

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

安全スタッフ

特集Ⅰ

職場でのヒューマンエラー防止
「安全マネジメント体制」構築へ

安全マネジメント研究所 石橋 明

特集Ⅱ

不安全行動の監視徹底を
形ばかり、から 実効ある、作業管理へ

飛島建設 星 雅道

ニュース

「集団分析」は努力義務に
厚労省 ストレスチェックで報告書案

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.2225

2015

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186回

自社に依頼した引越し作業を手伝っていたら腰痛に

■ 災害のあらまし ■

引越センターに勤務する社員Aは、自宅の引越しを社員価格ということもあり、自社の引越センターに依頼し、引越しを行うことにした。引越し当日、トラックでやってきた社員Bと一緒に荷物を搬出している際に、床の段差につまずき2人で持っていた筆筒の重みが急激に社員Aにかかり、腰を痛めてしまったものである。

■ 判断 ■

社員Aについて業務遂行性と業務起因性が認められず業務外と判断された。

■ 解説 ■

労働災害に該当するか否かは、業務遂行性と業務起因性の有無で判断することとなる。まず、Aの行為が業務遂行中であるかが問題になる。当日、Aは会社に自宅の引越しのため年次有給休暇の申請をしていた。有給休暇とは労働者が心身の休息や能力の啓発などの目的のために、休日とは別に、とりたい時期に、その期間中の賃金を失うことなく、権利として労働契約上の労働義務を免除され賃金が支払われる休暇をいう。そもそも労働義務がないことから業務遂行性は否定されることになる。労働義務の免除された日に、日々業務として行っている同様の行為をした場合でも、私的な行為といえる。では、腰を痛めたのがAでなく、Bであった場合はどうだろう。Bの場合も、業務遂行性と業務起因性で判断することとなる。Bについては、当日は通常の業務として働いており、その現場がたまたま同じ会社のAの自宅ということだけであるので、業務遂行中となる。

次に腰を痛めた場合の腰痛の労災認定基

準をみてみよう。腰痛の認定基準は以下の2種類に区分され、それぞれ要件が定められている。

1. 災害性の原因による腰痛

負傷などによる腰痛で、以下の要件を両方満たすことが必要となる

①腰の負傷またはその負傷の原因となった急激な力の作用が、工作中的突発的な出来事によって生じたと明らかに認められること。

②腰に作用した力が腰痛を発症させ、または腰痛の既往症・基礎疾患を著しく悪化させたと医学的に認められること。

2. 災害性の原因によらない腰痛

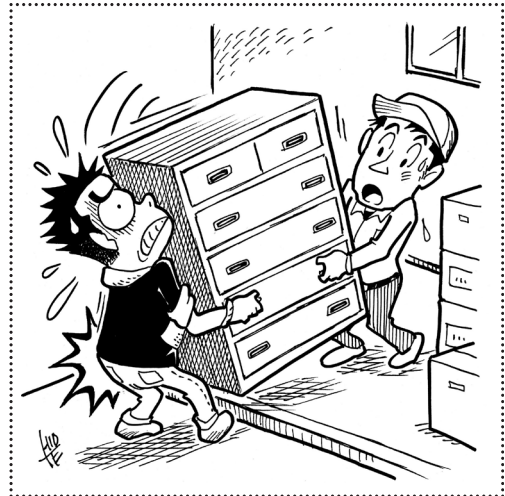
突発的な出来事が原因でなく、重量物を取り扱う仕事など腰に過度の負担がかかる仕事に従事する労働者に発症した腰痛で、作業の状態や作業期間からみて、仕事が原因で発症したと認められるもの。

なお、労災補償の対象となる腰痛は、医師により療養の必要があるとされたものに限られる。

Aの場合は、業務遂行性が否定されるので労災には該当しないが、有給休暇取得中ではなく、通常の業務中であり、業務遂行中と認められる場合を考えてみよう。

Bと一緒に筆筒を搬出中に、床の段差につまずいて筆筒の重みがAの腰にのしかかり、腰を痛めたとする。Aの注意不足もあったといえるが、通常起こり得る危険が具現化したものであり、恣意的な行動でない限り業務起因性が認められる（業務上）。労災の認定において、上記1. 災害性の原因による腰痛の①、②に該当するといえる。

ここで注意したいのが、急性腰痛症（俗にいうぎっくり腰）は、たとえ業務遂行中でも、日常的な動作の中でも生じるものなので、労災補償の対象とは認められていな



い点だ。ただし、発生時の動作や姿勢の異常によって、腰への強い力があった場合には認められる場合もあり得る。

今回の事例では、Aが自宅の引越しのため、有給休暇を取得しての行動であったので、休みという扱いになるが、勤務なのか休みなのかははっきりしないまま、作業を進めてしまうことも多いのではないだろうか。会社としてはっきりしないまま作業を進めさせ、災害が起きた時の責任はどうなるのであろうか。業務遂行中および業務起因性が認められれば、Aの不注意により事故が発生したとしても、労災事故扱いになり会社の責任は免れない。

そのため、会社は労務管理上の観点からも、きちんと社員の労働状況を把握しておく必要がある。私的な行動中と業務遂行中では、会社に課せられた義務も当然異なる。会社は知らなかったでは済まされないのである。社員の自宅の引越しであっても、曖昧な労務管理にならないように業務なのか否かをきちんと伝えておくことも必要ではないだろうか。そのためにも、日頃から社員に公私の区別を含めた情報の共有や、活発なコミュニケーションが図れる風土作りが大切といえるであろう。