

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

安全スナップ

特集Ⅰ

保全工事を安全査察

作業許可システム監査で指導

東燃ゼネラル石油川崎工場 東燃化学川崎工場

特集Ⅱ

安全・品質・環境 No.1へ

社長現場パト&モデル活動発表会

熊谷組

別冊付録

ことわざに学ぶ安全心得

黒島 敏彦

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.2275

2017

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
社会保険労務士 表参道HRオフィス

所長 山本 純次

第236回

取引先での状況報告で暴行され左目に大ケガ

■ 災害のあらまし ■

埼玉県で不動産仲介業を営むA社に勤務中の従業員Bは、A社が仲介する物件をお客様に紹介する業務を行っていた。お客様への物件紹介後、物件のオーナーCの自宅にて状況報告をしたところ、仲介物件の紹介状況などのやり取りの進捗の遅れに加えて、なかなか契約が決まらないCの不満が発端となり、Cとの口論に発展し、BはCから暴行を受け、左目に障害が残る大ケガを負った。

■ 判断 ■

他人の暴行により労働者が災害を受けた場合、暴行の原因が業務に深い関係があり、時間・場所的に業務に密着している場合、労働災害として認定される判例が多い。

今回のケースでは、A社の本業である不動産物件の仲介業務をBが行っていたということと、その物件を管理するCとのやり取りであったということで業務関連性は肯定できるが、報告が通常の業務外であり、Cの自宅で行ったこと、また、口論になったきっかけが、Cの個人的不満などであり、通常の業務の範疇を超えており、業務関連性を強く肯定できないと判断されたことから、業務起因性が認められず、**業務外**とされた。

■ 解説 ■

業務災害における労働災害の判断基準としては、大原則として、業務に起因して起こったものであるか、業務を遂行する際に起こったものであるかという判断が前提となる。

そのなかで、業務に起因する範囲がどこまでになるかというのが判断の範疇とな

る。通常の業務を行っていた際に、その業務が起因して起こり得ると推測された事故などに関しては労働災害として認定されるが、この通常起こり得るものかどうかということが今回の判断のポイントとなる。

今回のケースでは、従業員Aの業務に対する行動としては、自身の不動産仲介業を行ううえでの遂行業務であることから業務の範囲内と判断はできる。そのなかで、今回の暴行につながる要因としては、物件Cの自宅での業務時間外の報告であり、また、暴行に至る要因が業務に起因するものというよりは、個人的な感情によることが発端となったと考えられるため、業務起因性を強く肯定できる要素が少ないと判断される。

例えば、このケースがもしA社の事務所で業務時間内に契約を締結する際に、A社の書類の不備などで口論となり暴行を受けた場合であれば、場所的密着性や業務起因性が強く判断できるものと考えられる可能性が高い。このトラブルの予見性や推測を会社として認識し、回避できるものであったか、業務の一環として起こり得るトラブルであったかということも判断要素の一つとして考えられる。

しかし、Cの個人的な感情の起伏は、会社としてもその行動を予見できるような状況になかったこと、加えて、通常の業務場所とのかい離があったこと、そして、この暴行の要因が業務に直結するものでない、個人的な感情によるものということが今回の労災認定外の判断になったものと推測される。

なお、当然ながら、労災としては認定されなかったとしても、この暴行行為により障害や大きなケガを負ったことに対する民事、刑事上の罰則を請求することが当然で



きるものであり、障害などを負った場合の慰謝料などの請求も考えられる。また、仮に労災が認められるケースだと、会社としては労災を申請したうえで、同時に第三者行為届を提出し、国から暴行を行った第三者に対する求償の請求が行われる対象となるべき事例と考えられる。

このように業務災害に関する判断基準として、第三者からの行為に関しては、その要因、業務起因性、場所的密着度など様々な要因を確認したうえで、申請を進める必要がある。また、第三者の行為が、業務に関連するものとして肯定できる要因が強くあるかということが重要で、単に業務の過程のなかで起こった第三者の行為で業務関連性が弱い場合、労災が認められるというケースは少ない。

今回のようなケースでは、業務に関するものであっても、第三者の行為が業務関連性を強く肯定できない場合は労災としての認定が認められないものであるから、業務災害としての認定の可能性を、現場の状況や当該行為の要因を把握したうえで、早めに専門家などに相談したうえで労災申請の手続の可否を検討することが望ましい。

◇ SR アップ 21 : www.srup21.or.jp