

相談室 Q&A

労災・通災関係

Q

休憩中に起きた社員同士のけんかを止めに入った上司がけがをした場合、労災となるか

休憩時間中、プライベートな理由で社員同士がけんかになり、止めに入った上司が突き飛ばされてけがをしました。職場での出来事ですが、労災と認められますか。

(富山県 T社)

A

休憩時間中の行為は原則として私的行為とみなされ、事業場内での負傷であっても業務遂行性や業務起因性があるとは言い難く、業務災害と認められない可能性が高い

回答者 浅野路子 あさのみちこ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 業務災害とは

業務災害とは、「労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡」(労災保険法7条1項1号)のことをいいます。

労働者の負傷等が業務災害であるか否かは、労働者が事業主の支配下にあったか否か(業務遂行性)や、業務と傷病等との間に一定の因果関係があるか否か(業務起因性)により判断され、以下の三つのケースに類型化されます。

(1) 事業主の支配・管理下にあり、業務に従事しているケース

就業時間中に事業場内で業務に従事している際の負傷等が該当し、業務としての行為そのものや、事業場内における事業主の管理下にある施設・設備等の管理状況等に起因する負傷等は、業務遂行性や業務起因性があると判断されるため、業務災害に該当します。

ただし、次のような特別な事由がある場合は、

原則として業務災害には該当しません。

- ①労働者が就業時間中に私的行為や業務を逸脱する恣意的行為を行い、それらに起因して災害が発生したとき
- ②労働者が故意に災害を発生させたとき
- ③労働者が個人的な恨み等により、第三者から受けた暴行等で被災したとき
- ④地震等の天災地変により被災したとき(事業場の立地条件・作業環境等により、天災地変に際して災害を被りやすい業務の事情がある場合は除く)

(2) 事業主の支配・管理下にあるが、業務に従事していないケース

就業時間の前後や休憩時間中における事業場内での負傷等については、事業場内にいるため、事業主の支配下・管理下にあると認められますが、就業時間中ではないことから、その間の行為は原則として業務行為ではなく私的行為とみなされ、

私的行為に起因する負傷等は業務起因性がないと判断されるため、原則として業務災害に該当しません。

ただし、次のような場合には、業務災害に該当することがあります。

①業務行為はないものの、事業主の管理下にある施設・設備等の管理状況等に起因して災害が発生した場合

②用便・飲水等の生理的行為に起因して災害が発生した場合（事業主の管理下にある施設・設備等の管理状況等にかかわらず、業務に付随する行為として取り扱われる）

(3)事業主の支配下にあるが、管理下を離れて業務に従事しているケース

出張等により事業場外で業務に従事している際の負傷等が該当します。

この場合、事業主の管理下には置かれていないものの、社命により事業場外で業務を遂行していることから業務遂行性や業務起因性があると判断されるため、積極的な私的行為等がない限り業務災害に該当します。

2.ご質問の場合

上記を踏まえて、ご質問の場合を考えてみます。休憩時間中における事業場内での負傷ということですから、前述1.(2)のケースに該当します。

休憩時間中の負傷については、事業主の支配下・管理下にあるものの、その間の行為は原則として私的行為とみなされるため、当該私的行為に

起因する負傷は業務遂行性や業務起因性がなく、ご質問の場合も同様に考えられます。

また、社員同士のけんかの理由についてもプライベートなもので、業務に起因するものではありません。

さらに、けんかをしていた社員に突き飛ばされたことによる負傷とのことですので、事業主の施設等の管理状況等に起因する負傷でもありません。

以上の点から、当該負傷は事業場内での出来事ではありますが、業務遂行性や業務起因性があるとは言い難く、業務災害には該当しない可能性が高いと考えられます。

なお、ご質問の場合は該当しませんが、類似のケースに関するものとして、「職務上業務に従事する労働者の指揮監督又は指導の地位にある者が、就業場所において、指揮監督したことに起因する労働者の暴力により危害を加えられたときは業務上」災害に該当するといった行政通達（昭23.9.28基災発167）や、クレーンによる鉄骨の積み降ろし作業に従事していた者が、作業中意思疎通を欠いたため負傷させそうになった同僚からスパナで殴打され負傷した事故について、負傷は作業に内在する危険から生じた憤激によるもので業務上災害に該当するといった判例（浜松労基署長〔雪島鉄工所〕事件 東京高裁 昭60.3.25判決）があります。上司が職務上の指導を行ったことに起因する部下の暴力による負傷や、社員同士のけんかによる負傷については、業務に起因する事由がある場合には、業務上の災害と認められることもあるようです。