

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

次の時代も、皆様とともに  
70th Anniversary  
労働新聞社

# 安全スナップ

## 特集Ⅰ

### 注意マークで見える化

#### 業務改善提案に安全の視点

#### 西日本高速道路エンジニアリング九州

## 特集Ⅱ

### 運転傾向把握し安全走行へ

#### 危険操作から点数化

#### 創環会

## ニュース

### ヒヤリハット 回避できた理由聞く

#### 建災防 新報告を作成へ

電子版はカラーでご覧になれます!!  
電子版登録(無料)のお問い合わせは

 0120-972-825

安全衛生動画レポートも配信中です

No.2374

2021

3

15



## 社労士が教える

# 労災認定の境界線

<執筆>

一般社団法人S Rアップ21  
池田社会保険労務士事務所

所長 池田 順一

山形会

在宅勤務中に子どものボールでケガ

### ■ 災害のあらまし ■

A県に自宅があるBさんは、都内にあるC商事会社に勤務するOLで夫と保育園に通う男の子の3人家族である。今般、会社が在宅勤務制を導入したため、PC作業を行っているBさんは、在宅勤務を希望し自宅で業務を行うこととした。

勤務時間は通常午前9時～午後5時だが、通勤時間がないため始業を午前8時30分、終業を午後5時30分とし、中抜け時間（午後3時30分～4時30分）を設けて私用の買い物、子どもの迎えなどに利用している。

ある日、勤務開始後、新型コロナウイルスの影響で保育園が長期休園となり外出の自粛要請もあったため子どもが家におり、やむを得ず通常業務を行う部屋でなく目の届くりビングで業務を行っていた。子どもがボール遊びを始めたので仕事の邪魔をしないように諭し業務を行っていたが、子どもの投げたボールが壁から跳ね返ってBさんに当たった。驚いたBさんは座っていた椅子から落ちそうになり、床に手をついたところ手首を捻挫した。

### ■ 判断 ■

労災認定の要件である業務遂行性は認められるが、そのケガが業務に基因するものなのかが問題になる。事例の場合は一見私的行為によるケガのようであるが、ケガをした日のような特殊な状況下においては、子どもを親の目の届くところに置きながら業務をせざるを得ない場合は十分に考えられる。Bさんのとった咄嗟の行動に個人的、恣意的な要素はなく、業務に内在する危険が偶発的な出来事により表面化したことによるケガと考えられ、業務起因性を特に否

第324回

定すべき事情（本人の私的行為、子供の故意）ではないため業務上と認められた。

## ■ 解説 ■

### (1)テレワークについて

近年、労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務（テレワーク）は、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であり、多くの企業で採用を検討している。厚労省のガイドラインではテレワークを、①在宅勤務＝労働者の自宅で業務を行う形態、②サテライトオフィス勤務＝労働者の属する主たる事業場以外の他の場所に設けられた仕事場を利用して業務を行う形態、③モバイル勤務＝ノートパソコンや携帯電話等を活用して臨機応変に選択した場所で業務を行う形態に分類している。

### (2)業務災害について

業務災害は、「労働者の業務上の事由による負傷、疾病、障害又は死亡」（法第7条第1項第1号）とされており、「業務上の事由」に該当して労災認定がされるには業務遂行性が認められることを前提とし、業務起因性が認められなければならない。

業務遂行性とは、労働者が労働契約に基づき事業主の支配下にある状態をいい、在宅勤務のBさんは事業主の支配下にはあるが、管理下を離れて業務に従事しているものである。

業務起因性とは、業務遂行中に傷病などが業務に基因して生じたものであることであり、業務と傷病などに相当因果関係があることをいう。つまり、業務によって負傷などが発生したという関係にあること、当該業務から当該負傷などが発生することが社会通念上通常想定される範囲であることを満たさなければならない。

業務遂行性が証明され業務起因性に対す



る反証がない場合には、業務起因性を認めることが経験則に反しない限り、一般に業務上の災害と認められるとされている。

### (3)在宅勤務制の留意点

在宅勤務制についても当然に労働基準法等の労働関係法令が適用される。

重要なのは労働時間の適正な把握と、業務と私的行為の区分の明確化にある。会社の管理者との間での業務開始・終了時間の確認、当日の業務内容の指示・結果報告などの連絡は密にしなければならない。管理者が業務実態を可視化できるツールの活用も一考の価値がある。

また、労働条件通知書の就労場所の明示などの変更、上記の労働時間の適正な把握方法の検討や、始業・終業時刻の変更がある場合、中抜け時間を設けた場合の対応、情報漏えいの防止対策・秘守義務の徹底など就業規則上見直すべき点は多々ある。

在宅勤務の場合、災害が発生したときの状況を証明する者がいないため、被災者の申立て、事業主の証明で労災申請を行わなければならない。客観的に申請内容を証明できる記録などの作成・保存を怠ってはならない。

◇ SR アップ 21 : [www.srup21.or.jp](http://www.srup21.or.jp)