



社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！

労災は認められるケースと認められないケースがあります

ここ数ヶ月、当事務所では労災申請件数がかかなり増えています。今一度、安全衛生教育を徹底し、労災対策に取り組んで欲しいと思います。今回は、労災が認められるポイントをまとめてみました。

<事例1>

従業員が就業時間外に無断で残業をしていて、ケガをした
(本来の就業時間ではない時間に発生した災害)

製造業の会社で部品加工をしているAは、ある日、翌日納期の部品について、誤った加工データを入力してしまい、加工した部品が不良品だったことに気づいた。8時半～17時半が会社の所定労働時間だが、残業をしてでも早急にやり直さなければならなかった。

その日、Aの上司である課長は出張で不在であったため、Aは独断で残業をし、やり直しを行っていた。この残業中にAは、機械に指を挟み、骨折してしまった。

■問題点

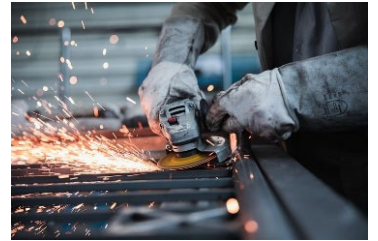
就業時間外に無断で業務を行っていて発生した災害は労災として認められるか

■判断

残業について、たまたま会社の承認を得られなかったとはいえ、緊急事態として対応した残業時間中に起こった災害は、労災として認められる。

■ポイント

労災として認められるかどうかは、「事業主の指揮命令下にあるか否か」が問われます。今回は、極めて緊急に対処が必要な業務であったことから、仮に上司がいたとすれば残業許可を得ることができたと思われ、業務遂行性が認められます。



<事例2>

会社が安全管理を怠っていたために、従業員がケガをした
(事業主の過失によって発生した災害)

鉄骨を扱う会社は、2階建ての作業場で従業員に作業を行わせている。この作業場の2階には資材を上げ下ろしするための2メートル4方の開口部が設けられているが、この周囲には墜落防止のための手すりなどは設けられておらず、危険な状況である。ある日、従業員Aが誤ってここから1階に墜落し、重傷を負ってしまった。

■問題点

事業主の重大な過失で業務災害が発生した場合、労災は認められるか

■判断

事業主の重大な過失により発生した業務災害についても労災が認められるが、事業主に対して費用徴収が行われる。

■ポイント

労災は、被災した労働者の保護を図るものであるため、事業主の責任によって発生した事故だから対象とならないということにはなりません。

事業主の故意または重大な過失により労災事故が起きた場合、事業主に対し、保険給付（休業補償給付、障害補償給付、傷病補償年金、遺族補償給付など）に要した費用の30%の費用徴収が行われます。



<事例3>

出勤するためアパートを出た従業員が、アパートの階段で転倒しケガをした

従業員Aはアパートの共有部分でケガをしたが、通勤災害として認められるか

■判断 建物の敷地内等でケガをした場合、その場所が通勤経路に該当するか否かは、公共の場であるかどうかで決まる。

■ポイント アパートの場合、自室と共有部分を隔てるドアが住居と通勤経路の境界に当たります。



マンスリーピックアップ

安全衛生教育を考える

～会社が訴えられないために～

危険と隣合わせの仕事は世の中たくさんあります。工事現場、高所作業、工場内の機械オペレーション、現場監督、重機や農薬を使う農業などさまざまです。労働災害頻発業界トップ3は、建設業、運輸業（長距離ドライバーからミキサー車、宅配ドライバーなど）、製造業（部品製造、食料品、化学製品、自動車など）となっています。

労働安全衛生法では、事業者が労働者を雇い入れたときや、労働者の作業内容を変更したときなどに、労働者に対して、その従事する業務に関する安全または衛生のための教育を行う必要があります。

会社に安全配慮義務違反があるとき、債務不履行責任や不法行為を法的根拠とした慰謝料の請求をされる可能性があります。

また、労災保険から慰謝料は支払われません。労災として処理すれば、労災保険から従業員に補償されるため、企業が従業員に支払うものはないと考えるかもしれませんが、これは誤りです。

安全配慮義務違反で従業員が企業に対して請求する可能性があるものは以下のとおりです。

- ・治療費
- ・交通費
- ・休業損害
- ・逸失利益
- ・慰謝料
- ・後遺障害慰謝料



企業に対する安全配慮義務違反の損害賠償請求は、後遺障害が認定されるようなケースや死亡したようなケースの場合、数千万円から1億円を超えるような金額に上るリスクがあり、事業規模によっては、賠償責任だけで会社存続が危ぶまれるほどになることも少なくはありません。

<安全衛生教育を争った裁判例>

会社が安全教育をきちんと実施したのか、しなかったのを争ったアイシン機工事件（平成27年）を紹介したいと思います。

- 事故を起こしたのは男性ブラジル人の派遣作業員
- 旋盤作業員

○旋盤作業中、旋盤のトラブルが発生した
○加工途中の製品を取り除く必要があり、監督者を呼ぶ規則となっていたが、監督者を呼ばず、自分で取り除こうとした

○ボタン操作ミスにより右環指がワーク（加工対象物）と治具（工作物を固定するとともに切削工具などの制御、案内をする装置）との間に挟まれ、右手薬指切断の傷害を負った

（1審）

会社の安全配慮義務違反、作業員の請求を一部認める
（2審）

機械操作時に機械内部に手を入れないよう指示指導する義務や、トラブルが生じた場合に上司を呼ぶよう指示指導する義務を怠ったとはいえないとして、作業員の請求を棄却、会社の安全配慮義務違反はなかった。

この裁判はポルトガル語を話せる監督者がいないため、身振り手振りの伝達では、100%思いが伝わっていないのではないかが争点でした。

ではなぜ2審で会社の主張が通り、安全配慮義務違反が問われなかったのでしょうか。

○受け入れ時に日系ブラジル人の従業員が通訳として同伴していろいろサポートしていた

○受入れ時の安全教育において、ポルトガル語でも周知されていた

○安全三訓の内容は平易なものだった

○安全教育内容の理解度テストは合格していた

以上により、裁判所は会社の安全教育を評価したということでした。

日頃から安全衛生教育がいかに大切かわかりただけたのではないのでしょうか。

厚労省のHPには外国人労働者等に対して日本語、英語、中国語、ベトナム語等14言語に対応した業種・作業・危険有害要因と業種共通の教材が掲載されています。建設現場に向けて作業ごとの安全衛生対策のポイント（47作品）や代表的な労働災害事例（35作品）も動画で視聴できます。（厚労省 安全教材で検索）是非活用ください。

自由席 田中 田中 田中
製造業3分野の安全衛生



新年度がスタートして早1ヶ月。新人の方や異動された方も、新しい環境にだいぶ慣れた頃でしょうか。さて、2022年春の記念すべきイベントといえば、全国的に奇祭として知られる諏訪大社の御柱祭。7年に一度寅年と申年に行われる大祭です。例年なら木を運ぶ曳行と木落とし、川越しが行われるのですが、今年の曳行はコロナ

対策でトレーラー運搬という新しい試みでした。しかし、ゴールデンウィークに行われる里曳きは、トレーラーを使わずに感染対策を徹底して人力で運ぶことになったようです。地元の雰囲気も、心なしかワクワク感があり、元気になるような気持ちになります。withコロナの時代、新しい形が模索されて行くのかとは思いますが、7年後は是非とも、人力曳行や最大の見せ場木落としが叶うといいなと願っています。（折井）

