

講師・事務所紹介

講師プロフィール 弁護士 友永 隆太



慶應義塾大学法科大学院修了。2016年に弁護士登録（第一東京弁護士会）。同年杜若経営法律事務所に入所。経営法曹会議員。使用者側の人事労務問題（解雇、未払残業代請求、団体交渉、労災、ハラスメント、メンタルヘルス対応等）を専門的に取り扱う。

プライム上場企業から中小企業、社労士事務所まで100社以上の顧問業務を担当するほか、年間50回以上のセミナー登壇を行うなど、実務に即した企業防衛のノウハウ発信にも力を入れている。

・ Xアカウント（本レジューメ公開中）
@tomonaga_ben





弁護士友永が解説 従業員が急逝…その時会社はどう動く？ 従業員死亡時の初動対応実務

遺族対応・金銭支払・会社責任・損害賠償請求への対応を網羅

- ① 死亡直後の初動
- ② 遺族対応と各種手続き
- ③ 給与・退職金・弔慰金の支払先
- ④ 安全配慮義務違反の3要件
- ⑤ 損害賠償請求対応チェックリスト

杜若経営法律事務所

顧問サービスのご案内

社労士様向け 士業顧問サービス

月額 2万円～+税

- ・先生からのご質問対応（Chatwork, メール, お電話, zoom, ご来所）
- ・先生の顧客企業との法律相談（企業あたり初回60分無料）
- ・杜若主催セミナーのレジュメ提供
- ・過去動画アーカイブのご提供
- ・顧問先限定オンライン勉強会ご招待

企業様向け 顧問サービス

月額 5万円～+税

- ・ご相談対応 質問回数制限なし（Chatwork, メール, お電話, zoom, ご来所）
- ・杜若主催セミナーのレジュメ提供
- ・過去動画アーカイブのご提供
- ・顧問先限定オンライン勉強会ご招待

顧問サービスの活用方法について
Zoomにて友永が直接ご案内します（所要15分程度）
「話だけ聞いてみたい」方も大歓迎です



目次

I

死亡直後の初動対応フロー

事実確認・社内報告・遺族第一報・証拠保全・対応分岐・禁止事項

II

遺族対応の具体的手続き

弔問・貸与品回収・書面案内・誓約書取得・遺品整理・行政手続き・想定問答集（FAQ）

III

給与・退職金・弔慰金の支払先

未払賃金・死亡退職金・慶弔見舞金・労災保険給付の支払先と注意点

IV

安全配慮義務違反の3要件と会社責任

3要件・責任類型・証拠保全・フェーズ別対応・紛争化防止

V

因果関係の判断基準と複合要因

過労死・過労自死の判断基準・80h未満でも高リスクの複合要因

VI

損害賠償請求対応チェックリスト

初動・労働時間・業務内容・健康管理・ハラスメント・因果関係・損害額

VII

法的根拠・時効・訴訟前確認事項

安全配慮義務違反／不法行為／役員個人責任と時効の整理

VIII

社内対応・再発防止

グリーフケア・EAP活用・再発防止記録

IX～XII

労災認定・事業主証明・認定基準・実務事例

労災と損害賠償の関係・事業主証明・認定基準・過労死損害賠償事案

I 死亡直後の初動対応フロー

事実確認から証拠保全まで — 24～72時間以内の最優先アクション

1

事実確認・死亡態様の把握

いつ・どこで・どのような状況で死亡したか確認。業務中か業務外かにより以後の対応が大きく分岐する。

2

社内報告ライン起動・窓口一本化

直属上司→人事労務部長→法務・顧問弁護士→代表取締役。
複数部署からの連絡による遺族の混乱を回避するため、人事担当責任者に情報を集約し一貫した対応を行う。会社責任が疑われる場合は弁護士へ即時連絡。

3

遺族への第一報

責任者（人事部長または役員）が直接電話する。原因・責任への言及は一切避け「調査中です」「誠実に対応します」の範囲にとどめる。

4

証拠保全（会社責任が問われうる場合）

勤怠記録・メール・チャット・PCログ・入退室記録を即時保全する。改ざん・削除は証拠隠滅として重大な法的問題となる。→詳細はIV参照

⚠ 第一報でのNG対応

「申し訳ありませんでした」「会社の責任です」等の謝罪・責任認定発言は厳禁。

→ 後日の損害賠償訴訟で不利な証拠となる。

「会社が殺したようなものです」等の主観的謝罪も控える。

→ ただし「大切な社員を亡くしたことへの弔意と哀悼」は最大限に伝える。

死亡態様による対応分岐

【業務中・過労・ハラスメント疑い】

- ① 弁護士へ即時連絡 ② 証拠保全を最優先で実施
- ③ 対外的な発言は「調査中」に統一

【業務外・私病による死亡】

- ① 通常の遺族対応フローへ移行 ② 弔意を示す
- ③ 各種手続き（遺族年金・労災申請）を案内

I 死亡直後の初動対応フロー（続き）

行政手続き・備品回収・データ保全 — スピードと保全が鍵

行政手続き

社会保険資格喪失届

健康保険証の回収と被扶養者の手続きも併せて行う。→Ⅱ参照。

雇用保険喪失手続

死亡翌日から10日以内に提出。

遺族厚生年金

年金事務所へ遺族を案内する。

労災給付（業務上）

遺族補償給付・葬祭料の申請に「助力」する義務がある。→詳細はⅢ参照。

備品回収・データ保全

会社備品の回収

PC・スマホ・IDカード等の回収と遺族私物の返却を実施する。→具体的手順はⅡ参照

データ消去は厳禁

PC・携帯のデータは重要証拠のため消去・初期化は厳禁。→詳細はⅣ参照

遺品整理のタイミング

私物の回収は遺族の心情が落ち着いた時期を見計らう。四十九日などを目処に、無理のないスケジュールで調整する。

手続き遅延への注意

事務手続きの遅れは遺族の不信感を招く要因となる。期限管理を徹底し、スムーズな手続き進行を心がける。

⚠ 初動ミスは「会社は隠蔽しようとしている」という疑念を生み、紛争の引き金となる。スピードと正確性の両立が不可欠。

Ⅱ 遺族対応の具体的手続き

会社側の対応

弔問・通夜・告別式

代表者or役員が直接弔問・参列。家族葬は遺族意向を確認してから社員参列を決める。

貸与品回収・私物返却

PC・スマホ・IDカード等を回収。遺族私物は目録を作成のうえ返却する。

書面による手続き案内

遺族が不慣れな場合が多い。書面にまとめ窓口担当者が丁寧に説明する。

誓約書・受領証の取得

退職金・弔慰金の支払時には必ず受領証を取得し記録に残す。

遺族に案内する手続き

遺族厚生年金

年金事務所へ案内する

労災給付（業務上災害）

遺族補償給付・葬祭料

健康保険資格喪失

被扶養者の手続き

雇用保険喪失手続

会社側で実施する

遺族が弁護士をつけた場合

以降の交渉・連絡はすべて会社側弁護士に一本化し、担当者の個別対応を禁止する。示談は労災給付額・逸失利益・慰謝料を踏まえた総額で検討する。

Ⅱ-2 遺族への想定問答集（FAQ）

従業員死亡時の初期対応と対話指針

基本方針

- ① 「哀悼の意」と「事実の確認」を明確に切り分けること。
- ② 安易に責任を認めないが、調査を行う姿勢は訓実に示すこと。
- ③ 感情的な反発を招く「冷たい法的拒絶」を避け、「プロセスへの同意」を取り付けること。

Ⅱ-2 想定問答 — Q1 過労死について

従業員死亡時の初期対応と対話指針

Q1. 「毎日遅くまで働いていました。過労死ですよね？」

A. 「ご家族としてそのように感じられるお気持ち、痛いほどお察しいたします。○○さんの献身的な働きには会社も深く感謝しておりました。」

現在、会社としても客観的な労働時間や業務実態を詳細に確認しております。
予断を持たず着実に調査を進め、確認できた事実については、しかるべきタイミングで包み隠さずご報告させていただきます。

Ⅱ-2 想定問答 — Q2 パワハラについて

従業員死亡時の初期対応と対話指針

Q2. 「上司からパワハラを受けていたと聞いています。誰が追い詰めたんですか？」

A. 「そのようなお話があったとのこと、大変重く受け止めております。」

職場環境に問題がなかったか、現在、関係者への聞き取りを含めた社内調査を開始しております。
〇〇さんがどのような環境で仕事をされていたか、事実関係を徹底して確認してまいります。

回答の共通ポイント

① 遺族の感情に寄り添う

② 事実確認中であることを明示

③ 責任の有無には一切言及しない

④ 調査結果の誠実な報告を約束

Ⅲ 給与・退職金・弔慰金の支払先と実務上の注意点（１）

① 未払賃金

支払先：相続人（法定相続人全員）

死亡月までの賃金（日割含む）は支払義務あり。未払賃金債権は相続分に応じ当然分割取得。

⚠ 特定の遺族（配偶者等）だけに安易に支払うとトラブルの原因に。「誰に支払うか」を間違えると二重払いリスクを負う。

【受領権限委任状の回収】

複数相続人がいる場合は全員から委任状を取得し代表者に一括支払い。配偶者に全額払う場合でも、他の相続人全員の署名・捺印がある「受領権限委任状」を必ず回収する。

② 死亡退職金

支払先：規程の指定受取人（固有の権利）

退職金規程の「配偶者→子→父母…」等の指定受取人が定められている場合、その者の固有権利として支払う。

【未払給与との法的性質の違い】

受給権者固有の権利とみなされるため、遺産分割協議の対象にはならない。相続放棄をした遺族であっても、規程上の受給権者であれば受け取れる場合がある。

【遺族への説明】

「なぜ法定相続分ではないのか」という質問への備えとして規程の提示が重要。

Ⅲ 給与・退職金・弔慰金の支払先と実務上の注意点（２）

③ 慶弔見舞金（弔慰金）

支払先：規程による

就業規則・慶弔見舞金規程の定めに従う。
規程がない場合は就業慣行・社内実態を踏まえ支払先を合意書または受領証で明確にする。

④ 労災保険給付（業務上死亡）

申請「助力」義務あり

遺族補償給付（年金または一時金）・葬祭料の申請に「助力」する義務がある。

労災給付を受けても民事損害賠償請求は妨げられない（労災給付分は損益相殺で控除）。

ただし、不確かな事実について事業主証明を行わぬよう十分注意が必要。会社として業務起因性を否定する場合でも、事実は隠さず正確に証明する。→詳細はX参照

IV 安全配慮義務違反の成立要件と会社責任の類型

法的責任を問われないための3要件の理解

要件1 予見可能性

会社が、その従業員の健康悪化や自死の危険を察知できたか？

健康診断結果、長時間労働の事実、周囲からの報告等が判断材料となる。

要件2 結果回避義務

危険を察知できたのに、業務軽減などの措置を講じなかったか？

医師による面接指導の実施、残業禁止命令などの具体的アクションが必要。

要件3 因果関係

「業務」が原因で疾患が発症し、死亡（または自死）に至ったといえるか？

業務の負荷と結果との間に相当因果関係があるかが問われる。

「予見できなかった」または「予見して適切な手を打っていた」ことを書面で証明できるかが全て。
「客観的記録」と「面談履歴」が最大の防御となる。

IV 会社責任が問われる場合の対応（1）

責任の主な類型と証拠保全の即時実施

過労死・過労自殺

発症前1か月：概ね100時間超
発症前2～6か月：80時間超/月
の時間外労働

ハラスメント起因の自殺

パワハラ・セクハラ等が原因
の精神障害による自殺。
使用者責任（民法715条）も
問われる。

業務中事故

安全管理の不備・設備欠陥・
作業指示の誤りによる死亡事
故。

証拠保全（最優先・即時実施）

- ・タイムカード・ICカード打刻記録・勤怠システムデータ
- ・PCログオン・ログオフ・入退室セキュリティゲート記録
- ・業務用メール・チャット履歴（上司との会話含む）
- ・業務日報・指示記録・36協定届・産業医相談記録

× NG対応

上記記録の削除・改ざんは「証拠隠滅」として法的に
重大な問題となる。

保全後は弁護士の指示に従い管理する。

特にPC・携帯のデータは消去・初期化を絶対に行わな
い。警察の検視等が終わるまで遺品には触れないこと。

Ⅳ 会社責任が問われる場合の対応（２）

フェーズ別対応方針と紛争化させない鉄則

フェーズ別対応方針

死亡直後

弔意を示す。原因・責任の言及は避ける。

遺族が事情説明を求めた

「現在、社内での労働実態を調査しており、結果は誠実に共有します」として誠実対応。法的判断は留保する。隠蔽の疑念を払拭し誠実な姿勢を示す。

遺族が弁護士をつけた

交渉は会社側弁護士に一本化（→Ⅱ参照）。

示談交渉

示談交渉では使用者賠償責任保険（保険会社）との連携を早期に開始する。損害額の検討方法はⅡ・Ⅶ参照。

紛争化させない鉄則

鉄則① 安易な「非」の認諾を避ける

安易な責任認定発言・主観的謝罪は厳禁（→Ⅰ参照）。ただし弔意と哀悼は最大限に伝える。

鉄則② プロセスの透明性を確保する

「現在調査中であり、結果は誠実に共有します」と伝え、隠蔽の疑念を払拭する。一貫・誠実・迅速な対応が会社と遺族双方にとって最良の結果をもたらす。

鉄則③ 記録こそが最大の防御

3要件（予見可能性・結果回避義務・因果関係）を書面で証明できる体制を構築する（→Ⅳ冒頭参照）。

V 因果関係の判断基準と複合要因

過労死・過労自死の基準と80時間未満でも高リスクとなるケース

因果関係の判断基準

過労死（脳・心臓疾患）— 時間的負荷が主要な判断基準

- ・発症前1か月：時間外労働おおむね100時間超 → 強い関連性
 - ・発症前2～6か月平均：おおむね80時間超 → 強い関連性
 - ・月45時間超から関連性が徐々に強まる
- 認定基準の詳細・令和3年改正の内容はXI参照

過労自死（精神障害）— 心理的負荷の強度が問われる

パワーハラスメント、嫌がらせ、過度な責任の押し付け、著しい長時間労働などが判断材料。
単一の要因だけでなく、複数の負荷が重なった場合のリスクも考慮。

80h未満でも高リスクの複合要因

睡眠時間を削る交代制勤務

深夜勤務や変則シフトにより十分な休息が確保できない状態。生体リズムの乱れは、労働時間が基準内でも健康リスクを高める。

精神的緊張の高い連続作業

ミスが許されない高圧的な環境下での長時間の連続作業。心理的負荷の蓄積が過労死認定の重要な判断材料となる。

ハラスメント・過度な叱責の存在

上司からのパワハラや人格否定。精神的な追い詰め方が著しい場合、時間外労働が少なくても因果関係が認められやすい。

複合的要因によるリスク

上記の要因が複数重なることでリスクは相乗的に高まる。労働時間が基準未満でも、睡眠不足や連続勤務等が加味されるケースあり。

VI 損害賠償請求対応チェックリスト（1）

初動対応・体制構築 / 労働時間・勤怠の調査

1. 初動対応・体制構築

- ☐ 訴状の送達日確認・期日管理 第1回弁論期日、答弁書提出期限を把握する。
- ☐ 請求原因の把握 安全配慮義務違反 or 不法行為か、請求額を確認する。
- ☐ 使用者賠償責任保険の確認 加入確認・保険会社への事故報告・補償範囲・免責事項を早期確認。保険証券・保険約款・事故報告書の控えを準備。

2. 労働時間・勤怠の調査

- ☐ 勤怠記録の収集 直近6か月～1年分のタイムカード・ICカード打刻・勤怠システムログを収集する。
- ☐ 過労死ラインの確認 発症前1か月：100時間超、2～6か月：月80時間超の超過月を特定する。
- ☐ 客観的記録との乖離確認 PCログ・入退室記録・業務メール送信時刻と申告時間を照合する。
- ☐ 休憩・休日取得状況 実態調査、VPN接続ログ・休日メール履歴を確認する。
- ☐ 36協定の整合性確認 協定内容と実労働時間の照合、是正勧告歴を確認する。

VI 損害賠償請求対応チェックリスト（2）

業務内容・負荷の調査 / 健康管理・安全配慮 / ハラスメントの有無

3. 業務内容・負荷の調査

☐ 業務の質的負荷の検証

ノルマ・納期・急激な負荷変更、トラブル対応の有無を確認。

☐ 支援体制の有無

適切な人員配置か、業務過多の訴え・支援実績記録を確認。

☐ 出張・移動負担

出張頻度・移動距離・拘束時間・時差の身体的負担を確認。

4. 健康管理・安全配慮

☐ 健康診断・ストレスチェック

過去数年分の結果と事後措置。高ストレス者への面接指導有無を確認。

☐ 産業医との連携記録

職場巡視記録・衛生委員会議事録・産業医勧告書を確認。

☐ 本人からの申出・相談

体調不良の訴え・休暇申請・業務軽減要望への対応記録を確認。

5. ハラスメントの有無

☐ パワハラ調査

暴言・過大要求・人間関係切り離し等。関係者ヒアリングは弁護士立会い推奨。

☐ 相談窓口利用履歴

通報・相談履歴を確認。会社が是正措置を行ったか検証。

☐ 基礎疾患・私的要因

既往症・業務外ストレス要因の確認。素因減額主張の検討。

VI 損害賠償請求対応チェックリスト（3）

因果関係・予見可能性 / 損害額・過失相殺 / 広報・対外対応

6. 因果関係・予見可能性

☐ 業務起因性の法的検討

死亡と業務との相当因果関係を医学的・法的に検討。労災認定済みの場合は支給決定通知書を精査。

☐ 予見可能性の検討

健康悪化・死亡リスクを会社が予見できたか。結果回避措置を怠った事実がないか防御ライン構築。

7. 損害額・過失相殺の検討

☐ 逸失利益の試算

基礎収入 $\times$ (1-生活費控除率) $\times$ ライプニッツ係数(67歳まで)。源泉徴収票3年分を確認。

☐ 素因減額・過失相殺

基礎疾患・不摂生が損害拡大に寄与していないか検討。長時間労働是正指導への不従の有無も確認。

8. 広報・対外対応

☐ メディア対応方針の統一

「係争中のためコメントできない」等の統一回答・想定問答集を作成。

☐ 社内説明・SNS管理

従業員への説明範囲を検討。情報流出・SNSリスク管理を徹底。

VII 損害賠償請求への対応：法的根拠・時効・訴訟前確認事項

① 安全配慮義務違反

労契法5条・民法415条

時効：5年（民法改正後）

「労働者が労務を提供する過程において、生命・身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務」。

② 不法行為

民法709条・715条使用者責任

時効：3年（知った時から） / 長期20年

被用者の故意・過失による損害を使用者が連帯賠償。

③ 役員個人責任

会社法429条

取締役の善管注意義務違反

経営判断として安全衛生対策を怠った場合、役員個人も責任を問われうる。

訴訟前に確認すべき事項

☐ 時効の確認

安全配慮義務違反：5年 不法行為：3年（知った時から）または20年（長期）

☐ 労災認定の有無確認

認定済みの場合、支給決定通知書・調査復命書を精査する。

☐ 証拠の網羅性確認

勤怠・PCログ・メール・産業医記録・ハラスメント調査記録を一覧化する。

☐ 使用者賠償責任保険

補償範囲・免責事項を確認。早期和解の可否も検討する。

VIII 社内対応・再発防止

1

他の従業員への周知

プライバシーに配慮しつつ業務継続に必要な範囲で周知する。自殺の場合は情報管理に慎重を期す（後追い防止）。

2

グリーフケア

同僚・上司のメンタルケアを実施する。産業医・EAP機関と連携する。

3

再発防止措置の実施と記録

原因調査・労働環境改善措置を講じ記録に残す。後日の損害賠償対応において誠実な改善努力は裁判所からも評価される。

IX 労災認定と損害賠償訴訟の関係

業務起因性認定の連鎖リスク

- ① 労基署が労災認定（遺族補償給付の支給決定）
- ② 支給決定通知書・認定調査復命書が遺族側弁護士の手に入る
- ③ 「労基署も業務起因性を認めた」として損害賠償訴訟を提起
- ④ 裁判所は労災認定の判断を重視し、業務起因性を認定しやすい傾向
- ⑤ 会社の安全配慮義務違反が認定され、多額の損害賠償

法的な論点整理

法的拘束力はない

労災認定は行政処分。民事裁判所を直接拘束しないが、事実上の重要証拠となる

認定基準の数値が焦点

過労死ラインを超えていた場合、裁判所が安全配慮義務違反を認定する傾向が強まる

不認定でも訴訟提起は可能

労災不認定＝安全配慮義務違反なし、ではない。
不認定でも民事訴訟で認容されるケースあり

⚠ 実務上の含意：労基署の調査には誠実に協力する義務があるが、事実として確認できていない事項を自ら積極的に開示することで損害賠償訴訟で不利になる場合がある。調査への対応は弁護士の指導のもと行う。また、労災認定後は遺族側弁護士が調査復命書の開示請求（情報公開法）を行うことが多いため、この点も見越した対応が必要。

X 事業主証明の法的性格と慎重対応の必要性

事業主証明とは：労災保険請求書に添付する証明欄への記入。「労働者が就業していた事実・業務の状況」等を証明するもの。

協力義務の範囲と限界

常に証明すべき事項（助力義務あり）

- ・ 就労の事実（出勤日・就業時刻等）
- ・ 業務の内容・種別に関する客観的事実
- ・ 労働保険番号・事業場情報等

不明である場合に証明すべきでない事項

- ・ 業務起因性・因果関係の判断（行政が行う）
- ・ 死亡・発症原因の特定
- ・ 会社の過失・安全対策の不備の自認

過剰証明のリスクと実務対応

リスク①：訴訟における自認の扱い

事業主証明欄に「業務中の過重労働による死亡」等と記載すると、損害賠償訴訟において会社自身が因果関係を認めたことになり、業務起因性の争いが実質的に困難になる。

リスク②：証明拒否との区別

証明を「拒否」することは原則許されない。ただし確認できていない事実について「不知」と記載することは許容される。

実務対応

証明記載は「客観的事実のみ」に限定する。「業務起因性の有無については確認中」等の留保文言の記載可否を弁護士に確認したうえで対応する。

⚠ 事業主証明の記載内容は、記載ミスは訴訟の帰趨に影響を与えることにつながりかねないため慎重に。遺族から請求書提出を急かされても「記載内容の確認に時間を要する」として一定の猶予を確保する。

XI 脳・心臓疾患の労災認定基準（令和3年改正）

厚労省「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準」

【最重要】労働時間による過労死ライン（認定要件1：長期間の過重業務）

強い関連性	発症前1か月：時間外労働おおむね100時間超
強い関連性	発症前2～6か月のいずれかの期間：月平均おおむね80時間超
徐々に強まる	月45時間超から関連性が徐々に強まる（45h以下：関連性弱い）
総合判断	80h/100hライン未達でも、他の負荷要因との組み合わせで認定可能（令和3年改正で明確化）

労働時間以外の負荷要因（令和3年改正で新たに追加・明確化）

新規追加	勤務間インターバルが短い勤務	おおむね11時間未満のインターバルが複数回・継続的にある場合は特に重視。
改正で強化	長期出張・海外出張の繰り返し	4時間以上の時差を伴う海外出張の頻度・継続性。出張中の疲労回復状況も考慮。
改正で強化	心理的負荷を伴う業務	「達成困難なノルマ」「パワハラ」等22類型。過労死ラインに満たなくても総合評価で認定。
新規追加	複数事業主への雇用（副業・兼業）	全勤務先の労働時間を通算して評価。本業のみでは未達でも副業分を加算し認定される場合あり。

対象疾病：脳内出血・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・重篤な心不全・大動脈解離

XII 実務事例紹介

過労死損害賠償請求事案における対応と結果

事案概要：会社での長時間労働を理由に亡くなった（自宅にて心停止）として、残業代請求と損害賠償請求が同時提起された事案

本事案の争点：どの記録で労働時間を認定するか

- | | |
|----------------|---------------|
| ①手書き出勤簿 | 会社側：最も信用性高い |
| ②PCログイン・ログオフ記録 | 原告側が主張 |
| ③入退館記録（ICカード） | 不整合あり・原告主張の根拠 |
| ④セコムセット時刻 | 会社側が補足資料として提出 |

原告・被告の対立する主張

原告主張

入退館記録をもとに残業代請求。入退館記録＝在社時間＝労働時間と主張。長時間労働→過労死の因果関係を主張。

会社側（被告）主張

手書き出勤簿が最も信頼性高い。PC記録とも大きな乖離なし。80時間・100時間ラインに未達。

本事案の結末と意義

労災

事業主証明を行えない理由書を詳細に作成・提出 → 不支給決定（行政段階で業務起因性を否定）

民事訴訟

裁判所がPCログ記録を採用、過労死ラインに未達と認定 → 死亡との因果関係なし → 損害賠償請求棄却

XIII 使用者側意見書の提出と訴訟段階における証拠評価

労災段階での使用者側提出意見書の構成（全6章）

- | | | |
|----|------------|--------------------------------|
| 第1 | はじめに | 業務起因性が認められないため事業主証明は行えない旨の宣言 |
| 第2 | 会社の業務内容 | 事業内容・組織の説明 |
| 第3 | 当該従業員について | 経歴・担当業務と私的危険因子（高血圧・肥満）の詳細記録 |
| 第4 | 認定基準へのあてはめ | 【最重要】3種の資料すべてで80h/100hライン未達を論証 |
| 第5 | 本件に関する検討 | 私的危険因子の自然経過による発症と評価。判例引用 |
| 第6 | 結論 | 業務上の原因による発病・死亡でないとして事業主証明不可 |



【ダウンロード】
友永が実際の案件で作成した
使用者側意見書

訴訟段階：裁判所の証拠評価

PCログイン・ログオフ記録

証拠価値：高

「最も労働との結びつきが強い記録」と評価 → 採用

手書き出勤簿

証拠価値：高

時間差は僅少→PCログ基準の採用を補強

入退館記録（ICカード）

証拠価値：低

入館・退館回数の不整合日が多数→証拠価値を低く評価

裁判所の結論

PCログ基準でも全期間において時間外労働80h・100hラインに未達。短期間の過重業務・異常な出来事も不存在。業務と死亡との因果関係なし→損害賠償請求棄却。

まとめ — 従業員死亡時の最重要対応ポイント

01 死亡直後は「事実確認」と「報告ライン起動・窓口一本化」を最優先

業務上か否かの確認が対応を決定。会社責任の疑いがあれば即時弁護士に連絡し、証拠保全を開始。複数部署からの連絡を避け窓口を絞る。

02 遺族への第一報は責任者が直接電話。謝罪・責任認定は一切禁止

「調査中」ととどめ、弁護士就任後は窓口を一本化。「弔意と哀悼」は最大限に伝える。

03 証拠は「即時・網羅的」に保全。改ざん・削除は絶対禁止

PC・携帯のデータ消去・初期化は厳禁。「客観的記録」と「面談履歴」が最大の防御。

04 金銭の支払先を誤らない。受領権限委任状を必ず取得

未払賃金は相続人へ、退職金は規程指定受取人へ。二重払いリスクの回避が必須。

05 安全配慮義務違反の3要件（予見可能性・結果回避義務・因果関係）を常に意識

80h未満でも複合要因でリスク増大。