

従業員が早退途中で交通事故に遭遇しても、労災?!!

製造現場に限らず、オフィス勤務の従業員でも日常業務などで、負傷することがあります。その場合、労災保険の受領を申請しますが、従業員と衝突することがよく見られます。一度労災保険を申請すると、会社側が医療補償金を負担するだけでなく、労働契約の解除・終了が制限されたり、翌年度の労災保険加入金が高くなったりなど、いろいろ制限を受けてしまいます。このため、従業員が直接業務起因でない負傷や軽微な負傷をした場合、労災保険の申請をできるだけ避けようとしています。では、どんな状況で、労災保険を申請しなければならないのでしょうか？

実は法律では、労災認定について規定が比較的にあいまいです。以下の状況が認定すると定められています。

1. 勤務時間中、勤務場所内で、勤務が起因で負傷した場合
2. 勤務時間前後に、勤務場所内で、業務と関連する予備作業、又は片付け作業を実施するために負傷した場合
3. 勤務時間中、勤務場所内で、職責を果たすために、暴力を受け、又は事故に遭遇した場合
4. 職業病を患った場合
5. 業務のための外出中に、勤務が起因で負傷、又は事故に遭遇した場合
6. 通勤途中で、本人の主要責任でない交通事故、又は軌道交通、フェリー、汽車事故で負傷した場合
7. そのほか法律、行政法規で労災と認定すべき場合

法律の規定があいまいなため、社会保険機関が主に「勤務時間内、勤務場所内、勤務起因」の3つの原則で、労災認定を実施しています。因果関係や詳細証拠の認定が非常に困難なため、上記3つの原則に少しでも関連性があれば、労災と認定される傾向がみられます。このため、一般的な社会価値観で納得しにくい認定結果も、よく見られます。例えば、以下の判例がありました。

ある従業員が会社の規定に違反し、2時間早退しました。帰宅途中で交通事故に遭遇し、負傷しました。従業員から社会保険部門に対し、直接労災保険の受領を申請し、許可されました。会社は社会保険部門の決定を不服とし、訴訟を提起しました。一審と二審を経て、最終的に「法律が定める労災認定のポイントは、通勤途中であり、遅刻や早退等、移動する時間とは関係ない。会社のルールに違反していたとしても、合理的な通勤時間である。」を理由として、会社側に労災の責任があると認めました。

上記のように、社会保険部門は従業員側を保護する観点から、労災を容易に認定する傾向があります。特に、会社側から労災申請を提出する場合、高い確率で認定されてしまいます。このため、会社側から労働契約や就業規則などの社内規程を通じて、勤務時間、勤務場所などを明確に定め、労災を認定する状況を事前に想定する必要があります。労災申請について従業員と意見が相違する場合、従業員側に申請手続きをさせることで、機械的に労災認定されることを避けられます。

上記内容のお問合せは陳慧玲 (チン ケイレイ) (chenhl@myts-cn.com 又は下記にお電話・FAX)まで

上海邁伊茲蘭壘人材咨询有限公司 TEL : +86 (21) 6407-8585※189 FAX : +86 (21) 6448-3830