

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

安全スタッフ

特集Ⅰ

管理者のための効果的な指導法

上司は部下の「存在」を感じて

中災防東京安全衛生教育センター 多田 敏基

特集Ⅱ

ことわざで注意喚起

三機工業

トピックス

「所属長の責任にしない」

東京労働局 産業保健フォーラム

WEB版はカラーでご覧になれます!!

WEB登録(無料)のお問い合わせは



0120-972-825

メルマガも配信中です!

No.2249

2016

1 / 1



社労士が教える

労災認定の境界線

<執筆>

一般社団法人SRRアップ
藤原労務管理事務所

21 宮崎会

所長 藤原 昭公

第 208 回

得意先の引っ越しの手伝いでぎっくり腰に

■ 災害のあらまし ■

H社は、事務機器販売会社である。H社に勤務する営業部員Aは、営業部長Cの強い要請もあって、得意先であるN社の総務課長Bの新居への引っ越しを手伝うことになった。当日、新居に家具を運び込む作業中、Aは、ぎっくり腰になり動けなくなってしまった。

■ 判断 ■

本事案は、営業部長Cの指示が私的な依頼の域を出るものではなく、当該労働者の自己の意思による私的行為に際して起こったものであり、会社の事業運営に緊要で、かつ、引っ越しを手伝うことが事業主の絶対的な特命によって行われていたことまでは認められなかったため、業務遂行性が否定され、**業務外**と判断された。

■ 解説 ■

労働災害の業務上外の認定に当たっては、業務遂行性および業務起因性の二つの概念をもって判断する。業務上と認められるには使用者が労働者に従事させていた業務と労働者に生じた傷病などとの間に、一定の因果関係が存在する必要がある。この業務と傷病などとの間に要求される因果関係を業務起因性という。また、業務遂行性とは、労働者が労働契約の下に事業主の支配下にあることをいい、業務起因性の第一的な判断基準とされる。行政解釈によれば業務遂行性が認められる場合は次の3つに大別される。

①事業主の支配下にあり、かつ、管理下にあつて事業場内で業務に従事している場合

②事業主の支配下にあり、かつ、管理下

にあるが、業務に従事せず事業場内で休憩時間や自由行動が許されている場合

③事業主の支配下にあるが、事業場外で管理下を離れて出張や営業の外回りなど、用務に従事している場合

前述のとおり、業務遂行性は業務起因性の第一次的判断基準であることから、一般的に業務遂行性が認められれば業務起因性が認められ、業務上災害の認定を得ることになる。

ここでいう災害発生の原因となる業務は、事業の運営に係る業務であって、当該労働者の従事する業務をいう。通常は当該労働者の本来の担当業務を指すが、事業主の特別の業務命令によって拡大する場合もある。しかし、その範囲は労働関係を基にしているため、おのずと事業の運営に係る業務の範囲を超えることはない（労務行政研究所編「労災保険 業務災害及び通勤災害認定の理論と実際」労務行政）とされている。

本事案の業務遂行性が認められるためには、当該労働者の行為が上記類型の③に該当し、かつ、前述のとおり、事業主の特別の業務命令によって拡大したとしても、事業の運営に係る業務の範囲内でなければならない。

本事案は結果的にこの業務の範囲を逸脱しているとして業務遂行性を否認されたが、通常、得意先との関係はビジネスライクな取引条件だけで済まされるものでもなく、取引の成否は得意先の担当者に対する配慮も重要な要素となる場合がある。そうしたことから、本事案のように営業活動の一環として得意先の担当者の引越しを手伝うこともあり得ることである。上司からの指示で行った行為で被災したAとしては、業務上の認定があつて当然と考えるのも無



理はないだろう。こうした事態が起きないように事業主は普段から社員に対して注意するべきである。

本事案において当該労働者の引越しの手伝いが業務の範囲内であつて、かつ、業務遂行性が認められるには、どういった事実関係があれば可能だろうか。以下に想定してみる。

①事業主本人の命令であり、それが私的な依頼に類するものでないことはいうまでもなく、あくまでも業務命令であり、Aの自己の意思による私的な行為ではなかった。

②N社はH社の経営上、重要な得意先であり、担当課長Bの転居に際し、営業担当者は業務の一環として引越しを手伝うことが恒常化していた。

③引越しの手伝いは勤務時間中であるか、あるいは休日であっても、振替休日が指定されていたか、もしくは休日労働割増賃金が支払われていた。

上記のような事実が認められれば、業務の範囲内であること、業務遂行性を認めることも可能となるのではないだろうか。いずれにしても、判断に苦しむ事案だと思われる。