34	9:19		17:00					日報採用		
2月10日 日																															
2月11日 月	7:30	24:15	7:30	24:30	1:00	7:30	24:30	○	9:00	18:00	1:00	9:00	18:00	1:00	9:00	18:00	18:00	24:00	7:30	24:15					7:38	21:34			日報採用		
2月12日 火	7:30	22:00	7:30	22:00	1:00	7:30	22:00	○	9:00	18:00	1:00	9:00	18:00	1:00	9:00	18:00	18:00	22:00	7:30	22:00					11:01	22:02			日報採用		
2月13日 水	9:00	25:00	9:00	24:00	2:00	9:00	24:00	○	9:00	18:00	1:00	17:30	18:30	1:00	9:00	25:00	9:00	24:10	9:00	24:10					11:01	24:11			日報、中抜け休憩採用		
2月14日 木	7:30	23:00	7:30	22:30	1:00	7:30	22:30	○	9:00	18:00	1:00			1:00	9:00	23:00	7:30	22:30	7:30	22:30	14:28	16:16	14:08	16:48	7:36	12:41			日報採用		
2月15日 金	7:30	24:00	7:30	22:30	1:00	7:30	22:30	○	9:00	18:00	1:00			1:00	9:00	24:00	7:30	22:30	7:30	22:30					7:29	16:34			日報採用		
2月16日 土	10:20	22:00	10:30	22:00	1:00	10:30	22:00	○								10:20	22:00													日報採用	
2月17日 日	16:30	22:30	16:30	22:00	0:00	16:30	22:00	○								16:30	22:30	16:30	22:10											日報採用	
2月18日 月	7:30	21:00	7:30	20:30	1:00	7:30	20:30	○	9:00	18:00	1:00			1:00	9:00	21:00	7:30	20:20							7:40					日報採用	
2月19日 火	7:30	22:10	7:30	22:00	1:00	7:30	22:00	○	9:00	18:00	1:00			1:00	9:00	22:10	7:30	22:10							7:01					日報では、7:30から始業であるが、現場入場が7:01であり、始業7:00を採用	
2月20日 水									9:00	18:00	1:00			1:00																	
2月21日 木	9:00	18:00	9:00	18:00	1:00	9:00	18:00	○	9:00	18:00	1:00			1:00		9:00	16:30								10:25	12:20			日報16:30現場にて終了であるが、PCログオフ17:51であり、終業18:00までを採用		
2月22日 金	7:00	23:20	7:00	23:30	1:50	7:00	23:30		9:00	18:00	1:00	19:10	20:00	1:00	7:00	22:00	7:00	23:20							20:03	23:17			日報、中抜け休憩採用		
2月23日 土																															
2月24日 日	10:00	18:00	10:00	15:00	1:00	10:00	15:00								10:00	15:00	10:00	15:00												日報採用	
2月25日 月	9:00	18:00	7:30	18:00	1:00	7:30	18:00		9:00	18:00	1:00			1:00											7:40					日報がなく、現場入場が7:40からであることから、始業7:30から、所定終業18:00までを採用	
2月26日 火	9:00	18:00	7:30	18:00	1:00	7:30	18:00		9:00	18:00	1:00			1:00											7:25					日報がなく、現場入場が7:25からであることから、始業7:30から、所定終業18:00までを採用	
2月27日 水	9:00	18:00	7:30	22:00	1:00	7:30	22:00		9:00	18:00	1:00			1:00											7:31	22:01				日報がなく、現場入場が7:31からであることから、始業7:30から、終業は現場退場22:01より22:00までを採用	
2月28日 木			7:30						9:00	18:00	1:00			1:00											7:21					日報はなく、現場入場が7:21より、始業7:30からを採用	

実地調査復命書

令和2年1月11日

〇〇労働基準監督署長 殿

〇〇労働基準監督署

〇〇〇〇

均等冷熱株式会社に所属していた労働者最上孝光に係る遺族補償給付について、調査した結果を下記のとおり報告いたします。

記

1 調査日時

令和2年1月9日

2 調査目的

労働者最上孝光（以下「被災労働者」という。）の労働時間に関し、当署に提出された均等冷熱株式会社が作成した「労働時間集計表」（以下「事業場作成集計表」という。）の作成方法について調査したもの。

3 調査方法

均等冷熱株式会社にて、関係者からの面談、資料収集等により調査を行った。

4 面接者

総務部副部長	清水 元親
東日本事業部長	中野 定時
〇〇営業所営業課長	氏家 武守

5 調査結果

会社担当者と面接した経過は以下のとおりである。

(1) 事業場作成集計表の作成者について

事業場作成集計表は、総務部副部長、東日本事業部長、〇〇営業所営業課長の3名が被災労働者の残業申請書、業務日報、資材発注システムログ、PCログ、被災労働者が担当していた複合施設の現場の出入り記録等の客観記録の内容及び同僚労働者からの聞き取り等を踏まえ、被災労働者の行動を推定し、1日ごとに労働時間を評価・作成したものである。

(2) 入手資料について

以下の資料を追加で入手した。

ア 資材発注システムログ記録

イ (仮称)〇〇町再開発計画新築工事通門管理記録(以下「現場入場記録」とする。)

(3) 各資料の内容について

面接者から確認した内容は以下のとおり。

ア 残業申請書について

残業申請は残業を行う予定を事前に営業課長に申請するものであったが、実態として事後に提出したものもあると思われる。

事前の見込みと実際の時間外労働時間数が異なれば、事後的に再度残業申請を行い、事前の申請を上書きして修正することになっていた。

イ PCログについて

被災労働者の机に設置していたデスクトップパソコンのログイン、ログオフの履歴である。

被災労働者の仕事はパソコンを用いる事務仕事が多くなかった印象であるが、(仮称)〇〇町再開発計画新築工事の現場のようにゼネコンが管理する現場を担当するようになると、ゼネコンに提出する書類が多くなり、パソコンを使用する事務仕事が多くなる。

PCは自動でログオフすることはない。PCで具体的にどのような操作を行っていたのかは判明しなかった。

ウ 資材発注システムログについて

PCの中にある社内発注システムへのログイン、ログオフ記録である。個人ごとにID、パスワードが設定されていた。

工場に空調機器や資材等を手配する際に使用する社内システムであり、一般的には工作中常時ログインしているものではない。

エ 業務日報について

被災労働者自身が記載していた。

業務日報には、「何時から何時まで〇〇の現場」等と具体的な業務内容が記載されていた。人によって記載内容の濃淡があるが、被災労働者についてはその日に行ったことを細かく記載していた印象である。記載された仕事内容を見て営業課長が具体的に業務指導をすることもあった。

オ 現場入場記録について

被災労働者が担当していた(仮称)〇〇町再開発計画新築工事の元請事業者より提供を受けた資料である。

現場の入り口にあるカードリーダーにICカードをかざすことで現場への入場、退場を記録していた。日によってはICカードの処理を行っていないかもしれない。業務日報上、1日のうち何度も現場に出入りしている日もあるが、入場、退場それぞれ1回の記録のみが記録されている。

(4) 事業場作成集計表作成の基本的ルールについて

面接者から確認した事業場作成表の作成方法は以下のとおり。

残業の管理は残業申請書で行っていたが、面接者が各資料を突き合せたところ、残業申請が適正に行われていなかった疑いがあることが判明した。具体的には、残業申請書が提出されていないのに、業務日報では業務を行っている記録になっていたり、PCで業務を行っていたり、現場に入場していたりする記録が確認された。

このような状況から、残業申請書による労働時間管理は、被災労働者の労働実態を正しく反映していないと判断した。

「業務日報」は被災労働者自らがその当時に、記載し、提出していたものである。上司の営業課長が被災労働者の業務日報を確認したところ、被災労働者が行った業務、従事した時間数が詳細に記載され、当時の被災労働者が担当していた現場の情報とも概ね一致するものであったため、被災労働者の労働実態として信憑性が高いと評価し、業務日報の記録を労働時間評価の基礎として採用した。

「資材発注システムログ」は、被災労働者の ID、パスワードを入力してログインする社内システムであり、客観的に時刻が記録された記録であるため、資材発注システムにログインし、ログオフするまでの間は労働していたものと評価した。

「PC ログ」は、被災労働者の席に置いていたデスクトップパソコンのログイン、ログオフ記録であり、客観的に時刻が記録された記録であるため、パソコンを使用していた時間は仕事をしていたものと評価した。

「現場入場記録」は、複合施設建築現場の出入りの記録が客観的に記録されたものであり、現場に滞在していた時間は労働していたものと評価した。

ただし、業務日報では、現場で業務と記録されているものの、業務日報の記録より早く現場を退出しているような場合には、客観的な記録である現場入場記録を採用して評価した。この点、客観的な記録である資材発注システムログ、PC ログと業務日報の記録に齟齬がある場合も同様に客観的な時刻が記録されている資材発注システムログ、PC ログを採用して評価した。

夜間に工事を立ち会う場合等、業務日報上、日中の勤務の終了から夜間工事まで時間が空いている日について中抜けしていたと思われる時間は労働時間から控除した。

事業場では、夜間工事がある日の前後等、現場の状況に応じて、所定終業時刻前に業務を終了して仕事を離れることや翌日の始業時刻を遅らせることも認められていた。

以上から、事業場作成集計表の作成に当たっては、業務日報を基礎に被災労働者の労働時間を評価しつつ、業務日報とPC ログ、資材発注システムのログ、現場入場記録の間に齟齬がある場合については、客観的な記録であるPC ログ、資材発注システムのログ、現場入場記録の記録を採用し労働時間を評価した。

時間の端数処理は、15分未満を切り捨て、15分以上を30分に切り上げて（0～15分未満は0分、15分から30分未満は30分、30分から45分未満は30分、45分から60分未満は60分）計算した。

事例4 精神障害事案（美容師）

○ 労働時間認定のポイント（休憩と手待時間・教育訓練等の時間）

- ・ 所定の休憩以外にも顧客がいない時間帯等の空いた時間に取得していた休憩について、飛び込みの顧客が来店した場合や電話がかかってきた場合には、即時に業務に戻らなければならないものであり、労働からの解放が保障されているものではなかったことから、本事例においては、休憩ではなく、労働時間（手待時間）と判断した。
- ・ 所定労働時間外に行われている練習は、自らの美容技術を磨くものであり、業務との関係性が認められるが、練習を実施するか否かを労働者自らの意思で決定していたこと、使用者が練習内容を指示することがなかったこと、使用者から課題や目標が設定されることはなかったこと、練習しないことによる制裁や不利益な取り扱い等はなかったこと、練習をしなくとも具体的に業務に支障がでることもなかったことから、本事例においては、実質的にみて練習への参加が強制されていなかったと判断し、労働時間には該当しないと評価した。

〇〇 局		〇〇 署		整理番号		
署長	副署長	課長	給付調査官	係長	係	復命年月日 令和 2 年 12 月 24 日
1. 調査官意見のとおり決定する（令和 年 月 日）				調査官職氏名	厚生労働事務官	
2. 下記事由により再調査を要する。				受付年月日	令和 2 年 7 月 28 日	
				請求種別	<input type="checkbox"/> 療養 <input checked="" type="checkbox"/> 休業 <input type="checkbox"/> 遺族 <input type="checkbox"/> 葬祭 <input type="checkbox"/> 障害 その他（ ）	
労働保険番号	99. 9. 99. 999999-999		事業の種類	美容業		
事業の名称	厚生ビューティ株式会社			労働者数	8 人	
事業場の所在地	〒 〇〇 〇〇 〇〇 市			電話	999 (999) 9999	
被災労働者氏名 <small>ふりがな</small>	あさくら みなみ 朝倉 美南		生年月日	平成 9 年 4 月 20 日	性別	男 ・ <input checked="" type="checkbox"/> 女
職種	美容師（アシスタント）			雇入年月日	令和元 年 10 月 1 日	
請求人氏名 <small>ふりがな</small>	あさくら みなみ 朝倉 美南		続柄	本人		
疾患名及び発病時期	[請求時] 疾患名：うつ病エピソード（F32） 発病日：令和2年6月頃（発病時年齢 23歳） [決定時] 疾患名：うつ病エピソード（F32） 発病日：令和2年6月頃（発病時年齢 23歳）					
現在の状況	<input checked="" type="checkbox"/> 生存 死亡（死亡年月日：平成 年 月 日 死亡時年齢 歳）					
請求人の申述	先輩スタイリストに「何回も教えたのに何やってんだ。何回も教えたことができないなんて、バカか。ほんと教えがいがないよな。もう見てやんねーから。やる気がないならやめちまえ。この役立たずが。」と大声で怒鳴られたことが原因で精神障害を発病したと訴えて、労災申請に及んでいる。					
事案の概要 (認定した事実)	請求人は、令和2年5月頃以降、頭痛、意欲低下、集中力低下、不眠等の症状が出現し、同年6月26日に山崎心療内科を受診したところ、うつ病エピソードと診断された。 請求人は、教育係のスタイリストから、請求人の人格や人間性を否定するような言動を受けたことが確認された。また、同僚が病気により入院したため、請求人の勤務日数が増え、業務量が増加したことが確認された。 業務以外の出来事及び個体側要因は確認されなかった。					
総合判断	[調査官意見] 本件は、[<input checked="" type="checkbox"/> 業務上] ・ 業務外] と考える。 ----- (理由) 請求人は、令和2年6月頃、うつ病エピソードを発病したものと認められる。 請求人は、教育係のスタイリストから、人格や人間性を否定するような言動を受けた。これは、具体的出来事の「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」の「中」の具体例に該当する。また、請求人の時間外労働時間数は、発病前3か月が22時間、発病前2か月が84時間と増加している。これは、「具体的出来事の仕事情容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」の「中」の具体例に該当する。 複数の出来事の全体評価は、「強」と判断される。 業務以外の出来事及び個体側要因は確認されなかった。 （医学意見書： 専門医 ・ <input checked="" type="checkbox"/> 部会 ）					

1 総合判断

(1) 発病の有無等

精神障害発病の有無	<input checked="" type="checkbox"/> ・ 無	発病時期	令和 2 年 6 月 (頃)
疾患名 (ICD-10 診断ガイド ラインによる)	うつ病エピソード (F32)		

(2) 業務による心理的負荷

特別な出来事 の 評 価	心理的負荷が極度のもの・極度の長時間労働			
	有 () <input checked="" type="checkbox"/> 無			
発病前 6 か月間 に起きた精神障 害の発病に関与 したと考えられ る業務による出 来事及び出来事 後の 評 価	出来事の有無	<input checked="" type="checkbox"/> ・ 無	恒常的な長時間労働の有無	有 ・ <input checked="" type="checkbox"/> 無
	具 体 的 出 来 事			心理的負荷の 総合評価の強度
	(上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた) 平均 (I ・ II ・ <input checked="" type="checkbox"/> III) 具体的な内容及び評価： 令和 2 年 5 月頃、請求人は、教育係のスタイリストから電話対応に関して、大声で怒鳴られ、人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない言動を受けたことが認められる。 教育係のスタイリストの当該言動は、反復・継続していない。 以上により、心理的負荷の強度は、「中」と判断する。			弱 ・ <input checked="" type="checkbox"/> 中 ・ 強
	(類推の有無 有 ・ <input checked="" type="checkbox"/> 無)			
(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) 平均 (I ・ <input checked="" type="checkbox"/> II ・ III) 具体的な内容及び評価： アシスタント 1 名が入院し、当該アシスタントが復帰するまでの間、請求人の勤務日数が増えたことが確認された。 発病前 3 か月の時間外労働時間数は 22 時間、発病前 2 か月の時間外労働時間数は 84 時間であり、時間外労働時間数がおおむね 20 時間以上増加し、おおむね 45 時間以上となったことが認められる。 以上により、心理的負荷の強度は、「中」と判断する。			弱 ・ <input checked="" type="checkbox"/> 中 ・ 強	
(類推の有無 有 ・ <input checked="" type="checkbox"/> 無)				
() 平均 (I ・ II ・ III) 具体的な内容及び評価：			弱 ・ 中 ・ 強	
(類推の有無 有 ・ 無)				

2-1 出現した心身の症状等に関する事項

当該疾病に関する精神科等の医療機関の受診状況	医療機関名		受診期間				病名	
	初診	[山崎心療内科]	[R 2年 6月	～	年 月]	[うつ病エピソード]		
		[]	[年 月	～	年 月]	[]		
		[]	[年 月	～	年 月]	[]		
		[]	[年 月	～	年 月]	[]		
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果				資料No.	
R2年 5月	初めて富田さんから大声で怒鳴られ、急に頭痛を感じるようになりましたが、この頭痛は、数日で治まりました。 (請求人)	○						
R2年 6月	頭痛を毎日感じるようになりました。何をしてもやる気が起きなくなりました。仕事に集中できなくなりました。 この頃から毎日眠れなくなりました。 (請求人)	○	仕事のミスがより増えたような気がしました。 (スタイリスト 富田 繁)				○	
			最近寝られないと言っていました。 (アシスタント 真柄 隆)				○	

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

出来事： 上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
R2年 5月	<p>うまく電話対応できなかった時に、富田さんが私に「何回も教えたのに何やってんだ。何回も教えたことができないなんて、バカか。ほんと教えがいがないよな。もう見てやんねーから。やる気がないならやめちまえ。この役立たずが。」と怒鳴ったことがありました。</p> <p>富田さんに怒られたのは、この1回でしたが、あまりの言い分にびっくりして、頭の中が真っ白になってしまいました。</p> <p>怒鳴る時、富田さんは、一気に爆発して怒鳴ります。富田さんに怒鳴られたのは、数分間だったと思います。</p> <p>休憩室で怒鳴られたのですが、大きな声だったので、スタッフにもお客様にも丸聞こえだったと思います。</p> <p>大きな声だったので、お店にいたアシスタントの真柄さんにこのやり取りが聞こえていたようで、後で、真柄さんは「気にすることないよ。」と言ってくれました。</p> <p>この日以降、また富田さんに怒鳴られるのではないかと思うと落ち着かなくなり、富田さんとシフトが同じ日は顔を合わせなければならない状況が、嫌で嫌でたまりませんでした。 (請求人)</p>	○	<p>私は朝倉さんの教育係でした。</p> <p>電話対応に関しては、マニュアルがあるのですが、朝倉さんの場合、何度教えても電話対応が上手くできませんでした。</p> <p>私が、朝倉さんに、「バックヤードに電話対応のやり方の紙を貼っておくから、これで覚えて練習してね。覚えたら、教えてね。」という話をしていたのですが、いつまで経っても何も言って来ませんでした。</p> <p>私は、「どういつもりなのだろう？」と思っていました、特に朝倉さんを急かすことはしませんでした。</p> <p>随分月日が経った頃に、朝倉さんが電話に出て、また間違った電話対応をしていたのを見ました。</p> <p>何回も教えたのに、教えたことが全然できていなかったで、頭にきて、自分の感情が制御できず、大声で朝倉さんに怒鳴りつけてしまいました。私が朝倉さんに厳しいことを言ったのは、この1回だけだと思います。私が朝倉さんに言った内容は、朝倉さんが私に言われたと言っているような内容だったと思います。 (スタイリスト 富田 繁)</p> <p>富田さんは、朝倉さんに限らず、私の教育係でもありました。</p> <p>富田さんは、お客さんを大切にする人で、お客さんのことを大切にすることを怠ると情熱的にアシスタントを怒ることはありました。</p> <p>富田さんは、朝倉さんが、電話対応が上手いかず、「もう見てやらないから。やる気がないのなら、やめちまえ。役立たず。」といったようなことを大声で怒鳴っていたことがあったと思います。数分間は朝倉さんを怒鳴っていたと思います。</p> <p>朝倉さんが富田さんに怒られることはあまりなかったと思います。 (アシスタント 真柄 隆)</p>	○
<p>認定事実</p> <p>令和2年5月頃、請求人は、教育係のスタイリストから電話対応に関して、「何回も教えたのに何やってんだ。何回も教えたことができないなんて、バカか。ほんと教えがいがないよな。もう見てやんねーから。やる気がないならやめちまえ。この役立たずが。」と大声で数分間にわたり怒鳴られたことが確認された。</p> <p>当該言動は、人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない言動と認められる。</p>				

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

出来事： 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				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
R 2 年 4 月 下 旬 ～ 6 月 上 旬	<p>4月頃に、アシスタントの河合さんが病気で入院することになりました。</p> <p>店はぎりぎりの人数で回していましたので、1人欠けたことによって、シフトを穴埋めするため、休日が週2日から週1日になり、働く時間が増えました。</p> <p>仕方がないことなのですが、休日が少なくなった分、負担が増し、疲れました。</p> <p>(請求人)</p>	○	<p>4月頃にアシスタントの1人が急に病気になり、治療のために入院することになり、人が足りなくなりました。</p> <p>その影響で、アシスタントのシフトの休日数を週2日から週1にしました。休日が減った影響で、朝倉さんの労働時間も長くなったと思います。朝倉さんを含め、みんな頑張ってくれました。</p> <p>入院していたアシスタントが戻ってきからは、週2日の休日が確保できています。</p> <p>(店長 魚住 景輔)</p>	○
<p>認定事実</p> <p>令和2年4月にアシスタント1名が入院した。当該アシスタントが復帰するまでの間（4月下旬頃から6月初旬にかけて）請求人の勤務日数が増えたことが確認された。</p> <p>発病前3か月の時間外労働時間数は22時間、発病前2か月の時間外労働時間数は84時間だったことが確認された。</p>				

4-1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事： なし				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
認定事実				

4-2 個体側要因の有無及びその内容

個体側要因 (有 ・ 無)

上記が有の場合その内容

5-1 主治医・産業医等の意見

主治医の意見書	(概要)	資料No.
<p>[<input checked="" type="checkbox"/> ・ 無]</p>	<p>(山崎心療内科 医師作成意見書の内容)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 初診年月日 2020年6月26日 2 受診した端緒及び初診時の主訴 2020年6月頃より、仕事上のストレスを契機に不眠、意欲低下などが出現して、本人の希望にて当科初診となった 3 初診時における症状 夜間不眠、食欲低下、集中力低下、抑うつ気分、意欲低下などの抑うつ状態が認められた 4 疾患名及び診断根拠 上記症状が2週間常に存在していた為、うつ病 (F32) と診断した 5 発病時期及び診断根拠 発病時期：2020年6月頃 理由：本人申告による 6 発病原因及び診断根拠 仕事上のストレスを抱えていた事を契機として発症していると判断された 7 治療経過、投薬状況等の治療内容、現在の病状 当科外来において、自宅療養の上、薬物療法を施行し、徐々に軽快が得られつつある 8 精神障害の既往歴 なし 9 他の医療機関受診の有無 なし 10 聴取制限 特になし 11 その他参考となる事項について 記載なし <p style="text-align: right;">診療録等の収集 [<input checked="" type="checkbox"/> ・ 無]</p>	
<p>産業医意見書</p> <p>[有 ・ <input checked="" type="checkbox"/>]</p>	<p>(概要)</p>	
<p>専門医意見書</p> <p>(請求人提出)</p> <p>[有 ・ <input checked="" type="checkbox"/>]</p>	<p>(概要)</p>	

<p style="text-align: center;">部会</p> <p style="text-align: center;">・</p> <p style="text-align: center;">専門医</p> <p style="text-align: center;">(監督署長依頼) の意見書</p>	<p>(地方労災医員の意見書)</p> <p>1 精神障害の発病について</p> <p>朝倉美南は、令和元年 10 月に厚生ビューティ株式会社に入社し、美容室のアシスタントとして勤務していた。</p> <p>朝倉によると、要旨「令和 2 年 5 月頃、先輩スタイリストに「何回も教えたのに何やってんだ。何回も教えたことができないなんて、バカか。ほんと教えがいがいいよな。もう見てやんねーから。やる気がないならやめちまえ。この役立たずが。」と大声で怒鳴られた。」と申し立て、労災請求に及んでいる。</p> <p>朝倉は心身の変調について、要旨「令和 2 年 5 月頃、頭痛を感じたが、数日で治まった。」、令和 2 年 6 月頃、「頭痛を毎日感じるようになった。何をしてもやる気が起きなくなった。仕事に集中できなくなった。毎日眠れなくなった。」と申述している。なお、事業場関係者は、朝倉の心身の変調について、「仕事のミスがより増えたような気がした。」と申述している。</p> <p>朝倉が令和 2 年 6 月 26 日に受診した山崎心療内科主治医の意見書によれば、受診端緒及び初診時の主訴は「2020 年 6 月頃より、仕事上のストレスを契機に不眠、意欲低下などが出現して、本人の希望にて当科外来初診となった。」、初診時の症状は「夜間不眠、食欲低下、集中力低下、抑うつ気分、意欲低下などの抑うつ状態が認められた。」、疾患名及び診断根拠は「上記症状が 2 週間常に存在していた為、うつ病 (F32) と診断した」、発病時期及び診断根拠は「発病時期：2020 年 6 月頃、理由：本人申告による」、発病原因及び診断根拠「仕事上のストレスを抱えていた事を契機として発症していると判断された。」と記載されている。</p> <p>以上を踏まえ、朝倉の心身の変調等を ICD-10 の診断ガイドラインに照らし、疾患名及び発病時期について検討すると、令和 2 年 6 月頃より頭痛、不眠、抑うつ気分等が出現し、令和 2 年 6 月 26 日に受診に至った経過から、令和 2 年 6 月頃に F32 の「うつ病エピソード」を発病したものと考えられる。</p> <p>2 業務による心理的負荷の検討等</p> <p>朝倉の訴えを踏まえ、本件の発病前おおむね 6 か月間における発病に関与したと考えられる業務関連の出来事について、「心理的負荷による精神障害の認定基準」の別表 1 を指標として以下検討する。</p> <p>署の調査結果によると、令和 2 年 5 月頃、教育係の社員から電話対応に関して、「何回も教えたのに何やってんだ。何回も教えたことができないなんて、バカか。ほんと教えがいがいいよな。もう見てやんねーから。やる気がないならやめちまえ。この役立たずが。」と大声で数分間にわたり怒鳴られたことが確認されている。この出来事の類型は「パワーハラスメント」、具体的出来事は「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」に該当し、人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない精神的な攻撃が行われ、その行為は反復・継続して行われていないことから、心理的負荷の強度は「中」と判断される。</p> <p>次に、発病前 3 か月から発病前 2 か月にかけて時間外労働時間数が 20 時間以上増加し、1 月当たり 80 時間を超えたことが確認されている。この出来事の類型は「仕事の量・質」、具体的出来事は「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」に該当し、心理的負荷の強度は「中」と判断される。</p> <p>以上、関連しない複数の出来事の心理的負荷の強度はいずれも「中」である。出来事の数、内容、時間的近接の程度を考慮し検討すると、複数の出来事は近接しており、また、その内容についても仕事量が増加した結果、時間外労働時間数が 84 時間となる等一定の強度があることを踏まえると、全体評価は、「強」と判断する。</p> <p>3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因の検討</p> <p>業務以外の出来事及び個体側要因は特段確認されていない。</p> <p>4 結論</p> <p>前記 2 及び 3 を勘案し、本件については業務上として処理するのが適当である。</p>
--	---

6 就業条件等一般的事項

<p>学歴</p>	<p>最終学歴〔中学校・高等学校・大学・大学院・<u>その他（ 専門学校 ）</u>〕 H30年3月 <u>卒業</u>・中退〕</p>	<p>資料No.</p>
<p>職歴 〔直近のものから記載すること。〕</p>	<p>事業場名 〔 厚生ビューティ（株） 〕〔R1年10月1日～ 年 月 日〕〔 美容師 〕 〔モード・インターナショナル（株）〕〔H30年4月1日～令和元年6月30日〕〔 美容師 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕</p>	
<p>現在の事業場に雇入後の配属先 〔直近のものから記載すること。〕</p>	<p>配属先 〔 〕〔R1年10月1日～ 年 月 日〕〔 美容師 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕 〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕</p>	
<p>所定労働時間、所定休憩時間、所定休日等 〔当該労働者について記載すること。〕</p>	<p>所定労働時間 〔 〕 〔 1 日 ） 10 時間 00 分 〕 〔 1 週間 ） 45 時間 04 分 〕</p> <p>所定始業時刻： 9 時 30 分 所定終業時刻： 20 時 30 分 所定休憩時刻： 時 分 ～ 時 分 （休憩時間 1 時間 00 分 ） 所定休日： ①週休1日制 ②週休2日制 ③<u>カレンダー等により指定</u> ④その他</p> <p>〔 特記事項 〕 週2日の休日と月2日の休日をシフトにより作成している。</p> <p>労働時間制度： ①1ヶ月単位の変形労働時間制 ②1年単位の変形労働時間制 ③フレックスタイム制 ④裁量労働制 ⑤<u>その他</u></p> <p>〔 特記事項 〕 所定労働時間が週44時間を超えている。</p> <p>勤務形態： ①<u>日勤勤務</u> ②交代制（日勤・夜勤） ③3交代制 ④その他</p> <p>〔 特記事項 〕</p> <p>雇用形態： ①<u>正規職員・従業員</u> ②契約社員 ③派遣労働者 ④パート・アルバイト ⑤その他</p> <p>出退勤の管理の状況： ①<u>タイムカード</u> ②出勤簿 ③管理者による確認 ④本人の申告 ⑤その他</p> <p>〔 特記事項 〕</p> <p>その他特記事項： 〔 〕</p>	

<p>当該労働者の 日常業務</p> <p>（具体的に記載 すること。）</p>	<p>アシスタントである。 具体的な業務内容は、掃除、片付け、準備作業などのほか、顧客のシャンプーやカラーの補助を担当していた。</p>	<p>資料No.</p>
<p>事業場(所属部署)内 における当該労働者 の位置づけ</p> <p>（組織図により表 すと共に聴取実 施者には○印を 付記すること。）</p>	<pre> graph TD A[厚生ビューティ株式会社] --- B[店長 (取締役)] B --- C[スタイリスト] C --- D[アシスタント] B --- B_names["○魚住 景輔"] C --- C_names["○富田 繁 小泉 利子 前波 洋継 堀江 有希"] D --- D_names["○真柄 隆 河合 統 ○朝倉 美南"] </pre>	
<p>事業場以外にお ける当該労働者 との関連図 (家族・友人等)</p> <p>（組織図により表 すと共に聴取実 施者には○印を 付記すること。）</p>	<pre> graph TD F[父] --- M[母] FM --- S[姉] FM --- P[○請求人] FM --- B[弟] </pre>	

7 労働時間を認定した根拠

資料No.

(労働時間の把握方法)

- | | | |
|---|------------------------------------|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> タイムカード | <input type="checkbox"/> 出勤簿・業務日報等 | <input type="checkbox"/> 施錠記録・警備記録等 |
| <input type="checkbox"/> 本人の申告 | <input type="checkbox"/> 管理者による確認 | <input checked="" type="checkbox"/> 上司・同僚からの聴取 |
| <input checked="" type="checkbox"/> その他 (予約表) | | |

(労働時間の推計方法)

「朝倉美南事案にかかる労働時間推計に当たっての聴取等の整理表」の「本件における判断」のとおり。

労働時間集計表 (6月16日 ~ 5月18日)

(発病前 (1) か月目)

	労働時間 (始業~終業)	1日の 拘束時間数	1日の 労働時間数	総労働 時間数	時間外 労働時間数
6 / 16 (火)	~			①	⑥ = ① - 40
6 / 15 (月)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00	50:00	10:00
6 / 14 (日)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
6 / 13 (土)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
6 / 12 (金)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
6 / 11 (木)	~				
6 / 10 (水)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
6 / 9 (火)	~			②	⑦ = ② - 40
6 / 8 (月)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00	40:00	0:00
6 / 7 (日)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
6 / 6 (土)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
6 / 5 (金)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
6 / 4 (木)	~				
6 / 3 (水)	~				
6 / 2 (火)	~			③	⑧ = ③ - 40
6 / 1 (月)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00	60:00	20:00
5 / 31 (日)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
5 / 30 (土)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
5 / 29 (金)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
5 / 28 (木)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
5 / 27 (水)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
5 / 26 (火)	~			④	⑨ = ④ - 40
5 / 25 (月)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00	50:00	10:00
5 / 24 (日)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
5 / 23 (土)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
5 / 22 (金)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
5 / 21 (木)	~				
5 / 20 (水)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
5 / 19 (火)	~			⑤	⑩ = ⑤ - 0)
5 / 18 (月)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00	10:00	10:00
合 計		231:00		①~⑤	⑥~⑩
				210:00	50:00

労働時間集計表 (5月17日 ~ 4月18日)

(発病前(2)か月目)

	労働時間 (始業~終業)	1日の 拘束時間数	1日の 労働時間数	総労働 時間数	時間外 労働時間数
5 / 17 (日)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00	① 60:00	⑥ = ① - 40 20:00
5 / 16 (土)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
5 / 15 (金)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
5 / 14 (木)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
5 / 13 (水)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
5 / 12 (火)	~				
5 / 11 (月)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
5 / 10 (日)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00	② 60:00	⑦ = ② - 40 20:00
5 / 9 (土)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
5 / 8 (金)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
5 / 7 (木)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
5 / 6 (水)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
5 / 5 (火)	~				
5 / 4 (月)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
5 / 3 (日)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00	③ 60:00	⑧ = ③ - 40 20:00
5 / 2 (土)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
5 / 1 (金)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
4 / 30 (木)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
4 / 29 (水)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
4 / 28 (火)	~				
4 / 27 (月)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
4 / 26 (日)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00	④ 60:00	⑨ = ④ - 40 20:00
4 / 25 (土)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
4 / 24 (金)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
4 / 23 (木)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
4 / 22 (水)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
4 / 21 (火)	~				
4 / 20 (月)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
4 / 19 (日)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00	⑤ 20:00	⑩ = ⑤ - 16) 4:00
4 / 18 (土)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
合 計		286:00		①~⑤ 260:00	⑥~⑩ 84:00

労働時間集計表 (4月17日 ~ 3月19日)

(発病前(3)か月目)

	労働時間 (始業~終業)	1日の 拘束時間数	1日の 労働時間数	総労働 時間数	時間外 労働時間数
4 / 17 (金)	~			① 40:00	⑥ = ① - 40 0:00
4 / 16 (木)	~				
4 / 15 (水)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
4 / 14 (火)	~				
4 / 13 (月)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
4 / 12 (日)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
4 / 11 (土)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
4 / 10 (金)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00	② 50:00	⑦ = ② - 40 10:00
4 / 9 (木)	~				
4 / 8 (水)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
4 / 7 (火)	~				
4 / 6 (月)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
4 / 5 (日)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
4 / 4 (土)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
4 / 3 (金)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00	③ 40:00	⑧ = ③ - 40 0:00
4 / 2 (木)	~				
4 / 1 (水)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
3 / 31 (火)	~				
3 / 30 (月)	~				
3 / 29 (日)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
3 / 28 (土)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
3 / 27 (金)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00	④ 50:00	⑨ = ④ - 40 10:00
3 / 26 (木)	~				
3 / 25 (水)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
3 / 24 (火)	~				
3 / 23 (月)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
3 / 22 (日)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
3 / 21 (土)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00		
3 / 20 (金)	9:30 ~ 20:30	11:00	10:00	⑤ 10:00	⑩ = ⑤ - 8) 2:00
3 / 19 (木)	~				
合 計		209:00		①~⑤ 190:00	⑥~⑩ 22:00

(発病前4か月目以前は省略)

事例5 精神障害事案（ウェブデザイナー）

○ 労働時間認定のポイント（朝礼の時間・休憩・休日労働・持ち帰り残業）

- ・ 始業時刻前の時間帯に、朝会が開催され、請求人は朝会への参加を求められていた。
朝会の参加者は社内で指名され、参加しないことによる制裁等はないとされていたが、朝会の参加状況を確認すると、指名された労働者が全員参加していたことが確認されたことから、本事例における朝会は、実態として参加を義務付けられた労働時間と評価した。
- ・ 請求人は休憩を取得できなかったと申述しているが、具体的にいつ、どれだけ休憩を取れなかったのか具体的には述べていない。
マーケティング部における休憩の取得状況について、事業場関係者に確認したところ、業務多忙ではあったが、休憩は取れていたとの申述のほか、休憩はとりにくい環境ではなかった、休憩を返上して働くことを求められていなかった等の申述があり、請求人自身の判断で休憩を取得していなかったことがあった可能性はあるものの、休憩を取得するために労働から離れることを阻害されているような状況は確認されなかったため、本事例においては、所定どおりの休憩時間と評価した。
- ・ 勤怠管理システムに出勤登録をしていないものの、休日に出勤していたことが確認されている。ホームページのエラーについて、早急に不具合の解消を行う必要があり、請求人、上司を含む、数名が休日出勤していた。
上司は、早く不具合を解消する必要があったこと、請求人が休日出勤していたことを認識しており、請求人が休日出勤することを容認していたことが確認されたことから、本事例においては、上司の黙示の指示により行った休日労働であると評価した。
- ・ 請求人は仕事を家に持ち帰って行っていたと主張している。上司、同僚等事業場関係者に持ち帰り残業を行うことを指示されていたか、あるいは、持ち帰って仕事をせざるを得ない状況があったか聴取したが、具体的な業務命令はなく、同僚で仕事を家に持ち帰って行っていたものはおらず、持ち帰る必要もなかったとの申述であり、具体的な業務命令や持ち帰って仕事を行うことを余儀なくされていたような状況は確認されなかった。
退勤後の時刻にパソコンのログインやメールの送信等を行っていた履歴が確認された日があるが、家で仕事を行ったことによる具体的な成果物はなく、ログインしている間、継続して作業を行っていたのか、送信されたメールは短文であり、作成に要する時間がどれだけなのか、メールを送信した時刻まで継続して作業を行っていたのか等、家で具体的にどのような業務を行い、どのような成果物を作成し、それに要した時間がどれだけかかったのか等具体的に明らかになるものではなかった。

ただし、令和元年10月20日の持ち帰り残業については、帰り際に上司から翌日の午前中に行うミーティングの資料を作成するように指示され、自宅で資料の作成を行ったことが確認されている。これは、帰り際に翌日に行うミーティングの資料の作成を上司から指示されたものであることから、自宅で業務を行うことを余儀なくされたものであり、実際にミーティングの資料を作成したことが確認されていることから、労働時間に該当すると判断した。

以上により、本事例では、請求人が持ち帰り残業をしていたとする時間は、令和元年10月20日のみ労働時間と評価した。

〇〇 局				〇〇 署				整理番号				
署長		副署長		課長		給付調査官		係長		係		復命年月日 令和 2 年 11 月 9 日
1. 調査官意見のとおり決定する (令和 年 月 日)										調査官職氏名	厚生労働事務官	
2. 下記事由により再調査を要する。										受付年月日	令和 2 年 5 月 8 日	
-----										請求種別	<input checked="" type="checkbox"/> 療養 <input type="checkbox"/> 休業 <input type="checkbox"/> 遺族 <input type="checkbox"/> 葬祭 <input type="checkbox"/> 障害 その他 ()	
労働保険番号			99. 9. 99. 999999-999				事業の種類		不動産販売業			
事業の名称			労基不動産販売株式会社						労働者数		45 人	
事業場の所在地			〒000-0000 〇〇県〇〇市				電話		999 (999) 999			
ふりがな 被災労働者氏名			おおとも りん 大友 凜		生年月日		昭和 52 年 6 月 3 日		性別		男・ <input checked="" type="checkbox"/> 女	
職種			Webデザイナー						雇入年月日		令和元年 6 月 19 日	
ふりがな 請求人氏名			おおとも りん 大友 凜		続柄		本人		雇入年月日		令和元年 6 月 19 日	
疾患名及び 発病時期			〔請求時〕疾患名：適応障害 (F43.2) 発病日：令和元年 10 月 (頃) (発病時年齢 42 歳) 〔決定時〕疾患名：適応障害 (F43.2) 発病日：令和元年 10 月 (頃) (発病時年齢 42 歳)									
現在の状況			<input type="checkbox"/> 生存 死亡 (死亡年月日：平成 年 月 日 死亡時年齢 歳)									
請求人の申述			請求人大友凜 (以下、「請求人」という。) は、「Web サイトのリニューアル作業やリニューアル後に発生したトラブル対応のため、長時間労働を行ったことが原因で適応障害になった。」と申述し、労災請求している。									
事案の概要 (認定した事実)			請求人は、令和元年 10 月以降、不眠、倦怠感、頭痛、いらいら等の症状が出現し始め、令和元年 11 月 21 日に労働駅前メンタルクリニックを受診し、適応障害と診断された。 請求人は、令和元年 6 月 19 日に労基不動産販売株式会社 (以下、「事業場」という) に雇用され、Webデザイナーとして勤務していた。 請求人は、令和元年 10 月中旬に事業場のホームページの全面改訂を行い、その事前準備、リリース後のエラー修正対応で業務量が増加した。発症前 2 か月の時間外労働時間数が、23:01 時間、発症前 1 か月の時間外労働時間数が、109:37 時間となったことが確認された。 個体側要因として、平成 25 年 9 月から平成 26 年 4 月まで労働駅前メンタルクリニックに適応障害の治療で通院していたことが確認された。									
総合判断			〔調査官意見〕 本件は、〔 <input checked="" type="checkbox"/> 業務上 ・ 業務外 〕と考える。 ----- (理 由) 請求人は、令和元年 10 月頃、適応障害 (F 43.2) を発病したものと認められる。 調査の結果、請求人は、令和元年 10 月中旬に事業場のホームページの全面改訂を行い、その事前準備、リリース後のエラー修正で業務量が増加し、発症前 2 か月の時間外労働時間数が、23:01 時間、発症前 1 か月の時間外労働時間数が、109:37 時間となったことが確認された。 これは、「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」に該当し、その心理的負荷の強度は、「強」と認められる。 平成 25 年 9 月から平成 26 年 4 月まで労働駅前メンタルクリニックに適応障害の治療で通院していた。 (医学意見書： <input checked="" type="checkbox"/> 専門医 ・ 部会)									

労働時間の状況 (時間外労働時間数) 起算：10月23日	発病前1か月 109：37時間	発病前2か月 23：01時間	発病前3か月 9：24時間	発病前4か月 3：59時間	発病前5か月 0：33時間	発病前6か月 0：00時間
複数の出来事の 全体評価						
総合評価	弱 中 強					

(3) 業務以外の心理的負荷

出来事の有無	<input checked="" type="checkbox"/> 確認できなかった <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりでこれにより発病したものとは認められない <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりでこれにより発病したものとは認められる		
発病前6か月間に起きた精神障害の発病に関与したと考えられる業務以外の出来事の評価	具体的出来事		
	(類推の有無 有・無)		I II III
	(類推の有無 有・無)		I II III
個体側要因の有無	<input type="checkbox"/> 確認できなかった <input checked="" type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりでこれにより発病したものとは認められない <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりでこれにより発病したものとは認められる		
個体側要因の評価(顕著な事項及び内容)	既往歴	平成25年9月から平成26年4月まで労働駅前メンタルクリニックに適応障害の治療で通院していた。	
	アルコール等依存状況	なし。	
	その他	なし。	

2-1 出現した心身の症状等に関する事項

当該疾病に関する精神科等の医療機関の受診状況	医療機関名		受診期間				病名	
	初診 [労働駅前メンタルクリニック]		[R 1年 11月]	年	月	[適応障害]	
	[[年	月]	[]	
	[[年	月]	[]	
	[[年	月]	[]	
年・月	請求人の申述		資料No.	調査結果				資料No.
R 1年 10月	不眠、倦怠感、頭痛がありました。 (聴取書)		○	<p>だるそうにしていて元気がないように見えました。 (部下 立花望 聴取書)</p> <p>最近夜中に目が覚めると言っていました。 (部下 角隈宗茂 聴取書)</p>				○
R 1年 11月	いらいらするようになりました。 (聴取書)		○	<p>気のせいか仕事中にピリピリしていた印象があります。 (上司 田原賢 聴取書)</p>				○

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

出来事： 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				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
R 1 年 9 月 末 ～10 月 上旬	9 月末から 10 月上旬頃には、10 月中旬の正式リリースに向けて最終確認などで夜まで仕事をしていました。 (聴取書)	○	大友さんは新規の Web サイトを公開する直前から 1 か月間くらい忙しかったと思います。 大友さんは新しい Web サイトをアップした際に発生したエラーチェックとその修正に追われていました。 (上司 田原賢 聴取書)	○
R1 年 10 月 中旬	10 月中旬にリリースしたところ、大量の不具合があることが判明し、修正対応に追われました。 エラーが生じた原因が様々で、その原因を特定しなければなりませんでしたが、よくわからないトラブルも発生し、いつ終わるのか、終わりが見えない状況でした。そのため、休日や深夜に及ぶ時間まで働かなければなりませんでしたが。 10 月 25 日頃にエラーの報告が少なくなり、徐々にどのように対処すればよいのか見えてくるようになりました。 10 月中には大体の不具合を解消したと思います。 (聴取書)	○	新しいサイトをアップした前後は非常に忙しかったです。特に、リリース後にエラーが発覚し、そのリカバリーの作業のため、休日や平日の夜遅くまで勤務し、大変だった記憶です。 (部下 立花望 聴取書)	○
R 1 年 11 月～			11 月になると大友さんの仕事は落ち着き、残業が減ったように見えました。 (上司 田原賢 聴取書)	○
<p>認定事実</p> <p>令和元年 10 月中旬に事業場のホームページの全面改訂を行い、その事前準備、リリース後のエラー修正を行い業務量が増加したことが確認された。</p> <p>発症前 2 か月の時間外労働時間数は、23 : 01 時間、発症前 1 か月の時間外労働時間数は、109 : 37 時間となったことが認められる。</p>				

4-1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事： なし				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
認定事実				

4-2 個体側要因の有無及びその内容

個体側要因 (有 ・ 無)

上記が有の場合その内容

平成 25 年 9 月から平成 26 年 4 月まで労働駅前メンタルクリニックに適応障害の治療で通院していた。

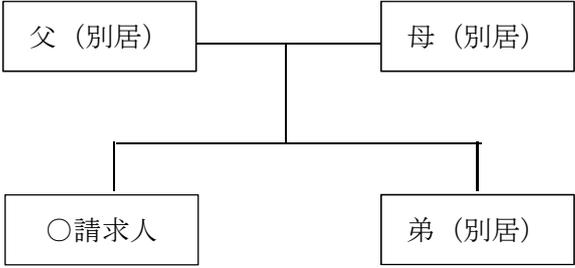
5-1 主治医・産業医等の意見

主治医の意見書	(概要)	資料No.
<p>[<input checked="" type="checkbox"/> ・ 無]</p>	<p>(労働駅前メンタルクリニック主治医作成の意見書)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 当院への初診日について 令和元年 11 月 21 日 2 当院に受診したきっかけ及び初診時の主訴について 令和元年 10 月頃より、「会社に行きたくない、不眠、疲労がたまる」との主訴にて、自宅に近い当院への初診となった。 3 初診時における症状について 不眠、疲労感、会社に行きたくないという気分 4 疾患名及びそのように診断した根拠について 「適応障害」と診断。主観的な苦悩と情緒障害の状態にあり、ストレスの多い生活の上、仕事上の出来事の結果に対して順応が生じる時期に症状が発生したことから。 5 発症時期及びそのように診断した根拠について 令和元年 10 月頃 同時期に上記 4 の経過を経たことから判断した。 6 発病原因及びそのように診断した根拠について 原因は推測するしかないが、仕事上の出来事の結果、変化に対して順応が生ずる時期に合わせて発生しているものと考えられるため。 7 治療経過、投薬などの治療内容、現在の病状について 不眠に対し睡眠薬を投与した。2回目の外来より、不安感に対して抗不安薬を開始。 8 精神障害の既往歴について 平成 25 年 9 月から平成 26 年 4 月まで当院に適応障害の治療で通院していたことがある。 9 他の医療機関・診療科の受診の有無 なし 10 当署職員がこの方から聴取を行うにあたっての制限等 特になし 11 その他参考となる事項について 特記なし <p style="text-align: right;">診療録等の収集 [<input checked="" type="checkbox"/> ・ 無]</p>	<p>○</p>
<p>産業医意見書</p> <p>[有 ・ <input type="checkbox"/>]</p>	<p>(概要)</p>	
<p>専門医意見書</p> <p>(請求人提出)</p> <p>[有 ・ <input type="checkbox"/>]</p>	<p>(概要)</p>	

<p>部会</p> <p>・</p> <p>専門医</p> <p>(監督署長依頼)</p> <p>の意見書</p>	<p>(地方労災医員の意見書)</p> <p>1 精神障害の発病について</p> <p>請求人は、令和元年10月頃から、不眠、倦怠感、頭痛、翌11月頃には、いらいらするようになったと自身の心身の変調について申述している。請求人の申述や診療録の内容を踏まえると、主治医の意見のとおり令和元年10月頃に、「適応障害 (F43.2)」を発病したものと判断する。</p> <p>2 業務による心理的負荷の検討について</p> <p>署の調査によれば、請求人は、令和元年9月から10月にかけて、自社のホームページの改定作業に従事し、その事前準備、リリース後のエラー修正対応を行ったことで、業務量が大幅に増加していたことが認められた。</p> <p>このような状況から、発病前2か月の時間外労働時間数が23:01時間、発病前1か月の時間外労働時間数が109:37時間となり、時間外労働時間数が倍以上に増加し、1月当たり概ね100時間以上となったことが確認された。</p> <p>この出来事は、具体的出来事「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」に該当し、心理的負荷の強度は、「強」と判断する。</p> <p>3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因の検討について</p> <p>平成25年9月から平成26年4月まで労働駅前メンタルクリニックに適応障害の治療で通院していたが、当該要因は顕著なものとは言えず、請求人の発病に影響を及ぼしたとは考えない。</p> <p>4 結論</p> <p>以上のことから、本件は業務による心理的負荷によって発病したと考える。</p>
--	--

6 就業条件等一般的事項

学歴	最終学歴〔中学校・高等学校・ <u>大学</u> ・大学院・その他（ ）〕H12年3月 <u>卒業</u> ・中退〕	資料No.
<p>職歴</p> <p>〔直近のものから記載すること。〕</p>	<p>事業場名</p> <p>〔 労基不動産販売（株） 〕〔R1年6月19日～ 年 月 日〕〔 Webデザイナー 〕</p> <p>〔 （株）城井デザイン 〕〔H26年4月1日～R1年 4月30日〕〔 製作部 〕</p> <p>〔 白杵デジタルアート（株） 〕〔H12年4月1日～H25年11月15日〕〔 Web制作、デザイン 〕</p>	○
<p>現在の事業場に雇入後の配属先</p> <p>〔直近のものから記載すること。〕</p>	<p>配属先</p> <p>〔 マーケティング部 〕〔令和元年6月19日～ 年 月 日〕〔Webデザイナー〕</p> <p>〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕</p> <p>〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕</p> <p>〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕</p>	○
<p>所定労働時間、所定休憩時間、所定休日等</p> <p>〔当該労働者について記載すること。〕</p>	<p>所定労働時間</p> <p>〔1日〕 8時間00分</p> <p>〔1週間〕 40時間00分</p> <p>所定始業時刻： 9時00分</p> <p>所定終業時刻： 18時00分</p> <p>所定休憩時刻： 12時00分～13時00分（休憩時間 1時間00分）</p> <p>所定休日： ①週休1日制 ②<u>週休2日制</u> ③カレンダー等により指定 ④その他</p> <p>〔特記事項〕</p> <p>労働時間制度： ①1ヶ月単位の変形労働時間制 ②1年単位の変形労働時間制</p> <p>③フレックスタイム制 ④裁量労働制 ⑤<u>その他</u></p> <p>〔特記事項〕</p> <p>通常の労働時間制度の適用である</p> <p>勤務形態： ①<u>日勤勤務</u> ②交代制（日勤・夜勤） ③交代制</p> <p>④その他</p> <p>〔特記事項〕</p> <p>雇用形態： ①<u>正規職員・従業員</u> ②契約社員 ③派遣労働者</p> <p>④パート・アルバイト ⑤その他</p> <p>出退勤の管理の状況： ①タイムカード ②出勤簿 ③管理者による確認 ④本人の申告 ⑤<u>その他</u></p> <p>〔特記事項〕</p> <p>パソコン上の勤怠管理システムによる管理</p> <p>その他特記事項：</p> <p>〔 〕</p>	○

<p>当該労働者の 日常業務</p> <p>(具体的に記載 すること。)</p>	<p>マーケティング部に所属し、自社のWebサイト、コンテンツ等の作成・編集業務を担当している。</p>	<p>資料No.</p> <p>○</p>
<p>事業場(所属部署)内 における当該労働者 の位置づけ</p> <p>(組織図により表 すと共に聴取実 施者には○印を 付記すること。)</p>	<div style="border: 1px solid black; width: 200px; margin: 0 auto; padding: 5px; text-align: center;"> マーケティング部 </div> <p> ディレクター 高橋 紹子 マネージャー ○田原 賢 チーフ ○大友 凜 ○角隈 宗茂 ○立花 望 </p>	<p>○</p>
<p>事業場以外にお ける当該労働者 との相関図 (家族・友人等)</p> <p>(組織図により表 すと共に聴取実 施者には○印を 付記すること。)</p>	 <pre> graph TD A[父(別居)] --- B[母(別居)] B --- C((○請求人)) B --- D[弟(別居)] </pre>	<p>○</p>

(労働時間の把握方法)

- タイムカード 出勤簿・業務日報等 施錠記録・警備記録等
 本人の申告 管理者による確認 上司・同僚からの聴取
 その他（勤怠管理システム、朝会開催案内メール、パソコンのログ記録）

(労働時間の推計方法)

1 所定労働時間等

所定労働時間は、9時から18時で、1日8時間労働である。
 休憩時間は、12時から13時までの1時間である。
 休日は、土日、祝祭日である。

2 労働時間把握方法

労働者各人に配布されたノートパソコンから勤怠管理システムにアクセスし、当該システムのアイコンをクリックすることにより、始業時刻、終業時刻を把握している。

打刻洩れ等により修正を行う場合には、上司に修正依頼を行い、承認を得ることで修正することができる仕組みとなっていた。

ほかに、事業場に最初に入室する時、最後に退出する時にセキュリティを解除、起動するためのカードがある。その履歴を確認したところ、発病前6か月の期間において請求人がセキュリティを起動、解除した履歴があるのは、3日で、勤怠管理システムと突き合わせたところ、退勤の打刻後速やかにセキュリティを起動し、退勤している実態が確認された。

以上により、請求人、事業場関係者双方で勤怠管理システムにより労働時間を管理しているという認識で一致しており、セキュリティ履歴とも矛盾しないことから、勤怠管理システムの打刻時間を基礎に労働時間の推計を行った。

3 始業時刻

請求人の勤怠管理システムによる始業時刻の打刻時刻は、概ね8時50分から9時であることが殆どであり、請求人は、「9時前に出勤し、9時から勤務を開始していた。8時過ぎに打刻があるのは、朝会があった日だと思う。」と申述している。

始業時刻は、原則9時からと推計した。

朝会は、始業時間前に不定期に開催されていた業務ミーティングである。

請求人及び請求人の上司を含めた事業場関係者の申述によると、朝会の参加メンバーは社内で指定され、欠席したとしても不利益はないとされているが、実際に指名されたものは全員朝会に参加していた実態が確認されることから、朝会は、実質的に参加が義務付けられていた労働時間であると判断した。

請求人、事業場関係者の申述により、朝会は8時15分から開催され、開催される場合は、事前にメールで案内が来るようになっていた。朝会開催案内メールと請求人の勤怠管理システムを突き合わせたところ、令和元年7月12日、22日、8月2日、9日、9月4日、17日、26日、10月7日に朝会が開催されていたことが確認されたため、これらの日は、始業時刻を8時15分からと推計した。

4 終業時刻

請求人は、事業場のWebサイトのリニューアル業務に従事しており、新規に開設したWebサイトのエラーの修正対応等を行うために、令和元年10月頃までの間、時間外労働を行っていたことが確認された。

勤怠管理システムの終業時刻の打刻について、請求人、事業場関係者の申述から残業実態と乖離がないことから、勤怠管理システムに打刻された時刻まで労働していたと推計した。

5 休憩時間

請求人は、1時間の休憩が取得できなかつたと申述している。

請求人の上司、同僚等事業場関係者の申述によると、「令和元年10月頃は多忙ではあったが、休憩が取りにくい環境ではなかつたし、実際に私は休憩を取っていました。」「一緒にランチを食べに行くこともあった。」「自席で食事をしながら作業をしていたのを見たことがあるが、休憩中にも働かなければならない状況ではなかつたし、休憩中に働くことを求められていたわけではなかつた。」「昼の休憩はみんな取っていた。」「休憩時間をずらしてとることが黙認されていた。」とのことであった。

事業場関係者の申述より、休憩中に労働することを義務付けられ、労働することを余儀なくされていたと判断できるものではなく、所定どおり1時間の休憩を取得していたものと推計した。

なお、当該事業場では、所定終業時刻以降の時間帯に係る休憩に関する定めはなく、請求人が残業

時間中に休憩を取得していた事実は確認されなかった。

6 休日

請求人は、手帳の記録より令和元年10月12日、13日、19日、20日に休日出勤していたが、勤怠記録に打刻していないと申述している。

事業場関係者の申述から、令和元年10月頃には、ホームページの不具合解消のため、請求人を含めた部署の中の何人かが休日にも出勤していたことが確認されている。

請求人の上司は、請求人が休日に出勤していたことを認識しており、「ホームページの不具合を早期に解消する必要がある、私を含め何人かの社員がやむなく出勤していた。」と申述している。

以上から、請求人は、ホームページの不具合を早期に解消するために休日にも出勤する必要があり、休日出勤することに明確な業務命令はないものの、上司は休日出勤していたことを認識し、容認していたことが認められる。

以上により、休日出勤は、上司の黙示の指示により労働していたと判断する。

休日出勤は、勤怠管理システムへの打刻はなく、また、休日であるため、所定労働時間はないことから、請求人に配布されたノートパソコンのログイン、ログオフ時刻をもって始業時刻、終業時刻と推計した。

なお、休日出勤をした日についても、1時間休憩したと推計した。

7 持ち帰り残業

請求人は、自宅に仕事を持ち帰って自宅でも仕事をしていたと申述している。

事業場関係者は、「家に仕事を持ち帰ってでもやるように指示したことはない。終業後に送ったメールは、内容的に勤務時間中にもできるもので、あえて家から送る必要があるものではなく、また、急ぎの内容でもないように見える。」「家に持ち帰って仕事を行うように上司から指示されたことはない。仕事をもち帰って自宅でやる必要はないし、家に仕事をもち帰ることは推奨されていなかった。」「家に持ち帰って仕事を行ったことはない。」と申述しており、請求人が家に仕事をもち帰ることを指示されたり、余儀なくされたりしていたと判断できるものではなかった。

勤怠管理システムの退勤時刻後にパソコンにログインした記録が確認される日もあるが、ログインしている間、継続して作業を行っていたことを示すものはなく、請求人自身、作業内容やこれに要した作業時間を具体的に疎明していない。また、持ち帰りによる成果物等請求人の主張を裏付けるような客観的な事実も確認されていない。また、勤怠管理システムの終業時刻の打刻後に事業場関係者にメールを送信している記録が確認されているが、その内容は数行の短文であり、メールの作成場所、作成に要した時間、メールを送信するまでに継続して業務を行っていたのか等具体的に確認できるものではなかった。

ただし、請求人は、令和元年10月20日の持ち帰り残業については、「休日出勤の帰り際に、マネージャーの田原さんから、月曜の朝に緊急でミーティングを行いたいので、その資料を作成してもらいたいと言われたため、家に帰ってから2時間位資料の作成を行った。」と具体的に申述している。

この点、上司の田原氏に確認したところ、「確かに大友さんに翌日の午前中に行うミーティングの資料を作成するように依頼した。自宅で資料の作成を行うように指示したわけではないが、大友さんの帰り際に頼んだので、資料の作成を家に持ち帰って行わざるを得なかったと思う。」と申述している。

令和元年10月20日の持ち帰り残業については、帰り際に上司から翌日に使用する資料の作成を依頼されたものであることから、上司からの業務命令に基づき自宅で業務を行うことを余儀なくされたものと解され、翌営業日の午前に行ったミーティングの資料を作成したことが確認されている。

したがって、令和元年10月20日の持ち帰り残業については、労働時間に該当すると判断する。

令和元年10月20日以外の持ち帰り残業については、自宅に仕事をもち帰って行うことを使用者から明確に義務付けられ又は余儀なくされたものとは確認されず、また、客観的に評価し得る成果物が確認されたものではないことから、労働時間に該当すると評価しない。

令和元年10月20日は、休日労働であり、9時26分にパソコンにログインし、19時15分にログアウトしているが、その後、20時35分にパソコンに再度ログインし、22時45分にログアウトしており、ログアウトの直前に上司にメールでミーティングの資料を送付していることが確認されている。

令和元年10月20日は、9時26分から19時15分まで（間に1時間休憩したものと評価）及び20時35分から22時45分までの合計10時間59分労働したものと推計した。

労働時間集計表（ 10月23日 ～ 9月24日 ）

（発病前（1）か月目）

	労働時間 (始業～終業)	1日の 拘束時間数	1日の 労働時間数	総労働 時間数	時間外 労働時間数
10 / 23 (水)	9:00 ~ 20:05	11:05	10:05	① 83:51	⑥ = ① - 40 43:51
10 / 22 (火)	9:00 ~ 25:17	16:17	15:17		
10 / 21 (月)	9:00 ~ 23:14	14:14	13:14		
10 / 20 (日)	9:26 ~ 22:45	11:59	10:59		
10 / 19 (土)	8:47 ~ 20:34	11:47	10:47		
10 / 18 (金)	9:00 ~ 21:26	12:26	11:26		
10 / 17 (木)	9:00 ~ 22:03	13:03	12:03		
10 / 16 (水)	9:00 ~ 22:18	13:18	12:18	② 68:32	⑦ = ② - 40 28:32
10 / 15 (火)	9:00 ~ 22:41	13:41	12:41		
10 / 14 (月)	～				
10 / 13 (日)	8:55 ~ 19:43	10:48	9:48		
10 / 12 (土)	8:52 ~ 20:36	11:44	10:44		
10 / 11 (金)	9:00 ~ 20:11	11:11	10:11		
10 / 10 (木)	9:00 ~ 22:50	13:50	12:50		
10 / 9 (水)	9:00 ~ 23:06	14:06	13:06	③ 57:17	⑧ = ③ - 40 17:17
10 / 8 (火)	9:00 ~ 22:10	13:10	12:10		
10 / 7 (月)	8:15 ~ 19:21	11:06	10:06		
10 / 6 (日)	～				
10 / 5 (土)	～				
10 / 4 (金)	9:00 ~ 19:17	10:17	9:17		
10 / 3 (木)	9:00 ~ 22:38	13:38	12:38		
10 / 2 (水)	9:00 ~ 21:07	12:07	11:07	④ 55:07	⑨ = ④ - 40 15:07
10 / 1 (火)	9:00 ~ 21:18	12:18	11:18		
9 / 30 (月)	9:00 ~ 22:02	13:02	12:02		
9 / 29 (日)	～				
9 / 28 (土)	～				
9 / 27 (金)	9:00 ~ 19:03	10:03	9:03		
9 / 26 (木)	8:15 ~ 20:52	12:37	11:37		
9 / 25 (水)	9:00 ~ 19:15	10:15	9:15	⑤ 20:50	⑩ = ⑤ - 16) 4:50
9 / 24 (火)	9:00 ~ 21:35	12:35	11:35		
合 計		310:37		①～⑤ 285:37	⑥～⑩ 109:37

労働時間集計表（ 9月23日 ～ 8月25日 ）

（発病前（2）か月目）

	労働時間 (始業～終業)	1日の 拘束時間数	1日の 労働時間数	総労働 時間数	時間外 労働時間数
9 / 23 (月)	～			① 46:41	⑥ = ① - 40 6:41
9 / 22 (日)	～				
9 / 21 (土)	～				
9 / 20 (金)	9:00 ～ 23:27	14:27	13:27		
9 / 19 (木)	9:00 ～ 20:48	11:48	10:48		
9 / 18 (水)	9:00 ～ 20:56	11:56	10:56		
9 / 17 (火)	8:15 ～ 20:45	12:30	11:30		
9 / 16 (月)	～			② 45:24	⑦ = ② - 40 5:24
9 / 15 (日)	～				
9 / 14 (土)	～				
9 / 13 (金)	9:00 ～ 23:21	14:21	13:21		
9 / 12 (木)	9:00 ～ 20:15	11:15	10:15		
9 / 11 (水)	9:00 ～ 20:05	11:05	10:05		
9 / 10 (火)	9:00 ～ 21:43	12:43	11:43		
9 / 9 (月)	9:00 ～ 19:47	10:47	9:47	③ 49:44	⑧ = ③ - 40 9:44
9 / 8 (日)	～				
9 / 7 (土)	～				
9 / 6 (金)	9:00 ～ 22:32	13:32	12:32		
9 / 5 (木)	9:00 ～ 18:51	9:51	8:51		
9 / 4 (水)	8:15 ～ 19:23	11:08	10:08		
9 / 3 (火)	9:00 ～ 18:26	9:26	8:26		
9 / 2 (月)	9:00 ～ 18:13	9:13	8:13	④ 40:52	⑨ = ④ - 40 0:52
9 / 1 (日)	～				
8 / 31 (土)	～				
8 / 30 (金)	9:00 ～ 18:07	9:07	8:07		
8 / 29 (木)	9:00 ～ 18:07	9:07	8:07		
8 / 28 (水)	9:00 ～ 17:58	8:58	7:58		
8 / 27 (火)	9:00 ～ 18:27	9:27	8:27		
8 / 26 (月)	9:00 ～ 18:20	9:20	8:20	⑤ 8:20	⑩ = ⑤ - 8) 0:20
8 / 25 (日)	～				
合 計		210:01		①～⑤ 191:01	⑥～⑩ 23:01

労働時間集計表（ 8月24日 ～ 7月26日 ）

（発病前（3）か月目）

	労働時間 (始業～終業)	1日の 拘束時間数	1日の 労働時間数	総労働 時間数	時間外 労働時間数
8 / 24 (土)	～			① 44:20	⑥ = ① - 40 4:20
8 / 23 (金)	9:00 ～ 20:49	11:49	10:49		
8 / 22 (木)	9:00 ～ 18:41	9:41	8:41		
8 / 21 (水)	9:00 ～ 18:14	9:14	8:14		
8 / 20 (火)	9:00 ～ 18:20	9:20	8:20		
8 / 19 (月)	9:00 ～ 18:16	9:16	8:16		
8 / 18 (日)	～				
8 / 17 (土)	～			② 0:00	⑦ = ② - 40 0:00
8 / 16 (金)	～				
8 / 15 (木)	～				
8 / 14 (水)	～				
8 / 13 (火)	～				
8 / 12 (月)	～				
8 / 11 (日)	～				
8 / 10 (土)	～			③ 43:17	⑧ = ③ - 40 3:17
8 / 9 (金)	8:15 ～ 18:13	9:58	8:58		
8 / 8 (木)	9:00 ～ 18:13	9:13	8:13		
8 / 7 (水)	9:00 ～ 18:43	9:43	8:43		
8 / 6 (火)	9:00 ～ 18:33	9:33	8:33		
8 / 5 (月)	9:00 ～ 18:50	9:50	8:50		
8 / 4 (日)	～				
8 / 3 (土)	～			④ 41:45	⑨ = ④ - 40 1:45
8 / 2 (金)	8:15 ～ 18:04	9:49	8:49		
8 / 1 (木)	9:00 ～ 18:18	9:18	8:18		
7 / 31 (水)	9:00 ～ 18:20	9:20	8:20		
7 / 30 (火)	9:00 ～ 18:15	9:15	8:15		
7 / 29 (月)	9:00 ～ 18:03	9:03	8:03		
7 / 28 (日)	～				
7 / 27 (土)	～			⑤ 8:02	⑩ = ⑤ - 8) 0:02
7 / 26 (金)	9:00 ～ 18:02	9:02	8:02		
合 計		153:24		①～⑤ 137:24	⑥～⑩ 9:24

労働時間集計表 (7月25日 ~ 6月26日)

(発病前(4)か月目)

	労働時間 (始業~終業)	1日の 拘束時間数	1日の 労働時間数	総労働 時間数	時間外 労働時間数
7 / 25 (木)	9:00 ~ 18:06	9:06	8:06	① 41:17	⑥ = ① - 40 1:17
7 / 24 (水)	9:00 ~ 18:07	9:07	8:07		
7 / 23 (火)	9:00 ~ 18:09	9:09	8:09		
7 / 22 (月)	8:15 ~ 18:03	9:48	8:48		
7 / 21 (日)	~				
7 / 20 (土)	~				
7 / 19 (金)	9:00 ~ 18:07	9:07	8:07		
7 / 18 (木)	9:00 ~ 18:09	9:09	8:09	② 33:36	⑦ = ② - 40 0:00
7 / 17 (水)	9:00 ~ 18:09	9:09	8:09		
7 / 16 (火)	9:00 ~ 18:07	9:07	8:07		
7 / 15 (月)	~				
7 / 14 (日)	~				
7 / 13 (土)	~				
7 / 12 (金)	8:15 ~ 18:26	10:11	9:11		
7 / 11 (木)	9:00 ~ 18:30	9:30	8:30	③ 41:27	⑧ = ③ - 40 1:27
7 / 10 (水)	9:00 ~ 18:07	9:07	8:07		
7 / 9 (火)	9:00 ~ 18:41	9:41	8:41		
7 / 8 (月)	9:00 ~ 18:04	9:04	8:04		
7 / 7 (日)	~				
7 / 6 (土)	~				
7 / 5 (金)	9:00 ~ 18:05	9:05	8:05		
7 / 4 (木)	9:00 ~ 18:29	9:29	8:29	④ 41:15	⑨ = ④ - 40 1:15
7 / 3 (水)	9:00 ~ 18:05	9:05	8:05		
7 / 2 (火)	9:00 ~ 18:27	9:27	8:27		
7 / 1 (月)	9:00 ~ 18:02	9:02	8:02		
6 / 30 (日)	~				
6 / 29 (土)	~				
6 / 28 (金)	9:00 ~ 18:12	9:12	8:12		
6 / 27 (木)	9:00 ~ 18:10	9:10	8:10	⑤ 8:10	⑩ = ⑤ - 16) 0:00
6 / 26 (水)	~				
合 計		185:45		①~⑤ 165:45	⑥~⑩ 3:59

労働時間集計表（ 6月25日 ～ 5月27日 ）

（発病前（5）か月目）

	労働時間 (始業～終業)	1日の 拘束時間数	1日の 労働時間数	総労働 時間数	時間外 労働時間数
6 / 25 (火)	9:00 ~ 18:07	9:07	8:07	① 40:33	⑥ = ① - 40 0:33
6 / 24 (月)	9:00 ~ 18:05	9:05	8:05		
6 / 23 (日)	～				
6 / 22 (土)	～				
6 / 21 (金)	9:00 ~ 18:07	9:07	8:07		
6 / 20 (木)	9:00 ~ 18:05	9:05	8:05		
6 / 19 (水)	9:00 ~ 18:09	9:09	8:09		
6 / 18 (火)	～			② 0:00	⑦ = ② - 40 0:00
6 / 17 (月)	～				
6 / 16 (日)	～				
6 / 15 (土)	～				
6 / 14 (金)	～				
6 / 13 (木)	～				
6 / 12 (水)	～				
6 / 11 (火)	～			③ 0:00	⑧ = ③ - 40 0:00
6 / 10 (月)	～				
6 / 9 (日)	～				
6 / 8 (土)	～				
6 / 7 (金)	～				
6 / 6 (木)	～				
6 / 5 (水)	～				
6 / 4 (火)	～			④ 0:00	⑨ = ④ - 40 0:00
6 / 3 (月)	～				
6 / 2 (日)	～				
6 / 1 (土)	～				
5 / 31 (金)	～				
5 / 30 (木)	～				
5 / 29 (水)	～				
5 / 28 (火)	～			⑤ 0:00	⑩ = ⑤ - 16) 0:00
5 / 27 (月)	～				
合 計		45:33		①～⑤ 40:33	⑥～⑩ 0:33

（発病前6か月目は省略）

事例6 精神障害事案（医師）

○ 労働時間認定のポイント（労働時間管理不適正・所定労働時間を特定・所定始業時刻前の労働・所定終業時刻後の労働・休憩・休日労働・宿直勤務）

- ・ 勤務表によるシフトがあったが、産婦人科内で周知されておらず、勤務実態とかい離している実態であった。労働時間は自己申告（勤務時間申請書）により把握することになっていたが、被災労働者は自己申告をしていなかった。また、事業場関係者も適正な自己申告を行っていないと申述する等、労働時間管理が不適正であり、勤務表、勤務時間申請書により把握した労働時間は妥当ではないと判断した。
- ・ 収集した資料や事業場関係者への聴取により産婦人科の1日、1週間のスケジュールを確認し、実態の所定労働時間を推定した。
- ・ 手術室への入退室の記録、電子カルテのログ記録等客観的な記録を基に労働時間を推計した。事業場関係者に被災労働者の電子カルテの操作内容を確認したところ、受け持ちの患者に関するカルテの操作を行っていたため、電子カルテの操作を行っている時間は労働時間に該当すると推定した。
- ・ 始業時刻前にも被災労働者が電子カルテの操作を行っていたことが確認されている。事業場関係者は、回診を行うため、始業前に患者の状態を電子カルテで確認する必要があったと申述しており、始業時刻前から労働することを余儀なくされていたと判断し、始業時刻前に電子カルテを操作している時間は労働時間と推定した。
- ・ 事業場関係者の残業中に夕食を取る等の休憩をしていたとの申述から、夜間や休日に被災労働者の電子カルテのアクセスが30分以上途切れる場合には、アクセスが途切れている間、食事をとる等の休憩をしていたと推定した。
- ・ 休日とされている土曜日、日曜日にも被災労働者が電子カルテの操作を行っていたことが確認されている。事業場関係者は、休日はなく、土日でも病棟の回診等の業務を行うために出勤していたと申述しており、また、土日でも医師が出勤して病棟の回診を行っていたと認識していたという院長の申述から、休日に出勤することについて黙示の指示があったと評価し、休日の電子カルテの操作を行っている時間や回診を行っている時間と推定される時間は労働時間と推定した。
- ・ 当直日誌の記録により宿直勤務に従事していた日は、通常業務を終えた後に、宿直（当直）勤務に従事していたと評価した。宿直勤務に従事する時間は、睡眠をとることができる態様であることから労働時間から除外した。ただし、当直日誌、手術室への入退室、電子カルテのアクセス記録から、宿直中に急患や分娩等の対応に従事したと考えられる時間については、労働時間と推定した。
- ・ 院長、産婦人科医長など事業場の責任者からも労働実態について聴取した。

精神障害の業務起因性判断のための調査復命書

〇〇 局 〇〇 署						整理番号	
署長	副署長	課長	給付調査官	係長	係	復命年月日 令和 2 年 9 月 3 日	
1. 調査官意見のとおり決定する（令和 年 月 日）						調査官職氏名	厚生労働事務官
2. 下記事由により再調査を要する。						受付年月日	令和 2 年 3 月 6 日
						請求種別	<input type="checkbox"/> 療養 <input type="checkbox"/> 休業 <input checked="" type="checkbox"/> 遺族 <input checked="" type="checkbox"/> 葬祭 <input type="checkbox"/> 障害 その他（ ）
労働保険番号	99. 9. 99. 999999-999			事業の種類	医療業		
事業の名称	県立労働基準病院				労働者数	1,461 人	
事業場の所在地	〒000-0000 〇〇県〇〇市				電話	999 (999) 9999	
被災労働者氏名 <small>ふりがな</small>	うえすぎ けいこ 上杉 景子	生年月日	昭和 63 年 8 月 2 日	性別	男 ・ <input checked="" type="checkbox"/> 女		
職種	医師			雇入年月日	平成 30 年 4 月 1 日		
請求人氏名 <small>ふりがな</small>	うえすぎ けいしん 上杉 景信	続柄	父				
疾患名及び発病時期	[請求時] 疾患名：縊死 (F) 発病日： 年 月 (頃) (発病時年齢 歳) [決定時] 疾患名：気分 (感情) 障害 (F3) 発病日：平成 30 年 11 月上旬 (頃) (発病時年齢 30 歳)						
現在の状況	生存 <input checked="" type="checkbox"/> 死亡 (死亡年月日：平成 30 年 11 月 10 日 死亡時年齢 30 歳)						
請求人の申述	請求人上杉景信 (以下「請求人」という。) は、「娘 (上杉景子のこと。以下「被災労働者」という。) が亡くなったのは、病院での長時間労働が原因だと思っています。」と申述し、労災請求している。						
事案の概要 (認定した事実)	被災労働者は、平成 30 年 4 月より県立労働基準病院で産婦人科の後期研修医として勤務していた。同年 11 月 10 日に自宅で縊死したが、事故、事件性は確認されていない。 被災労働者は、平日の時間外労働以外にも、休日労働、当直等の業務に従事し、発病前 1 か月の時間外労働時間数は 164 : 21 時間と確認された。 業務以外の出来事、個体側要因は確認されていない。						
総合判断	[調査官意見] 本件は、[<input checked="" type="checkbox"/> 業務上] ・ [<input type="checkbox"/> 業務外] と考える。 ----- (理由) 被災労働者は、平成 30 年 11 月上旬頃、気分 (感情) 障害 (F3) を発病したと判断した。 発病前 1 か月におおむね 160 時間を超える時間外労働を行っていたことが認められ、この出来事は「特別な出来事」の特別な出来事の類型「極度の長時間労働」に該当することから、心理的負荷の強度は、「強」と判断される。 (医学意見書： 専門医 ・ <input checked="" type="checkbox"/> 部会)						

1 総合判断

(1) 発病の有無等

精神障害発病の有無	<input checked="" type="checkbox"/> ・ 無	発病時期	平成 30 年 11 月上旬 (頃)
疾患名 (ICD-10 診断ガイド ラインによる)	気分 (感情) 障害 (F 3)		

(2) 業務による心理的負荷

特別な出来事 の 評 価	心理的負荷が極度のもの・極度の長時間労働			
	<input checked="" type="checkbox"/> (極度の長時間労働) 無 自殺直前の 1 か月 (10 月 9 日～11 月 7 日) の時間外労働時間数は 164 : 21 時間に及んでいる ことから、極度の長時間労働に該当する。			
発病前 6 か月間 に起きた精神障 害の発病に関与 したと考えられ る業務による出 来事及び出来事 後の 評 価	出来事の有無	有 ・ 無	恒常的な長時間労働の有無	有 ・ 無
	具 体 的 出 来 事			心理的負荷の 総合評価の強度
	() 平均 (I ・ II ・ III) 具体的な内容及び評価 :			弱・中・強
	(類推の有無 有 ・ 無)			
() 平均 (I ・ II ・ III) 具体的な内容及び評価 :			弱・中・強	
(類推の有無 有 ・ 無)				
() 平均 (I ・ II ・ III) 具体的な内容及び評価 :			弱・中・強	
(類推の有無 有 ・ 無)				

労働時間の状況 (時間外労働時間数) 起算日：11月7日	発病前1か月 164：21時間	発病前2か月 時間	発病前3か月 時間	発病前4か月 時間	発病前5か月 時間	発病前6か月 時間
複数の出来事の 全体評価						
総合評価	弱 中 強					

(3) 業務以外の心理的負荷

出来事の有無	<input checked="" type="checkbox"/> 確認できなかった <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりでこれにより発病したものとは認められない <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりでこれにより発病したものとは認められる					
発病前6か月間に起きた精神障害の発病に関与したと考えられる業務以外の出来事の評価	具体的出来事					
	(類推の有無 有・無)					I II III
	(類推の有無 有・無)					I II III
個体側要因の有無	<input checked="" type="checkbox"/> 確認できなかった <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりでこれにより発病したものとは認められない <input type="checkbox"/> 確認できた内容は下記のとおりでこれにより発病したものとは認められる					
個体側要因の評価(顕著な事項及び内容)	既往歴	なし。				
	アルコール等依存状況	なし。				
	その他	なし。				

2-1 出現した心身の症状等に関する事項

当該疾病に関する精神科等の医療機関の受診状況	医療機関名		受診期間				病名	
	初診	[] []	年	月	～	年	月	[]
		[] []	年	月	～	年	月	[]
		[] []	年	月	～	年	月	[]
		[] []	年	月	～	年	月	[]
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果				資料No.	
H30年 11月	<p>娘が亡くなった後、娘の部屋に行くと、部屋の中が散らかっていました。娘はきれい好きだったので、とても娘の部屋だとは思えませんでした。</p> <p>また、睡眠薬が台所に散乱していました。娘が不眠だったというようなことは聞いたことがありませんでした。</p> <p>電気やガス等の代金未払い分の請求書や振込用紙が未だ支払っていない状態で郵便受けに入っていました。娘は几帳面なので、期日を守らなければならないことはしっかり守る子でした。亡くなる直前の時期のものであることから、娘は、生活をする上で必須の支払いを忘れてしまうほど忙しく、精神的に追い詰められていたのだと思います。 (請求人)</p>	○	<p>上杉先生が、「最近仕事中に頭がぼーっとして何も考えられなくなる。」と言っていました。上杉先生は頭の回転が早い印象だったので、そのようなことを話していたことを覚えています。その頃になると、表情の起伏が乏しくなったような気もします。 (常勤医 齊藤豊 聴取書)</p> <p>上杉先生は、元々身なりをきれいに清潔にしていますが、亡くなる直前頃には髪がぼさぼさのまま出勤していたように思います。 上杉先生が亡くなったという日に、上杉先生から「もうつかれた。ごめんね。あとはよろしく。」というラインが私に入りました。 (レジデント 柿崎桃 聴取書)</p>				○	

2-2 自殺の状況に関する事項

自殺の状況	自殺の手段	資料No.
	<p>寮のクローゼットの取っ手にベルトをかけて首を吊った。</p>	○
	<p>自殺直前の状況</p>	
	<p>遺書の有無： 有 ・ <input checked="" type="checkbox"/> 無</p>	
	<p>遺書の内容</p>	
	<p>検視者： 所属 _____ 職名 _____ 氏名 _____</p>	
	<p>検案医師： 所属 県立労働基準病院 _____ 職名 医師 氏名 宇佐美 満 _____</p>	
	<p>判定された死因</p> <p>直接死因： 縊死</p>	

4-1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事： なし				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
認定事実				

4-2 個体側要因の有無及びその内容

個体側要因 (有 ・ 無)

上記が有の場合その内容

5-1 主治医・産業医等の意見

主治医の意見書 [有 ・ <input checked="" type="checkbox"/> 無]	(概要)	資料No.
産業医意見書 [有 ・ <input checked="" type="checkbox"/> 無]	(概要)	
専門医意見書 (請求人提出) [有 ・ <input checked="" type="checkbox"/> 無]	(概要)	

<p style="text-align: center;">部会</p> <p style="text-align: center;">・</p> <p style="text-align: center;">専門医</p> <p style="text-align: center;">(監督署長依頼)</p> <p style="text-align: center;">の意見書</p>	<p>(地方労災医員の意見書)</p> <p>1 発病時期・疾患名</p> <p>上杉は平成30年11月10日、自宅の寮で首を吊り死亡した。死体検案書によると「直接死因：縊死」「手段及び状況：寮のクローゼットの取っ手にベルトをかけて首を吊った。」と記載されている。</p> <p>また、遺書は確認されていないが、亡くなった日とされる日中、同僚のLINEに「もうつかれた。ごめんね。あとはよろしく。」と上杉から送信されていることが確認されている。</p> <p>上杉の父、上杉景信（以下「父」という。）によると、要旨「娘が亡くなったのは、病院での長時間労働が原因である」ことから自殺に至ったと申し立て、労災請求に及んでいる。</p> <p>父は、上杉の心身の変調について、要旨「(死亡後) 部屋の中が散らかっていました。(中略) 睡眠薬が台所に散乱していました。(中略) 電気やガス等の代金未払い分の請求書や振込用紙が未だ支払っていない状態で郵便受けに入っていました。亡くなる直前の時期のものであることから、娘は、生活をする上で必須の支払いを忘れてしまうほど忙しく、精神的に追い詰められていたのだと思います。」と申述している。</p> <p>事業場関係者は、要旨「亡くなる直前頃には髪がぼさぼさのまま出勤していた」「最近仕事中に頭がぼーっとして何も考えられなくなる。」と言っていた」「表情の起伏が乏しくなった」と申述している。</p> <p>以上の情報等を斟酌して、上杉の心身の変調をICD-10の診断ガイドラインに照らし、疾患名及び発病時期について検討すると、父の申述から、死亡後、上杉の自宅には大量の睡眠薬があったこと、公共料金の支払いを滞納していたことが確認されている。また、同僚は平成30年11月頃の上杉の様子について、「亡くなる直前頃には髪がぼさぼさのまま出勤していた」「最近仕事中に頭がぼーっとして何も考えられなくなる。」と言っていた」「表情の起伏が乏しくなった」と申述している。</p> <p>これらの情報から、死亡前には不眠、易疲労感、集中力や注意力の減退、興味と喜びの喪失等の諸症状が出現していたと考えられ、結果として平成30年11月10日に自殺に至った経過から、明確な判断は困難であるが、遅くとも自殺直前にはF3の「気分(感情)障害」を発病したと考えるのが妥当である。また、当該精神障害によって、正常な認識、行為選択能力が著しく阻害され、又は自殺行為を思いとどまる精神的な抑制力が著しく阻害されている状態に陥ったものと判断される。</p> <p>2 業務要因の検討等</p> <p>上杉は、産婦人科の後期研修医として、発病前の1か月におおむね160時間を超える極度の長時間外労働を行っていたことが確認されている。この出来事は「特別な出来事」に該当することから、心理的負荷の強度は「強」と判断される。</p> <p>3 業務以外要因及び個体側要因の検討</p> <p>業務以外要因及び個体側要因については確認されていない。</p> <p>4 結論</p> <p>前記2及び3を勘案し、本件について、業務上として処理するのが適当である。</p> <p style="text-align: right;">-以上-</p>
---	--

6 就業条件等一般的事項

学歴	最終学歴〔中学校・高等学校・ <u>大学</u> ・大学院・その他（ ）〕 H28年3月 <u>卒業</u> ・中退	資料No.
<p>職歴</p> <p>〔直近のものから記載すること。〕</p>	<p>事業場名</p> <p>〔 県立労働基準病院 〕〔H30年4月1日～H30年11月10日〕〔後期研修医（レジデント）〕</p> <p>〔 厚生会東京霞ヶ関病院 〕〔H28年4月1日～H30年3月31日〕〔 初期研修医 〕</p> <p>〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日〕〔 〕</p> <p>職種</p>	○
<p>現在の事業場に雇入後の配属先</p> <p>〔直近のものから記載すること。〕</p>	<p>配属先</p> <p>〔 産婦人科 〕〔H30年4月1日～H30年11月10日〕〔後期研修医（レジデント）〕</p> <p>〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日 〕〔 〕</p> <p>〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日 〕〔 〕</p> <p>〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日 〕〔 〕</p> <p>職種</p>	○
<p>所定労働時間、所定休憩時間、所定休日等</p> <p>〔当該労働者について記載すること。〕</p>	<p>所定労働時間</p> <p>〔 1日 8時間00分 〕</p> <p>〔 1週間 40時間30分 〕</p> <p>所定始業時刻： 8時30分</p> <p>所定終業時刻： 17時30分</p> <p>所定休憩時刻： 時分～時分（休憩時間 1時間00分）</p> <p>所定休日： ①週休1日制 ②<u>週休2日制</u> ③カレンダー等により指定 ④その他</p> <p>〔特記事項〕</p> <p>労働時間制度： ①1ヶ月単位の変形労働時間制 ②1年単位の変形労働時間制</p> <p>③フレックスタイム制 ④裁量労働制 ⑤<u>その他</u></p> <p>〔特記事項〕</p> <p>通常の労働時間制度の適用である。</p> <p>勤務形態： ①<u>日勤勤務</u> ②交代制（日勤・夜勤） ③3交代制④その他</p> <p>〔特記事項〕</p> <p>週に1回程度当直（宿直）業務がある。</p> <p>雇用形態： ①<u>正規職員・従業員</u> ②契約社員 ③派遣労働者</p> <p>④パート・アルバイト ⑤その他</p> <p>出退勤の管理の状況： ①タイムカード ②出勤簿 ③管理者による確認 ④<u>本人の申告</u> ⑤その他</p> <p>〔特記事項〕</p> <p>その他特記事項：</p>	○

<p>当該労働者の 日常業務</p> <p>（具体的に記載 すること。）</p>	<p>産婦人科の後期研修医である。 病棟業務、外来、分娩、手術、カルテの記載等を行っていた。</p>	<p>資料No.</p> <p>○</p>
<p>事業場(所属部署)内 における当該労働者 の位置づけ</p> <p>（組織図により表 すと共に聴取実 施者には○印を 付記すること。）</p>	<p>院長</p> <p>○長尾 謙</p> <p>産婦人科</p> <p>診療科長 北条貴広 産婦人科医長 ○直江政綱 常勤医師 色部実 高梨頼子 レジデント ○斉藤豊 ○柿崎桃 上杉景子 初期研修医 本庄綾乃</p>	<p>○</p>
<p>事業場以外にお ける当該労働者 との関連図 (家族・友人等)</p> <p>（組織図により表 すと共に聴取実 施者には○印を 付記すること。）</p>	<p>○父 (請求人)</p> <p>母</p> <p>被災労働者</p> <p>両親とは別居していた。</p>	<p>○</p>

(労働時間の把握方法)

- タイムカード 出勤簿・業務日報等 施錠記録・警備記録等
 本人の申告 管理者による確認 上司・同僚からの聴取
 その他 (産科週間スケジュール表、手術記録、当直日誌、電子カルテ)

(労働時間の推計方法)

事業場関係者の聴取内容は、「上杉景子事案にかかる労働時間推計に当たっての聴取等の整理表」としてまとめた。

1 所定労働時間について

勤務表が作成されていたが、労働実態を伴ったものではなかった。

所定労働時間は、産科週間スケジュール表及び事業場関係者の申述から、8時30分から17時30分(水曜日は、8時から17時30分)までと推計した。

2 時間外労働について

労働時間は、勤務時間申請書(自己申告)により把握していたが、被災労働者に係る勤務時間申請書は提出されていなかった。また、事業場関係者は、正しい労働時間を申告していなかったと申述している。

被災労働者の時間外労働は、手術記録、当直日誌、電子カルテのアクセス記録を基に推計した。具体的には、所定労働時間外の手術室への入室から退室まで、電子カルテへのログインからログアウトまでの時間を労働時間として推計した。

8時30分のカンファレンス開始前に電子カルテにアクセスしていた履歴が確認されているが、事業場関係者の申述より、カンファレンス後に行う病棟の回診前に入院患者の最新の状態を確認しておく必要があったため、電子カルテにアクセスする必要があったことが確認された。

これは、始業時刻前から労働に従事することが余儀なくされていたものであるから、労働時間と評価した。なお、午前中に手術がある日については、8時30分までに手術室に入室し、手術に伴う準備を行った後、9時から手術を開始していたため、8時30分を始業時刻と評価した。

3 休日労働について

休日は、土曜日、日曜日、祝祭日とされていた。

事業場関係者の申述によると、被災労働者は、休日にも午前中に病棟の回診等の業務を行っていた。

土日、祝祭日に電子カルテへのアクセス記録がある場合には、電子カルテへのアクセス記録により労働時間を推計した。具体的には、電子カルテへの最初のログイン時刻を始業時刻、電子カルテの最後のログオフ時刻を終業時刻と推計した。電子カルテの記録を基に被災労働者の行動を推定すると、被災労働者は、出勤後、電子カルテで入院患者の情報を確認し、病棟の回診を行い、回診後、再度電子カルテにログインしていたものと評価した。

4 休憩について

事業場関係者の申述より、原則所定労働時間内に1時間休憩したものと推計した。ただし、手術記録、電子カルテへのアクセス記録より、所定労働時間の間に1時間の休憩を取得できていないと判断される日については、手術記録、電子カルテへのアクセス記録に基づき休憩時間を推計する。

事業場関係者の申述を基に、平日の夜や休日の昼等に電子カルテへのアクセスが30分以上途切れている場合や手術室の退出時刻と電子カルテのログインの間に30分以上の乖離がある場合には、次に電子カルテにログインするまでの間、休憩を取得していたと推計した。

5 当直について

被災労働者が当直に従事した日は当直日誌により特定した。

当直中に急患や分娩に対応した場合には、その記録が当直日誌に記載されているものの、対応に要した時刻や時間数は当直日誌には記載されていなかった。

当直日誌の記録により急患等に被災労働者が対応した日は、手術記録、電子カルテへのアクセス記録により労働時間を推計した。具体的には、手術室への入室から手術後の電子カルテからログアウトまでは通常の労働に従事したと評価した。

以上から、「労働時間推計表」を作成し、労働時間推計表を基に労働時間集計表を作成した。

労働時間集計表 (11月7日 ~ 10月9日)

(発病前(1)か月目)

	労働時間 (始業～終業)	1日の 拘束時間数	1日の 労働時間数	総労働 時間 数	時間外 労働時間数
11 / 7 (水)	8:00 ~ 19:30	11:30	10:30	① 76:18	⑥ = ① - 40 36:18
11 / 6 (火)	8:30 ~ 23:11	14:41	13:10		
11 / 5 (月)	8:02 ~ 23:51	15:49	13:57		
11 / 4 (日)	9:17 ~ 14:36	5:19	5:19		
11 / 3 (土)	8:42 ~ 15:49	7:07	6:32		
11 / 2 (金)	8:30 ~ 22:41	14:11	12:32		
11 / 1 (木)	7:45 ~ 23:03	15:18	14:18		
10 / 31 (水)	8:00 ~ 23:40	15:40	13:57	② 69:04	⑦ = ② - 40 29:04
10 / 30 (火)	8:30 ~ 18:59	10:29	9:29		
10 / 29 (月)	7:23 ~ 23:09	15:46	14:05		
10 / 28 (日)	~				
10 / 27 (土)	8:32 ~ 16:22	7:50	6:57		
10 / 26 (金)	8:30 ~ 22:37	14:07	12:30		
10 / 25 (木)	7:32 ~ 20:38	13:06	12:06		
10 / 24 (水)	8:00 ~ 22:26	14:26	12:44	③ 79:41	⑧ = ③ - 40 39:41
10 / 23 (火)	8:30 ~ 21:06	12:36	11:36		
10 / 22 (月)	7:59 ~ 29:37	21:38	15:17		
10 / 21 (日)	9:10 ~ 15:04	5:54	4:52		
10 / 20 (土)	8:43 ~ 17:20	8:37	7:27		
10 / 19 (金)	8:30 ~ 22:33	14:03	13:03		
10 / 18 (木)	7:37 ~ 24:07	16:30	14:42		
10 / 17 (水)	8:00 ~ 22:17	14:17	12:43	④ 79:45	⑨ = ④ - 40 39:45
10 / 16 (火)	8:30 ~ 19:47	11:17	10:17		
10 / 15 (月)	7:47 ~ 21:32	13:45	12:45		
10 / 14 (日)	9:30 ~ 16:30	7:00	6:15		
10 / 13 (土)	8:50 ~ 16:35	7:45	7:45		
10 / 12 (金)	8:30 ~ 30:04	21:34	17:09		
10 / 11 (木)	8:04 ~ 22:38	14:34	12:51		
10 / 10 (水)	8:00 ~ 23:15	15:15	13:30	⑤	⑩ = ⑤ - 8)
10 / 9 (火)	7:47 ~ 23:36	15:49	14:03	27:33	19:33
合 計		375:53		①~⑤ 332:21	⑥~⑩ 164:21

(発病前2か月目以前は省略した)

労働時間推計表
平成30年10月

日付	認定した時間			勤務表			手術記録				電子カルテ										
	始業時刻	終業時刻	休憩	労働時間	当直	始業時刻	終業時刻	入室	退室	入室	退室	始業前 ログイン	ログアウト	ログイン	ログアウト	ログイン	ログアウト	終業後・休日 ログアウト	ログイン	ログアウト	
10月1日	8:05	23:01	1:46	13:10		8:30	17:00					8:05	8:27		19:17	20:03	23:01				
10月2日	8:30	22:07	1:41	11:56		9:00	17:30	8:23	12:18	13:30	15:17				19:41	20:22	22:07				
10月3日	8:00	19:32	1:00	10:32	○	9:00	17:30					8:20			19:32						
10月4日	7:55	22:07	1:00	13:12		9:00	17:30	16:35	21:11			7:55		21:19	22:07						
10月5日	8:30	22:23	1:30	12:23		8:30	17:00	8:26	11:05	13:22	19:02			19:10	19:47	20:17	22:23				
10月6日	8:43	14:34	0:00	5:51										8:43	9:21	10:06	14:34				
10月7日	8:36	16:07	1:06	6:25										8:36	9:27	10:21	13:14	14:20	16:07		
10月8日																					
10月9日	7:47	23:36	1:46	14:03		9:00	17:30					7:47			19:31	20:17	23:36				
10月10日	8:00	23:15	1:45	13:30		9:00	17:30	15:40	19:23			8:18			19:57	20:42	23:15				
10月11日	8:04	22:38	1:43	12:51		9:00	17:30					8:04			19:10	19:53	22:38				
10月12日	8:30	30:04	4:25	17:09	○	8:30	17:00	8:25	15:20	21:42	29:36				18:17	29:46	30:04				
10月13日	8:50	16:35	0:00	7:45										8:50	9:19	10:03	12:07	12:24	16:35		
10月14日	9:30	16:30	0:45	6:15										9:30	13:42	14:27	16:30				
10月15日	7:47	21:32	1:00	12:45		9:00	17:30					7:47			21:32						
10月16日	8:30	19:47	1:00	10:17	○	9:00	17:30	8:24	10:47	13:12	16:03				19:47						
10月17日	8:00	22:17	1:34	12:43		8:30	17:00					8:21			17:37	18:04	20:03	20:37	22:17		
10月18日	7:37	24:07	1:48	14:42		8:30	17:00					7:37	8:20		19:37	20:25	22:04	22:13	24:07		
10月19日	8:30	22:33	1:00	13:03		9:00	17:30	8:27	9:45	13:10	16:35			17:42	22:33						
10月20日	8:43	17:20	1:10	7:27											8:43	8:57	9:29	13:10	14:20	17:20	
10月21日	9:10	15:04	1:02	4:52											9:10	9:21	9:53	12:15	13:17	15:04	
10月22日	7:59	29:37	6:21	15:17	○	9:00	17:30	21:24	23:44	26:48	29:04	7:59	8:26		18:25	23:52	24:26	29:10	29:37		
10月23日	8:30	21:06	1:00	11:36		8:30	17:00	8:29	11:12	13:27	17:40			17:53	21:06						
10月24日	8:00	22:26	1:42	12:44		9:00	17:30					8:15	8:29		18:35	19:17	22:26				
10月25日	7:32	20:38	1:00	12:06		8:30	17:00					7:32		17:50	20:38						
10月26日	8:30	22:37	1:37	12:30		8:30	17:00	8:23	10:57	13:28	16:11				19:52	20:29	22:37				
10月27日	8:32	16:22	0:53	6:57										8:32	8:47	9:26	12:04	12:57	16:22		
10月28日																					
10月29日	7:23	23:09	1:41	14:05		9:00	17:30	16:50	20:16			7:23	8:18	20:57	23:09						
10月30日	8:30	18:59	1:00	9:29	○	9:00	17:30	8:26	10:47	13:22	15:17			18:59							
10月31日	8:00	23:40	1:43	13:57		8:30	17:00					8:17		17:34	20:19	21:02	23:40				

水曜日は、合同カンファレンスのため、8時に始業、火曜日、金曜日は、原則手術があるため、8時30分に始業。

「勤務表」は、勤務表のシフトを記載したものである。

「手術記録」は、手術室への入室時刻、退室時刻を記載したもの。

「電子カルテ」は、電子カルテにログイン、ログアウトした時刻を記載したもの。所定労働時間外についてのみ記載した。

所定終業時刻の17時30分以降継続して電子カルテにアクセスしている場合には、ログアウトの時刻のみ記載した。

電子カルテは患者ごとにログイン、登録、ログアウトを繰り返すため、ログアウトを繰り返すため、ログアウトからログインまで15分未満のものは継続して使用していたものとして記載した。

所定労働時間外に電子カルテへのアクセスが30分以上途切れている場合は、次の電子カルテのログインまでの間、休憩していたものと評価した。

休日は、出勤後、電子カルテを閲覧してから、病棟の回診を行っていると考えられるため、朝ログアウトし、次にログインするまでの間は病棟回診の時間（労働時間）と評価した。

(平成30年9月以前は省略)

請求人			産婦人科医師長 直江政綱	産婦人科常勤医 斎藤豊	産婦人科レジデント 相崎航	
休日	十日も医師が出勤して病棟の回診を行っていたと認識しています。上杉先生がいない当時は、自分の担当する患者のことは時間外でも休日でもなるべく自分で受け持つ体制でした。現在では、チームで患者を受け持つ体制に変更し、時間外や休日にはチーム内の医師に患者を引き継ぐ体制にしていますので、土日の回診は交棒で行うようになっていっています。残業も以前より少なくなっています。	十日もほぼ病棟に出勤していましたが、休日をおまわり意識していませんでした。土日の勤務は、平日より短い時間だったことが殆どで、午前中に回診をして、術後の患者さんの様子を見ていました。休日や時間外に患者の担当を引き継ぐという仕組みがなかったため、時間外でも休日でも担当医が患者を診るということが多いです。土日の出勤していません。	十日も多くの医師が出勤していましたが、上杉先生も出勤していたことが多かった印象です。午前中に、受け持ちの入院患者の回診をしていました。平日に比べれば、勤務時間は少なかつたと思います。	休日や時間外に患者の担当を引き継ぐという仕組みがなかったため、時間外でも休日でも担当医が患者を診るということが多いです。土日の出勤していません。	休日や時間外に患者の担当を引き継ぐという仕組みがなかったため、時間外でも休日でも担当医が患者を診るということが多いです。土日の出勤していません。	
電子カルテ	上杉先生の電子カルテのアクセスをみると、投薬や処置、処方等のオーダー、サマリーの記載等、電子カルテを開いている時間ほとんどが患者の治療に必要なることを行っている記録になっています。平日の短い時間や土日にも電子カルテへのアクセスや記録が確認されていて、その内容は受け持ちの患者に関することですので、自分の勉強や研究のためにに行っていたことではないかと思っています。	上杉先生の電子カルテのアクセス記録をみると、受け持ちの患者に関するものはかなり多く、処方等のオーダーや診療、手術の記録、サマリーの記載などを行っていた履歴になっています。上杉先生が電子カルテにアクセスしていた時間は、労働時間と考えるといいと思います。電子カルテは、15分以上無操作状態が継続すると自動的にログアウトする仕組みです。	電子カルテは院内からしかアクセスできませんでしたが、受け持ちの患者に関する診療内容や行った措置、今後の措置や投薬のオーダー等を登録していましたが、今後は研修医が記載したカルテの記載内容の添削やカンファレンス時の発表内容の確認なども行っていました。一定時間パソコンに触らないと電子カルテへのアクセスが切断されました。上杉先生の具体的な行動は私にはわかりませんが、夜食を食べたり、少し休憩した時に、パソコンから離れ、一定時間経つと電子カルテへのアクセスが途切れるということはあったのではないかと思います。	電子カルテは院内からしかアクセスできませんでしたが、受け持ちの患者に関する診療内容や行った措置、今後の措置や投薬のオーダー等を登録していましたが、今後は研修医が記載したカルテの記載内容の添削やカンファレンス時の発表内容の確認なども行っていました。一定時間パソコンに触らないと電子カルテへのアクセスが切断されました。上杉先生の具体的な行動は私にはわかりませんが、夜食を食べたり、少し休憩した時に、パソコンから離れ、一定時間経つと電子カルテへのアクセスが途切れるということはあったのではないかと思います。	電子カルテは院内からしかアクセスできませんでしたが、受け持ちの患者に関する診療内容や行った措置、今後の措置や投薬のオーダー等を登録していましたが、今後は研修医が記載したカルテの記載内容の添削やカンファレンス時の発表内容の確認なども行っていました。一定時間パソコンに触らないと電子カルテへのアクセスが切断されました。上杉先生の具体的な行動は私にはわかりませんが、夜食を食べたり、少し休憩した時に、パソコンから離れ、一定時間経つと電子カルテへのアクセスが途切れるということはあったのではないかと思います。	
時間外労働	朝のカンファレンスが済む前に受け持ちの患者の状態を電子カルテで確認しておくことは必要なことでした。(中略)産婦人科のほとんどの医師が産婦人科の日中業務を終えた後は、日中にできなかった仕事をしておオーダーを出す、サマリーや患者の所見を書く等の仕事をしていたと思います。	朝のカンファレンスが済む前に受け持ちの患者の状態を電子カルテで確認しておくことは必要なことでした。(中略)産婦人科のほとんどの医師が産婦人科の日中業務を終えた後は、日中にできなかった仕事をしておオーダーを出す、サマリーや患者の所見を書く等の仕事をしていたと思います。	朝のカンファレンスが済む前に受け持ちの患者の状態を電子カルテで確認しておくことは必要なことでした。(中略)産婦人科のほとんどの医師が産婦人科の日中業務を終えた後は、日中にできなかった仕事をしておオーダーを出す、サマリーや患者の所見を書く等の仕事をしていたと思います。	朝のカンファレンスが済む前に受け持ちの患者の状態を電子カルテで確認しておくことは必要なことでした。(中略)産婦人科のほとんどの医師が産婦人科の日中業務を終えた後は、日中にできなかった仕事をしておオーダーを出す、サマリーや患者の所見を書く等の仕事をしていたと思います。	朝のカンファレンスが済む前に受け持ちの患者の状態を電子カルテで確認しておくことは必要なことでした。(中略)産婦人科のほとんどの医師が産婦人科の日中業務を終えた後は、日中にできなかった仕事をしておオーダーを出す、サマリーや患者の所見を書く等の仕事をしていたと思います。	
当直	当直は17時30分から翌8時30分まででした。宿直の許可は買替から受けています。産婦人科の当直は、何も対応することがない日が多いのですが、救急で対応しきれない分娩や急患が発生すると、当直中に対応しなければならぬようなこともありますが、医師が当直には当直手当をつけていますが、医師が当直中に患者の手当てを行う等の通常業務を行っていたときには時間外労働として扱われなければならないことを私は知っています。	当直は17時30分から翌8時30分までで、当番の日には病院内の当直室で仮眠していましたが、産婦人科の当直は、寝当直と言われ、一度も呼び出されることのないような日が多かったです。当直中に急患や分娩の対応を行なった場合は、当直日誌に記載していましたが、電子カルテにも登録しませんでした。上杉先生が当直していた日にも登録しませんでした。上杉先生が当直していた日のその日の記録をみれば、当直中に労働した時間が分かるはずですが、	当直は17時30分から翌8時30分までで、当番の日には病院内の当直室で仮眠していましたが、産婦人科の当直は、寝当直と言われ、一度も呼び出されることのないような日が多かったです。当直中に急患や分娩の対応を行なった場合は、当直日誌に記載していましたが、電子カルテにも登録しませんでした。上杉先生が当直していた日にも登録しませんでした。上杉先生が当直していた日のその日の記録をみれば、当直中に労働した時間が分かるはずですが、	当直は17時30分から翌8時30分までで、当番の日には病院内の当直室で仮眠していましたが、産婦人科の当直は、寝当直と言われ、一度も呼び出されることのないような日が多かったです。当直中に急患や分娩の対応を行なった場合は、当直日誌に記載していましたが、電子カルテにも登録しませんでした。上杉先生が当直していた日にも登録しませんでした。上杉先生が当直していた日のその日の記録をみれば、当直中に労働した時間が分かるはずですが、	当直は17時30分から翌8時30分までで、当番の日には病院内の当直室で仮眠していましたが、産婦人科の当直は、寝当直と言われ、一度も呼び出されることのないような日が多かったです。当直中に急患や分娩の対応を行なった場合は、当直日誌に記載していましたが、電子カルテにも登録しませんでした。上杉先生が当直していた日にも登録しませんでした。上杉先生が当直していた日のその日の記録をみれば、当直中に労働した時間が分かるはずですが、	当直は17時30分から翌8時30分までで、当番の日には病院内の当直室で仮眠していましたが、産婦人科の当直は、寝当直と言われ、一度も呼び出されることのないような日が多かったです。当直中に急患や分娩の対応を行なった場合は、当直日誌に記載していましたが、電子カルテにも登録しませんでした。上杉先生が当直していた日にも登録しませんでした。上杉先生が当直していた日のその日の記録をみれば、当直中に労働した時間が分かるはずですが、

事例7 精神障害事案（IT技術者）

○ 労働時間認定のポイント（所定始業時刻前の労働・休憩・緊急時対応のための電話当番・移動時間・指定時刻に自宅で行う作業・テレワーク）

- ・ 請求人は、所定始業時刻の約30分前に出勤しており、出勤時刻が始業時刻だと主張している。

事業場関係者によると、請求人が所定始業時刻より早く出勤していたことは確認されていたが、技術部では、始業時刻より前に労働することを義務付けられておらず、始業前から業務を開始することを余儀なくされているようなこともなく、所定始業時刻までに出勤すればよかったこと、始業前にあえて仕事をしなければならないような事情がなかったこと、始業前から請求人が通常の労働時間中のように働いていた様子がなかったこと等から、本事例では、始業前の時間は労働時間に該当しないと判断した。

ただし、平成30年9月11日にシステム障害が発生してからは、請求人の出勤時刻が所定始業時刻の1時間以上前になっていた。部の責任者である技術部長は、一刻も早くシステムを復旧させる必要があったため、始業時刻よりも早く出勤し、速やかに業務に従事していたと申述しており、始業前から労働することを余儀なくされていたことから、平成30年9月12日から同月25日までの始業前の時間は労働時間に該当すると判断した。

- ・ 所定の休憩時間以外にも残業中の時間帯等に休憩を取得しているか事業場関係者に確認したところ、仕事の合間に軽食を取り、すぐに仕事に戻る実態であったため、どれだけの時間労働から解放されていたと具体的に判断できるものではなかったため、本事例では、所定外の休憩はなかったと判断した。

- ・ 労働時間外にトラブルが起こった時のために、技術部の担当者が交替で緊急対応を行う当番を決めていた。実際に緊急事態が発生し、対応した時間は労働時間として申告されていたが、電話当番の待機時間は労働時間としては取り扱われていなかった。

電話当番の待機時間について、事業場関係者に確認したところ、飲酒禁止、1時間以内に出社できる場所で待機することが決められているが、他に制約はなく、自由に過ごせる時間であること、実際に緊急対応を行う頻度は2か月に1回程度であり、稀であること、電話に出られなくとも不利益な処分はないこと等の申述であり、本事例では、電話当番の待機時間は、使用者からの拘束の程度は薄く、使用者の指揮命令下にはないと判断した。

- ・ 緊急時に対応を行う電話当番の日に、6時から6時30分までの30分間システムの保守確認作業を行っていた。保守確認作業は業務命令として行われているものであり、本事例では、労働時間に該当すると判断した。

- ・ 始業時刻までに隣県の会社へ直行で出張するための移動時間に関して、通常の通勤以上に時間がかかっていたことは認められるが、公共交通機関を利用しての移動であり、移動中の行動に使用者からの業務命令等はなく、自由に過ごすことができたことから、本事例では、労働時間には該当しないと判断した。

出張先で業務を終えた後は、事業場に戻り通常業務に従事していたことから、出張先から事業場へ帰社する移動時間は、労働時間に該当すると判断した。

- ・ テレワークを行った労働日も出勤した場合と同様に自己申告により労働時間を把握していた。テレワークであっても、使用者の指揮命令下にある時間は労働時間に該当する。

本事例のテレワークは、労働時間に該当すると判断した。

精神障害の業務起因性判断のための調査復命書

〇〇 局 〇〇 署						整理番号						
署長		副署長		課長		給付調査官		係長		係		復命年月日 令和 2 年 9 月 3 日
1. 調査官意見のとおり決定する (令和 年 月 日)							調査官職氏名		厚生労働事務官			
2. 下記事由により再調査を要する。							受付年月日		令和 2 年 3 月 23 日			
-----							請求種別		<input checked="" type="checkbox"/> 療養 <input checked="" type="checkbox"/> 休業 <input type="checkbox"/> 遺族 <input type="checkbox"/> 葬祭 <input type="checkbox"/> 障害 その他 ()			
労働保険番号			99. 9. 99. 999999-999			事業の種類		通信業				
事業の名称			基準ソリューションズ株式会社				労働者数		57 人			
事業場の所在地			〒000-0000 〇〇県〇〇市				電話		999 (999) 9999			
ふりがな 被災労働者氏名			おおうち たかし 大内 隆		生年月日		昭和 55 年 11 月 2 日		性別		男・女	
職種			IT技術職				雇入年月日		平成 15 年 4 月 1 日			
ふりがな 請求人氏名			おおうち たかし 大内 隆		続柄		本人					
疾患名及び 発病時期			[請求時] 疾患名：ストレス関連障害 (うつ状態) (F4) 発病日：平成 30 年 10 月 (頃) (発病時年齢 37 歳) [決定時] 疾患名：重度ストレス反応 (F43) 発病日：平成 30 年 10 月 (頃) (発病時年齢 37 歳)									
現在の状況			生存 死亡 (死亡年月日：平成 年 月 日 死亡時年齢 歳)									
請求人の申述			請求人は、「大規模なシステム障害が発生し、顧客から強いクレームを受けた」、「勤務時間外にも緊急電話対応を求められ、心が休まらなかった」と申述し、労災請求している。									
事案の概要 (認定した事実)			請求人は、平成 15 年 4 月より基準ソリューションズ株式会社に入社して、IT 技術職としてシステムの構築、運用、保守等の業務に従事していた。平成 30 年 10 月 30 日に毛利こころのクリニックを受診したところ、ストレス関連障害 (うつ状態) と診断された。平成 30 年 9 月 11 日にシステム障害が発生し、同月 12 日、システム障害の件で、請求人は取引先からクレームを受けた。当該出来事の後、システム障害解消等のため、時間外労働が増加した。 業務以外の出来事、個体側要因は確認されていない。									
総合判断			[調査官意見] 本件は、[業務上] ・ 業務外] と考える。 ----- (理由) 本件は、平成 30 年 10 月頃、「重度ストレス反応 (F43)」を発病していたものと認められる。 業務による心理的負荷は、「顧客や取引先からクレームを受けた」に該当する出来事があり、心理的負荷の強度は、「強」と判断した。 (医学意見書： [専門医] ・ 部会)									

1 総合判断

(1) 発病の有無等

精神障害発病の有無	<input checked="" type="checkbox"/> ・ 無	発病時期	平成 30 年 10 月 (頃)
疾患名 (ICD-10 診断ガイド ラインによる)	重度ストレス反応 (F43)		

(2) 業務による心理的負荷

特別な出来事 の 評 価	心理的負荷が極度のもの・極度の長時間労働			
	有 () <input type="checkbox"/> 無			
発病前 6 か月間 に起きた精神障 害の発病に関与 したと考えられ る業務による出 来事及び出来事 後の 評 価	出来事の有無	<input checked="" type="checkbox"/> ・ 無	恒常的な長時間労働の有無	有 ・ <input type="checkbox"/> 無
	具体的出来事			心理的負荷の 総合評価の強度
	(顧客や取引先からクレームを受けた) 平均 (I ・ <input checked="" type="checkbox"/> II ・ III) 具体的な内容及び評価： 平成 30 年 9 月 11 日に顧客の端末にシステム障害が発生した。システム障害が発生した翌日、請求人は、顧客から強いクレームを受けたことが確認されている。当該クレームにより取引先の喪失等の損害は生じず、事後対応として、原因究明、顧客への報告等を行った。 業務に関連して、顧客からクレーム (顧客の端末にシステム障害が発生したことに伴うクレームであり、内容として妥当なもの) を受けたことから、心理的負荷の強度は、「中」と判断する。 (類推の有無 有 ・ <input type="checkbox"/> 無)			弱 ・ <input checked="" type="checkbox"/> 中 ・ 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」) 平均 (I ・ <input checked="" type="checkbox"/> II ・ III) 具体的な内容及び評価： システム障害の復旧作業に対処するため業務量は急増し、請求人の時間外労働時間数は、発症前 3 か月の 50 : 35 時間から、発症前 2 か月の 90 : 50 時間に増加したことが認められる。 発病前 3 か月から発病前 2 か月にかけて、時間外労働時間数がおおむね 20 時間以上増加し、1 月当たりおおむね 45 時間以上となるような仕事量の大きな変化が生じたことから、心理的負荷の強度は、「中」と判断する。 (類推の有無 有 ・ <input type="checkbox"/> 無)			弱 ・ <input checked="" type="checkbox"/> 中 ・ 強
() 平均 (I ・ II ・ III) 具体的な内容及び評価： (類推の有無 有 ・ <input type="checkbox"/> 無)			弱 ・ 中 ・ 強	

2-1 出現した心身の症状等に関する事項

当該疾病に関する精神科等の医療機関の受診状況	医療機関名	受診期間		病名
	初診 [毛利こころのクリニック] [H30年10月～ 年 月] [ストレス関連障害(うつ状態)]	[年 月～ 年 月] [[年 月～ 年 月] [[年 月～ 年 月] [
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
H30年9月	システムトラブルが起こり、多忙で疲れていましたが、眠りづらくなりました。夜中に目が覚めることもありました。 (申立書)	○		
H30年10月	朝起きるのが困難になりました。頭痛、倦怠感、食欲減退、攻撃性の上昇、手足の震え等の症状がありました。 (申立書)	○	<p>仕事の間違いを注意したら、強く反発され、びっくりしました。 (課長 弘中重 電話録取書)</p> <p>大内さんは、始業時刻の30分前頃に出勤していましたが、10月の後半になると、出勤時刻が遅くなった印象がありました。 (部下 吉見正頼 電話録取書)</p>	○ ○

3 業務による心理的負荷の有無及びその内容

出来事：顧客や取引先からクレームを受けた				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
H30年 9月11 日～	<p>顧客の仮想デスクトップ端末が利用できなくなる障害が発生しました。 この障害は、9月11日に発生し、9月25日に解消しました。 いち早く復旧させなければならないため、朝早く出勤し、夜遅くまで働くことになりました。休日にも出勤したはずです。 システム障害が発生した翌日には顧客に呼ばれ、説明に行きましたが、「いったいどうしてくれるんだ。」と厳しい口調で叱責されました。私はただ平謝りするしかなかったのですが、どうにもできないことで長時間叱責されました。 障害が解消した後にも原因の究明、顧客への報告、謝罪等の事後対応を行いました。 (聴取書)</p>	○	<p>平成30年9月11日に発生したシステム障害のトラブルは、他部門の社員が起こしたトラブルでした。 大内さんの所属部署は、システム運用を行う部署であり、システム障害のリカバリーのため、労働時間が長くなりました。 (使用者報告書)</p> <p>顧客の仮想デスクトップ端末が使用できなくなるシステム障害が発生しました。不具合を解消するため、大内さんに限らず、技術部全体で復旧対応を行いました。 パソコンを使用できないと仕事にならないので、障害が発生した翌日には、大内さんのところに顧客から厳しいクレームが入りました。内容は相手があることなので、お答えできませんが、かなり厳しい内容でした。 システム障害に対応していた時は、突発的な対応に追われたため、残業時間は増えました。私も大内さんも、朝早く出勤し、夜遅くまで働きました。 システム障害は、9月25日頃には概ね復旧しました。事後対応は、原因の特定、顧客への報告等でトラブルが発生したときに通常行うような対応でした。 このシステム障害により、顧客に損害賠償を求められたことはありませんでしたが、利用できなくなった分の使用料は減額しました。損失が大きいものではありません。顧客との取引は継続しています。 大内さんが会社から処分されることもありませんでした。 (上司 陶晴斗 電話録取書)</p>	○
<p>認定事実 平成30年9月11日に顧客の端末にシステム障害が発生し、同月25日までにかけて復旧作業に当たった。システム障害が発生した翌日、請求人は、顧客から強いクレームを受けたことが確認されている。復旧後、原因究明、顧客への報告等の事後対応をおこなった。当該システム障害による損失は大きいものではなかった。 システム障害の復旧作業に対処するため業務量は急増し、請求人の時間外労働時間数は、前月の50:35時間から90:50時間に増加したことが認められる。</p>				

4-1 業務以外の心理的負荷の有無及びその内容

出来事： なし				
年・月	請求人の申述	資料No.	調査結果	資料No.
認定事実				

4-2 個体側要因の有無及びその内容

個体側要因 (有 ・ 無)

上記が有の場合その内容

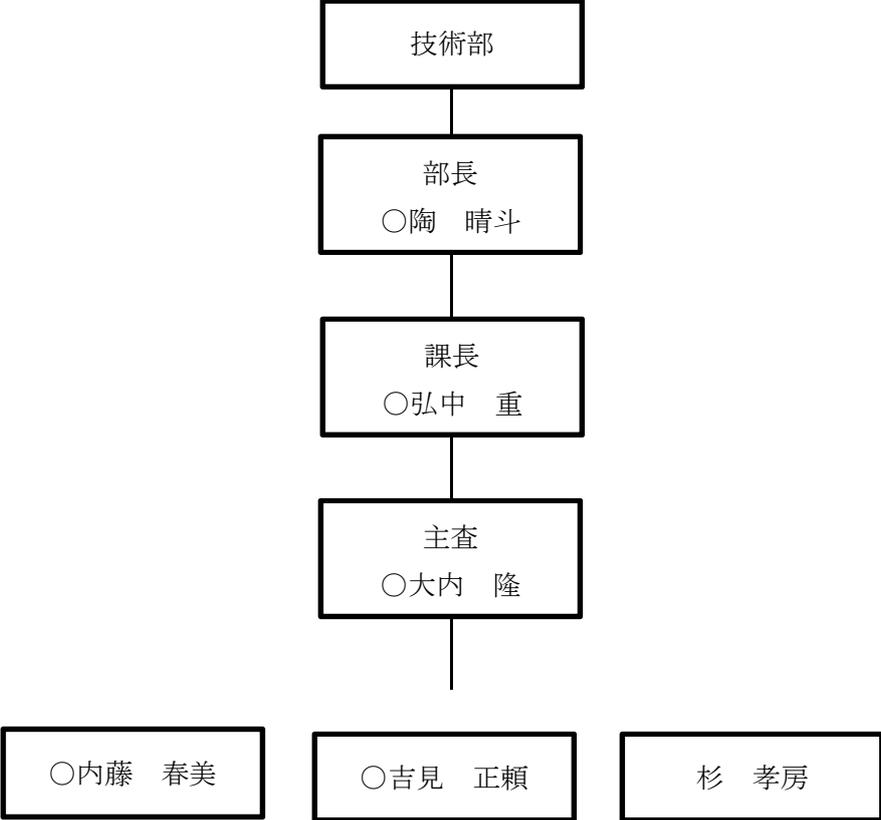
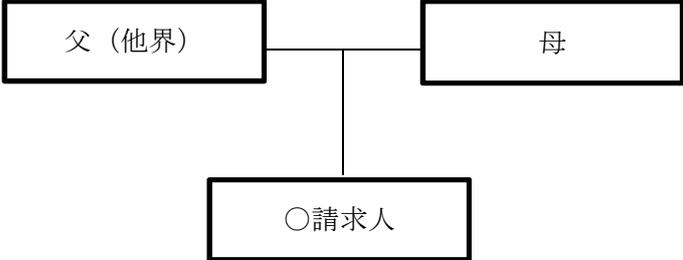
5-1 主治医・産業医等の意見

<p>主治医の意見書</p> <p>[<input checked="" type="checkbox"/> 有 ・ <input type="checkbox"/> 無]</p>	<p>(概要)</p> <p>毛利こころのクリニック 毛利元成医師 (令和2年4月16日作成)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 平成30年10月30日 2 不眠、倦怠感、頭痛、食欲減退 3 上記2のとおり 4 ストレス関連障害(うつ状態) SDSにてうつ状態であると評定されたが、自尊感情は保たれ、罪悪感などが認められないこと、心因が明確であり、了解不能性という内因性要素が認められないことから、うつ病とはせず、ストレス関連障害(うつ状態)と診断した。 5 平成30年10月頃 同時期から心身の変調が確認されていることから。 6 顧客から強く叱責を受けたこと、勤務時間以外にも緊急事態に備えて待機することで、心が休まらなかったと述べており、就労環境がストレスフルだったことが読み取れ、発症の大きな原因となつたと推定する。 7 うつ状態が重度であり、療養に専念するため、休業を指示。 少量から抗うつ剤を投与、徐々に増量。症状改善傾向。 8 申告されていない。 9 治療歴は把握していない。 10 いらいらしやすくなっていることに注意されたい。 11 なし 	<p>資料No.</p> <p>○</p>
<p>産業医意見書</p> <p>[有 ・ <input checked="" type="checkbox"/> 無]</p>	<p>(概要)</p>	
<p>専門医意見書</p> <p>(請求人提出)</p> <p>[有 ・ <input checked="" type="checkbox"/> 無]</p>	<p>(概要)</p>	

<p>部会 ・ 専門医 (監督署長依頼) の意見書</p>	<p>(地方労災医員の意見書)</p> <p>1 対象疾患の発病の有無、発病時期及び疾患名について 署の調査結果等を踏まえて、請求人には対象疾患の発病があり、その発病時期は、毛利こころのクリニックを受診し、精神医学的症候が他覚的に捉えられた平成30年10月頃と史料した。 疾患名は、毛利こころのクリニック主治医意見書に記載された医学的症候の特徴及び経過等から「重度ストレス反応 (F43)」と史料した。</p> <p>2 業務により出来事に関わる心理的負荷の強度について 署は、請求人の申述に基づき調査した結果、発病前6か月間に起きた対象疾患の発病に関与したと考えられる業務による具体的出来事として、「顧客や取引先からクレームを受けた」を認め、業務による出来事に関わる心理的負荷の強度は「強」と判断している。 署の見解は妥当であると思料した。</p>
--	---

6 就業条件等一般的事項

学歴	最終学歴〔中学校・高等学校・ <u>大学</u> ・大学院・その他（ ）〕 H15年3月 <u>卒業</u> ・中退	資料No.
職歴 〔直近のものから記載すること。〕	<p>事業場名</p> <p>〔 基準ソリューションズ (株) 〕〔 H15年 4月 1日～ 年 月 日 〕〔 IT技術職 〕</p> <p>〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日 〕〔 〕</p> <p>〔 〕〔 年 月 日～ 年 月 日 〕〔 〕</p>	○
現在の事業場に雇入後の配属先 〔直近のものから記載すること。〕	<p>配属先</p> <p>〔 技術部 〕〔 H28年 4月 1日～ 年 月 日 〕〔 主査 〕</p> <p>〔 クラウドサービス部 〕〔 H25年 10月 1日～ H28年 3月 31日 〕〔 主任 〕</p> <p>〔 クラウドビジネス推進室 〕〔 H21年 4月 1日～ H25年 9月 30日 〕〔 主任 〕</p> <p>〔 アウトソーシング事業部 〕〔 H17年 10月 1日～ H21年 3月 31日 〕〔 一般職 〕</p> <p>〔 ストラテジックシステム部 〕〔 H15年 4月 1日～ H17年 9月 30日 〕〔 一般職 〕</p>	○
<p>所定労働時間、所定休憩時間、所定休日等</p> <p>〔当該労働者について記載すること。〕</p>	<p>所定労働時間</p> <p>〔 (1日) 7時間 45分 〕</p> <p>〔 (1週間) 38時間 45分 〕</p> <p>所定始業時刻： 9時 00分</p> <p>所定終業時刻： 17時 45分</p> <p>所定休憩時刻： 12時 00分～13時 00分 (休憩時間 1時間 00分)</p> <p>所定休日： ①週休1日制 ②<u>週休2日制</u> ③カレンダー等により指定 ④その他</p> <p>〔特記事項〕</p> <p>労働時間制度： ①1ヶ月単位の変形労働時間制 ②1年単位の変形労働時間制</p> <p>③フレックスタイム制 ④裁量労働制 ⑤<u>その他</u></p> <p>〔特記事項〕</p> <p>通常の労働時間制度の適用である</p> <p>勤務形態： ①<u>日勤勤務</u> ②2交代制 (日勤・夜勤) ③3交代制④その他</p> <p>〔特記事項〕</p> <p>雇用形態： ①<u>正規職員・従業員</u> ②契約社員 ③派遣労働者</p> <p>④パート・アルバイト ⑤その他</p> <p>出退勤の管理の状況： ①タイムカード ②出勤簿 ③管理者による確認 ④<u>本人の申告</u> ⑤その他</p> <p>〔特記事項〕</p> <p>その他特記事項：</p> <p>〔 〕</p>	○

<p>当該労働者の 日常業務</p> <p>（具体的に記載 すること。）</p>	<p>I T技術職であり、コンピュータの基幹・根幹となるシステムの構築、運用、保守等の業務に従事していた。</p>	<p>資料No.</p> <p>○</p>
<p>事業場(所属部署)内 における当該労働者 の位置づけ</p> <p>（組織図により表 すと共に聴取実 施者には○印を 付記すること。）</p>		<p>○</p>
<p>事業場以外にお ける当該労働者 との関係図 (家族・友人等)</p> <p>（組織図により表 すと共に聴取実 施者には○印を 付記すること。）</p>		<p>○</p>

7 労働時間を認定した根拠

資料No.

○

(労働時間の把握方法)

- タイムカード 出勤簿・業務日報等 施錠記録・警備記録等
 本人の申告 管理者による確認 上司・同僚からの聴取
 その他 (入館退館記録 (フラッパーゲート通過記録)、緊急時の電話当番表)

(労働時間の推計方法)

1 所定労働時間

9時から17時45分まで、休憩1時間の7時間45分勤務である。休日は、土日、祝祭日である。勤怠は、パソコン内の勤怠管理システムに自己申告をして労働時間を登録している。

2 始業時刻

請求人は、「毎日8時30分頃には出勤しているの、始業時刻は8時30分である。」と申述している。また、請求人は、「平成30年9月に大規模なシステム障害が発生した際には、朝早く出勤して、出勤後すぐに仕事を始めていた。」と申述している。

勤怠管理システムの始業時刻は、一律で9時と記録されている。事業場が入居するビル1階のフラッパーゲートの通過時刻(出勤時刻)を確認すると、請求人は8時30分前後に出勤していることが多かった。

8時30分から所定始業時刻の9時までの請求人の様子について、事業場関係者は、「技術部では、始業時刻から仕事を始めればよく、始業前から仕事をしなければならない事情は特にありません。」「8時50分過ぎに出勤してくる社員が多く、早く出勤しなければならないようなことはありません。」「大内さんは、8時30分頃に出勤していましたが、習慣として30分前に出勤している印象でした。パソコンを立ち上げ、コーヒーを飲みながら、メールをチェックしていた日もあったと思いますが、9時より前から仕事をしなければならないから早く出勤していたというわけではなかったと思います。」「大内さんが始業前からばりばり仕事をしていた印象はありません。」と申述しており、請求人が始業時刻前に出勤することを義務付けられたり、始業時刻前から業務を開始することを余儀なくされていたりするようなことは確認されなかったことから、始業時刻は原則9時と判断する。

平成30年9月11日にシステムトラブルが発生し、翌12日から同月25日頃にトラブルが終息するまでの間、請求人の出勤時刻は通常より早い時刻になっている。

この点、事業場関係者に確認したところ、上司の陶晴斗は、「一刻も早くシステム障害を回復させなければならず、技術部の担当者は、始業時刻より早く出勤し、出勤したら速やかに業務に従事していた。」旨申述しており、始業時刻前から労働することを余儀なくされていたことから、当該時期については、出勤時刻を始業時刻と判断する。なお、フラッパーゲートから自席までの数分の移動を考慮し、始業時刻を評価した。

3 終業時刻

請求人は、「終業時刻は正しく勤怠管理システムで申告していた。」と申述している。

勤怠管理システムの記録と事業場が入居するビル1階のフラッパーゲートの通過時刻(退勤時刻)を確認すると、終業時刻の数分後に退勤時刻が記録されている日がほとんどであり、一部終業時刻から30分以上経過してから退勤時刻が記録されている日もあるが、請求人自身終業時刻は正しく申告していたと申述していることから、勤怠管理システムの終業時刻を終業時刻と評価する。

4 休憩

請求人は、1時間の休憩は概ね取得できていたと申述していることから、休憩は所定どおり取得していたと判断した。

なお、夜間の時間帯まで残業を行っている日について、所定外の休憩を取得していたか事業場関係者に確認したところ、「残業中に食事をとる場合には、近所のコンビニでサンドイッチやおにぎり等の軽食を買ってきて、自分の席で食べてすぐに仕事に戻る人がほとんどだった。」旨の申述から、具体的にどれだけの時間労働から解放されたものと判断できないものであるため、所定外の休憩はなかったものと評価した。

5 緊急時の電話当番

平日の所定労働時間後から翌日の始業時刻まで及び休日にシステム障害が発生した際に、技術部の担当者が交替で自宅等からリモートで応急対応することとなっていた。

請求人は、「頻繁に緊急時の電話当番があり、勤務時間外にも、いつ呼び出しがあるかわからない状

況におかれ、気を張っていなければならず、心休まる時間がなかった。緊急対応した時間のみが残業として扱われ、呼び出しに備えて待機していた時間が残業扱いにならないのはおかしい。」と申述している。

請求人の申述のとおり、退社後のシステム障害等に対応した場合には、残業として事後申請され、申請に基づき残業代が支給されている。

それ以外の待機時間の実態について、緊急時の電話当番表、勤怠管理システムの記録、事業場関係者への聴取により確認したところ、

- ① 当番の日は飲酒してはいけないこと、出社する必要がある場合に備えて、1時間以内に出社できる場所にいないといけないことになっているものの、それ以外に行動の制約はないこと
- ② 電話当番の頻度は、平日が週1回程度、休日が月1回程度であり、2人1組で担当していた
- ③ 発病前6か月間の請求人の緊急対応回数は、3回（平日2回（5月24日、7月2日）、休日1回（9月29日））だった
- ④ 発病前6か月間に請求人が緊急対応を行った3回とも自宅からのリモートであり、緊急で出社しなければならないトラブルはなかったこと
- ⑤ 発病前6か月間に請求人が行った3回の緊急対応に要した平均時間は、約2時間だった
- ⑥ 電話に出られなかったとしてもペナルティ等はなく、サブの担当者に連絡が行く仕組みになっていたこと

が確認された。

リモートで緊急対応した時間は、労働時間に該当する。

電話当番時の待機時間は、その時間を自由に利用することができ、対応しなければならない頻度は稀で、対応できなかったとしてもペナルティがなかったこと等に鑑みると、使用者の指揮命令下にあったものとは判断されず、労働時間には該当しない。

6 システム保守確認作業

緊急時の電話当番の日に、朝6時から6時30分にかけて、システムの保守確認を行う作業があり、この時間は労働時間として申告されている。早朝のシステム保守対応は業務命令により行っており、労働時間に該当する。労働時間集計表においては、電話当番明けの日の6時から6時30分までと評価する。

7 出張の移動時間

請求人は、「県外の〇〇株式会社に出張した際には、現地に9時に直行することになっていて、通常より早く家を出ていた。業務命令で出張したので、出張先に向かう移動時間も労働時間のはずだ。」と申述している。

平成30年6月18日から同月20日まで、同年7月23日から同月25日まで、同年8月27日から同月30日まで請求人は、隣県の〇〇株式会社に出張していたことが確認された。当該出張は、請求人の申述のとおり隣県の出張先に9時に直行するものであり、通常の出勤よりも時間がかかることは認められる。

請求人及び事業場関係者の申述によると、出張の移動時間は、所定労働時間外に公共交通機関を利用しての移動であり、移動中の行動について使用者から具体的な指示をされたり、作業を行うことを余儀なくされたりするようなことなく、自由に過ごすことができることを確認した。

したがって、出張先に直行した移動時間は労働時間には該当しないと判断した。

請求人は、出張業務を終えた後は、事業場に戻り通常業務に従事していることから、出張先から事業場への移動時間は、労働時間に該当すると判断した。

8 テレワーク

平成30年7月から事業場ではテレワーク制度を導入し、請求人は、週に1、2回テレワークを行っていた。テレワークは、自宅で行い、自宅から事業場のシステムにログインするリモートワークだった。

勤怠管理は、事業場内で勤務する時と同様に自己申告により管理していた。また、テレワークを行う日には、勤務を開始する時と終了するときに上司にメールで連絡するようになっており、上司へのメールの送信時刻、自己申告の記録及び事業場のシステムへのアクセスログに大きな離れはなく、テレワークの日については、自己申告の時刻により労働時間を評価した。

労働時間集計表（ 10月25日 ～ 9月26日 ）

（発病前（1）か月目）

	労働時間 (始業～終業)	1日の 拘束時間数	1日の 労働時間数	総労働 時間数	時間外 労働時間数
10 / 25 (木)	9:00 ~ 18:00	9:00	8:00	① 42:25	⑥ = ① - 40 2:25
10 / 24 (水)	9:00 ~ 18:25	9:25	8:25		
10 / 23 (火)	6:00 ~ 19:30	11:00	10:00		
10 / 22 (月)	9:00 ~ 17:45	8:45	7:45		
10 / 21 (日)	始業時刻が6時の日は、緊急時の電話当番明けの6時から30分間システム確認作業を行った労働時間を評価している。				
10 / 20 (土)					
10 / 19 (金)	6:00 ~ 17:45	9:15	8:15		
10 / 18 (木)	9:00 ~ 18:15	9:15	8:15	② 48:15	⑦ = ② - 40 8:15
10 / 17 (水)	9:00 ~ 18:45	9:45	8:45		
10 / 16 (火)	9:00 ~ 20:00	11:00	10:00		
10 / 15 (月)	9:00 ~ 20:15	11:15	10:15		
10 / 14 (日)	6:00 ~ 6:30	0:30	0:30		
10 / 13 (土)	～				
10 / 12 (金)	9:00 ~ 20:30	11:30	10:30		
10 / 11 (木)	9:00 ~ 19:30	10:30	9:30	③ 37:05	⑧ = ③ - 40 0:00
10 / 10 (水)	9:00 ~ 19:30	10:30	9:30		
10 / 9 (火)	9:00 ~ 18:35	9:35	8:35		
10 / 8 (月)	～				
10 / 7 (日)	～				
10 / 6 (土)	6:00 ~ 6:30	0:30	0:30		
10 / 5 (金)	9:00 ~ 19:00	10:00	9:00		
10 / 4 (木)	9:00 ~ 19:15	10:15	9:15	④ 49:00	⑨ = ④ - 40 9:00
10 / 3 (水)	9:00 ~ 19:45	10:45	9:45		
10 / 2 (火)	9:00 ~ 19:30	10:30	9:30		
10 / 1 (月)	9:00 ~ 19:30	10:30	9:30		
9 / 30 (日)	6:00 ~ 6:30	0:30	0:30		
9 / 29 (土)	12:00 ~ 14:00	2:00	2:00		
9 / 28 (金)	9:00 ~ 18:30	9:30	8:30		
9 / 27 (木)	9:00 ~ 19:00	10:00	9:00	⑤ 18:30	⑩ = ⑤ - 8) 10:30
9 / 26 (水)	9:00 ~ 19:30	10:30	9:30		
合 計		216:15		①～⑤ 195:15	⑥～⑩ 30:10

労働時間集計表 (9月25日 ~ 8月27日)

(発病前 (2) か月目)

	労働時間 (始業~終業)	1日の 拘束時間数	1日の 労働時間数	総労働 時間数	時間外 労働時間数
9 / 25 (火)	6:00 ~ 22:15	14:35	13:35	① 75:40	⑥ = ① - 40 35:40
9 / 24 (月)	7:30 ~ 21:20	13:50	12:50		
9 / 23 (日)	~				
9 / 22 (土)	8:00 ~ 21:35	13:35	12:35		
9 / 21 (金)	6:00 ~ 20:25	13:25	12:25		
9 / 20 (木)	8:00 ~ 20:00	12:00	11:00		
9 / 19 (水)	7:30 ~ 21:45	14:15	13:15		
9 / 18 (火)	7:30 ~ 22:45	15:15	14:15	② 72:35	⑦ = ② - 40 32:35
9 / 17 (月)	7:45 ~ 22:15	14:30	13:30		
9 / 16 (日)	9:00 ~ 15:35	6:35	5:35		
9 / 15 (土)	~				
9 / 14 (金)	8:00 ~ 21:30	13:30	12:30		
9 / 13 (木)	6:00 ~ 21:15	13:45	12:45		
9 / 12 (水)	7:30 ~ 22:30	15:00	14:00		
9 / 11 (火)	9:00 ~ 24:00	15:00	14:00	③ 49:50	⑧ = ③ - 40 9:50
9 / 10 (月)	9:00 ~ 19:00	10:00	9:00		
9 / 9 (日)	~				
9 / 8 (土)	~				
9 / 7 (金)	6:00 ~ 19:20	10:50	9:50		
9 / 6 (木)	9:00 ~ 18:45	9:45	8:45		
9 / 5 (水)	9:00 ~ 18:15	9:15	8:15		
9 / 4 (火)	9:00 ~ 20:45	11:45	10:45	④ 48:15	⑨ = ④ - 40 8:15
9 / 3 (月)	~				
9 / 2 (日)	~				
9 / 1 (土)	~				
8 / 31 (金)	9:00 ~ 22:45	13:45	12:45		
8 / 30 (木)	9:00 ~ 22:15	13:15	12:15		
8 / 29 (水)	9:00 ~ 22:30	13:30	12:30		
8 / 28 (火)	6:00 ~ 20:15	11:45	10:45	⑤ 20:30	⑩ = ⑤ - 16) 4:30
8 / 27 (月)	9:00 ~ 19:45	10:45	9:45		
合 計		289:50		①~⑤ 266:50	⑥~⑩ 90:50

労働時間集計表 (8月26日 ~ 7月28日)

(発病前(3)か月目)

	労働時間 (始業~終業)	1日の 拘束時間数	1日の 労働時間数	総労働 時間数	時間外 労働時間数
8 / 26 (日)	~			① 57:10	⑥ = ① - 40 17:10
8 / 25 (土)	~				
8 / 24 (金)	9:00 ~ 22:15	13:15	12:15		
8 / 23 (木)	9:00 ~ 19:15	10:15	9:15		
8 / 22 (水)	9:00 ~ 23:10	14:10	13:10		
8 / 21 (火)	9:00 ~ 21:45	12:45	11:45		
8 / 20 (月)	9:00 ~ 20:45	11:45	10:45		
8 / 19 (日)	~			② 56:40	⑦ = ② - 40 16:40
8 / 18 (土)	~				
8 / 17 (金)	6:00 ~ 21:40	13:10	12:10		
8 / 16 (木)	9:00 ~ 20:45	11:45	10:45		
8 / 15 (水)	9:00 ~ 22:30	13:30	12:30		
8 / 14 (火)	9:00 ~ 21:00	12:00	11:00		
8 / 13 (月)	9:00 ~ 20:15	11:15	10:15		
8 / 12 (日)	~			③ 49:45	⑧ = ③ - 40 9:45
8 / 11 (土)	~				
8 / 10 (金)	9:00 ~ 20:25	11:25	10:25		
8 / 9 (木)	9:00 ~ 19:30	10:30	9:30		
8 / 8 (水)	6:00 ~ 19:45	11:15	10:15		
8 / 7 (火)	9:00 ~ 18:45	9:45	8:45		
8 / 6 (月)	9:00 ~ 20:50	11:50	10:50		
8 / 5 (日)	~			④ 47:00	⑨ = ④ - 40 7:00
8 / 4 (土)	~				
8 / 3 (金)	13:00 ~ 19:15	6:15	6:15		
8 / 2 (木)	9:00 ~ 20:15	11:15	10:15		
8 / 1 (水)	9:00 ~ 21:00	12:00	11:00		
7 / 31 (火)	9:00 ~ 20:00	11:00	10:00		
7 / 30 (月)	6:00 ~ 19:00	10:30	9:30		
7 / 29 (日)	~			⑤ 0:00	⑩ = ⑤ - 0)
7 / 28 (土)	~				
合 計		229:35		①~⑤ 210:35	⑥~⑩ 50:35

(発症前4か月目以前は省略)

労働時間算定資料

日付	曜日	署認定										事業場作成集計表					備考欄			
		出勤時刻	始業時刻	終業時刻	退勤時刻	休憩時刻	電話当番	対応開始	対応終了	保守業務	労働時間	始業時刻	終業時刻	休憩	労働時間					
7月1日	日																			
7月2日	月	8:31	9:00	21:30	21:43	1:00	○	28:10	28:45						12:05	9:00	21:30	1:00	12:05	28:10-28:45リモートでトラブル対応
7月3日	火	8:30	9:00	17:45	17:53	1:00				0:30					8:15	9:00	17:45	1:00	8:15	
7月4日	水	8:24	9:00	20:15	20:20	1:00									10:15	9:00	20:15	1:00	10:15	
7月5日	木		9:00	18:30		1:00								8:30	9:00	18:30	1:00	8:30	テレワーク	
7月6日	金	8:26	9:00	19:45	19:49	1:00								9:45	9:00	19:45	1:00	9:45		
7月7日	土																			
7月8日	日																			
7月9日	月	8:27	9:00	18:00	18:07	1:00								8:00	9:00	18:00	1:00	8:00		
7月10日	火	8:29	9:00	16:45	16:52	1:00								6:45	9:00	16:45	1:00	6:45	時間休取得	
7月11日	水																			夏休み
7月12日	木																			夏休み
7月13日	金																			夏休み
7月14日	土																			
7月15日	日																			
7月16日	月																			祝日
7月17日	火	8:28	9:00	19:30	19:33	1:00								9:30	9:00	19:30	1:00	9:30		
7月18日	水	8:31	9:00	22:15	22:20	1:00								12:15	9:00	22:15	1:00	12:15		
7月19日	木		9:00	17:45		1:00	○							7:45	9:00	17:45	1:00	7:45	テレワーク	
7月20日	金	8:32	9:00	19:15	19:28	1:00				0:30				9:45	9:00	19:15	1:00	9:45		
7月21日	土																			
7月22日	日																			
7月23日	月	13:35	9:00	18:00	18:11	1:00								8:00	9:00	18:00	1:00	8:00	○(株)に直行出張(9時に現地)	
7月24日	火	16:10	9:00	18:00	18:06	1:00								8:00	9:00	18:00	1:00	8:00	○(株)に直行出張(9時に現地)	
7月25日	水	14:57	9:00	17:45	17:58	1:00	○							7:45	9:00	17:45	1:00	7:45	○(株)に直行出張(9時に現地)	
7月26日	木		9:00	17:45		1:00				0:30				8:15	9:00	17:45	1:00	8:15	テレワーク	
7月27日	金	8:23	9:00	18:00	18:05	1:00								8:00	9:00	18:00	1:00	8:00		
7月28日	土																			
7月29日	日													0:00					0:00	
7月30日	月	8:29	9:00	19:00	19:23	1:00				0:30				9:30	9:00	19:00	1:00	9:30		
7月31日	火	8:27	9:00	20:00	20:08	1:00								10:00	9:00	20:00	1:00	10:00		

「出勤時刻」、「退勤時刻」は、事業場が入居するビル1Fのラッパバゲートを通じた時刻である

「署認定」は、当署で認定した始業時刻、終業時刻、労働時間である

「電話当番」は、勤務終了後から翌日の始業時刻までであり、開始日に○を付した

「対応開始」、「対応終了」は、緊急電話当番の日に、労働時間外に電話がありトラブル対応等を行った対応開始時刻と対応終了時刻である

「保守業務」は、緊急電話当番の日に、翌6時から6時30分の間に行うシステム保守対応業務の時間数 電話当番明けの日の6時から6時30分と評価した

「事業場作成集計表」は、事業場から提出された労働時間集計表を転記したもの

(平成30年6月以前分は省略)

日付	曜日	署認定										事業場作成集計表										備考欄
		出勤時刻	始業時刻	終業時刻	退勤時刻	休憩時刻	電話当番	対応開始	対応終了	保守業務	労働時刻	始業時刻	終業時刻	休憩	労働時刻							
8月1日	水	8:26	9:00	21:00	21:06	1:00								11:00	9:00	21:00	1:00	11:00				
8月2日	木		9:00	20:15		1:00								10:15	9:00	20:15	1:00	10:15	テレワーク			
8月3日	金	12:50	13:00	19:15	19:21	0:00								6:15	13:00	19:15	0:00	6:15	半日休暇			
8月4日	土																					
8月5日	日																					
8月6日	月	8:27	9:00	20:50	21:04	1:00								10:50	9:00	20:50	1:00	10:50				
8月7日	火	8:28	9:00	18:45	18:50	1:00	○							8:45	9:00	18:45	1:00	8:45				
8月8日	水		9:00	19:45		1:00				0:30				10:15	9:00	19:45	1:00	10:15	テレワーク			
8月9日	木		9:00	19:30		1:00								9:30	9:00	19:30	1:00	9:30	テレワーク			
8月10日	金	8:27	9:00	20:25	20:29	1:00								10:25	9:00	20:25	1:00	10:25				
8月11日	土																					
8月12日	日																					
8月13日	月	8:30	9:00	20:15	20:18	1:00								10:15	9:00	20:15	1:00	10:15				
8月14日	火	8:27	9:00	21:00	21:11	1:00								11:00	9:00	21:00	1:00	11:00				
8月15日	水	8:29	9:00	22:30	22:35	1:00								12:30	9:00	22:30	1:00	12:30				
8月16日	木		9:00	20:45		1:00	○							10:45	9:00	20:45	1:00	10:45	テレワーク			
8月17日	金	8:31	9:00	21:40	21:44	1:00				0:30				12:10	9:00	21:40	1:00	12:10				
8月18日	土																					
8月19日	日																					
8月20日	月	8:26	9:00	20:45	20:49	1:00								10:45	9:00	20:45	1:00	10:45				
8月21日	火	8:25	9:00	21:45	21:56	1:00								11:45	9:00	21:45	1:00	11:45				
8月22日	水	8:27	9:00	23:10	23:14	1:00								13:10	9:00	23:10	1:00	13:10				
8月23日	木		9:00	19:15		1:00								9:15	9:00	19:15	1:00	9:15	テレワーク			
8月24日	金	8:30	9:00	22:15	22:18	1:00								12:15	9:00	22:15	1:00	12:15				
8月25日	土																					
8月26日	日																					
8月27日	月	17:53	9:00	19:45	19:52	1:00	○							9:45	9:00	19:45	1:00	9:45	○(株)に直行出張(9時に現地)			
8月28日	火	15:41	9:00	20:15	20:18	1:00				0:30				10:45	9:00	20:15	1:00	10:45	○(株)に直行出張(9時に現地)			
8月29日	水	14:25	9:00	22:30	22:38	1:00								12:30	9:00	22:30	1:00	12:30	○(株)に直行出張(9時に現地)			
8月30日	木	18:32	9:00	22:15	22:26	1:00								12:15	9:00	22:15	1:00	12:15	○(株)に直行出張(9時に現地)			
8月31日	金	8:25	9:00	22:45	22:50	1:00								12:45	9:00	22:45	1:00	12:45				

日付	曜日	署認定										事業場作成集計表										
		出勤時刻	始業時刻	終業時刻	退勤時刻	休憩時刻	電話当番	対応開始	対応終了	保守業務	労働時間	労働時刻	始業時刻	終業時刻	休憩	労働時間	労働時刻	始業時刻	終業時刻	休憩	労働時間	備考欄
10月1日	月	8:27	9:00	19:30	19:34	1:00									9:30	9:00	19:30	1:00	9:30			
10月2日	火	8:28	9:00	19:30	19:36	1:00									9:30	9:00	19:30	1:00	9:30			
10月3日	水	8:27	9:00	19:45	20:20	1:00									9:45	9:00	19:45	1:00	9:45			
10月4日	木		9:00	19:15		1:00									9:15	9:00	19:15	1:00	9:15			テレワーク
10月5日	金		9:00	19:00		1:00	○								9:00	9:00	19:00	1:00	9:00			テレワーク
10月6日	土									0:30					0:30				0:30			
10月7日	日																					
10月8日	月																					祝日
10月9日	火	8:26	9:00	18:35	18:43	1:00									8:35	9:00	18:35	1:00	8:35			
10月10日	水	8:29	9:00	19:30	19:38	1:00									9:30	9:00	19:30	1:00	9:30			
10月11日	木		9:00	19:30		1:00									9:30	9:00	19:30	1:00	9:30			テレワーク
10月12日	金	8:29	9:00	20:30	20:34	1:00									10:30	9:00	20:30	1:00	10:30			
10月13日	土						○								0:00				0:00			
10月14日	日														0:30				0:30			
10月15日	月	8:35	9:00	20:15	20:21	1:00									10:15	9:00	20:15	1:00	10:15			
10月16日	火	8:47	9:00	20:00	20:06	1:00									10:00	9:00	20:00	1:00	10:00			
10月17日	水	8:42	9:00	18:45	18:53	1:00									8:45	9:00	18:45	1:00	8:45			
10月18日	木		9:00	18:15		1:00	○								8:15	9:00	18:15	1:00	8:15			テレワーク
10月19日	金	8:51	9:00	17:45	17:49	1:00									8:15	9:00	17:45	1:00	8:15			
10月20日	土																					
10月21日	日																					
10月22日	月	8:55	9:00	17:45	17:51	1:00	○								7:45	9:00	17:45	1:00	7:45			
10月23日	火	8:56	9:00	19:30	19:36	1:00									10:00	9:00	19:30	1:00	10:00			
10月24日	水		9:00	18:25		1:00									8:25	9:00	18:25	1:00	8:25			テレワーク
10月25日	木		9:00	18:00		1:00									8:00	9:00	18:00	1:00	8:00			テレワーク
10月26日	金		9:00	19:45		1:00									9:45	9:00	19:45	1:00	9:45			テレワーク
10月27日	土																					
10月28日	日																					
10月29日	月																					病休
10月30日	火																					病休
10月31日	水																					病休

参考資料（目次）

- (1) 「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について」別添「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）
- (2) 「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」（令和 3 年 3 月 25 日付け）
- (3) 「改正労働基準法の施行について」（抄）（昭和 63 年 1 月 1 日付け基発第 1 号）

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

1 趣旨

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制(労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。)の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

このため、本ガイドラインでは、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにする。

2 適用の範囲

本ガイドラインの対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場であること。

また、本ガイドラインに基づき使用者(使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。)が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、労働基準法第41条に定める者及びみなし労働時間制が適用される労働者(事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。)を除く全ての者であること。

なお、本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

3 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定め
のいかんによらず、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ること。また、客観的に見て使
用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用
者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別
具体的に判断されるものであること。

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為(着用を義務付
けられた所定の服装への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(清掃
等)を事業場内において行った時間

イ 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、
労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間(いわゆる「手
待時間」)

ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の
指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

4 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

(1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終
業時刻を確認し、これを記録すること。

(2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のい
ずれかの方法によること。

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。

(3) 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

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場
合、使用者は次の措置を講ずること。

ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

ウ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

オ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、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こと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる 36 協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

(4) 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第 108 条及び同法施行規則第 54 条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第 120 条に基づき、30 万円以下の罰金に処されること。

(5) 労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第 109 条に基づき、3年間保存しなければならないこと。

(6) 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

(7) 労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

テレワークの 適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン

1 趣旨

労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務（以下「テレワーク」という。）には、オフィスでの勤務に比べて、働く時間や場所を柔軟に活用することが可能であり、通勤時間の短縮及びこれに伴う心身の負担の軽減、仕事に集中できる環境での業務の実施による業務効率化につながり、それに伴う時間外労働の削減、育児や介護と仕事の両立の一助となる等、労働者にとって仕事と生活の調和を図ることが可能となるといったメリットがある。

また、使用者にとっても、業務効率化による生産性の向上にも資すること、育児や介護等を理由とした労働者の離職の防止や、遠隔地の優秀な人材の確保、オフィスコストの削減等のメリットがある。

テレワークは、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」、「新しい生活様式」に対応した働き方であると同時に、働く時間や場所を柔軟に活用することのできる働き方として、更なる導入・定着を図ることが重要である。

本ガイドラインは、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークを推進するため、テレワークの導入及び実施に当たり、労務管理を中心に、労使双方にとって留意すべき点、望ましい取組等を明らかにしたものである。本ガイドラインを参考として、労使で十分に話し合いが行われ、良質なテレワークが導入され、定着していくことが期待される。

2 テレワークの形態

テレワークの形態は、業務を行う場所に応じて、労働者の自宅で行う在宅勤務、労働者の属するメインのオフィス以外に設けられたオフィスを利用するサテライトオフィス勤務、ノートパソコンや携帯電話等を活用して臨機応変に選択した場所で行うモバイル勤務に分類される。テレワークの形態ごとの特徴として以下の点が挙げられる。

在宅勤務

通勤を要しないことから、事業場での勤務の場合に通勤に要する時間を柔軟に活用できる。また、例えば育児休業明けの労働者が短時間勤務等と組み合わせる勤務することが可能となること、保育所の近くで働くことが可能となること等から、仕事と家庭生活との両立に資する働き方である。

サテライトオフィス勤務

自宅の近くや通勤途中の場所等に設けられたサテライトオフィス（シェアオフィス、コワーキングスペースを含む。）での勤務は、通勤時間を短縮し

つつ、在宅勤務やモバイル勤務以上に作業環境の整った場所で就労可能な働き方である。

モバイル勤務

労働者が自由に働く場所を選択できる、外勤における移動時間を利用できる等、働く場所を柔軟にすることで業務の効率化を図ることが可能な働き方である。

このほか、テレワーク等を活用し、普段のオフィスとは異なる場所で余暇を楽しみつつ仕事を行う、いわゆる「ワーケーション」についても、情報通信技術を利用して仕事を行う場合には、モバイル勤務、サテライトオフィス勤務の一形態として分類することができる。

3 テレワークの導入に際しての留意点

(1) テレワークの推進に当たって

テレワークの推進は、労使双方にとってプラスなものとなるよう、働き方改革の推進の観点にも配慮して行うことが有益であり、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことのできる良質なテレワークとすることが求められる。

なお、テレワークを推進するなかで、従来の業務遂行の方法や労務管理の在り方等について改めて見直しを行うことも、生産性の向上に資するものであり、テレワークを実施する労働者だけでなく、企業にとってもメリットのあるものである。

テレワークを円滑かつ適切に、制度として導入し、実施するに当たっては、導入目的、対象業務、対象となり得る労働者の範囲、実施場所、テレワーク可能日（労働者の希望、当番制、頻度等）、申請等の手続、費用負担、労働時間管理の方法や中抜け時間の取扱い、通常又は緊急時の連絡方法等について、あらかじめ労使で十分に話し合い、ルールを定めておくことが重要である。

(2) テレワークの対象業務

例えば、いわゆるエッセンシャルワーカーなどが従事する業務等、その性格上テレワークを実施することが難しい業種・職種があると考えられるが、一般にテレワークを実施することが難しいと考えられる業種・職種であっても個別の業務によっては実施できる場合があり、必ずしもそれまでの業務の在り方を前提にテレワークの対象業務を選定するのではなく、仕事内容の本質的な見直しを行うことが有用な場合がある。テレワークに向かないと安易に結論づけるのではなく、管理職側の意識を変えることや、業務遂行の方法

の見直しを検討することが望ましい。なお、オフィスに出勤する労働者のみに業務が偏らないよう、留意することが必要である。

(3) テレワークの対象者等

テレワークの契機は様々であり、労働者がテレワークを希望する場合や、使用者が指示する場合があるが、いずれにしても実際にテレワークを実施するに当たっては、労働者本人の納得の上で、対応を図る必要がある。

また、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）に基づき、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、あらゆる待遇について不合理な待遇差を設けてはならないこととされている。

テレワークの対象者を選定するに当たっては、正規雇用労働者、非正規雇用労働者といった雇用形態の違いのみを理由としてテレワーク対象者から除外することのないよう留意する必要がある。

派遣労働者がテレワークを行うに当たっては、厚生労働省ホームページに掲載している「派遣労働者等に係るテレワークに関するQ&A」を参照されたい。

雇用形態にかかわらず、業務等の要因により、企業内でテレワークを実施できる者に偏りが生じてしまう場合においては、労働者間で納得感を得られるよう、テレワークを実施する者の優先順位やテレワークを行う頻度等について、あらかじめ労使で十分に話し合うことが望ましい。

また、在宅での勤務は生活と仕事の線引きが困難になる等の理由から在宅勤務を希望しない労働者について、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務を利用することも考えられる。

特に、新入社員、中途採用の社員及び異動直後の社員は、業務について上司や同僚等に聞きたいことが多く、不安が大きい場合がある。このため、業務を円滑に進める観点から、テレワークの実施に当たっては、コミュニケーションの円滑化に特段の配慮をすることが望ましい。

(4) 導入に当たっての望ましい取組

テレワークの推進に当たっては、以下のような取組を行うことが望ましい。

- ・ 既存業務の見直し・点検

テレワークをしやすい業種・職種であっても、不必要な押印や署名、対面での会議を必須とする、資料を紙で上司に説明する等の仕事の進め方が

テレワークの導入・実施の障壁となっているケースがある。そのため、不必要な押印や署名の廃止、書類のペーパーレス化、決裁の電子化、オンライン会議の導入等が有効である。また、職場内の意識改革をはじめ、業務の進め方の見直しに取り組むことが望ましい。

- ・ 円滑なコミュニケーション

円滑に業務を遂行する観点からは、働き方が変化する中でも、労働者や企業の状況に応じた適切なコミュニケーションを促進するための取組を行うことが望ましい。職場と同様にコミュニケーションを取ることができるソフトウェア導入等も考えられる。

- ・ グループ企業単位等での実施の検討

職場の雰囲気等でテレワークを実施することが難しい場合もあるため、企業のトップや経営層がテレワークの必要性を十分に理解し、方針を示すなど企業全体として取り組む必要がある。また、職場での関係や取引先との関係により、一個人、一企業のみでテレワークを推進することが困難な場合がある。そのため、グループ企業や、業界単位などを含めたテレワークの実施の呼びかけを行うことも望ましい。

4 労務管理上の留意点

(1) テレワークにおける人事評価制度

テレワークは、非対面の働き方であるため、個々の労働者の業務遂行状況や、成果を生み出す過程で発揮される能力を把握しづらい側面があるとの指摘があるが、人事評価は、企業が労働者に対してどのような働きを求め、どう処遇に反映するかといった観点から、企業がその手法を工夫して、適切に実施することが基本である。

例えば、上司は、部下に求める内容や水準等をあらかじめ具体的に示しておくとともに、評価対象期間中には、必要に応じてその達成状況について労使共通の認識を持つための機会を柔軟に設けることが望ましい。特に行動面や勤務意欲、態度等の情意面を評価する企業は、評価対象となる具体的な行動等の内容や評価の方法をあらかじめ見える化し、示すことが望ましい。

加えて、人事評価の評価者に対しても、非対面の働き方において適正な評価を実施できるよう、評価者に対する訓練等の機会を設ける等の工夫が考えられる。

また、テレワークを実施している者に対し、時間外、休日又は所定外深夜（以下「時間外等」という。）のメール等に対応しなかったことを理由として不利益な人事評価を行うことは適切な人事評価とはいえない。

なお、テレワークを行う場合の評価方法を、オフィスでの勤務の場合の評

価方法と区別する際には、誰もがテレワークを行えるようにすることを妨げないように工夫を行うとともに、あらかじめテレワークを選択しようとする労働者に対して当該取扱いの内容を説明することが望ましい。(テレワークの実施頻度が労働者に委ねられている場合などにあっては)テレワークを実施せずにオフィスで勤務していることを理由として、オフィスに出勤している労働者を高く評価すること等も、労働者がテレワークを行おうとするものの妨げになるものであり、適切な人事評価とはいえない。

(2) テレワークに要する費用負担の取扱い

テレワークを行うことによって労働者に過度の負担が生じることは望ましくない。個々の企業ごとの業務内容、物品の貸与状況等により、費用負担の取扱いは様々であるため、労使のどちらがどのように負担するか、また、使用者が負担する場合における限度額、労働者が使用者に費用を請求する場合の請求方法等については、あらかじめ労使で十分に話し合い、企業ごとの状況に応じたルールを定め、就業規則等において規定しておくことが望ましい。特に、労働者に情報通信機器、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合には、当該事項について就業規則に規定しなければならないこととされている(労働基準法(昭和22年法律第49号)第89条第5号)。

在宅勤務に伴い、労働者個人が契約した電話回線等を用いて業務を行わせる場合、通話料、インターネット利用料などの通信費が増加する場合や、労働者の自宅の電気料金等が増加する場合、実際の費用のうち業務に要した実費の金額を在宅勤務の実態(勤務時間等)を踏まえて合理的・客観的に計算し、支給することも考えられる。

なお、在宅勤務に係る費用負担等に関する源泉所得税の課税関係については、国税庁が作成した「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ(源泉所得税関係)」(令和3年1月15日)を参照されたい。

(3) テレワーク状況下における人材育成

テレワークを推進する上で、社内教育等についてもオンラインで実施することも有効である。オンラインでの人材育成は、例えば、「他の社員の営業の姿を大人数の後輩社員がオンラインで見て学ぶ」「動画にしていつでも学べるようにする」等の、オンラインならではの利点を持っているため、その利点を活かす工夫をすることも有用である。

このほか、テレワークを実施する際には、新たな機器やオンライン会議ツール等を使用する場合があります。一定のスキルの習得が必要となる場合があることから、特にテレワークを導入した初期あるいは機材を新規導入したとき

等には、必要な研修等を行うことも有用である。

また、テレワークを行う労働者について、社内教育や研修制度に関する定めをする場合には、当該事項について就業規則に規定しなければならないこととされている（労働基準法第 89 条第 7 号）。

(4) テレワークを効果的に実施するための人材育成

テレワークの特性を踏まえると、勤務する時間帯や自らの健康に十分に注意を払いつつ、作業能率を勘案して、自律的に業務を遂行できることがテレワークの効果的な実施に適しており、企業は、各労働者が自律的に業務を遂行できるよう仕事の進め方の工夫や社内教育等によって人材の育成に取り組むことが望ましい。

併せて、労働者が自律的に働くことができるよう、管理職による適切なマネジメントが行われることが重要であり、テレワークを実施する際にも適切な業務指示ができるようにする等、管理職のマネジメント能力向上に取り組むことも望ましい。例えば、テレワークを行うに当たっては、管理職へのマネジメント研修を行うことや、仕事の進め方として最初に大枠の方針を示す等、部下が自律的に仕事を進めることができるような指示の仕方を可能とすること等が考えられる。

5 テレワークのルール策定と周知

(1) 労働基準関係法令の適用

労働基準法上の労働者については、テレワークを行う場合においても、労働基準法、最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）、労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）等の労働基準関係法令が適用される。

(2) 就業規則の整備

テレワークを円滑に実施するためには、使用者は労使で協議して策定したテレワークのルールを就業規則に定め、労働者に適切に周知することが望ましい。

テレワークを行う場所について、労働者が専らモバイル勤務をする場合や、いわゆる「ワーケーション」の場合など、労働者の都合に合わせて柔軟に選択することができる場合には、使用者の許可基準を示した上で、「使用者が許可する場所」においてテレワークが可能である旨を定めておくことが考えられる。

なお、テレワークを行う場所の如何に関わらず、テレワークを行う労働者

の属する事業場がある都道府県の最低賃金が適用されることに留意する必要がある。

(3) 労働条件の明示

使用者は、労働契約を締結する際、労働者に対し、就業の場所に関する事項等を明示することとなっており（労働基準法第15条、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第5条第1項第1号の3）、労働者に対し就労の開始日からテレワークを行わせることとする場合には、就業の場所として(2)の「使用者が許可する場所」も含め自宅やサテライトオフィスなど、テレワークを行う場所を明示する必要がある。

また、労働者が就労の開始後にテレワークを行うことを予定している場合には、使用者は、テレワークを行うことが可能である場所を明示しておくことが望ましい。

(4) 労働条件の変更

労働契約や就業規則において定められている勤務場所や業務遂行方法の範囲を超えて使用者が労働者にテレワークを行わせる場合には、労働者本人の合意を得た上での労働契約の変更が必要であること（労働者本人の合意を得ずに労働条件の変更を行う場合には、労働者の受ける不利益の程度等に照らして合理的なものと認められる就業規則の変更及び周知による必要があること）に留意する必要がある（労働契約法（平成19年法律第128号）第8条～第11条）。

6 様々な労働時間制度の活用

(1) 労働基準法に定められた様々な労働時間制度

労働基準法には様々な労働時間制度が定められており、全ての労働時間制度でテレワークが実施可能である。このため、テレワーク導入前に採用している労働時間制度を維持したまま、テレワークを行うことが可能である。一方で、テレワークを実施しやすくするために労働時間制度を変更する場合には、各々の制度の導入要件に合わせて変更することが可能である。

(2) 労働時間の柔軟な取扱い

ア 通常の労働時間制度及び変形労働時間制

通常の労働時間制度及び変形労働時間制においては、始業及び終業の時刻や所定労働時間をあらかじめ定める必要があるが、テレワークでオフィスに集まらない労働者について必ずしも一律の時間に労働する必要がな

いときには、その日の所定労働時間はそのままとしつつ、始業及び終業の時刻についてテレワークを行う労働者ごとに自由度を認めることも考えられる。

このような場合には、使用者があらかじめ就業規則に定めておくことによって、テレワークを行う際に労働者が始業及び終業の時刻を変更することができるようにすることが可能である。

イ フレックスタイム制

フレックスタイム制は、労働者が始業及び終業の時刻を決定することができる制度であり、テレワークになじみやすい制度である。特に、テレワークには、働く場所の柔軟な活用を可能とすることにより、例えば、次のように、労働者にとって仕事と生活の調和を図ることが可能となるといったメリットがあるものであり、フレックスタイム制を活用することによって、労働者の仕事と生活の調和に最大限資することが可能となる。

- ・ 在宅勤務の場合に、労働者の生活サイクルに合わせて、始業及び終業の時刻を柔軟に調整することや、オフィス勤務の日は労働時間を長く、一方で在宅勤務の日は労働時間を短くして家庭生活に充てる時間を増やすといった運用が可能
- ・ 一定程度労働者が業務から離れる中抜け時間についても、労働者自らの判断により、その時間分その日の終業時刻を遅くしたり、清算期間の範囲内で他の労働日において労働時間を調整したりすることが可能
- ・ テレワークを行う日についてはコアタイム(労働者が労働しなければならない時間帯)を設けず、オフィスへの出勤を求める必要がある日・時間についてはコアタイムを設けておくなど、企業の実情に応じた柔軟な取扱いも可能

ウ 事業場外みなし労働時間制

事業場外みなし労働時間制は、労働者が事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定することが困難なときに適用される制度であり、使用者の具体的な指揮監督が及ばない事業場外で業務に従事することとなる場合に活用できる制度である。テレワークにおいて一定程度自由な働き方をする労働者にとって、柔軟にテレワークを行うことが可能となる。

テレワークにおいて、次の をいずれも満たす場合には、制度を適用することができる。

情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこと

とされていないこと

この解釈については、以下の場合については、いずれも を満たすと認められ、情報通信機器を労働者が所持していることのみをもって、制度が適用されないことはない。

- ・ 勤務時間中に、労働者が自分の意思で通信回線自体を切断することができる場合
- ・ 勤務時間中は通信回線自体の切断はできず、使用者の指示は情報通信機器を用いて行われるが、労働者が情報通信機器から自分の意思で離れることができ、応答のタイミングを労働者が判断することができる場合
- ・ 会社支給の携帯電話等を所持していても、その応答を行うか否か、又は折り返しのタイミングについて労働者において判断できる場合

随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと
以下の場合については を満たすと認められる。

- ・ 使用者の指示が、業務の目的、目標、期限等の基本的事項にとどまり、一日のスケジュール（作業内容とそれを行う時間等）をあらかじめ決め決めなど作業量や作業の時期、方法等を具体的に特定するものではない場合

(3) 業務の性質等に基づく労働時間制度

裁量労働制及び高度プロフェッショナル制度は、業務遂行の方法、時間等について労働者の自由な選択に委ねることを可能とする制度である。これらの制度の対象労働者について、テレワークの実施を認めていくことにより、労働する場所についても労働者の自由な選択に委ねていくことが考えられる。

7 テレワークにおける労働時間管理の工夫

(1) テレワークにおける労働時間管理の考え方

テレワークの場合における労働時間の管理については、テレワークが本来のオフィス以外の場所で行われるため使用者による現認ができないなど、労働時間の把握に工夫が必要となると考えられる。

一方で、テレワークは情報通信技術を利用して行われるため、労働時間管理についても情報通信技術を活用して行うこととする等によって、労務管理を円滑に行うことも可能となる。

使用者がテレワークの場合における労働時間の管理方法をあらかじめ明

確にしておくことにより、労働者が安心してテレワークを行うことができるようにするとともに、使用者にとっても労務管理や業務管理を的確に行うことができるようにすることが望ましい。

(2) テレワークにおける労働時間の把握

テレワークにおける労働時間の把握については、「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日基発0120第3号。以下「適正把握ガイドライン」という。）も踏まえた使用者の対応として、次の方法によることが考えられる。

ア 客観的な記録による把握

適正把握ガイドラインにおいては、使用者が労働時間を把握する原則的な方法として、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、始業及び終業の時刻を確認すること等が挙げられている。情報通信機器やサテライトオフィスを使用しており、その記録が労働者の始業及び終業の時刻を反映している場合には、客観性を確保しつつ、労務管理を簡便に行う方法として、次の対応が考えられる。

労働者がテレワークに使用する情報通信機器の使用時間の記録等により、労働時間を把握すること

使用者が労働者の入退場の記録を把握することができるサテライトオフィスにおいてテレワークを行う場合には、サテライトオフィスへの入退場の記録等により労働時間を把握すること

イ 労働者の自己申告による把握

テレワークにおいて、情報通信機器を使用していたとしても、その使用時間の記録が労働者の始業及び終業の時刻を反映できないような場合も考えられる。

このような場合に、労働者の自己申告により労働時間を把握することが考えられるが、その場合、使用者は、

労働者に対して労働時間の実態を記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うことや、実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用等について十分な説明を行うこと

労働者からの自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、パソコンの使用状況など客観的な事実と、自己申告された始業・終業時刻との間に著しい乖離があることを把握した場合（ ）には、所要の労働時間の補正をすること

自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設けるなど、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ことなどの措置を講ずる必要がある。

例えば、申告された時間以外の時間にメールが送信されている、申告された始業・終業時刻の外で長時間パソコンが起動していた記録がある等の事実がある場合。

なお、申告された労働時間が実際の労働時間と異なることをこのような事実により使用者が認識していない場合には、当該申告された労働時間に基づき時間外労働の上限規制を遵守し、かつ、同労働時間を基に賃金の支払等を行っていけば足りる。

労働者の自己申告により労働時間を簡便に把握する方法としては、例えば一日の終業時に、始業時刻及び終業時刻をメール等にて報告させるといった方法を用いることが考えられる。

(3) 労働時間制度ごとの留意点

テレワークの場合においても、労働時間の把握に関して、労働時間制度に応じて次のような点に留意することが必要である。

- ・ フレックスタイム制が適用される場合には、使用者は労働者の労働時間については、適切に把握すること
- ・ 事業場外みなし労働時間制が適用される場合には、必要に応じて、実態に合ったみなし時間となっているか労使で確認し、使用者はその結果に応じて業務量等を見直すこと
- ・ 裁量労働制が適用される場合には、必要に応じて、業務量が過大又は期限の設定が不適切で労働者から時間配分の決定に関する裁量が事実上失われていないか、みなし時間と当該業務の遂行に必要とされる時間とに乖離がないか等について労使で確認し、使用者はその結果に応じて業務量等を見直すこと

(4) テレワークに特有の事象の取扱い

ア 中抜け時間

テレワークに際しては、一定程度労働者が業務から離れる時間が生じることが考えられる。

このような中抜け時間については、労働基準法上、使用者は把握することとしても、把握せずに始業及び終業の時刻のみを把握することとしても、いずれでもよい。

テレワーク中の中抜け時間を把握する場合、その方法として、例えば一日の終業時に、労働者から報告させることが考えられる。

また、テレワーク中の中抜け時間の取扱いとしては、

中抜け時間を把握する場合には、休憩時間として取り扱い終業時刻を繰り下げたり、時間単位の年次有給休暇として取り扱う

中抜け時間を把握しない場合には、始業及び終業の時刻の間の時間について、休憩時間を除き労働時間として取り扱うことなどが考えられる。

これらの中抜け時間の取扱いについては、あらかじめ使用者が就業規則等において定めておくことが重要である。

イ 勤務時間の一部についてテレワークを行う際の移動時間

例えば、午前中のみ自宅やサテライトオフィスでテレワークを行ったのち、午後からオフィスに出勤する場合など、勤務時間の一部についてテレワークを行う場合が考えられる。

こうした場合の就業場所間の移動時間について、労働者による自由利用が保障されている時間については、休憩時間として取り扱うことが考えられる。

一方で、例えば、テレワーク中の労働者に対して、使用者が具体的な業務のために急きょオフィスへの出勤を求めた場合など、使用者が労働者に対し業務に従事するために必要な就業場所間の移動を命じ、その間の自由利用が保障されていない場合の移動時間は、労働時間に該当する。

ウ 休憩時間の取扱い

労働基準法第 34 条第 2 項は、原則として休憩時間を労働者に一斉に付与することを規定しているが、テレワークを行う労働者について、労使協定により、一斉付与の原則を適用除外とすることが可能である。

エ 時間外・休日労働の労働時間管理

テレワークの場合においても、使用者は時間外・休日労働をさせる場合には、三六協定の締結、届出や割増賃金の支払が必要となり、また、深夜に労働させる場合には、深夜労働に係る割増賃金の支払が必要である。

このため、使用者は、労働者の労働時間の状況を適切に把握し、必要に応じて労働時間や業務内容等について見直すことが望ましい。

オ 長時間労働対策

テレワークについては、業務の効率化に伴い、時間外労働の削減につながるというメリットが期待される一方で、

- ・ 労働者が使用者と離れた場所で勤務をするため相対的に使用者の管理の程度が弱くなる
- ・ 業務に関する指示や報告が時間帯にかかわらず行われやすくなり、労働者の仕事と生活の時間の区別が曖昧となり、労働者の生活時間帯の確保に支障が生ずる

といったおそれがあることに留意する必要がある。

このような点に鑑み長時間労働による健康障害防止を図ることや、労働者のワークライフバランスの確保に配慮することが求められている。

テレワークにおける長時間労働等を防ぐ手法としては、次のような手法が考えられる。

(ア) メール送付の抑制等

テレワークにおいて長時間労働が生じる要因として、時間外等に業務に関する指示や報告がメール等によって行われることが挙げられる。

このため、役職者、上司、同僚、部下等から時間外等にメールを送付することの自粛を命ずること等が有効である。メールのみならず電話等での方法によるものも含め、時間外等における業務の指示や報告の在り方について、業務上の必要性、指示や報告が行われた場合の労働者の対応の要否等について、各事業場の実情に応じ、使用者がルールを設けることも考えられる。

(イ) システムへのアクセス制限

テレワークを行う際に、企業等の社内システムに外部のパソコン等からアクセスする形態をとる場合が多いが、所定外深夜・休日は事前に許可を得ない限りアクセスできないよう使用者が設定することが有効である。

(ウ) 時間外・休日・所定外深夜労働についての手続

通常のオフィス勤務の場合と同様に、業務の効率化やワークライフバランスの実現の観点からテレワークを導入する場合にも、その趣旨を踏まえ、労使の合意により、時間外等の労働が可能な時間帯や時間数をあらかじめ使用者が設定することも有効である。この場合には、労使双方において、テレワークの趣旨を十分に共有するとともに、使用者が、テレワークにおける時間外等の労働に関して、一定の時間帯や時間数の設定を行う場合があること、時間外等の労働を行う場合の手続等を就業規

則等に明記しておくことや、テレワークを行う労働者に対して、書面等により明示しておくことが有効である。

(エ) 長時間労働等を行う労働者への注意喚起

テレワークにより長時間労働が生じるおそれのある労働者や、休日・所定外深夜労働が生じた労働者に対して、使用者が注意喚起を行うことが有効である。

具体的には、管理者が労働時間の記録を踏まえて行う方法や、労務管理のシステムを活用して対象者に自動で警告を表示するような方法が考えられる。

(オ) その他

このほか、勤務間インターバル制度はテレワークにおいても長時間労働を抑制するための手段の一つとして考えられ、この制度を利用することも考えられる。

8 テレワークにおける安全衛生の確保

(1) 安全衛生関係法令の適用

労働安全衛生法等の関係法令等においては、安全衛生管理体制を確立し、職場における労働者の安全と健康を確保するために必要となる具体的な措置を講ずることを事業者に求めており、自宅等においてテレワークを実施する場合においても、事業者は、これら関係法令等に基づき、労働者の安全と健康の確保のための措置を講ずる必要がある。

具体的には、

- ・ 健康相談を行うことが出来る体制の整備(労働安全衛生法第13条の3)
- ・ 労働者を雇い入れたとき又は作業内容を変更したときの安全又は衛生のための教育(労働安全衛生法第59条)
- ・ 必要な健康診断とその結果等を受けた措置(労働安全衛生法第66条から第66条の7まで)
- ・ 過重労働による健康障害を防止するための長時間労働者に対する医師による面接指導とその結果等を受けた措置(労働安全衛生法第66条の8及び第66条の9)及び面接指導の適切な実施のための労働時間の状況の把握(労働安全衛生法第66条の8の3)、面接指導の適切な実施のための時間外・休日労働時間の算定と産業医への情報提供(労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号)第52条の2)
- ・ ストレスチェックとその結果等を受けた措置(労働安全衛生法第66条)

の10)

- ・ 労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るために必要な措置（労働安全衛生法第69条）

等の実施により、労働者の安全と健康の確保を図ることが重要である。その際、必要に応じて、情報通信機器を用いてオンラインで実施することも有効である。

なお、労働者を雇い入れたとき（雇入れ後にテレワークの実施が予定されているとき）又は労働者の作業内容を変更し、テレワークを初めて行わせるときは、テレワーク作業時の安全衛生に関する事項を含む安全衛生教育を行うことが重要である。

また、一般に、労働者の自宅等におけるテレワークにおいては、危険・有害業務を行うことは通常想定されないものであるが、行われる場合においては、当該危険・有害業務に係る規定の遵守が必要である。

(2) 自宅等でテレワークを行う際のメンタルヘルス対策の留意点

テレワークでは、周囲に上司や同僚がいない環境で働くことになるため、労働者が上司等とコミュニケーションを取りにくい、上司等が労働者の心身の変調に気づきにくいという状況となる場合が多い。

このような状況のもと、円滑にテレワークを行うためには、事業者は、別紙1の「テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト（事業者用）」を活用する等により、健康相談体制の整備や、コミュニケーションの活性化のための措置を実施することが望ましい。

また、事業者は、事業場におけるメンタルヘルス対策に関する計画である「心の健康づくり計画」を策定することとしており（労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成18年公示第3号））、当該計画の策定に当たっては、上記のようなテレワークにより生じやすい状況を念頭に置いたメンタルヘルス対策についても衛生委員会等による調査審議も含め労使による話し合いを踏まえた上で記載し、計画的に取り組むことが望ましい。

(3) 自宅等でテレワークを行う際の作業環境整備の留意点

テレワークを行う作業場が、労働者の自宅等事業者が業務のために提供している作業場以外である場合には、事務所衛生基準規則（昭和47年労働省令第43号）、労働安全衛生規則（一部、労働者を就業させる建設物その他の作業場に係る規定）及び「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」（令和元年7月12日基発0712第3号）は一般には適用されないが、安全衛生に配慮したテレワークが実施されるよう、これらの衛生基準

と同等の作業環境となるよう、事業者はテレワークを行う労働者に教育・助言等を行い、別紙2の「自宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確認するためのチェックリスト(労働者用)」を活用すること等により、自宅等の作業環境に関する状況の報告を求めるとともに、必要な場合には、労使が協力して改善を図る又は自宅以外の場所(サテライトオフィス等)の活用を検討することが重要である。

(4) 事業者が実施すべき管理に関する事項

事業者は、労働者がテレワークを初めて実施するときは、別紙1及び2のチェックリストを活用する等により、(1)から(3)までが適切に実施されることを労使で確認した上で、作業を行わせることが重要である。

また、事業者による取組が継続的に実施されていること及び自宅等の作業環境が適切に維持されていることを、上記チェックリストを活用する等により、定期的に確認することが望ましい。

9 テレワークにおける労働災害の補償

テレワークを行う労働者については、事業場における勤務と同様、労働基準法に基づき、使用者が労働災害に対する補償責任を負うことから、労働契約に基づいて事業主の支配下にあることによって生じたテレワークにおける災害は、業務上の災害として労災保険給付の対象となる。ただし、私的行為等業務以外が原因であるものについては、業務上の災害とは認められない。

在宅勤務を行っている労働者等、テレワークを行う労働者については、この点を十分理解していない可能性もあるため、使用者はこの点を十分周知することが望ましい。

また、使用者は、7(2)を踏まえた労働時間の把握において、情報通信機器の使用状況などの客観的な記録や労働者から申告された時間の記録を適切に保存するとともに、労働者が負傷した場合の災害発生状況等について、使用者や医療機関等が正確に把握できるよう、当該状況等を可能な限り記録しておくことを労働者に対して周知することが望ましい。

10 テレワークの際のハラスメントへの対応

事業主は、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等(以下「ハラスメント」という。)の防止のための雇用管理上の措置を講じることが義務づけられており、テレワークの際にも、オフィスに出勤する働き方の場合と同様に、関係法令・関係指針に基づき、ハラスメントを行ってはならない旨を労働者に周知啓発する等、ハラスメントの防止対策を十分に講じる必

要がある。

11 テレワークの際のセキュリティへの対応

情報セキュリティの観点から全ての業務を一律にテレワークの対象外と判断するのではなく、関連技術の進展状況等を踏まえ、解決方法の検討を行うことや業務毎に個別に判断することが望ましい。また、企業・労働者が情報セキュリティ対策に不安を感じないよう、総務省が作成している「テレワークセキュリティガイドライン」等を活用した対策の実施や労働者への教育等を行うことが望ましい。

都道府県労働基準局長 殿

労働省労働基準局長
労働省婦人局長

改正労働基準法の施行について（抄）

労働基準法の一部を改正する法律(昭和62年法律第99号)については、昭和62年9月26日付け発基第76号により、労働事務次官より通達されたところであるが、同法による改正後の労働基準法並びにこれに基づく労働基準法第32条第1項の労働時間等に係る暫定措置に関する政令(昭和62年政令第397号)及び労働基準法施行規則の一部を改正する省令(昭和62年労働省令第31号)による改正後の労働基準法施行規則の内容等は下記のとおりであるので、これらの施行に遺漏なきを期されたい。

記

1・2（略）

3 労働時間の算定

(1) 事業場外労働に関するみなし労働時間制

イ 趣旨

事業場外で労働する場合で、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間の算定が困難な業務が増加していることに対応して、当該業務における労働時間の算定が適切に行われるように法制度を整備したものであること。

ロ 事業場外労働の範囲

事業場外労働に関するみなし労働時間制の対象となるのは、事業場外で業務に従事し、かつ、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難な業務であること。したがって、次の場合のように、事業場外で業務に従事する場合であっても、使用者の具体的な指揮監督が及んでいる場合については、労働時間の算定が可能であるので、みなし労働時間制の適用はないものであること。

- ① 何人かのグループで事業場外労働に従事する場合で、そのメンバーの中に労働時間の管理をする者がいる場合
- ② 事業場外で業務に従事するが、無線やポケットベル等によって随時使用者の指示を受けながら労働している場合
- ③ 事業場において、訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的指示を受けたのち、事業場外で指示どおりに業務に従事し、その後事業場にもどる場合

ハ 事業場外労働における労働時間の算定方法

(イ) 原則

労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなされ、労働時間の一部について事業場内で業務に従事した場合には、当該事業場内の労働時間を含めて、所定労働時間労働したものとみなされるものであること。

(ロ) 当該業務を遂行するために通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合

当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合には、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなされ、労働時間の一部について事業場内で業務に従事した場合には、当該事業場内の労働時間と事業場外で従事した常務の遂行に必要とされる時間とを加えた時間労働したものとみなされるものであること。なお、当該業務の遂行に通常必要とされる時間とは、通常の状態での業務を遂行するために客観的に必要とされる時間であること。

(ハ) 労使協定が締結された場合

(ロ)の当該業務の遂行に通常必要とされる時間については、業務の実態が最もよくわかっている労使間で、その実態を踏まえて協議した上で決めることが適当であるので、労使協定で労働時間を定めた場合には、当該時間を、当該業務の遂行に通常必要とされる時間とすることとしたものであること。

また、当該業務の遂行に通常必要とされる時間は、一般的に、時とともに変化することが考えられるものであり、一定の期間ごとに協定内容を見直すことが適当であるので、当該協定には、有効期間の定めをすることとしたものであること。

なお、突発的に生ずるものは別として、常態として行われている事業場外労働であって労働時間の算定が困難な場合には、できる限り労使協定を結ぶよう十分指導すること。

ニ みなし労働時間制の適用範囲

みなし労働時間制に関する規定は、法第4章の労働時間に関する規定の範囲に係る労働時間の算定について適用されるものであり、第6章の年少者及び第6章の2の女子の労働時間に関する規定に係る労働時間の算定については適用されないものであること。

また、みなし労働時間制に関する規定が適用される場合であっても、休憩、深夜業、休日に関する規定の適用は排除されないものであること。

ホ 労使協定の届出

事業場外労働のみなし労働時間制に関する労使協定は、規則様式第12号により所轄労働基準監督署長に届け出なければならないものであること。ただし、協定で定める時間が法定労働時間以下である場合には、届け出る必要がないものであること。

なお、事業場外労働のみなし労働時間制に関する労使協定の内容を規則様式第9号の2により法第36条の規定による届出に付記して届け出ることのできるものであること。

労使協定の届出の受理に当たっては、協定内容をチェックし、必要に応じて的確に指導すること。

また、事業場外労働のみなし労働時間制に関する労使協定の締結に当たっては、事業場外労働のみなし労働時間制の対象労働者の意見を聴く機会が確保されることが望ましいことはいうまでもなく、その旨十分周知すること。