

労災保険って？

補償、賠償を受けられる「業務上」の事故・災害とは

- 業務上の災害には、労働者災害補償保険法上の補償給付、療養のための休業中と復職後 30 日間の解雇制限、負傷事故後 3 日間の休業補償などがある。

業務上というのは、労働者の業務遂行中（業務遂行性）に起きた災害であり、業務と相当な因果関係（業務起因性）が必要です。

会社内の事故でも、昼休みにバレーボールをして怪我をした場合は業務上の事故にはなりません。逆に社外であっても、出張中の事故はホテルで寝てる時も業務上と認められています。

- 過労死は死亡原因が業務に起因しているかどうかの判定が難しいため、補償を受けられずにいる人も多い。

過労死の業務起因性に着目すべきだという声に応じ、87 年に過労死の基準が設定され、労災として認定される可能性が広がりました。

その基準は「発生状態を時間的および場所的に明確にしうる異常な出来事（業務に関連する出来事に限る）に遭遇したこと」「日常業務に比較して特に過重な業務に就労したこと」で、1 週間前の過労状態をもって判定の対象とするというのですが、まだまだ十分とはいえません。

働き過ぎにより疲労やストレスの蓄積に起因し、精神疾患や脳血管疾患、心疾患等が発症するいわゆる過労死については、平成 14 年 1 月 12 日厚生労働省より通達が出されました。

- 通勤途中に事故にあうケースが多いことから、労働災害補償保険法で通勤災害が補償されるようになったが、問題は通勤途中であるかどうかの判定（合理的な経路並びに方法）

毎日の通勤のルートから大きくはずれて友人の家へ立ち寄った時に起きた事故。これは通勤行為の逸脱、中断と見なされます。

しかし、通勤経路にある店で軽く朝食を摂るような些細な事は、通勤行為の逸脱、中断とはいえないとされています。

- 会社が企画した社員旅行先で事故を起こした場合は、必ずしも業務上の災害になるとは限らない。

社員旅行に限らず会社が主催する行事は、新年会、忘年会など色々あります。こうした際の事故は、会社の行事が社員を強制参加させているものか、任意参加になっているかで補償の有無が決まってきます。

行事が会社にとって欠かせないもので、原則として社員全員参加なもの（欠席は欠勤になるもの）ならば、行事中の事故は業務上の災害となります。任意参加の場合は一般的に認められないようですが、実行委員、幹事など、職務の一貫として参加した社員の事故は業務上の災害になります。

- 仕事で会社の車を運転していて事故を起こした場合には会社にも責任が生じる。

根拠となるのは民法第 715 条に規定されている使用者責任、自動車損害賠償保障法第 3 条の運行供用者責任です。つまり、従業員が会社の仕事を行うにあたって起こした不法行為は使用者である会社にも賠償責任があるということです。

従って、マイカーであっても、仕事に使っていることを会社が認めていたり、黙認している場合は社有車と同じ扱いになり、会社にも責任が発生します。この場合、通勤途中の事故であってもマイカーを持ち込んだり持ち帰ったりするのは業務のうちだと解釈されます。

自動車損害賠償保障法（自賠責）では、車を運行することで利益を得る者に損害賠償責任があるとしています。結局、業務中の事故かどうかが責任の所在の決め手になるので、通勤の為にだけに使っているマイカーが通勤途中で起こした事故については会社にも損害賠償責任はありません。