

Business Partner office NEWS

法律相談Q&A

— テレワークと通勤災害 —

Q: 春から在宅勤務となりましたが、業務の都合で時々、会社へ出社することがあります。在宅勤務には通勤がないので、この出社途中で怪我をしたら、通勤災害に認定されないことになるのでしょうか？

A: 労災保険法上、通勤は「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」と定義されています。

テレワークは、働く場所によって、

- ①在宅勤務（自宅）
 - ②サテライトオフィス勤務（共同利用型のテレワークセンター施設など）
 - ③モバイル勤務（訪問先や外出先、移動中など）
- 等に分類されます。②は自宅とサテライトオフィス間の移動が通勤といえ、③では自宅と訪問先等の間の直行直帰が通勤となる場合があります。

また、①～③いずれでも例外的な出社や部分的な出社（半日出社、○曜日出社など）をすることがあります。このような勤務時間の一部でテレワークを行う際の移動時間について、厚労省のガイドラインでは、「使用者が労働者に対し業務に従事するために必要な就業場所間の移動を命じており、その間の自由利用が保障されていない場合の移動時間は労働時間に該当」とし、その移動がどういう趣旨かによって労働時間か通勤時間かを個々に判断することになります。

業務災害と通勤災害は、労災保険の給付内容はほぼ同じでも、休業補償の最初の3日間の要不要や解雇制限の適用の有無、年休付与の要件や平均賃金の算定等で違いが出ることがあります。



本年も宜しくお願いいたします。

最近のニュースから

外国人の就労情報を雇用先ごとに集約 在留管理庁が不正監視強化

企業などに外国人労働者の適正な受入れを促すため、出入国在留管理庁が、受入れ先ごとに外国人の就労情報を管理する取組みを始めることがわかった。受入れ先ごとの状況を把握し、不正な働き方をしていないか監視を強める。一方で、クリーンと判断できる受入れ先からの在留申請の審査は簡素化する方針。

～ 日本法令 社労士情報サイト より～

社労士の視点

2020年もありがとうございました。

【2020年を振り返り】

コロナに始まり、コロナで終わった2020年。感染症への不安で、私たちの生活環境は変わらざるを得ませんでした。見えない敵への恐怖によって平静でいることは困難で、これまで問題のなかった人間関係にまで悪影響を感じた方も少なくなく、今年は例年になく、多くのハラスメント相談、解決支援をした1年だったと感じています。

しかし、とらえ方を変換すれば、こんなネガティブな状況下だからこそ、人間関係の本質を見つめ直すチャンス。従業員満足度調査をするなど取り組んでおられる企業も増えているそうです。このピンチを、人間関係を強固にするチャンスにしませんか？

【2021年を迎えて】

コロナ感染症の影響による雇用関連の政策はまだしばらくは続きそうです。「雇用調整助成金」「小学校休業等対応助成金」「社会保険料等猶予制度」など、雇用者の生活支援に関する情報を提供して参ります。 <https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000622924.pdf>

ぜひ、ご相談はお早め! (^_^)!