月2回発行
2025年10月1日／毎月1・15日発行　昭和29年10月12日第3種郵便物認可　通巻2483号

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

安全スタッフ

No. 2483

特集Ⅰ

フォークリフト災害　激突防止へ誘導徹底を

混在作業は死角教える教育が有効

＜事例＞ロイヤルホームセンター

特集Ⅱ

整備点検時の改善アイデア集まる

治具製作し指挟まれリスクを低減

建設荷役車両安全技術協会

ニュース

ストレスチェック　50人未満向けに手引き

厚労省が検討　プライバシー保護踏まえ

労働災害動画 配信しています！
↓コチラから
安全スタッフ電子版へログイン後→「各種サービス」
→「動画で学ぶ労働災害事例」からご覧いただけます

10月
1日号
2025

社労士が教える 労災認定の境界線

会社推奨の資格試験で転倒してケガ

＜執筆＞
一般社団法人ＳＲアップ21　東京会
鶴田社会保険労務士事務所
所長　鶴田　晃一

第381回

■ 災害のあらまし ■

Ｆ社は、コンピュータおよび情報機器のソフトウェアの設計、開発を行っている。Ｆ社では、システムエンジニア（ＳＥ）の社員に、会社推奨の各種資格の取得を義務付けている。主な資格は、①ＩＴパスポート（Ｉパス）、②基本情報技術者試験（ＦＥ）、③応用情報技術者試験（ＡＰ）、④マイクロソフトオフィススペシャリスト（ＭＯＳ）である。先日、基本情報技術者試験（ＦＥ）を受験しに行った社員が、試験会場内の階段で転倒し、足を負傷した。会場への到着が試験開始時刻ギリギリであったようで、会場内を慌てて移動していた際に、転倒したとのことであった。なお、当該試験日は、土曜日で、通常勤務であれば公休日であった。

■ 判断 ■

受験した資格が、会社が推奨し、取得を義務付けているものであり、受験が業務内容に直接関連しているものであること、受験が会社の指示によるものであったことにより、公休日、資格試験の会場での負傷ではあったが、**業務上**災害と認定された。

■ 解説 ■

労災保険法において、「業務上」であることを認定する際には、大きく２つの要件を考えることになる。１つ目は「業務遂行性」である。業務遂行性とは、被災労働者が、労働契約に基づいて事業主の支配下にある状態のことをいうが、労働者が事業場内で仕事に従事している場合はもちろん、休憩時間中で業務に従事していない場合でも事業場内で行動している場合は、事業主の支配下かつ管理下にあると認められる。

また、出張や外回り中など、事業主の管理下を離れて業務に従事している場合であっても、事業主の支配下にあることに変わりはなく、業務遂行性が認められる。

２つ目は「業務起因性」である。業務起因性とは、負傷や疾病が業務に起因して生じたものであることをいう。

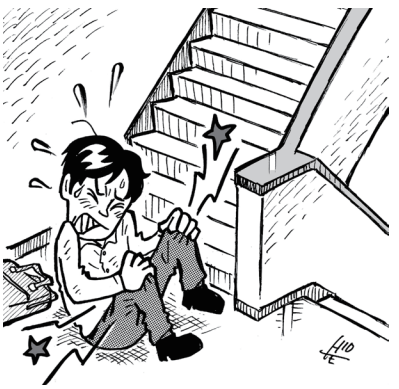
では、今回の事例で考えてみよう。

今回の資格試験の受験会場での負傷について、上記要件を当てはめてみると、事業主の指示・命令による受験であることがポイントとなる。会社の方針として、保有する資格によって社員の評価が左右される、社員に資格試験の受験を推奨・義務付けており、その受験行為が「業務」とみなされ、業務遂行性があると判断される。

また、別の解釈で考えてみても、会社の業務と関連性の高い試験であり、受験する資格試験が、会社の本来業務の遂行に直接関係し、会社の利益に貢献すると判断され、「業務」とみなされる。もし、今回の受験が、個人的な能力向上のための受験（個人の判断で自主的な参加によるもので、かつ業務に直接必要のない資格試験の場合）であったのであれば、「業務上外」と判断されただろう。

最後に、この原稿を書いている際に、興味深い事例があったので紹介しておく。平成21年4月20日の大阪地裁判決の内容で、会社（土木会社）から技術士の資格を取得するよう命じられ、業務の傍ら受験勉強を続けていたが、受験勉強中に脳内出血で倒れたという事例である。

当初は、所轄労働基準監督署の判断では「業務外」とされたが、大阪地裁が、労働基準監督署の「業務外」という判断を取り消している。理由としては、会社が、技術士試験の受験は業務命令で行われたと認められること。当該資格取得には、相応の受験勉強をすることが必要であること。また、資格取得のためのサポートをするなど、会社が資格取得に向けて深く関わっていたことから、この受験勉強が会社の業務命令によるものとして業務上と判断された。



被災者は、平日は帰宅後に２時間、休日はさらに猛勉強に費やしていたことが認められ、倒れる前１カ月間は、受験勉強を含めた時間外労働が100時間を超えていたとのこと。よって、脳内出血の発症は、技術士試験の受験を含めた会社の業務が原因となったものと認められた。労働時間をめぐる労災認定といえば、長時間労働による過労など主であるが、会社が取得を命じた資格取得のための勉強時間をめぐる労災の業務上外の事案は希である。会社によっては、資格保有の有無で人事評価を行っていることもあるかと思う。今回の事例も、また、最後に紹介した裁判例も、いずれも受験行為が「業務」であるかどうか、業務起因性の有無で判断された事例である。職場を離れているから「業務外」であると安易に判断できない事例として、今後の雇用管理の中で留意されたい事例である。

www.srup21.or.jp