

相談室 Q&A

労災・通災関係

Q

休職中の社員が無給での試し出勤中に 会社内でけがをした場合、労災となるか

メンタルヘルス不調から休職している社員が、無給の合意の下、試し出勤をしていました。指揮命令を伴う業務はなく、会社に来て、読書等を行っていたのですが、会社内の荷物が崩れて、足を負傷してしまいました。こういった場合は、労災に当たるのでしょうか。

(岐阜県 M社)

A

労災のうち業務災害の前提となる業務起因性と業務遂行性について、会社施設内の事故であることから業務起因性は認められそうだが、試し出勤について形式面でも実態面でも会社の指揮命令下にあるとはいえず業務遂行性が認められないことから、労災には当たらないと考えられる

回答者 土井信洋 どののびろ 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. 試し出勤とは

会社が長期で休職している社員を職場復帰させる前に、職場復帰の判断等を目的として、本来の職場などに試験的に一定期間継続して出勤させる「試し出勤制度」等を実施するケースが増えています。正式な職場復帰の決定前に、試し出勤制度等を設けることで、労働者の職場復帰への不安を和らげ、スムーズに職場に戻る仕組みとして効果が期待されています。

厚生労働省の「改訂 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」においても、次のような試し出勤制度等の例が挙げられています。

① 模擬出勤

勤務時間と同様の時間帯にデイケアなどで模擬的な軽作業を行ったり、図書館などで時間を過ごしたりする

② 通勤訓練

自宅から勤務職場の近くまで通勤経路で移動し、職場付近で一定時間過ごした後に帰宅する

③ 試し出勤

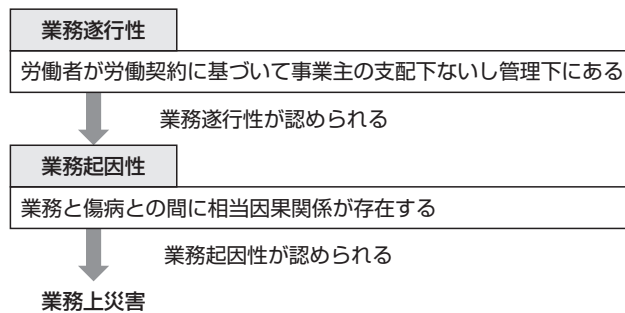
職場復帰の判断等を目的として、本来の職場などに試験的に一定期間継続して出勤する

2. 労働災害とは

労働災害（以下、労災）とは、一般的には労働者の業務上の事由による負傷、疾病、障害または死亡（以下、業務災害）および通勤による負傷、疾病、障害または死亡（以下、通勤災害）をいいます。

また、業務災害と認められるかについては、労働者が事業主の支配下ないし管理下にあるか（いわゆる「業務遂行性」）、業務と傷病等の間に相当因果関係が存在するか（いわゆる「業務起因性」）のいずれの要件も満たす必要があります[図表]。

図表 業務災害の判断基準



3. 試し出勤時の労災の該当性

試し出勤実施中に発生した災害が業務災害または通勤災害に該当するかについて、過去、国会において質問がされており、以下のように答弁されています。

「具体的にどのような災害が業務災害等に該当するかについては、個別の事案ごとに判断されるべきものであり、一概にお答えすることは困難であるが、『試し出勤』をしている労働者が、例えば、復帰を予定する職場において、使用者の指示に基づき当該職場の業務に関連する作業に従事するなどの状況において、当該作業に起因して災害を受けた場合や、当該作業を行うために通勤する途中で災害を受けた場合には、業務災害等として認められることがあり得るものである」（平24. 4.24 内閣衆質180第188）

したがって、試し出勤中であつたとしても業務遂行性や業務起因性が認められる場合は、業務災害に該当することになります。

なお、上記答弁を受け、厚生労働省は前述の手引きを改訂し、作業について使用者が指示を与え、あるいは作業内容が業務に当たる場合などは、労災に該当する場合がある旨を記載しています（平24. 7. 6 基安労発0706第1）。

4. ご質問に対する回答

今回のケースでは、会社の施設内で荷物が崩れたことが負傷の原因となっており、通常の業務を行っている労働者が同様のケースで負傷した場合

には業務起因性があるものとして、業務災害に該当すると考えられます。

一方、本ケースで負傷した社員は休職中で無給の試し出勤中ということであり、この点において業務遂行性の有無については、事業主の支配下ないし管理下にあつたかどうか業務災害に該当するかのポイントになります。

当該社員は休職中であつたことから労働の義務が免除されている状況であり、また、指揮命令を伴う業務を行わないことを前提として無給の合意の下で試し出勤を実施していることから、当該試し出勤には業務遂行性はないといえます。

また、上記の取り決めにより試し出勤を実施したとしても、実態として会社の業務に従事していた場合には、当該取り決めにかかわらず事業主の支配下ないし管理下にあると判断されて業務遂行性が認められることも考えられますが、当該社員は読書等を行っているとのことであり、上記の答弁にある「使用者の指示に基づき当該職場の業務に関連する作業に従事するなどの状況」とは認められないといえるでしょう。

以上により、当該試し出勤については形式面でも実態面でも業務遂行性が認められないことから、労災には当たらないと考えられます。

試し出勤制度は、休職者のスムーズな職場復帰のために、非常に有効な制度ですが、通勤訓練時の災害や試し出勤中に災害が発生した場合の対応等については、あらかじめ労使間で話し合い、ルールを定めておくことが望まれます。