

# Business Partner office NEWS

## 法律相談Q&A

### — 休日出勤でも通勤災害？ —

Q： 休日に外出先で、突発事故のため緊急に出社するよう会社から呼び出しを受けたので、急ぎタクシーで会社に向かっていったところ、途中で交通事故にあい腕を骨折してしまいました。外出先から直行したので普段の通勤経路とは違うのですが、通勤災害と認められるでしょうか？

A： 労災保険法では、通勤を「労働者が、就業に関し、住居と就業の場所との間を、合理的な経路及び方法により往復することをいい、**業務の性質を有するものを除くもの**」と定義しています。

業務のために会社に向かう行為＝通勤と捉えがちですが、ご質問では通常の勤務ではなく、休日に会社からの呼び出し（事業主の業務命令）があったので、**会社へ向かう途中も含めて業務災害**と考えます（一方、**事前に予定されている休日出勤**の場合は、会社へ向かう行為について**通常の所定労働日と同様に通勤災害**として考えます）。

“認定され保険給付を受けられれば業務災害・通勤災害のどちらでもよい”と思われるかも知れませんが、業務災害と通勤災害には主に下記の違いがあり、**手続書類の様式も別**になっています。

	業務災害	通勤災害
療養にかかる一部負担金	なし	あり（原則） ※休業給付を受ける場合は休業給付から控除
労働者死傷病報告の提出	必要	不要
休業の最初の3日間の事業主による休業補償義務	あり ※1日あたり平均賃金の6割以上	なし



## 最近のニュースから

### 管理職の労働時間把握と保存義務づけ

厚生労働省が、来年4月から管理職の労働時間把握を企業に義務づける。また、安衛法の関連省令を改正し、3年間分の保存も義務づける。取締役ら経営陣は対象外。管理職には労働時間の規制がかからないため労働時間管理がおろそかになりやすく、時間外賃金の不払いや過労自殺などの問題も起きているため、雇用者全体の労働時間管理を厳しくすることで長時間労働を減らす狙い。

### 障害者雇用助成金を短時間勤務にも適用

厚生労働省は、現在は企業が週20時間以上勤務の障害者を雇用する場合に支払っている障害者雇用助成金について、週20時間未満の短時間勤務の場合でも支払う方針を決めた。法定雇用率が今年4月に2%から2.2%に引き上げられ、雇用に含まれる対象に精神障害者が加わったため、長時間の労働が難しい症状を抱える人たちの雇用を後押しするのが狙い。

### パワハラ防止 年内に具体策まとめる

厚生労働省は、労働政策審議会の分科会において、職場のパワーハラスメント（パワハラ）防止策の議論を始めた。対策を企業に義務づける「法制化」するか法的強制力のないガイドライン（指針）策定にとどめるかが焦点で、年内に具体策をまとめる方針。

### 65歳以上雇用へ法改正

政府は、現在65歳までの雇用確保措置が義務となっている継続雇用年齢を、65歳以上に引き上げる法改正を検討する。どの程度、企業に強制力がある制度にするかは今後詰める。政府は70歳を超えてから公的年金の受給を開始できる制度改正も検討しており、年金と雇用の両面から高齢者が活躍できる仕組みを作る方針だ。