



山本社会保険労務士事務所より人事労務に関する情報をお知らせいたします。

労災認定事例

人事労務

労災の認定やその事例についてご紹介します。なお、この事例は、財団法人労災保険情報センターの内容を抜粋しています。

(1) 賊と格闘して負傷した警備員のけがは

Q.質問：私どもの地域で、最近倉庫荒しが頻発しているということを知り、このため身体の屈強そうな学生アルバイトを数名雇って、交替で倉庫の夜警に当たらせてきました。1か月ほど経ったある晩、B君の当番のときに賊が2名で現われ、これを発見したB君と格闘となり、賊は所期の目的を達し得ず逃走しましたが、B君は顔を数回殴られ負傷してしまいました。

このB君の負傷は、業務上と考えて構いませんか。

A.回答：第三者の加害行為による災害の場合でも、加害者と被害者との間に私的な怨恨関係がなく、災害の原因が業務にあって業務と災害との間に相当因果関係が認められる場合には、業務起因性が認められます。

ご質問の場合でみますと、被災労働者のBさんの業務である夜警というのは、いつでも侵入者に襲われるという危険にさらされるものですから、被災そのものは本来の業務も持っている危険が具体化したものであり、業務に起因することは明らかです。

また、設問から推測しますと、Bさんと格闘になった加害者とBさんの間に私的な怨恨関係があったとも思えませんので、Bさんの災害は業務上といえます。

(2) 火災による避難中に階段踏みはずしたが

Q.質問：当社は、近在のコンビニエンスストアに弁当を卸している食料品製造業者ですが、作中製造現場で火災が発生しました。幸い、火災はすぐ消し止められたのですが、火災が起きた際、避難しようとした女子従業員が急ぐあまり階段を踏みはずして、負傷してしまいました。この場合でも、労災保険の適用がありますか。

A.回答：ご質問は、業務に従事している最中に職場で火災が発生し、避難しようとして階段を踏みはずし負傷したというものです。当然、火災が発生したことによって業務の継続が困難となり、いち早く身の危険を感じて避難したのはやむを得ないことでしょう。

厚生労働省の通達によりますと、これは地震の際の避

難行為中の災害についてですが、その行為が、「業務行為中に事業場施設に危険な事態が生じたため、業務行為の継続が困難と判断し、危険を避けるために当該施設外へ避難するという被災労働者らの行為は、単なる私的行為又は恣意行為と異なり合理的な行為、すなわち業務附随行為であり当該避難行為が私的行為、恣意行為と認められない限り」は業務上であるとしています(昭49・10・25基収第2950号)。

(3) 休日出勤の途上での被災どうなる

Q.質問：私どもの会社のIが、休日に突然会社に呼び出され、車で会社に向かう途中交通事故にあい全治2週間のけがを負いました。

Iが急に呼び出されたのは、Iでなければまったく分からない仕事上の必要が生じたためですが、こういう場合でも出勤途上であることから通勤災害とされるのでしょうか。あるいは、この場合は所属の上司から直接呼び出しを受けていることから、事業主の特命があったものと理解し、業務上の災害とされることになるのでしょうか。判断の基準をお教えてください。

A.回答：ご質問と類似の事例で、「休日に、鉄道の保線工が、自己の担当する鉄道沿線に、突然事故があったため、使用者の呼出しを受けて自宅等から現場にかけつける途上は、業務遂行中である。」との通達があります(昭24.1.19基収第3375号)。

これは、緊急用務のために勤務先から突然呼び出された場合は、自宅を出て職場に向かう途中も含めてすべて業務遂行中とみなすということです。

したがって、ご質問の交通事故も業務遂行中の事故であることとなり、また業務起因性も認められる可能性が高いので、通勤災害ではなく業務上災害となると思われます。

なお、これは突発的な緊急用務による休日出勤の場合であり、事前に予定された休日出勤を行う場合の出勤途中の交通事故は、所定労働日の出勤の場合と同様、通勤災害となると思われます。

中途入社の子員の賃金の決め方

人事労務

Q.中途採用の子員の実力が未定の為、賃金額を決めかねています。何かいい方法はないでしょうか？

A.試用期間中は、賃金を基本給と手当に分け、パフォーマンスが賃金に見合わなければ、手当部分は支給停止にできるようにしておきます。

(1) 会社の基準額と本人希望額の兼ね合い

よく聞かれるのが、前職の経験から高いパフォーマンスの発揮を予想し、他の社員より高額な賃金で採用したところ結果がイマイチであったというケースです。

中途入社した社員のパフォーマンスが相当に低ければ、そのまま労働契約を解消する方向で進みますが、実際は、解消するほどでもなく、賃金に比べて能力が低いというケースです。

特に中小企業が大手企業出身者を一定のポジションで採用したい場合、自社の賃金水準が前職より低いことが多いため、本人の前職の年収を考慮して自社の水準よりも高い賃金額にすることがあります。そうしないと採用できないというのが現実的なところでしょう。

仮に自社の水準より高い額で採用したとしても高いパフォーマンスを発揮してくれれば問題ないのですが、そのように良い結果ばかりではありません。

(2) 仕事のパフォーマンスが会社の期待値を下回る場合

期待値を下回る場合、会社は賃金を下げられるのかという問題が生じます。もちろん本人との同意があれば別ですが、一方的に下げられません。

そこで、パフォーマンスが期待値以下だった場合のことを想定して、賃金を基本給のみで支払うのではなく、「貢献期待給」という手当と基本給に分けておくことをお勧めします。

この手当は、「会社に貢献してくれることを期待して支給する手当」として設けます。そして、貢献期待給部分については一定の期間を定め、期間満了時に廃止します。

その間に会社が求める能力を発揮してくれる場合は貢献期待給を基本給に組み込み、反対に能力が発揮されない場合は、翌月以降に、基本給のみの支給にします。

このようにして、雇用関係を終わらせるまでもないが能力の低い社員に対して、賃金の修正ができるようにしておくべきです。

(3) 達成基準を定める

このようなルールで運用する場合、達成基準を具体的に定めておくことが重要です。「会社が認めた場合」等という基準があつてないようなものはいけません。

従って、誰にでも適用できるものではなく、対象社員も限定されてくることが予想されます。たとえば、営業や専門技能を必要とする職種、管理職などの採用は数字

で表しやすいので有効になってくると思われます。

請負会社の社員に自社で作業してもらう場合の留意点

人事労務

Q.当社は、関連会社と請負契約を締結して、当社のネットワーク維持・管理業務を委託していますが、実際には、関連会社の社員1名に当社事業所まで来てもらい、当社事業所内で作業してもらっています。このやり方は法律上問題ありますか？

A.偽装請負と判断される可能性が高いので避けるべき。

(1) 業務請負における「業務管理者」の必要性

業務請負の場合、請負事業者の従業員に対する作業指示や労務管理は、請負事業者が行わなければならない。注文主が作業員に対して行うことは許されません。なぜなら、その形式は労働者派遣事業だからです。このため、偽装請負に該当することになります。

そこで、業務請負の場合、請負事業者が、「作業員」とは別に「業務管理者」を選任し、注文主はこの業務管理者に対して注文指示等を行う体制を整えることにより、注文主が作業員に対して直接作業指示を行うことを開始日、業務請負としての適法性を担保する必要があります。

(2) 業務管理者と作業員の兼任に可否

業務管理者が作業員を兼任することは許されるのでしょうか。この点は「管理責任者が作業員を兼任しているために、当該作業の都合で、事実上は請負労働者の管理等が出来ないのであれば、管理責任者とは言えず、偽装請負と判断される」として、作業員の管理が可能であることを条件に兼任を肯定しています。

しかし、質問のケースのように作業員が一人の場合、本来注文主から管理責任者へ指示が行われ、作業員へ作業指示を行うべきところ、業務管理者＝作業員であるため、具体的に区別することができません。

よって作業員が一人の場合は、原則として偽装請負になります。改善が必要なケースです。

雑記

桜がきれいに咲いています。この季節、入社退社が多い季節です。相談事等ございましたら、当事務所へご連絡ください。

またFacebookページにて人事労務関係の情報を発信しています。⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒

