

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

# 安全スタッフ

## 特集Ⅰ

**1人ATKYで二重の安全策を  
ヒューマンエラー防止焦点に**  
大林組 東京本店

## 特集Ⅱ

ストレスチェック

**企業はどう取り組むか**  
大阪ガス 岡田邦夫

## ニュース

**「安全総点検」を緊急要請**  
厚労省 上半期で死亡災害2割増に

**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.2217

2014

9 / 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21 東京会  
鶴田社会保険労務士事務所

所長 鶴田晃一

社員同士がケンカし止めに入ったマネージャーが負傷

### ■ 災害のあらまし ■

X社は、社員10人の住宅リフォーム会社である。社員Bが、通常社員Aが使用している社用車を無断で使用し、禁煙となっていた車内で喫煙し汚したまま午後会社に戻り、返却したところ煙草の嫌いなAが怒り、AとBが取っ組み合いのケンカになり、Bと止めに入ったマネージャーCが負傷したものである。

### ■ 判断 ■

Cは、業務遂行性と業務起因性が認められ業務上災害、Bについては業務遂行性はあるものの、業務起因性が低いと判断されと業務外とされた。

### ■ 解説 ■

ひとつのケンカで、ケガを負った二人の扱いが分かれることとなった。まず、業務災害に該当するか否かは、業務遂行性の有無、および業務起因性の有無によって判断されることになる。業務遂行性有無の判断は、労働者が事業主の支配下（指揮命令下）にいたか否かで判断される。

A、B、Cとも、ケンカ発生時は社内です仕事をしている最中で、業務遂行中であったといえる。業務起因性については、その負傷・疾病・死亡と業務の間に相当因果関係が有ったか否かで判断されることになる。自然災害による偶発的事故、私的行為または恣意的行為による事故（私的なケンカ）、業務逸脱行為による事故などは「業務起因性無し」と判断され、労災認定されないことになる。

取っ組み合いのケンカになった原因が、個人的な怨みや私的関係に起因していないかどうか、業務上・業務外の判断要素と

第179回

なる。災害が一見被災労働者の業務に起因しているようには見えても、実際は加害行為が加害者の私怨や私的関係に由来している場合も考えられ、この場合は単に災害が被災労働者の業務遂行中にたまたま発生したにすぎなく、業務起因性は認められないことになることも視野に入れておく必要がある。

今回の例では、AとBとの間に、何らかの私怨や私的関係が起因していると判断され、Bについては業務災害に該当せずの判断が出たということになる。また、被害者がその職務上の限度を超えて相手方を刺激しまたは挑発して災害を誘発したような場合も業務との関連性が否定され、一般に業務との相当因果関係は認められない。

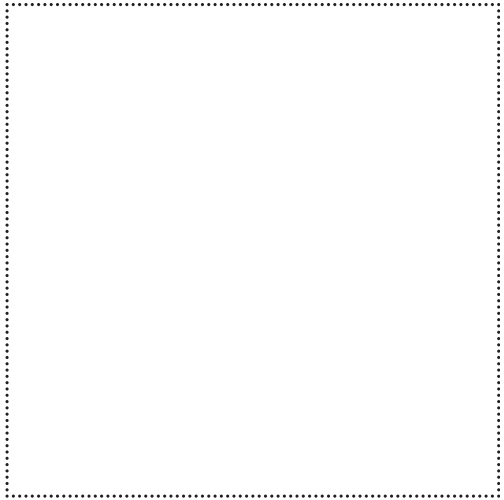
Cについては、業務遂行上はもちろん、目の前で起きているケンカを止めようとして間に入る行為は、マネージャー職として当然の行為であり、業務起因性が認められたということである。

業務に関連して、あるいは業務にまつわる私怨などで、同僚社員間、監督者と労働者との間の暴力などの加害行為や外部の第三者から暴行によって災害に遭うことがあるが、他人の故意に起因する点で、一般には業務起因性は認められないが「災害の原因が業務にあって、業務と災害との間に相当因果関係が認められる場合にはたとえ、他人の故意が競合していてもその災害は業務起因性がある」とされる場合がある。

その要件は以下のとおりである。

①加害行為が明らかに業務に起因していること。災害発生の経緯、被災者の従事していた業務の内容・性質が他人の反発や怨みを買いやすいかどうか、職務の性質から他人の攻撃目標になるものかどうか。

②一見業務に起因しているように見え



ても、実際には加害者の私怨や加害者との私的関係に起因している場合、時間的・場所的関連性が重視される。対人関係に起因する災害は、もとをたどれば、業務上の原因があった場合でも、時間的経過とともに私怨に転化するケースが多いと考えられている。また、勤務中の加害行為は、業務との関連が強いと推定されるが、勤務時間外の生活の場での加害行為は、私怨によるととらえられるケースが多い。

③ケンカについては、これは発端が業務に関連があった場合でも双方が暴力行為に踏み込んだ段階から、私怨の扱いとされる。職務上の限度を越えて、相手を挑発したようなケースでは、手を出していなくても業務との関連性が否定されることになる。

社内外で、人間関係に関するトラブルが発生すると、企業の受けるダメージは相当なものである。社内であると今後の労務管理上危惧する点も多い。被災者がいるとなると、事態収拾までの時間的・人的損失は甚大なものになる。企業内だけでなく派遣先、訪問先、その他の外部環境（街頭でのパンフ配布など）でも、災害が発生するリスクがあることを理解したうえで、社員の安全配慮をしておくことが肝要である。