



## 労災保険における通勤災害

業務上の事由により傷病等を負った労働者に対し、労働基準法上会社に義務のある災害補償を代行するのが労災保険の第一義的な目的です。また、通勤による傷病等は、本来会社がその責を負うものではありませんが、業務を行う上で多くの労働者が必ず行う行為であるため、その給付も労災保険の対象とされています。

労災保険における通勤とは、①就業に関して、②移動を、③合理的な経路と方法により行う（ただし、④業務の性質を有するものを除く）ことをいい、通勤に伴う危険が具体化した場合に給付を受けられます。この要件に該当する通勤の途中で起きた事故でない通勤災害と認められません。

### ■就業に関して

その移動が、就業場所に向かうため、あるいは就業が終了し自宅に帰宅するため等、就業に関して行われたものでなければ通勤とみなされません。例えば、業務終了後に事業場内で長時間にわたりサークル活動を行った後に帰宅した途中で事故にあったケースは、就業場所からの帰宅ではあるものの就業との関連が希薄とされ通勤災害と認められていません。

### ■移動

通勤災害と認められるのは、(a)住居と就業場所との往復、(b)就業場所から他の就業場所への移動、(c)単身赴任先住居と帰省先住居との移動、のいずれかに該当するものをいいます。住居とは、労働者が居住し日常生活を送っている家屋等の場所を言い、自宅のほか、家族と別に就業場所に近い住宅から通勤している場合や、天災やスト等のためホテル等に泊まる場合もそれぞれ住居になります。なお、出張中のホテル等から業務遂行先への移動は、積極的な私的・恣意的行為を除き、通常は業務災害となります。

また、就業に関する移動であることが必要ですので、移動が(a)または(b)の場合は、事故が起きた日に就業することになっていた、あるいは現実就業していたことが必要になります（遅刻やラッシュを避けるため通常の出勤時間と多少のズレがあることは、就業に関する移動にあたるため問題はありません）。移動が(c)の場合は、原則として就業日及びその前日あるいは翌日までに行われるものについて通勤と認められます。

### ■合理的な経路と方法

移動を行うにあたって、一般的に用いるものと認められる経路と方法をいいます。そのような経路が複数あった場合はいずれも合理的な経路となります。通常用いる経路が道路工事・渋滞等の交通事情により迂回せざるを得ない場合や保育園への送り迎えをするため必要最低限の遠回りをする場合も合理的な経路にあたりますが、合理的な理由もなく著しく遠回りになるような経路は認められません。電車・バス・車・徒歩等、一般的に通勤で用いられる手段は合理的な方法ですが、無免許にもかかわらず車で通勤することや、飲酒後に車で帰宅等は、合理的な方法とは認められません。

合理的な経路を用いても、その経路から逸脱あるいは中断した場合は通勤に該当しません。逸脱とは通勤途中で通勤とは異なる目的で合理的な経路からそれることです。中断とは通勤経路上で通勤とは関係のない行為を行うことです。逸脱・中断をした以降は、原則として通勤ではなくなります。例えば、帰宅途中で経路より外れ展覧会を見に行った（=逸脱）後の事故や帰宅途中コーヒーを飲むため1時間経路上の喫茶店にいた（=中断）後にあった事故等は通勤災害と認められません。ただし、日常生活上必要な行為として法により定められた行為を必要最低限の範囲で行うものは、例外として認められています。具体的には、日用品の買い物、職業能力向上のための行為、病院への通院、選挙権の行使等がこれにあたります。これらの行為も、その逸脱・中断の最中は通勤とは認められませんが、合理的な経路に戻った後は通勤と認められます。また、経路上でのささいな行為（公衆トイレを利用する、コンビニで飲み物を買う、途中の公園で短時間休憩する等）は逸脱・中断にはあらず、通勤災害と認められます。

### ■業務の性質を有するものを除く

上記の要件を満たすものが通勤に該当しますが、その行為が業務の性質を有する場合、通勤災害ではなく業務災害として取り扱われます。具体的には、事業主が通勤のため用意したバスを利用した移動に伴う事故や、緊急の用務のため休日に呼び出しを受けて急遽出勤する途中の事故等は、その時点で業務の指揮下にあるとされ業務災害と判断されます。

## 知っておきたいミニ知識

## 労災保険の給付基礎日額

業務上または通勤による傷病を療養するため労働ができず、かつ賃金を受けずに4日以上休業（業務災害の場合は、労働基準法に基づき会社が3日間の休業補償を行わなければなりません。）した場合は労災保険に休業（補償）給付を申請することができます。この給付額の基礎となるのが、給付基礎日額です。休業（補償）給付を申請する際には給付基礎日額を計算し、それを申請書へ記載した上で提出します。給付基礎日額の計算方法は、労働基準法における平均賃金と同様で、算定事由発生日以前3ヶ月間に対象労働者に対して支払われた賃金の総額と、その間の日数を基に計算します。労災申請における算定事由発生日は傷病発生日ですが、賃金締切日がある場合は傷病発生日直前の賃金締切日を基準にします。例えば、賃金が月末日締めで傷病発生日が8/25の場合、傷病発生日直前の賃金締切日は7/31ですので、7/31以前3ヶ月間の賃金（5～7月）で計算し、対象労働者が月給者である場合、給付基礎日額の算出式は下記となります。

○給付基礎日額＝3ヶ月間に支払われた賃金の総額／その3ヶ月間の暦日数

ただし、時給者等でこの3か月間に出勤が少ない場合、同様の計算をしますと、計算の結果が低額になってしまう等の懸念があるため、最低保障額が決められています。最低保障額の算出式は下記です。

○給付基礎日額の最低保障額＝3ヶ月間に支払われた賃金の総額／その3ヶ月間の実就業日数×60%

休業（補償）給付の支給額は給付基礎日額の6割相当額として決定され、休業の4日目より支給されます。また、休業（補償）給付と併せて休業特別支給金が支給されますが、この支給額は給付基礎日額の2割相当額です。そのため、休業1日に對して給付基礎日額のおよそ8割相当額が請求者に支給されることとなります。