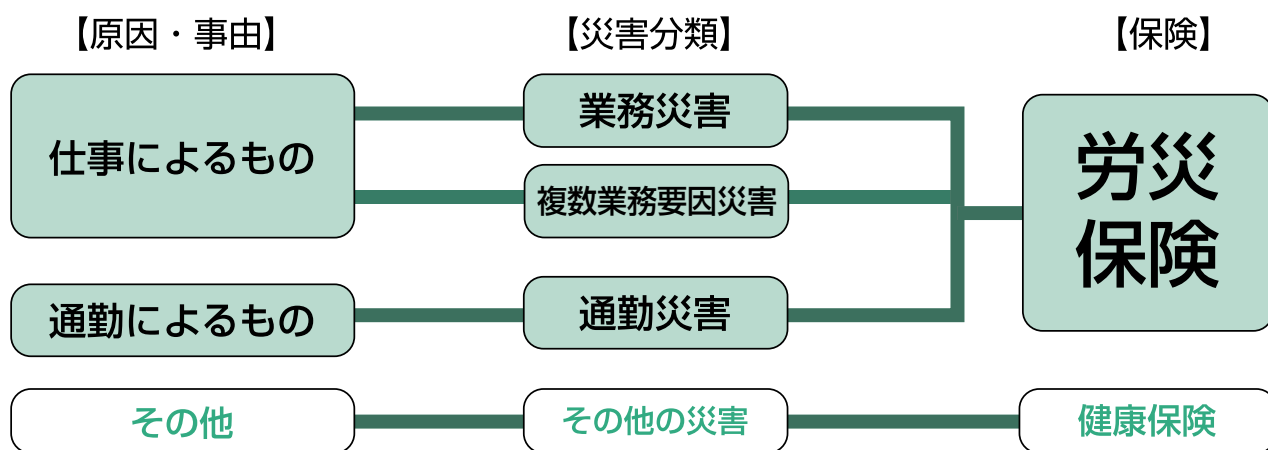




業務災害について

業務災害とは、労働者が業務を原因として被った負傷、疾病、障害または死亡（以下「傷病等」）をいいます。

業務と傷病等との間に一定の因果関係があることを「業務上」と呼んでいます。

業務災害に対する保険給付は、労働者が労災保険の適用される事業場※に雇われて、事業主の支配下にあるときに、業務が原因となって発生した災害に対して行われます。

※法人・個人問わず一般に労働者が使用される事業は、適用事業になります。

業務上の負傷について

(1) 事業主の支配・管理下で業務に従事している場合 所定労働時間内や残業時間内に事業場施設内において業務に従事している場合

この場合の災害は、被災した労働者の業務としての行為や事業場の施設・設備の管理状況などが原因となって発生するものと考えられるので、特段の事情がない限り、業務災害と認められます。

なお、次の場合には、業務災害とは認められません。

- ① 労働者が就業中に私用（私的行為）を行い、または業務を逸脱する恣意的行為をしていて、それが原因となって災害を被った場合
- ② 労働者が故意に災害を発生させた場合
- ③ 労働者が個人的な恨みなどにより、第三者から暴行を受けて被災した場合
- ④ 地震、台風など天災地変によって被災した場合（ただし、事業場の立地条件や作業条件・作業環境などにより、天災地変に際して災害を被りやすい業務の事情があるときは、業務災害と認められます）

(2) 事業主の支配・管理下にあるが業務に従事していない場合 昼休みや就業時間前後に事業場施設内にいて業務に従事していない場合

出勤して事業場施設内にいる限り、労働契約に基づき事業主の支配・管理下にあると認められますが、休憩時間や就業前後は実際に業務をしてはいないので、この時間に私的な行為によって発生した災害は業務災害とは認められません。ただし事業場の施設・設備や管理状況などが原因で発生した災害は業務災害となります。

なお、トイレなどの生理的行為については、事業主の支配下で業務に付随する行為として取り扱われますので、このときに生じた災害は就業中の災害と同様に業務災害となります。

(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場合 出張や社用での外出などにより事業場施設外で業務に従事している場合

事業主の管理下を離れてはいるものの、労働契約に基づき事業主の命令を受けて仕事をしているときは事業主の支配下にあることになります。この場合積極的な私的行為を行うなど特段の事情がない限り、一般的には業務災害と認められます。

業務上の疾病について

業務との間に相当因果関係が認められる疾病については、労災保険給付の対象となります（これを「業務上疾病」といいます）。

業務上疾病とは、労働者が事業主の支配下にある状態において発症した疾病ではなく、事業主の支配下にある状態において有害因子にさらされたことによって発症した疾病をいいます。

例えば、労働者が就業時間中に脳出血を発症したとしても、その発症原因となった業務上の理由が認められない限り、業務と疾病との間に相当因果関係は成立しません。一方、就業時間外における発症であっても、業務による有害因子にさらされたことによって発症したものと認められれば、業務と疾病との間に相当因果関係が成立し、業務上疾病と認められます。

一般的に、労働者に発症した疾病について、次の3要件が満たされる場合には、原則として業務上疾病と認められます。

① 労働の場に有害因子が存在していること

業務に内在する有害な物理的因子、化学物質、身体に過度の負担のかかる作業、病原体などの諸因子を指します。

② 健康障害を起こしうるほどの有害因子にさらされたこと

健康障害は、有害因子にさらされることによって起こりますが、その健康障害を起こすに足りる有害因子の量、期間にさらされたことが認められなければなりません。

③ 発症の経過および病態が医学的にみて妥当であること

業務上疾病は、労働者が業務に内在する有害因子に接触することによって起こるものであることから、少なくともその有害因子にさらされた後に発症したものでなければなりません。

しかし、業務上疾病の中には、有害因子にさらされた後、短期間で発症するものもあれば、相当長期間の潜伏期間を経て発症するものもあり、発症の時期は有害因子の性質や接触条件などによって異なります。

したがって、発症の時期は、有害因子にさらされている間またはその直後のみに限定されるものではありません。

複数業務要因災害について

複数業務要因災害とは、複数事業労働者の二以上の事業の業務を要因とする傷病等のことをいいます。なお、対象となる傷病等は、脳・心臓疾患や精神障害などです。

① 複数事業労働者に該当すること

複数事業労働者とは、傷病等が生じた時点において、事業主が同一でない複数の事業場に同時に使用されている労働者をいいます。

したがって、労働者として就業しつつ、同時に労働者以外の働き方で就業している者については、複数事業労働者に該当しません。また、転職等、複数の事業場に同時に使用されていない者についても、複数事業労働者には該当しません。

② 複数の事業の業務を要因とする傷病等とは

複数の事業場の業務上の負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価して、労災と認定できるか判断します。なお、複数事業労働者の方でも、1つの事業場のみの業務上の負荷を評価し業務上と認められる場合はこれまで通り業務災害として労災認定されます。

通勤災害について

通勤災害とは、通勤によって労働者が被った傷病等をいいます。

この場合の「通勤」とは、**就業に関し、㉠住居と就業の場所**との間の往復㉡就業の場所から他の就業の場所への移動㉢単身赴任先住居と帰省先住居との間の移動を、**合理的な経路および方法**で行うことをいい、**業務の性質を有するものを除く**とされています。**移動の経路を逸脱し、または中断した場合**には、逸脱または中断の間およびその後の移動は「通勤」とはなりません。

ただし、例外的に認められた行為で逸脱または中断した場合には、その後の移動は「通勤」となります（5ページ㉣参照）。

通勤災害と認められるためには、その前提として、㉠から㉢までの移動が労災保険法における通勤の要件を満たしている必要があります。

労災保険法における通勤の要件

① 「就業に関し」とは

通勤は、その移動が業務と密接な関連をもって行われなければなりません。

したがって、前述の⑦または④の移動の場合、被災当日に就業することとなっていたこと、または現実に就業していたことが必要です。このとき、遅刻やラッシュを避けるための早出など、通常の出勤時刻とある程度の前後があっても就業との関連性は認められます。

また、⑤の移動の場合、原則として、就業日とその前日または翌日までに行われるものについて、通勤と認められます。

② 「住居」とは

「住居」とは、労働者が居住している家屋などの場所で、本人の就業のための拠点となるところをいいます。

したがって、就業の必要上、労働者が家族の住む場所とは別に就業の場所の近くにアパートを借り、そこから通勤している場合には、そこが住居となります。

また、通常は家族のいる所から通勤しており、天災や交通ストライキなどにより、やむを得ず会社近くのホテルに泊まる場合には、そのホテルが住居となります。

③ 「就業の場所」とは

「就業の場所」とは、業務を開始し、または終了する場所をいいます。

一般的には、会社や工場などをいいますが、外勤業務に従事する労働者で、特定区域を担当し、区域内にある数か所の用務先を受け持って自宅との間を往復している場合には、自宅を出てから最初の用務先が業務開始の場所となり、最後の用務先が業務終了の場所となります。

④ 「合理的な経路および方法」とは

「合理的な経路および方法」とは、移動を行う場合に、一般に労働者が用いると認められる経路および方法をいいます。

「合理的な経路」については、通勤のために通常利用する経路が、複数ある場合、それらの経路はいずれも合理的な経路となります。

また、当日の交通事情により迂回した経路、マイカー通勤者が駐車場を経由して通る経路など、通勤のためにやむを得ず通る経路も合理的な経路となります。

しかし、合理的な理由もなく、著しく遠回りとなる経路をとる場合は、合理的な経路とはなりません。

「合理的な方法」については、通常用いられる交通方法（鉄道、バスなどの公共交通機関を利用、自動車、自転車などを本来の用法に従って使用、徒歩など）は、平常用いているかどうかにかかわらず、合理的な方法となります。

⑤ 「業務の性質を有するもの」とは

①から④までの要件を満たす移動であっても、その行為が「業務の性質を有するもの」である場合には、通勤となりません。

具体的には、事業主の提供する専用交通機関を利用して出通勤する場合や緊急用務のため休日に呼び出しを受けて出勤する場合などの移動による災害は、通勤災害ではなく業務災害となります。

⑥ 「往復の経路を逸脱し、または中断した場合」とは

「逸脱」とは、通勤の途中で就業や通勤と関係のない目的で合理的な経路をそれることをいい、「中断」とは、通勤の経路上で通勤と関係のない行為を行うことをいいます。

具体的には、通勤の途中で映画館に入る場合、飲酒する場合などをいいます。

しかし、通勤の途中で経路近くの公衆トイレを使用する場合や経路上の店でタバコやジュースを購入する場合などのささいな行為を行う場合には、逸脱、中断とはなりません。

通勤の途中で逸脱または中断があるとその後は原則として通勤とはなりませんが、これについては法律で例外が設けられており、日常生活上必要な行為であって、厚生労働省令*で定めるものをやむを得ない事由により最小限度の範囲で行う場合には、逸脱または中断の間を除き、合理的な経路に復した後は再び通勤となります。

※厚生労働省令で定める「逸脱」、「中断」の例外となる行為

- ① 日用品の購入その他これに準ずる行為
- ② 職業訓練、学校教育法第1条に規定する学校において行われる教育その他これらに準ずる教育訓練であって職業能力の開発向上に資するものを受ける行為
- ③ 選挙権の行使その他これに準ずる行為
- ④ 病院または診療所において診察または治療を受けること、その他これに準ずる行為
- ⑤ 要介護状態にある配偶者、子、父母、孫、祖父母および兄弟姉妹並びに配偶者の父母の介護（継続的にまたは反復して行われるものに限る）

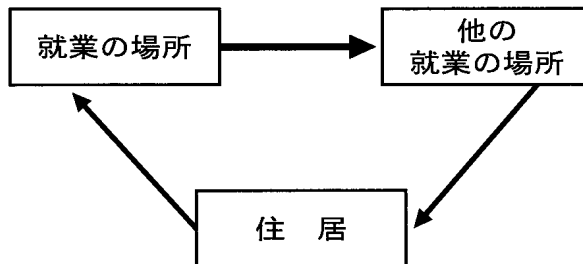
通勤の形態

2および3の形態については、一定の要件がありますのでご注意ください。

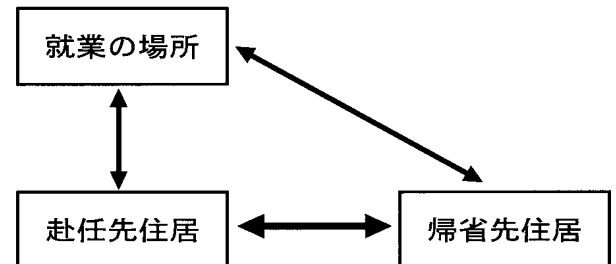
1 通常の場合



2 複数就業者の場合

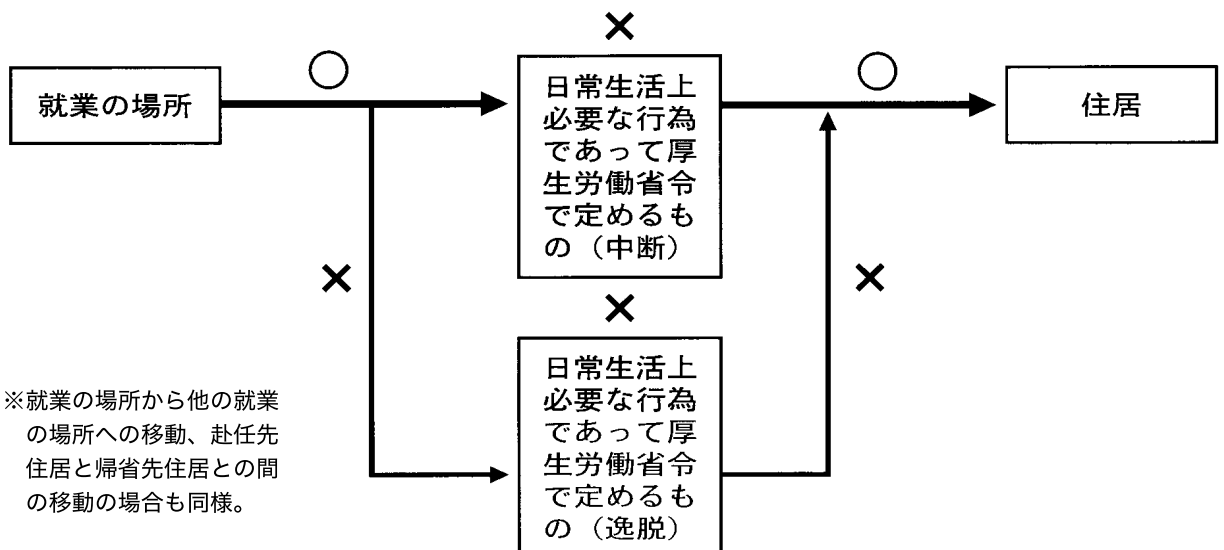
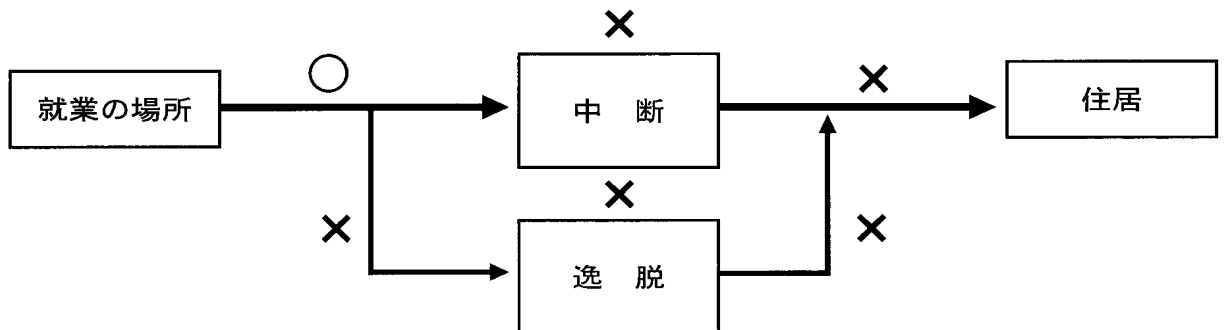


3 単身赴任者の場合



通勤の範囲

○……通勤として認められるもの
×……通勤として認められないもの



※就業の場所から他の就業の場所への移動、赴任先住居と帰省先住居との間の移動の場合も同様。