



行政の 焦点

愛知労働局では、「働き方改革」に向けた長時間労働の削減などの取り組みを強化しているところですが、昨今、過重労働に関しては大きな社会問題となっており、過労死の労災認定などをきっかけに、これまでに築き上げてきた会社の信用を著しく失墜させることにもなりかねません。今回は、現実に受け止めていただくために、精神障害や脳心臓疾患にかかる労災認定事例のうち労働時間が問題となった事例をいくつか紹介します。

【事例1】

52歳男性（情報サービス）

精神障害・脳心臓疾患の労災認定事例

入業の中間管理職）が「脳出血」で死亡した事案で、勤怠管理では、36協定に基づき1カ月に60時間以内の時間外労働時間となっていたが、調査したところ、各人が勤怠管理システムに入力後も会社に残って仕事をしており、実際には、発症直前の1カ月間に100時間以上の時間外労働時間が認められ、業務上と認

定された事例です。調査で判明したのは、会社側は、残業時間を1カ月に60時間以内に収めるように指導していたのですが、現場では「60時間以上は勤怠管理に入力してはいけない」という指示を受けたと認識、入力後も仕事を続け、現場責任者は認識していたというものです。

このケースでは、36協

定違反と残業手当の未払いという2つの大きな法律違反が存在し、現場責任者が認識していたとすると、組織ぐるみとみなされる可能性があります。

【事例2】

23歳男性（飲食店従業員）が「うつ病」を発病した事案で、調理場責任者が「俺の若い頃は」が口癖で、「バカヤロウ」

「その口のきき方はなんだ」などの発言を繰り返し、時には暴力とは言えないまでも手や足が出るような厳しい指導もあり、請求人は、先輩の出勤前から全員帰るまで働き続け、結果的に1カ月に100時間を超える時間外労働を行っており、上司からの「強い指導、叱責」と長時間労働により、業務上と認定されました。

調査では、調理場責任者は真に男性の成長のためを思って指導していたようですが、自分の若い頃と現在の時代との違いの認識が足りなかったのではと思われました。

【事例3】

28歳男性（サービス業店長）が「適応障害」を発病した事案で、請求人である店長以外はすべて

女性のパート、アルバイトが20名ほど所属する店舗で、「部下とのトラブルがあった」と1カ月に100時間を超える時間外労働が認定され、業務上となった事例です。

調査によると、様々な年齢の女性たちが所属する店舗に、大学卒業後正社員として採用された請求人は、入社3年後に店長となり赴任したが、何年も同店に勤務しているベテランパートたちに

「前の店長さんは……」「若い娘ばかりひいきして」などと反発され、シフトを組むのに協力が得られず、自らの労働時間がどんどん増えていったという事例でした。

この事例では、正規社員が減らされて、少なくなった正規社員に大きな負担がかかるという事例だと考えられ、組織的なバックアップなどのシステムが必要だと感じられました。