

## 労災関係

### Q 社員が会社支援によるボランティア活動中にけがをした場合も、労災は適用されるのか

当社には社員ボランティア制度があり、災害活動に社員が赴く際には交通費や宿泊場所を提供するなどの支援をしています。ただし、要員募集やこうしたお膳立てはするものの、あくまでも社員の自由意思によるものであって、その期間中は有給休暇扱いとしていますが、その活動中に社員がけがをした場合、労災の対象となるのでしょうか。

(大阪府 A社)

### A 社員の自由意思によるボランティア活動中の負傷は、業務遂行性が認められないと解されるため、労災補償の対象にならない

回答者 高田弘人 ただ ひろひと 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

#### 1. 労災とは何か

労働災害とは、業務災害と通勤災害とを合わせた総称であり、労災保険は、これら両方の災害を対象として、被災した労働者やその遺族のために必要な保険給付を行う制度です。

業務災害とは、業務上の事由が原因で発生した災害のことであり、業務と傷病等との間に一定の因果関係(「業務起因性」)があるものをいいます。また、業務災害は、労働者が労働契約に基づいて使用者の支配下にある状態(この状態を「業務遂行性」といいます)で発生した災害であるかどうかについても判断します。なお、本稿においては、業務災害のうち、負傷のケースに絞って説明していきます。

労働者が負傷した場合において、それが業務上と認められるためには「業務起因性」が認められなければならない、さらにその前提条件として、「業務遂行性」の存在が必要だとされています。この「業務遂行性」は、次の

三つの類型に分けることができます。

- (1)事業主の支配・管理下で業務に従事している場合
- (2)事業主の支配・管理下にあるが、業務に従事していない場合
- (3)事業主の支配下にあるが、管理下を離れて業務に従事している場合
  - (1)は、就業時間中に事業場内において業務に従事している場合が主に該当し、厳密には業務以外の行為であっても、業務を行ううえで必要な行為(準備、後片付け等)や用便、飲水等の生理的行為なども、業務に付随する行為としてここに含まれます。
  - (2)は、例えば、休憩時間や就業時間の前後に事業場施設内で休憩している場合、事業主が通勤専用提供している交通機関を利用している場合などが該当します。
  - (3)は、出張や社用での外出のために、事業場外において業務に従事している場合が主に該当します。

## 2. ボランティア活動は業務に当たるか

近年では、CSRへの取り組みの一環としてボランティア活動を奨励する企業が増えてきています。このたびの東日本大震災の影響により、その風潮はさらに高まりつつあるといえるでしょう。

一口にボランティア活動といっても、その形態はさまざまです。企業が行うボランティア活動の代表的なものとしては、地域の清掃活動や公共・福祉施設等での活動などがありますが、このたびの震災の関連では、被災地への救援物資の搬入・配布、がれきの撤去・清掃、炊き出しなどの活動が挙げられます。

では、これらの活動が前述の(1)~(3)の「業務遂行性」の類型に当てはまるのかどうかを見ていきます。

(1)と(2)は、いずれも事業主の支配・管理下にあることが要件とされているため、一般的に会社の施設外で行われるボランティア活動は該当しないものと考えられます。会社の管理下を離れていても該当する可能性があるのは(3)のみですが、(3)に該当するためには、当該活動が「業務」であることが要件となります。

ボランティア活動が業務であるかどうかは、第一義的には使用者と労働者との間で締結されている労働契約や就業規則、あるいは会社の事業内容等により判断することとなります。ボランティア活動の内容が、これらの労働契約等の内容に一致しているか含まれている場合においては、当該活動は業務であるということが出来ます。逆に、当該活動がこれらの労働契約等の内容とかけ離れたものである場合は、業務とは無関係のものと考えられますが、この場合でも、活動への参加が強制されているときには、当該活動は事業主の支配下にあると考えられるため、「業務遂行性」の存在が肯定されます。また、表面的には強制

されていないことも、参加しないことで人事評価や賃金の面で不利益な取り扱いを受けるような場合においても、事実上参加が強制されているものとして、「業務遂行性」の存在が認められることとなります。

他方、有志の者のみが活動に参加し、自主的に活動に従事しているような場合においては、「業務遂行性」の存在はないと判断すべきでしょう。

## 3. 本問への回答

ご質問の事例では、ボランティア活動への参加はあくまで社員の自由意思によるものであり、会社が参加を強制している事実はないようです。また、活動期間中は有給休暇扱いとしていることから、当該活動は労働契約に基づく業務ではなく、活動内容についても会社は特段の指示を出していないものと考えられます。交通費の支給や宿泊場所の提供、要員募集への関与といった援助についても、あくまでボランティア活動を奨励するための行為と考えられますので、会社が当該活動を業務として指示している事実は見受けられません。

以上のことから、当該活動中に社員が負傷しても「業務遂行性」が認められないため、業務災害には該当せず、したがって労災補償の対象にはなりません。

なお、ボランティア活動中の事故に対して補償が行われる保険に、「ボランティア活動保険」(全国社会福祉協議会等が取り扱っています)があります。会社としては、万が一の事態に備え、こうした保険商品の活用を検討してみてもよいでしょう。

編注：ボランティア休暇制度を新設する際についての留意点は、[第3800号](#) - 11. 6.24 164~165ページもご覧ください。