

働き方改革やダイバーシティの流れを受けて、働く時間や場所を必要以上に制約しない「在宅勤務(テレワーク・リモートワーク)の導入が注目されています。これまでオフィスで働くことを前提としていた業務においてもスムーズにテレワークを導入できるよう、労働上の重要なポイントをおさえておいてください。【在宅勤務中の労災適用について】

Q 在宅勤務中(テレワーク・リモートワーク)のけがが労災と認められるは

どのような場合でしょうか？

【ケース】

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？

A 在宅勤務中であっても労働者である以上、労災保険法の適用はありますが、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ません。

【解説】

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、労災保健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、上記のような事案については、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す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場合も考えられます。

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。しかも、多くの場合は、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事前に定めておくことが必要と言えるでしょう。

【在宅勤務に関わるガイドライン(注意事項)】

- ① 業務時間と私的時間の峻別
- ② 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
- ③ 業務場所の特定

※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あります。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、外出時のルールを設定しておくことも重要です。

会社において上記のようなガイドラインを決めておくことは、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る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ります。

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事前に労働衛生教育や研修を実施する等、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言えます。

