

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

安全スタッフ

特集Ⅰ

No. 2505

クマとの遭遇想定した安全管理体制を
リスク踏まえて社内規程整備

＜事例＞アースデザインコンサルタンツ

特集Ⅱ

繰り返し災害防止へ注視ポイント集作成
図・写真入りで伝える

関東地方整備局港湾空港部

ニュース

メリット制 労災かくしへの影響調査

労災保険部会 労使意見が対立する事態に

労働災害動画 配信しています！

↓コチラから



安全スタッフ電子版へログイン後→「各種サービス」
→「動画で学ぶ労働災害事例」からご覧いただけます

9 月
1 日号

2026



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 福岡会
社会保険労務士法人 豊永経営労務事務所
代表社員 豊永 健雄

付度して行った草刈りで熱中症に

■ 災害のあらまし ■

入社2年目のTは、休診日前日の診療終了時刻間際に院長から呼ばれ、「建物周囲の雑草が伸びているので何とかしないといけないね」と院長から言われたことを、暗に草刈りの指示と受け取り、翌日草刈りを行った。その最中に熱中症を発症した。

■ 判断 ■

Tが自主的に行ったようにも見える草刈りについて、院長がTに建物周囲の雑草の話をした意図として、休診日の明日、Tの都合がよければ草刈りをしてほしい期待感を含みつつ、直接的な表現を避けた業務命令であった。また、それを裏付けるように休日出勤手当を支給していたことから業務上の災害とされた。

■ 解説 ■

自社所有建物でクリニックを開業しているKクリニックは、前面以外の三方の隣地との境は土のため雑草が生えていた。これまでTはクリニックの草刈りをしたことはなかったが、院長の口癖は「言外の意味を汲み取るように」であり、院長が(1)雑草が伸びていることを自分に伝えたこと、(2)休診日の前日であったことから、院長が明日の休診日に草刈りを求めているものと自然に推測できた。

翌日は梅雨明け間もない晴天で、最高気温は32℃であった。Tは11時過ぎからあまり休憩をせずに草刈りを行った。休憩をしなかった理由は、早く終わらせたいという思いと、クリニックの鍵を持っていないことから、トイレに行きたくなると困るという事情もあった。トイレに行かずに済むよう飲み物はできるだけ控えていたためか

第392回

14時30分ごろから頭痛を感じ始めたが、もう少しで終わりそうだったので作業を続けた。16時ごろには自宅に戻り、頭痛はあったものの寝れば収まるだろうと就寝したがなかなか寝付けず、翌日も頭痛がするため病院を受診し、熱中症と診断された。

そもそもクリニックに勤務するTの熱中症の原因となった草刈りは労災の対象なのか？という疑問を持つ方もいるのではないだろうか。この点に関しては、厚生労働省が業務上の負傷について事業主の支配・管理下で業務に従事している場合は、特段の事情がない限り、業務災害と認められるとしている。本来の業務とかけ離れた臨時やイレギュラーな業務であっても、その業務が積極的な私的行為を行うなど特段の事情がない限り、一般的には業務災害と認められるものと考えられる。つまり、当日のTの業務が草刈りであっただけで本来業務との関連を気にする必要はないといえる。

ポイントは、院長から明確に草刈りを指示されたわけではなく、Tが指示されたと受け取ったことが業務の指示にあたるかどうかである。「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平29・1・20）で、労働時間とは、「使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる」としている。

さらに「労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものである」とし、「客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づ



けられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること」としている。

今回の事例にあてはめて考えると、院長もそのつもりでTに雑草の話をしていることが分かっているので仮定の話になるが、院長から明確な草刈りの指示がない以上、形式的には自主的な草刈りであったとしても、院長の日ごろの口癖から判断すると使用者の指示があったと評価でき、草刈り時間は労働時間に該当すると考えられる。

労働時間の判断が客観的になされることを認識すれば、「時間外労働といえども、使用者の指示に基づかない場合には割増賃金の対象とならないと解すべきであるが、原告の業務が所定労働時間内に終了し得ず、残業が恒常的となっていたと認められる本件のような場合には、残業について被告の具体的な指示がなくても、黙示の指示があったと解すべきである（とみた建設事件名古屋地判平3・4・22）」と判例にあるように、使用者による具体的指示がなくとも黙示の指示があったものとして労働時間と解されることがあることへの納得につながるのではないだろうか。

www.srup21.or.jp