



Vol.1

弁護士 平野剛
社若経営法律事務所

★持帰り仕事の作業時間と労災

弁護士の平野剛です。今月から私もニュースレターを書かせていただくことになり、少しでも皆様に有益な情報を提供できればと考えております。初回となる今回は、くも膜下出血の発症と業務との因果関係の認定にあたって自宅に持ち帰って仕事をした時間を労働時間と算定した裁判例（東京地裁令和2年3月25日判決）をご紹介します。

1 事案の概要

この事案は、Y社において営業業務に従事していた社員Aがくも膜下出血により死亡し、遺族が原告となってY社に対して安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求をしたものです。Aは、ソフトウェアやハードウェアの販売等を主として担当し、顧客先（担当約80社）を訪問しての各種対応、提案書や見積書等の書類の作成、社内システムへのデータ入力や会議への参加等を行っていました。

Aは、Y社から業務用のパソコンを貸与され、自宅に持ち帰って書類作成やメール送信等を行うことがあり、その作業を休日、夜間、深夜及び早朝の時間帯に頻繁に行っていました。また、その際のメールの宛先には上司にあたる事業部長が含まれることが数多くあったとのこと。

2 持帰り仕事の労働時間性について

Y社は、①従業員に対して深夜時間帯及び休日の労働を禁止しており、自宅での業務を許容、黙認したこともない、②持帰り仕事をせざるを得ないほどの仕事量を与えたことはなく、自宅作業はAの行動スタイルとして自らの自由意思で行っていた、③

自宅作業は事業所内における労働とは異なり、Y社の指揮命令下にはなく、精神的緊張や拘束性が低いほか、時間の調整も自由な意思で行い得るものなどと述べ、持帰り仕事にかかる作業時間を労働時間の算定から除外すべきであると主張していました。

これに対し、裁判所は、「亡Aは、被告から貸与され、業務用に使用していたパソコンを自宅に持ち帰り、夜間、深夜及び早朝の時間帯に、見積書や提案書等の作成やメールの送信等の作業を頻繁に行っていたものであり、発症前6か月の期間においては、被告事業所を午後8時頃に退社する日もあったものの、午後9時以降に退社することが常態化しており、午後11時前後に退社することも多かったというのであるから、被告事業所内の作業が終わらないため、自宅でも業務を行わざるを得なかったものと認めるのが相当である」と述べて、持帰り仕事についても労働時間として算定しました。

そのうえで、具体的な労働時間については、Aが送信したメールの時間や内容、パソコンのアクセスログを考慮してうかがわれる作業時間を基に認定すべきであるとし、「ある程度の仕事量が存在し、継続的な作業が行われたと認められる場合には、かかる持ち帰り仕事が業務の過重性に影響したと評価することができるから、証拠からうかがわれる作業時間を合計した上で、これを30分単位で切り捨てにした時間を業務の過重性に影響した労働時間として認定」しました。

また、Y社の主張に対しては、Aの上司

である事業部長が、休日や深夜、早朝の時間帯に業務に関するメールが多数送られてきているにもかかわらず、作業を中止するように指示を行ったとは認められず、むしろこれを黙認ないし容認して持帰り仕事を継続させていたとして、Y社の主張を排斥しました。

3 持帰り仕事の結論への影響

本件では、Aの発症前2か月間平均の月間時間外労働時間が85時間超、発症前6か月間のうち年末年始と入院があった期間を除く4か月間の平均が78時間余と認定されましたが、このうち持帰り仕事として認定された労働時間は、発症前の2か月が11～12時間で、その余の2か月も7時間～7時間半となっていました。すなわち、この持帰り仕事を労働時間として算定しなければ、脳・心臓疾患の業務起因性の判断基準となる時間外労働時間の月平均80時間という水準を相当程度下回ることとなります。本件では、時間外労働時間数以外の事情もあわせて考慮して業務との因果関係を肯定しましたが、持帰り仕事を労働時間として算定したことが、業務の過重性の判断に影響していると考えられます。

4 自宅での仕事の労働時間管理の必要性

一般に、自宅は会社の指揮命令が及んでいない私生活を行う場であり、そうした私的領域で行われる持帰り仕事に要した時間は、原則として労働基準法上の労働時間には該当せず、例外的に持帰り残業が労働時間と認められるのは、使用者から指示されて承諾し、私生活上の行為と明確に区別した形で業務を処理したような場合に限り解されてきました(東京地裁平成29年12月7日判決等)。また、持帰り仕事については、その作業時間の長さを把握するこ

とが困難であることもあり、疾患の業務起因性の判断にあたっては、労働時間には算定しない形で、持帰り仕事があったという事実を労働時間とは別の要素として業務の過重性を検討することが多かったと思われます(同東京地裁判決等)。

本件では、提出された証拠をもとに、各日の持帰り仕事に要する作業時間をメールの時間や内容等をもとに個別に認定して労働時間を認定しており、今後も同じ手法で認定、判断する裁判例が出てくる可能性があります(労災不支給の取消訴訟における福岡高裁令和2年9月25日判決等)。

因果関係の問題だけではなく、何より安全配慮義務履行の観点から、会社がメールなどで労働者が深夜や早朝に持帰り仕事をしていることを認識した場合には、黙認せず、業務量を調整したうえでそうした時間帯に労働しないように注意、指導することが必要です。

現在、コロナ下でテレワークが急速に普及し、私生活の時間と業務の時間とが峻別しにくくなってきている中で、労働者が上司や同僚に見えないところで深夜、早朝の時間帯にメールを送信していることもあるかもしれません。テレワークにおいては自宅が仕事の場所にもなるため、深夜や早朝などの時間帯に作業に要した時間を特定できる場合、通常の持帰り残業のケースよりも労働時間として認定される可能性が高くなると思われます。自宅から会社のサーバーにアクセスできる時間を限定したり、深夜や早朝時間帯に仕事をしないように注意、指導するなどして、適切に労働時間管理をしていく必要性を改めて考えさせられる事例と言えます。