

相談室 Q&A

業務災害関係

Q

始業前の会社付近等の雪かきは労働時間か。 その際のけがは労災となるか

当社では、冬季の積雪時に社員が自主的に1時間ほど早く出社し、会社付近や社用車専用駐車場などの雪かきを行ってきました。こうした対応が必要な積雪日は年にわずかしがなく、作業の労力もさほどではないため、これまで労働時間とはみなしていませんでしたが、近年の降雪量の多さや社員の高齢化から作業負担が増し、転倒による負傷等が懸念されるようになりました。このように、業務とは直接関係のない作業でも、労働時間として扱わなければならないのでしょうか。また、このケースで負傷した場合、労災となりますか。

(秋田県 C社)

A

雪かきの時間は労働時間と解され、その最中に発生した事故については労働者の私的・恣意的な行為が原因でなければ原則として「業務遂行性」「業務起因性」が認められ、業務災害と判断される可能性がある

回答者 奥田直人 おくだ なおと 社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 労働時間の概念

最高裁判例では、「労働時間（中略）とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、右の労働時間に該当するか否かは、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って、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではない」とされています（三菱重工業長崎造船所事件 最高裁一小 平12. 3. 9判決）。

つまり、始業時刻前や終業時刻後であっても、「使用者の指揮命令下に置かれたもの」と評価される場合は、労働時間に該当します。

始業前のミーティングへの参加や終業後の勉強会への参加を強制しているような場合は、「使用者の指揮命令下に置かれたもの」と容易に判断できる事例だと思われそうですが、労働者が自己の判断で早出して仕事を行っている場合や残業をしている場合でも、会社がそれを黙認していれば「使用者

の指揮命令下に置かれたもの」と評価される可能性がありますので、注意が必要です。

2. 業務災害の認定

「業務上の事由による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等」と認められるには、「業務起因性」の存在が必要であり、その一次的な条件として「業務遂行性」の存在が必要であるとされています。

「業務遂行性」とは、労働者が労働契約に基づいて事業主の支配下にある状態をいいます。一般に事業主の指揮命令下または管理下（事業場施設内）にある場合に認められます【図表】。

「業務起因性」とは、傷病等が業務に起因して生じたものであり、業務と傷病等との間に因果関係が存在することをいいます。

また、「業務遂行性」が存在するからといって、必ずしも「業務起因性」が認められるわけではありません。事業主の指揮命令下にあっても、労働

図表 業務遂行性の具体的内容

具体的内容	例
①事業主の支配下にあり、かつ、管理下にあつて業務に従事している場合	業務行為およびそれに伴う一定の行為（作業中における用便・飲水等の生理的の必要行為や反射的行為、作業の前後における準備行為や後始末行為、作業に伴う必要行為、緊急行為ないしは合理的行為など）を行っている場合
②事業主の支配下にあり、かつ、管理下にあるが、業務に従事していない場合	休憩時間など、事業場施設（事業付属施設を含む）内で自由行動を許容されている場合
③事業主の支配下であるが、管理下を離れて業務に従事している場合	出張用務、外出用務、貨物・旅客等の運送業務、その他事業場外で用務に従事している場合、それらの用務先との間を通常のもしくは合理的な順路および方法によって往復する途上にある場合、ないしはこれらに伴う通常のまたは合理的な範囲内の行為（食事等）をしている場合等

資料出所：労務行政研究所編『改訂4版 労災保険 業務災害及び通勤災害認定の理論と実際（上巻）』[労務行政] 106ページ

者の私的・恣意的行為には「業務起因性」はないとされています。

通常の業務とはいえないものの単なる私的行為ともいえないようなものは、会社からの指示により是認されている場合、その行為自体が通常の業務となります。

会社から特段の指示を受けていない場合でも、それが業務に通常起因する行為であると判断されればそれは業務となり、その最中の事故には「業務起因性」が認められます。

労働者の業務の遂行上必要な行為、合理的な行為、作業に伴う準備行為、後始末行為、突発的な事故、火災等の緊急事態に臨んで行われる行為等が該当します。

3. ご質問への回答

[1]労働時間について

それでは、ご質問のケースについて確認していきます。雪かきは本来の業務とは直接関係のない作業ですが、会社への出入りや社用車の運行を円滑にするために行われる作業ですので、雪かきをすることによって得られる利益は会社に帰属するものと考えられます。さらに、会社が直接指示を出しているわけではありませんが、対応が必要な積雪日には社員が1時間ほど早く出社して雪かきをすることが慣行となっており、会社がそれを黙認している現状を考慮しますと、会社が特段の指示を与えていなくとも、「使用者の指揮命令下に置かれたもの」として労働時間と判断されるものと考えます。

この場合、雪かきの時間に対して賃金の支払い

が必要になり、雪かきの時間と通常の労働時間との合計が法定労働時間を超えますと、割増賃金の支払いが必要になります。

[2]労災(業務災害)について

雪かきの時間は上述のとおり「使用者の指揮命令下に置かれたもの」として労働時間と考えられますので、同時に「業務遂行性」の存在も認められるものと思われれます。

また、「業務起因性」についても、上述のとおり、雪かきが会社の円滑な業務遂行のために行われており、単なる私的行為とはいえないので、業務に起因する行為として認められるものと考えます。

ところで、労働者の親切心から積極的に、会社の敷地から大きく離れた場所で雪かき中に事故に遭った場合はどうなるでしょうか。

このようなケースでは、業務に起因する行為とは判断されず、「業務起因性」が否定される場合があります。つまり労災（業務災害）とは認められない可能性があります。

会社の敷地外であっても、会社への出入りで必要な場所など常識的な範囲内で雪かきを行っていたら「業務起因性」が認められると考えますが、この判断は事案ごとに個別具体的に行われますので、「業務起因性」が認められる場所と認められない場所との境目は一概にはいえません。

ご質問のケースでは、会社の敷地内や会社への出入りで必要な敷地周辺を雪かき中に発生した事故は労災（業務災害）として判断されるものと考えます。