

相談室 Q&A

労災・通災関係

Q

入社前研修に向かう途中の交通事故は、通勤災害となるか

当社では、4月の入社予定者に対し、3月に3日間の入社前研修を社内で行っており、当社までの交通費および日当を支払っています。先般、当社に向かう途中で入社予定者が交通事故に遭い、2週間入院することになりました。このケースは、通勤災害となるのでしょうか。また、入社前であることから、診療・入院に際し、当人を被扶養者として親が加入している健康保険を使用していましたが、通勤災害に該当する場合、当社が取るべき対応をご教示ください。

(京都府 D社)

A

内定者の労働者性が認められ、かつ入社前研修が業務の一環として実施されるものであれば、通勤災害が適用される可能性はある

回答者 高田弘人 たかだ 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. 通勤災害とは

労災保険では、業務上の事由または通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して給付が行われます(労災保険法1条)。さらに同法は、通勤の定義を、労働者が、就業に関し、住居と就業の場所との間の往復等の移動を、合理的な経路および方法により行うこと(業務の性質を有するものを除く)としています(7条2項)。

すなわち、通勤災害と認められるためには、①被災者が労働者であること、②移動が就業に関して行われるものであること——の2点がポイントとなります。

2. 労働者とは

「労災保険法上の『労働者』とは、労災保険制度が労基法上の労災補償制度を基礎として構築されているので、労基法上の『労働者』(9条)と一致した概念である」(菅野和夫『労働法 第11版補正版』[弘文堂] 609ページ)とされており、労働基準法9条において労働者とは、「職業の種類

を問わず、事業又は事務所(以下『事業』という。)に使用される者で、賃金を支払われる者」とされています。ここでは「事業に使用される者」「賃金を支払われる者」の二つの条件が掲げられていますが、実際にこの二つの条件だけでもって労働者であるか否かを判断することは困難です。

この点、「労働基準法研究会報告(労働基準法の『労働者』の判断基準について)」(昭60.12.19)は、労働者性の判断基準について、従来の裁判例および解釈例規に現れた事例を基に、次のような柱立てで整理しています。

- 1 「使用従属性」に関する判断基準
- (1)「指揮監督下の労働」に関する判断基準
 - イ 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無
 - ロ 業務遂行上の指揮監督の有無
 - ハ 拘束性の有無
 - ニ 代替性の有無－指揮監督関係の判断を補強する要素－

(2)報酬の労務対償性に関する判断基準

2 「労働者性」の判断を補強する要素

(1)事業者性の有無

- イ 機械、器具の負担関係
- ロ 報酬の額
- ハ その他

(2)専属性の程度

(3)その他

3.内定者は労働者か

ご質問のケースでは、どのような研修が実施されたのかは分かりませんが、一般的に入社前研修の出欠が内定者の自由意思に委ねられているとは考えにくく、また研修中は使用者の指揮監督下に置かれることが通常ですので、当該研修が一定の拘束性を伴うものであることは想像がつきます。

しかしながら、入社前の期間は労働契約期間の外にあることに鑑みれば、本来的には使用者は内定者に対する指揮命令権をまだ有していません。したがって、そのような状況下で実施される研修は、その内容がよほど入社後の業務に密接に関連しており、業務上必要な知識や技能を習得する目的で実施されるものや、OJTなど実際に業務を遂行しながら訓練を受けるようなものでない限りは、労働契約の範囲外のものとして判断される余地があると考えられます。

また、ご質問のケースで支払われた日当がどの程度の金額であるのか不明ですが、日当の一般的性質から推測して仮に賃金に相当する程度の金額が支払われていないとすれば、当該日当は恩恵的なものであって労務対償性は低いという見方ができます。賃金が支払われていないことをもって労働者ではないと単純に結論づけることはできませんが、少なくとも会社は、当該研修時間を業務として捉えていないことを裏付ける一つの要素にはなり得ます。

4.「就業に関し」とは

たとえ被災者が「労働者」であったとしても、就業とは関係のない目的での移動中の事故は通勤

災害になりません。

つまり、入社前研修へ出席するための移動が「就業に関し」たものであるかどうかは当該研修が業務であるかどうかと同義になりますが、これを判断する際の基準になるのは、結局のところ、前記2.や3.で述べた「労働者性」の判断基準に回帰します。

すなわち、入社前の研修が労働契約上の行為と認められれば、この「移動」についても業務との関連性が見いだされますが、形式的には労働契約期間外であることから、よほど業務との関連性が高いものでない限りは、この「移動」は就業に関するものに当たらないと判断される可能性が高いと考えられます。

5.労災保険の適用

以上に見てきたとおり、入社前研修に出席するための移動中の事故が通勤災害として認められるのは、①研修への出席が事実上強制であり、②研修が使用者の指揮監督下において実施され、③研修内容も業務と密接に関連しており、④出席した時間に対して賃金が支払われる——といった条件を兼ね備えている場合に限られると考えられます。

これらの条件を満たしていない場合には、通勤災害として認められるのは難しいでしょう。

6.通勤災害が認められる場合の手続き

通勤災害として申請する場合の手続きは、基本的には自社の通常の労働者と変わりありません。ご質問のケースでは、既に健康保険の給付を受けたとのことですので、医療機関に対して通勤災害である旨を速やかに伝え、これまでに受けた給付や支払った医療費を精算する必要があります。

また、2週間入院したとのことですので、休業給付を請求できる余地があります。この場合の平均賃金は、事由発生日前の3カ月間の賃金から算定することができませんので、入社後の賃金の予定額を基準として決定されることになると考えられますが、具体的には所轄の労働基準監督署の指示を仰いでください。