

会社の飲み会後の通勤災害について

— 「飲酒も2時間までならOKか?」 —

◆「通勤災害」の概要

通勤災害と認定されるためには、まず、災害を被ったのが「通勤」の途上でなければなりません。「就業に関し」、「住居と就業の場所との間を」、「合理的な経路および方法により往復」していたことが認定される必要があります。また、原則として中断や逸脱があってはならず、業務の性質を有するものも除かれます。労災保険法上「通勤災害」は、「労働者の通勤による負傷、疾病、障害又は死亡」(7条1項2号)のことをいい、認定されるためには上記の①通勤に該当する行為の存在(通勤遂行性)と、②その通勤により災害が発生したこと(通勤起因性)が必要となります。

◆会社の飲み会後の災害は通勤災害になるか

飲酒行為の有無との関連で、通勤経路上における往復の中断の存否が争点となったものとしては、**立川労基署長事件**(東京地判平14.8.21)があります。この事件においては、通勤経路上において通勤と無関係な飲酒行為が行われたと認定され、そのことにより往復の中断が存したと判断され、通勤遂行性が否定されました。また最近では、主任会議後の会合(酒類の提供伴う)に出席し、1時間15分程度居眠りした後の帰宅途中で地下鉄駅の階段から転落して死亡した事故につき、その会合への出席が職務に当たり、また、帰途前の居眠りについても社会通念上就業と帰宅との直接的関連を失わせるほどのものとはいえない等の理由により、通勤災害に該当すると判断された**国・中央労基署長事件**(東京地判平19.3.28)があります。1審はこの会合すべてを「業務」と判断しましたが、**高裁**(東京高判平20.6.25)では一転して判断を異にしました。17時から19時前後までの会合までは業務性があるが19時から22時までの会合は業務性のある参加ではないと判示したのです。その根拠として、裁判所は①被災労働者が通常19時には退社していること、②開始時刻からの時間の経過等から、19時前後には本件会合の目的に従った行事は終了していたというものでした。

年間カレンダーについて

— 作成時の注意点 —

年に一度、社内の年間カレンダーを作成する際に、気をつけることについてまとめてみます。

(1) 年間を通じての休日(労働日)を確定させる

土日・祝日や、年末年始・夏季休暇など、その年の曜日の並びなどを考慮して、会社としての所定休日を決めます。安易に前年と同じにすると、思わぬところで業務に支障をきたすことも考えられますので、各部門の責任者に確認するなどした上で、確定させるのが良いでしょう。

(2) 法定の労働日数、労働時間を超えていないか

以下の法定の基準を超えていないか確認する必要があります。

①休日については、毎週1日以上、もしくは4週間を通じ4日以上以上の休日を与えているか。

②所定労働時間が40時間を超えている週はないか。

(3) 変形労働時間制などの導入を検討する

(2)の確認の結果、法定の基準に収まらないが、事業の運営上必要がある場合、変形労働時間制を導入することもできます。変形労働時間制には、1ヵ月単位やフレックスタイム制などもありますが、ここでは1年単位の変形労働時間制の特徴についてご紹介します。

①「特定期間」を設ければ、連続する労働日数の上限を12日とすることができる。

②1日、1週の所定労働時間の上限を、それぞれ10時間、52時間とすることができる。

③対象期間を1年(365日)とした場合、労働時間の上限は2,085時間、労働日数の上限は280日になります。

変形労働時間制を導入するには、原則として、事前に労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出る必要があります。導入の可能性がある場合は、早めに次の年の年間カレンダーの作成を準備しましょう。

《市》

ある小売業の社長は、社員が自分の仕事をどう考えて働いているのかを知るために、社員自身に職務自己評価表で自己評価することを提案しました。

提案した自己評価表は「マニュアルに沿って適切な接客を行っていますか」「掃除や後片付けをきちんと実行していますか」等の質問を十問出し、回答を字数制限の文章形式で記入するものです。字数制限の文章形式にするのと、「大体出ている」「や」「一応やっている」「等の一般回答では済まなくなり、改訂や本音、又は問題点、改善案等を引き出す点とするものです。自己評価を字数制限の文章形式にすると面倒であると言われ、社員もいいますが、実はこれが一番役に立ちます。頭を使って文章を書くことは、自己の職務実情や改善策について自省する良い機会になり、後日の面談の際に話し合いの具体的材料となるのです。

