

相談室 Q&A

労災関係

Q 労災予防につき強く社内啓発している中、“歩きスマホ”で業務メールを閲覧している際にけがをした場合、労災となるか

業務時間中に、業務に関するメールを確認するため“歩きスマホ”をして階段で転び、けがをした社員がいます。当社は「安全第一」を掲げて、日頃から歩きスマホを安全衛生委員が注意したり、安全啓発のためのポスターを掲示したりするなど、注意喚起に力を入れてきましたが、今回の事故が発生してしまいました。この場合でも、業務中のけがとして労災（保険）は適用されるのでしょうか。また、会社として安全配慮義務は果たしているといえるのでしょうか。

（大阪府 K社）

A 業務起因性・業務遂行性が認められるため、労災保険が適用される。また、歩きスマホを慎むよう自主的な対応を促しているため、一定程度の安全配慮義務は果たしているものとする

回答者 近藤友幸 こんどう ともゆき 社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 労災保険の適用について

労災保険制度は、労働災害が発生した場合に、労働者およびその遺族に迅速な補償を行うことを目的として成立し、使用者の無過失責任および補償の定額化を特徴とするものであって、使用者の過失の有無を問わず、業務災害が発生したと認められた場合には労災保険が適用されます。

業務災害とは、「労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡」のことをいい、「業務上の」といえるためには、「業務遂行性」および「業務起因性」が認められる必要があります。

[1] 業務遂行性の検討

「業務遂行性」とは、労働者が労働契約に基づき事業主の支配下にあることを意味すると解されており、業務に従事している場合のみならず、休憩中や始業前・終業後に事業場内で行動する場合および出張中にも認められるものと解されています。

ご質問の内容からは、事業場内の階段で転んだのか事業場外の階段で転んだのか明らかではありませんが、「業務時間中に、業務に関するメールを確認」していて転んでけがをしたことが認められることから、事業主の支配下においてけがをしたといえますので、「業務遂行性」は認められるでしょう。

[2] 業務起因性の検討

「業務起因性」とは、業務遂行に伴う危険が現実化したものと認められることをいうと解されています。

ご質問のように、業務に関するメールを確認しながら階段で転びけがをしたことは、業務遂行に伴う危険が現実化したものであり、業務とけがとの間に「相当因果関係」があると認められることから、「業務起因性」も認められるでしょう。

以上より、“歩きスマホ”中に階段で転んで発生

したけがは業務災害と認められ、労災が適用されるものと考えます。

[3] 保険給付の支給制限との関係

今回の事故は歩きスマホ中に生じたものであるところ、労働者の「重大な過失」によりけがの原因となった事故が発生した場合には、保険給付の支給が制限されることがあるため問題となります（労災保険法12条の2の2第2項）。

この点、同条項の「重大な過失」とは「法令（略）上の危害防止に関する規定で罰則の附されているものに違反する」場合に認められるとされています（昭40. 7.31 基発906、昭52. 3.30 基発192）。

歩きスマホ行為はマナー違反とはいえませんが、罰則付きの法令に違反しないことから「重大な過失」とは認められず、保険給付の支給は制限されないものと考えます。

2. 使用者に求められる安全配慮義務の程度

[1] 安全配慮義務とは

労働契約上の安全配慮義務は、使用者が労働者に対して信義則上当然に負うものとして、判例上確立されてきたものであり（川義事件 最高裁三小 昭59. 4.10判決）、労働契約法5条において初めて明文化されるに至りましたが、その具体的な内容は条文上も明らかではありません。

この点、労働契約法の施行通達は、安全配慮義務の具体的内容について「一律に定まるものではなく、使用者に特定の措置を求めるものではないが、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等の具体的な状況に応じて、必要な配慮をすることが求められるものである」とし、「労働安全衛生法をはじめとする労働安全衛生関係法令においては、事業主の講ずべき具体的な措置が規定されているところであり、これらは当然に遵守されなければならない」としています（平24. 8.10 基発0810第2）。

よって、労働契約法上の安全配慮義務の具体的内容は、一義的に決定できるものではなく、労働安全衛生法令上の規定を踏まえた上で、労働者の

職種、労務内容、労務提供場所等を基礎に個別具体的に判断されることとなります。

[2] 安全配慮義務を果たしたといえるか

安全配慮義務違反は債務不履行の一種であると考えられており、債務不履行責任の追及においては、使用者に帰責事由が認められることが必要となります（民法415条）。帰責事由が認められるためには、少なくとも過失（または信義則上これと同視し得る事情）が必要となりますが、過失とは予見と結果回避に関する義務違反を指すと考えられています。

したがって、使用者にとって予見し得ない事由により危険が生じた場合、また、予見し得た危険に対してこれを回避すべく社会通念上相当な措置を講じ、その結果、回避義務を尽くしたと認められる場合には、使用者に帰責事由はなく、安全配慮義務違反は成立しないと考えられます。

この点、世間一般で、歩きスマホによる事故が頻発していることから、就業時間中あるいは取引先への移動中に歩きスマホによる事故が発生することは会社にとって十分予見可能であるといえ、会社は、このような事故を回避すべく、社会通念上相当な措置を講じるべきといえます。

一方、長時間労働の防止措置や安全設備の設置等とは異なり、スマホの使用マナーについては、社会常識に従い従業員個人の意識に委ねられている部分も多く、会社は過度な干渉を避けるべきといえることから、会社が講ずべき措置の内容としては、基本的には、従業員に自主的な対応を促すことで十分でしょう。

ご質問からは「日頃から歩きスマホを安全衛生委員が注意したり、安全啓発のためのポスターを掲示したりするなど、注意喚起に力を入れて」きたことがうかがえ、過度な干渉にならない範囲で、その危険性につき従業員へ注意喚起を行い、歩きスマホを慎むよう従業員に自主的な対応を促していたことが認められます。

以上から、会社は社会通念上相当な措置を講じてきたといえ、一定程度の安全配慮義務を果たしているものと考えられます。