

労災関係

Q 在宅勤務中のけがが労災と認められるのはどのような場合か

在宅勤務をしている社員から、けがをしたという報告があったのですが、自宅内でのけがということで状況が把握できず、どう取り扱ってよいか迷っています。在宅勤務中に起こったけがは、どのような場合に労災に該当するのでしょうか。例えば、「仕事に関連する資料を取るために移動した際に転倒した」といった場合は、労災と認められるのでしょうか。 (大阪府 A社)

A 在宅勤務中であっても労働者である以上、労災保険法の適用があるが、私的行為に起因する災害については、業務上災害と認められない

回答者 今泉叔徳 いまいずみ よしのり 特定社会保険労務士 (社会保険労務士法人大野事務所)

1. 問題の所在

在宅勤務については、仕事と家庭の両立支援をはじめ労使双方でさまざまなメリットがあることが認知されており、昨今では、企業規模にかかわらず、在宅勤務の導入に積極的な企業が増加している、という統計もあります。

しかしながら、その制度設計に当たっては、対象者の選定、就業形態の決定、労働時間管理・健康管理の方法、セキュリティの確保、費用負担の問題といった課題をクリアしていく必要があります。

在宅勤務とは、起居寝食の行われる自宅にて業務に従事する勤務形態であることから、中でも、負傷等の災害が発生した場合にそもそも労災保険法の適用があるのか、あるとすればどのように取り扱われるのかを、確認しておくべきといえます。

2. 『在宅勤務に関するガイドライン』における労災保険法適用の取り扱い

この点、労働基準関係法令の適用については、いわゆる『在宅勤務に関するガイドライ

ン(平20.7.28 基発0728001)』(第3736号-08.10.24)において、「労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働基準関係法令が適用されることとなる」とされ、通常の労働者と同様の取り扱いが原則であると掲げられています。

特に労災保険法の適用に関しては、同ガイドラインで「業務が原因である災害については、業務上の災害として保険給付の対象となる」とされる一方、「自宅における私的行為が原因であるものは、業務上の災害とはならない」とされています。

すなわち、在宅勤務においても、負傷や疾病等が『業務上』と認められるためには、「業務と負傷や疾病等の間に一定の因果関係があること」という『業務起因性』および「労働者が労働関係の下にあった場合に起きた災害であること」という『業務遂行性』が要求されることとなります。

このような原則を踏まえた上で、労災保険給付の対象になるかどうかは、負傷や疾病が発生した状況に応じて個別に判断されること

となります。

したがって、具体的にどのような場合が業務上災害に該当し、または該当しないかといったことを列挙し、判断することは難しいといえますが、ご質問の「仕事に関連する資料を取るために移動した際に転倒した」といったケースについては、業務との間に因果関係が認められ、かつ業務中に起こった災害ということができれば、労災保険の給付対象になると解されます。

一方で、昼食を買いに外出し転倒したといった場合には、通常勤務と同様、労災保険給付の対象とはならないと解されます。

また、業務の合間に育児に手をとられ、その際に腰痛を引き起こしたような場合や、通常は業務を行わない深夜の時間帯に業務を行っていて災害が発生した場合などには、因果関係の立証が困難となるケースも考えられます。

3.実務上の留意点

このように、在宅勤務時の災害については、それが業務に起因するものなのか、それとも私生活に起因するものなのか判別が困難な場合があります。

また、多くの場合1人で業務に従事することとなり、災害状況の現認者もいない状況となります。

そこで、会社としては、在宅勤務時のルールとして、次のような事項を定めておくなどの留意が必要といえます。

業務時間と私的時間の峻別

業務時間の記録・業務進捗の適時報告といった管理体制の確立

業務場所の特定

まず、（1）については、いわゆる事業場外のみなし労働時間制の適用により、峻別することが難しい場合もあるかもしれませんが、そのような場合においても、日ごろより、業務

日報によって把握するといった運用を行うべきといえます。

次に、（2）については、労災保険の適用という観点のみならず、労働時間管理の観点、もしくは在宅勤務の運用そのものを検討する上で非常に重要なポイントといえ、記録を残すことをはじめとして、自社に合った仕組みを設定する必要があるといえます。

さらに、（3）については、自宅以外での業務を禁止するなど、一定の制限をかけることが考えられ、実際に業務上災害との関連でこのような制限を行っている事例も見受けられます。もちろん、どうしても外出せざるを得ない場合もあるので、このような外出時のルールを設定しておくことも一つといえるでしょう。

4.おわりに

以上、在宅勤務に従事する労働者の労災保険の適用については、私的行為に起因する災害に対して適用されないこともありますので、業務と私的行為とを、できるだけ明確に区別することが望ましいといえます。

このような区分は、労災保険の適用という観点に加えて、長時間労働になりやすいとされている在宅勤務において、過重労働に対する歯止めとしても有効なものと考えられます。

また、実際に災害が起こることを想定するのみならず、災害を防止するための対策を在宅勤務に従事する労働者自身に徹底しておく必要があるといえます。

特に眼精疲労や腰痛といった業務上の疾病を防止する対策として労働衛生教育を実施する等、使用者からの情報提供を行っていくことも、在宅勤務を円滑に運用する上では欠かせない事項といえるでしょう。

編注：在宅勤務については、第3751号 - 09. 6.12に事例、解説を掲載しています。