

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

安全スタッフ

特集Ⅰ

胴ベルト型安全帯は限界!?

「ハーネス型」使用促進のすすめ・上

みなとみらい労働法務事務所 菊一 功

特集Ⅱ

リスク改善報告に課長が川柳で「返歌」

サンデン赤城事業所

別冊付録

マンガで学ぶ新入社員のための基礎知識

安全スタッフ編集部 編

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.2203

2014

2 / 1



社労士が教える

労災認定の境界線

<執筆>

一般社団法人SRアップ21東京会
T&Kマネジメントオフィス

所長 戸谷 一彦

入社前内定者研修で工場内の脚立から転落し足を負傷

■ 災害のあらまし ■

自動車部品の製造会社で入社前において新入社員の内定者研修が行われた。毎年4月に新卒で入社する学生に対し5日間の工場実習が行われるもので、工場の業務、製品の知識を入社前に習得し、4月から本格的に勤務できるよう現場での研修が行われ、今年度も10人の新入社員全員が参加していた。

ところが、工場内で実習をしていたところ、使用者からの指示で内定者の一人が脚立に上り、機材の入った段ボールの荷物を移動させる際、誤って脚立から転落し足を負傷する事故を起こしてしまった。内定者研修は入社予定者全員の参加が義務づけられており使用者の指示の下、実際の現場で行われる業務が研修として実施され、その間の賃金(日当として1万円)や交通費(実費)も支給されていた。

■ 判断 ■

このケースにおいては、内定者研修という名目ではあるものの、就労の実態から鑑みて、内定者が労働基準法に定める「労働者」としてみなされ、業務上における事故と判断され労災保険の適用が認められた。

■ 解説 ■

入社前の採用内定者に、業務や製品の知識を事前に習得させることを目的として行われた研修中の事故で、労災保険の適用が認められるためには、採用内定者が労働基準法第9条における「労働者」に当たるかどうかで判断される。

労災保険の適用対象となる労働者とは、労基法第9条に規定される「労働者」(職業の種類を問わず、事業に使用される者で、

第165回

賃金を支払われる者)と同じとされる。

入社前の採用内定中における研修において、内定者の同意を得て講義や実習、見学などを行わせる場合、その内容は研修目的によって異なるが、単に入社前に社内の見学や雰囲気を知ってもらう程度の内容のもの、または採用と同時に入社後、即戦力としてすぐ働ける状態を目的とした実質的な労働をさせる研修などが考えられる。

内定者の研修中の事故については、その講義や実習、見学などが、①内定者全員に参加を義務づけ研修の日時が特定されていること、②使用者の指揮命令の下で行われ、拘束を受けて支配下にあると認められること、③内定者に賃金が支払われること(その場合、内定者に支払われる賃金が少なくとも最低賃金を上回り、新入社員として払われる賃金もしくは一般の労働者の賃金額であることが求められる)。これらの要素が認められた場合、入社前であっても労働の義務があったと解釈され、労災保険の適用が認められる可能性は高い。

これに対し、学生がインターンシップとして単にその実習が職場見学や体験を行うことが目的で、就業体験として教育の一環としての活動を行い、参加が義務づけられておらず、使用者から業務に係る指示命令を受けていないなど、使用従属関係が認められない場合、また、手当についても通常支払われる額や最低賃金と比較して低額であり、恩恵的な給付とみなされる場合には「労働者」に該当せず、労災保険の適用を受けると判断される可能性は低くなる。

このケースの場合には、内定者研修が使用者によって義務づけられたものであり、指揮命令の下、実際の現場で行われる業務が研修として実施され、使用者の指示で作業中誤って転落し負傷してしまったこと、



さらに、通常の新入社員に支払う賃金に相当する額が日当として支払われていたことなどを勘案し、労基法第9条の「労働者」と判断され、業務上災害における労災保険が適用された。

企業において安全配慮義務という観点から考えると、事業場内での事故に対しては労災保険の有無に関わらず、内定者や研修を受ける者に対して安全配慮義務を負うことは避けられない。入社前の内定者研修を実施する企業としては、研修の目的を明確にするとともに事故のリスクを十分考慮して、内定者の安全を第一と考え、どの程度の研修を実施すべきか、それに応じて内定者研修そのものの内容を検討することも必要となる。

労災保険の適否に関わらず、事故への過失が認められた場合、企業への損害賠償を求められるケースも考えられる。企業において万が一の場合に備えて、事業場内での安全管理には十分配慮すべきところである。さらに労災保険の認定が得られない場合に備え、民間の損害賠償保険などへの加入や、内定者に対して、実際に事故が発生した場合の対応について、事前に説明をしておくことが望まれるところである。