

主 文

本件再審査請求を棄却する。

理 由

第1 再審査請求の趣旨及び経過

1 趣 旨

再審査請求人（以下「請求人」という。）の再審査請求の趣旨は、労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）が平成〇年〇月〇日付けで請求人に対してした労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）による遺族補償給付及び葬祭料を支給しない旨の処分を取り消すとの裁決を求めるというにある。

2 経 過

請求人の亡夫（以下「被災者」という。）は、昭和〇年〇月にA事業所（以下「会社」という。）に入社し、平成〇年〇月から、製造部製造課2係Y製造の印刷・積層工程において、製造職として3直3交替の就労形態で勤務していた。

被災者は、平成〇年〇月〇日午後7時17分頃、うめき声を出していたことから、家族が探したところ、自宅裏の勝手口を出た所で発見されたため、B医療センターに救急搬送され療養を行っていたが、同月〇日に直接死因「心室細動」により死亡した。

請求人は、被災者が平成〇年〇月に新しい部署に配属されてから、神経を使う業務に従事するとともに、重大なミスを起こしたことなどにより疾病を発病したものであり、被災者の死亡は業務上の事由によるものであるとして、監督署長に遺族補償給付及び葬祭料の請求をしたところ、監督署長は、被災者の死亡は業務上の事由によるものとは認められないとして、これらを支給しない旨の処分をした。

請求人は、この処分を不服として、労働者災害補償保険審査官（以下「審査官」という。）に審査請求をしたが、審査官は、平成〇年〇月〇日付けでこれを棄却したので、請求人は、更にこの決定を不服として、再審査請求に及んだものである。

## 第2 再審査請求の理由

(略)

## 第3 原処分庁の意見

(略)

## 第4 争点

本件の争点は、被災者の死亡が業務上の事由によるものであると認められるか否かにある。

## 第5 審査資料

(略)

## 第6 事実の認定及び判断

### 1 当審査会の事実の認定

(略)

### 2 当審査会の判断

- (1) 被災者に発症した疾病について、C医師は死亡診断書において、直接死因について「心室細動」、発病から死亡までの期間について「2日」としており、D医師は意見書において、疾病名及び診断根拠は「心電図などから心室細動、心原性ショック」、発症時期については「平成○年○月○日19時過ぎ」と述べている。また、E医師は意見書において、疾患名については「搬送先のB医療センターでは心電図上『心室細動』であり、心原性ショックの状態であった。原因不明であるが『心室細動』による死亡と考えてよい。」、発症時期については「経過より平成○年○月○日午後7時過ぎと考えてよい。」と述べている。

以上のことから、当審査会としては被災者の疾病は「心停止（心臓性突然死を含む。）」（以下「本件疾病」という。）に該当し、発症日時は平成○年○月○日午後7時頃であると判断する。

- (2) 被災者の本件疾病は、厚生労働省労働基準局長が策定した「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。）の認定基準について」（平成13年12月12日付け基発第1063号。以下「認定基準」という。その要旨は決定書別紙のとおりであり、これを引用する。）の対象疾病であることから、以下、認定基準に則して、「業務による明らかな過重負荷」の有無について検討する。
- (3) そこで、上記認定基準に照らして、本件について検討すると、次のとおりで

ある。

#### ア 異常な出来事

被災者は、発症当日の平成〇年〇月〇日及び前日は休日であり、請求人の申述から特に異常な出来事は認められず、被災者が、本件疾病の発症前24時間以内に発症原因となり得るような業務に関連する異常な出来事に遭遇したとは認められないものと判断する。

#### イ 短期間の過重業務

被災者の発症前1週間（平成〇年〇月〇日から同月〇日まで）の労働時間は、総労働時間数が40時間38分、時間外労働時間数が38分であり、交代勤務及び深夜勤務を伴う業務に就いているが、特に継続した長時間労働は認められない。当該期間においては、休日は2日間確保されており、その他負荷要因も認められないことから、発症前1週間に、被災者が日常業務に比べて著しく過重な業務に従事していたものとは認められない。

請求人らは、被災者の業務内容自体、新人教育も担当し、著しい精神的緊張を引き起こすものであると主張する。

この点、被災者はYの製造において、電極印刷及び積層・圧着工程を担当し、マシンオペレーション、測定及びデータ入力作業、印刷パターン・洗浄液管理（数回／月）を行っており、これらの業務が格別簡単な作業であるとはまでは言えないが、ベテラン社員の被災者にとっては、ルーチンワークの繰り返しであり、精神的緊張が特に著しい作業を行っていたとは認められない。

また、被災者は、新人教育も担当していたが、被災者の直属の上司であったFは「請求人には、期間社員の教育係をやってもらいましたが、それによる業務量の増加もしくは負荷があったとは、考えにくいと思います。」と述べており、ベテラン社員が新人に業務を教える行為は特別なことではなく、これをもって被災者が特に過重な業務に就労していたとは認められない。

#### ウ 長期間の過重業務

(ア) 請求人らは、請求人作成のノートは信用でき、長期間の過重業務が認められると主張する。

この点、当審査会において、勤怠記録表、タイムカード、給与明細書、2階SHP工程引継帳を精査したところ、被災者及び同僚に係るこれら記録に矛盾はなく、これら証拠を改ざんしたという客観的証拠は認められな

い。請求人作成のメモについては、「照会事項への回答（メモ）」によると、「メモをするタイミングは、帰宅直後、翌日の予定を本人から聞かされるので、そのままメモしていた。」とあるように、メモの内容は出勤予定時刻であって確定したものではなく、予定変更、聞き間違い、書き間違い又は訂正忘れ等もあったものと推認せざるを得ない。また、同僚のGは「仕事の繁忙具合ですが、残業時間については、今現在で月10時間から15時間程度、被災者がいたときは、もっと少なかったのではないのでしょうか。」と述べ、間所は「今の方が被災者がいた頃より、生産量も倍以上に増えており、被災者がいた頃の業務量はそんなに多くなかったと思います。班の中で誰かに業務量が偏ったりすることはなく、残業もあったとは思いますが、月35時間を超える残業はなかったように記憶しています。」と述べている。同種・同僚労働者の業務量調を見ても、平成〇年〇月から〇月までの平均時間外労働時間数は、Gで平均17時間、Hで平均35時間であることから、流れ工程の中で同種業務を担当する被災者のみが突出して過大な時間外労働を行っていたとは考え難い。したがって、当審査会においては、勤怠記録表、入場時刻及び退場時刻を基に算定した原処分庁の労働時間の算定は適正なものであると判断する。

長時間労働による疲労の蓄積については、原処分庁の労働時間の算定によれば、被災者の発症前1か月間の時間外労働時間数は16時間54分であり、発症前2か月ないし6か月間にわたる1か月当たりの平均時間外労働時間数は、発症前6か月目の26時間46分が最長であり、いずれも業務と発症との関連性が弱いとされる「1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない場合」に該当する。また、この間、休日は定期的を取得されており、疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務があったとは認められない。

(イ) 請求人らは、平成〇年〇月及び同年〇月のミスにより、被災者は大きな精神的負担を負ったと主張する。

この点、被災者は、平成〇年〇月〇日に57,906円、同年〇月〇日に418,473円の廃棄損を出す作業ミスを起こしているが、上司のIは「不良品が出たあとの原因究明については、組織としてあたるため、ミスをした者だけに負担がかかることはなく、今後どうすべきか、上司より

判断や結論を迫られることはあると思います。」と述べ、Fは「請求人はベテランであったので、だいぶショックは大きかったと思いますが、あとの対策は組織としてみんなで考え、取り組んでいくので、請求人のみに責任が押し付けられることはなく、また会社としてのペナルティはありません。」と述べている。被災者が、軽微な損害であるとはいえ作業ミスを感じていたことは否定しないが、Y製品の廃棄損は1年当たりで約2,067万円発生しており、作業ミスは被災者にのみ起こった特異な事態ではない。このため、作業ミスの当事者として原因分析・対策等報告書の作成と上司への報告を行うことは通常の業務であり、また、被災者は作業ミスに対する人事上の処分も受けていないことから、被災者に格別の身体的、精神的に過重負荷があったとは認められない。

(ウ) 請求人らは、会社内で、人間関係構築全般を消極化するようにされていたことが、被災者の悩みの大きな前提にあったと主張する。

この点、Gは「仕事や人間関係の愚痴、疲れなども耳にしたことはありません。」と述べ、Iは「請求人とは、勤務時間が同じ時もある、ときどき話をする機会もありましたが、直接的また間接的にも、仕事の愚痴や、不満、体調不良や疲れなど聞いたことはありません。」と述べている。また、Fは「人間関係での悩みは打ち明けられたことがあり、それはけんか両成敗なので、相手の人に班を変わってもらおうという形で解決策をとりました。」と述べており、特定の従業員との人間関係は解決策がとられており、その他の人間関係をめぐるトラブルがあったとの証言はない。また、請求人は「この部署でまったく、つきあいがなかったわけではなく、5人だけには心を許していたようで、会社にお菓子を持って行くときも、必ず5人分だけ持って行きました。」と述べており、被災者が必ずしも職場で孤立していたわけではなく、請求人らの主張は認められない。

(エ) 請求人らは、早期退職勧奨は、被災者にとって、精神的負担となっていたと主張する。

この点、「早期退職優遇制度の適用申請等について」は、被災者が満45歳に到達する平成〇年〇月〇日より前に通知されたものであり、適用申請期限が同年〇月〇日であることから、発症前6か月より1年以上前のことであり、評価の対象とはならない。

- エ 以上を総合すると、被災者が異常な事態に遭遇したとは認められず、また、短期間及び長期間における過重業務も認められないものと判断する。
- (4) したがって、被災者に発症した本件疾病は業務の事由によるものとは認められず、被災者の死亡も業務によるものとは認められない。
- 3 以上のおりであるので、監督署長が請求人に対してした遺族補償給付及び葬祭料を支給しない旨の処分は妥当であって、これを取り消すべき理由はない。

よって主文のおり裁決する。