

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

安全スタッフ

◆ 特集 I ◆ ◆ ◆

切羽監視をAIでサポート

崩落の予兆いち早く察知

清水建設

◆ 特集 II ◆ ◆ ◆

労働時間削減の好事例集まる

健康確保へ働き方見直しを

過労死等防止対策推進シンポ

東京労働局・ベストプラクティス企業

◆ ニュース ◆ ◆ ◆

労基署が荷主に改善要請

厚労省 告示改正で特別チーム

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.2419

2

1日号

2023

■ 災害のあらまし ■

食品会社 X で経理部の正社員として働く A さんは、世界的に新型コロナウイルス感染症が蔓延するなか、会社より業務の大半をテレワークで行うように命ぜられ、自宅の一室でパソコンを利用して業務を行っていた。

ある日、A さんはテレワーク業務の途中でトイレに行き、業務を行っていたデスクに戻り、椅子に座ろうとしていたところ、バランスを崩して転倒し、右足を骨折してしまい歩行が困難となった。この件に関して、A さんは、労働基準監督署に業務上の災害による労災を申請した。

■ 判断 ■

A さんのけがに関して、業務行為に付随する行為に起因して災害が発生しており、私的行為によるものとは認められないとして業務上の災害として認められた。

■ 解説 ■

A さんのケガは、テレワーク中にトイレに行くという人間の生理的行為を行って、デスクに戻る際に負ったものとされる。そのため、私的行為ではなく、業務に付随した行為中に発生したものであるという判断から、労災が認められるものと推察できる。

テレワークでは、直接的に事業主や他人の視線があるというわけではないので、このような災害に遭ったときが、業務上の時間内であるのか、それ以外の私的行為中であるのかの判断が難しい。

X 社では、従業員がテレワークを開始する時刻と、終了する時刻を、電子メールや SNS で会社に連絡するよう規定され、その記録が残されていた。また、A さんは、

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 埼玉会
社会保険労務士行政書士楠原事務所

所長 楠原 正和

第 349 回

ケガをした具体的な日時とその時の状況について、明確な記録を残していた。これにより、このケガが労働時間内に発生したものであることを明言できたことが、労災認定のポイントとなったといえる。事業主がテレワーク中の労働時間の把握をしておらず、労働者もそのケガが発生した時刻や状況をしっかりと記録に残せていなければケガが業務中に起きたものかどうかを明確にすることは難しいであろう。

厚生労働省がウェブサイトで公表している「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドラインパンフレット」には、以下の通りの記載がある。「テレワークを行う労働者については、事業場における勤務と同様、労働基準法に基づき、使用者が労働災害による補償責任を負うことから、労働契約に基づいて事業主の支配下にあることによって生じたテレワークにおける災害は、業務上の災害として労災保険給付の対象になります。ただし、私的行為等業務以外が原因であるものについては、業務上の災害とは認められません」。

また、同パンフレットには使用者が、テレワークの場合における労働時間の把握をするよう措置を講じることを求める記載がある。そのための方法として、パソコンの使用時間の記録などの客観的な記録を基礎として、始業および終業の時刻を確認することなどを挙げている。X社の例はこれらを満たしていた。災害が、労働時間内に発生したものであることと、私的な行為によるものではないことが求められているのである。

なお、テレワーク中に、自宅で洗濯物を取り込みに行った際にけがをした場合などは業務上の災害として認められるのは難しいと思われる。トイレに行くような生理的



な行為ではなく、私的行為であるとみなされるからである。

また、テレワーク実施中に腰痛となった場合やメンタルの不調となった場合などは、要件を満たす場合に労災認定されるが、それは難しいものになるかもしれない。それが業務中に発生したのか、それ以外の時に発生したものであるかを証明するのが難しいからである。今後本格的にテレワーク政策を進めていくのならば、こういったケースについても要件をはっきりさせることが必要になってくるであろう。

今後、たとえ新型コロナウイルス感染症の蔓延が落ち着いたとしても、多様な労働形態が進むことを考えると、さらにテレワーク制度は浸透していくものと思われ、この事例のようなテレワーク中の災害被災の事例も数多く発生するであろう。テレワーク中の労災については、第三者が災害時の状況を確認することは難しいため、曖昧にならないように、X社やAさんのようにきちんと記録を残すべきである。今までになかった労災の形態であり、今後、使用者、労働者ともに学習をして対策をしていく必要がある。

◇ SR アップ 21 : www.srup21.or.jp