

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

安全スタッフ

特集

車両がキレイなら事故は起きません
ドライバーの安全意識も維持

新幸運輸倉庫

ニュース

残留リスクマップ作成を指導

厚労省 危険情報通知制度の努力義務化で

トピックス

富士教育訓練センター

目を惹く「人づくり」への多彩なコース

建設労務安全研究会が施設見学

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

No.2172

2012

10 / 15



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21東京会
機経営労務管理事務所

所長 机秀明

第139回

転勤先の最寄り駅で降りようとしたら転倒し頭部を強打

■ 災害のあらまし ■

社員Aは、タンクローリーによる石油輸送会社の東京本社の営業マンとして働いていた。この会社では、4月と10月の定期異動の時期には、多数の社員を全国の事業所に異動させ、さまざまな業務を経験させることにしている。

社員Aは名古屋支店営業部の課長職として栄転が決まり、会社の所定休日である土曜日に新幹線で移動し、会社が手配済みの社宅へ向かうよう異動命令を受けた。

ところが、赴任当日、名古屋駅から在来線に乗り換え、社宅の最寄り駅で電車から降車しようとしたところ、誤って車両とホームの隙間に右足を取られ転倒、両手にかなりの荷物を抱えていたため頭部を強打する重傷を負ってしまった。

なお、社員Aには、会社規定により、引越し費用、赴任に伴う交通費および赴任手当10万円が支給されていた。

■ 判断 ■

会社休日における移動中の災害のため、一見して業務遂行性は低いように思われるが、転勤に伴い旅費が支給されているなど、赴任途上災害の認定に関する行政通達の要件を満たしており業務上と判断。

■ 解説 ■

赴任途上災害については「赴任途上における業務上の災害等の取扱いについて」（平3・2・1基発第75号）の明確な行政通達があるため、これを元に判断すればよいことになる。通達の内容は次の通りであり、①から④のすべての要件を満たす場合に「業務上」として取り扱うこととされている。

①新たに採用された労働者が、採用日以

後の日において、その採用に伴う移転のため住所もしくは居所（住居地）から採用事業場などに赴く（新規赴任）途上または転勤を命ぜられた労働者が、その転勤に伴う移転のため転勤前の住居地などから赴任先事業場などに赴く（転勤）途上に発生した災害であること。

②赴任先事業主の命令に基づき行われる赴任であって、社会通念上合理的な経路および方法による赴任であること。

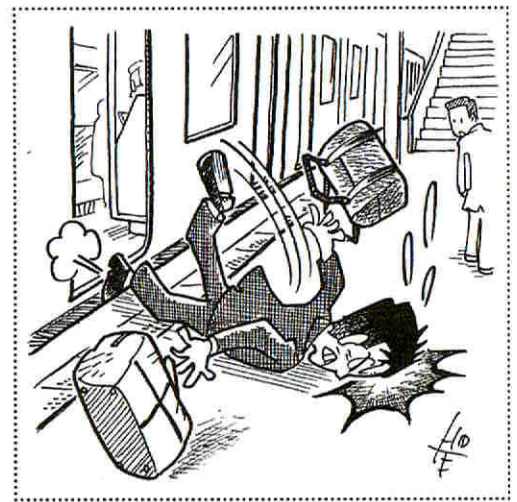
③赴任のために直接必要でない行為あるいは恣意的行為に起因して発生した災害でないこと。

④赴任に対し赴任先事業主より旅費が支給される場合であること。

まずは①の要件について考察する。ここでいう「転勤」とは、「住居地等から、赴任先事業場への通勤が可能な地域への転居を前提とした移転」とされている。具体的には、直接赴任先事業場に赴くほかに、赴任先事業場が手配した社宅へ赴く場合や、移転先住居地の都合により一時的に宿泊施設へ赴く場合も含まれるとしている。

次の②については、業務命令の有無が判断のポイントとなる。具体的かつ一定の拘束性を持ったものでなければ、明確な業務命令としては認められない。例えば、辞令などにより異動日が確定しており、それに合わせ赴任日時や方法がある程度具体的に示されかつ事業場では異動命令に服することが通例と認められる必要がある。

なお、②には「赴任先事業主の命令に基づき行われる赴任」とあるが、本社の人事部が全国の人事異動を一括管理している場合など赴任元事業主の命令でも、事前に赴任先事業主との合意で行われたと認められれば、赴任先事業主の命令とみなして差し支えない。



③については、労働災害認定上の基本事項であり、他の労災認定と変りはないため省略する。

最後の④については、「赴任に対し赴任先事業主より旅費が支給」とあるが、②と同様であれば、赴任元事業主から支給されていても問題はない。

以上を踏まえこのケースを総合的に判断すると、新幹線から在来線への乗り換えは合理的な経路・方法といえ、また、前記通達には、被災日が所定労働日か否かの判断要素はないため、4要件をすべて満たしており「業務上」となる。従って、担当者は労災保険で処理しなければならないが、赴任途上災害については、赴任先の事業場の保険関係が適用されるため、赴任先の名古屋支店を管轄する労働基準監督署に請求手続きをする必要がある。

このようなケースでは、不慣れな担当者だと誤って通勤災害として処理してしまう可能性もあるが、業務災害には被災労働者が休業している期間と職場復帰後30日間の解雇が原則として禁止されているなど通勤災害に比べ労働者保護の考え方がはるかに強いという違いもあるため、正確な手続きに留意されたい。