

新型コロナ対策で広がる自転車通勤と在宅勤務 どうなる労災適用

通勤や業務中に発生したケガや病気のことを労災といいます。仕事起因となるものは「業務災害」、通勤起因となるものは「通勤災害」です。労災に認定されると、労働者災害補償保険（労災保険）によって、治療費や生活費などが補償されます。今回は、新型コロナと労災との関係を見ていきます。

●新型コロナによる労災認定

労災と認められるには、業務または通勤に起因していることが条件ですが、通常、新型コロナウイルスの感染経路を明確に特定することは困難です。そのため、新型コロナウイルスへの罹患が業務災害や通勤災害と認定されるケースは限定的です。

ただし、医師や看護師、介護従事者等が新型コロナウイルスに感染した場合には、業務外で感染したことが明らかである場合を除き、原則として労災保険給付の対象となります。実際、新型コロナウイルスに感染した医療従事者等が労災認定されたという報道もありました。それ以外の業種でも、感染経路が判明し、明らかに業務に起因すると認められれば労災保険の対象となります。

感染経路が不明であっても、顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境で働いていたり、職場において本人を含む複数の感染者が出ている場合、潜伏期間内の業務従事状況や生活状況を調査したうえで、個別に業務との関連性を判断します。

●自転車通勤中のケガは？

混雑した通勤電車を避けるため、通勤に自転車を使う人が増えているようです。自転車通勤の途中で事故に遭い、ケガをした場合は「通勤災害」となりますが、「通勤災害」における「通勤」とは、「合理的な経路および方法」で行うことです。

合理的な方法とは、鉄道やバスなどの公共交通機関の利用や、自動車、自転車、徒歩など、通常の交通手段のことです。普段は電車を利用しているけれど、混雑を避けるために今だけ自転車を利用しているという場合、雨の日はバス、晴れの日には自転車や徒歩といった場合も大丈夫です。合理的な経路とは、次の①～③の移動を「逸脱」や「中断」なく行うことです。

- ① 住居と就業場所との間の往復
- ② 就業場所から他の就業場所への移動
- ③ 単身赴任先住居と帰省先住居との間の移動

移動の経路を逸脱したり中断した場合、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、日常生活上で必要で最小限度の行為については例外が認められています。たとえば、日用品の購入や選挙権の行使、医療機関で診療を受けるなどです。また、遠回りとなる経路であっても、子どもを保育園に預けるといった理由があれば「通勤」とみなされます。

自転車通勤の途中で誰かにケガをさせる事態も想定しておく必要があります。交通ルールやマナーを守ることは当然ですが、法的な損害賠償責任を負ったときに備える保険には必ず加入しておきましょう。自転車通勤の途中で第三者にケガを負わせてしまった場合、勤務先の企業が使用者として損害賠償責任を問われることがあります。そのため、自転車通勤を禁止する企業もあります。

勤務先が禁止しているにもかかわらず、こっそり自転車通勤をしていると、懲戒処分の対象となる可能性があります。また、自転車通勤をしているにもかかわらず、公共交通機関の定期代を申請しているなら、通勤手当の不正受給として処罰の対象

となります。ただし、会社が禁止している場合であっても、合理的な経路であれば通勤災害が適用されます。

●在宅勤務中のケガは？

新型コロナの感染予防対策として一気に増えているのが在宅勤務です。在宅勤務とはテレワークの類型の一つです。テレワークとは、労働者が情報通信技術を使用して行う事業場外勤務のことです。在宅勤務以外にもサテライトオフィス勤務とモバイル勤務があります。

サテライトオフィスとは自宅近くや通勤途中の場所等に設けられたオフィスで、通勤時間を短縮しつつ作業環境の整った中で働くことができます。モバイル勤務とはノートパソコンなどを活用して、労働者が臨機応変に選択した場所で働くことです。

テレワークも労災保険が適用になりますし、使用者は労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法を遵守しなくてはなりません。在宅勤務において通勤災害は考えにくいですが、業務災害の対象となることはあり得ます。ケガや病気が業務上と認められるには、「業務とケガや病気の間に一定の因果関係があること」（業務起因性）、および「労働者が労働関係の下にあった場合に起きた災害であること」（業務遂行性）が要求されます。

たとえば、所定労働時間に仕事関連の資料を取ろうとして転倒した場合は、労災保険の対象になると考えられます。仕事の合間に育児に手を取られて腰痛を起こしたケースや、通常は業務を行わない深夜の時間帯に業務を行っていてケガをしたケースでは、因果関係の立証が困難となることが予想されます。

在宅勤務にあたっては、会社と労働者間でルールを定め、業務場所を特定したり、業務時間の記録や業務の進捗状況の報告等の管理体制を整えておく必要があります。

（クルー 内藤真弓）