

衛生委員会報告

衛生委員会 ～労災～

資料作成 草野

今回は労災について簡単にご説明したいと思います。

労災という言葉聞いたことはあっても、仕組みを知っている方は少ないと思います。

労災の仕組みや保証などについて簡単にお話しします。

『労災とは？』

- 労災とは「労働災害」の略で、わかりやすく言うと、仕事や通勤の途中でケガをしたり、障害状態になったり、死亡したり、また仕事の原因で病気になったりする災害のことです。

仕事上の災害といえば、工場や作業現場での手指の切断や転落事故などを思い浮かべがちですが、オフィスワークの人でもお茶くみ中の火傷や、営業の人が客先へ行く途中に階段で転倒し捻挫するなど、さまざまなケースがあります。

- 「労働災害」が生じたときに保障してくれるのが「労災保険」です。

労災保険は、労働者災害補償保険法に基づく制度で、「業務上災害」または「通勤災害」により労働者が怪我をした、病気になった、障害が残った、あるいは死亡した等の場合に、その労働者本人や遺族に対して一定の保険給付を行う制度です。

- 労災保険は会社が加入する保険で、保険料は会社が全額負担する為、労働者のお給料からは引かれていません。

それは、労働基準法で「業務上災害は、使用者（雇用者）が療養補償その他の補償をしなければならない」ことになっているからです。

アルバイト、パートタイマー、正規社員などの区別なく、労働者を1人でも雇っていれば会社は労災保険に加入しなければならないことになっています。（外国人労働者も含まれます。）

『どんなものが認定される？』

- 労災といっても、何でもかんでも補償が下りるわけではありません。

保障が下りる為には、原則として「勤務時間中」に、「行っていた業務が原因」で、負傷や疾病にかかり「治療のため医師等の診療」を必要とした時となり、通勤途中の場合も同様です。

- 労災でケガをした場合などには、まず労働基準監督署へ労災保険の請求手続きを行い、労災として認められると、労災保険から給付されることになります。

労働基準監督署では労災申請者が申請書に記入した内容に基づき、労災に適用するかどうかを判断します。

このことを「労災認定」といい、業務上障害なら「業務遂行性」と「業務起因性」の2つを満たすかどうか判断基準になります。

「業務遂行性」とは労働者が使用者（雇用者）の支配下にある状態を指します。

お茶くみ中のヤケドや事務所のフロアで滑って転倒するなど、職場の施設内で業務上に発生した災害が該当します。

営業の人が顧客訪問中に駅構内で転んで骨折するのは、事業主の施設管理下を離れてはいるものの、この営業の人は労働契約に基づき、事業主の命令を受けて仕事をしている途中の事故なので、一般的に業務遂行性が認められることになります。

もうひとつの「業務起因性」は、業務と労災の内容にはっきりした因果関係があるかどうかということを指します。

仕事中に脳いっ血で倒れるという話を聞くことがありますが、業務中に発症した病気であっても、発症した脳いっ血に業務起因性が認められなければ業務災害には該当しません。

会社内でぎっくり腰になったという場合も同じで、ぎっくり腰と業務内容に因果関係があるかどうかカギになります。

働きすぎが原因で身体を壊した・うつ病になったなど、過労による傷病も認定の対象になります。

例えば、介護の仕事で腰痛になったとか、OA機器の使いすぎで目を悪くした、腱鞘炎になった、などのケースでも認められる可能性があります。

通勤上の災害の場合は、労災保険法に規定されている「通勤」行為中に発生した災害であるかどうかで判断されます。

ただし、寄り道が問題とされて、認定されないケースもあります。

- 病院でかかった治療費が全額補償される「療養制度」、会社を4日以上休まなければならない状態になったときの「休業補償」、障害状態になったときの「障害補償」、死亡した場合の「遺族補償」など、その負傷や疾病の原因が業務上または通勤中であることが認められれば、それぞれのケースに応じて保険給付が行われます。

『保険の請求をする場合など』

- 労災保険の保険料を払っているのは会社ですが、給付を受けられるのは労働者です。

あくまで労働者の権利なので、申請するにあたって会社の許可をもらう必要などはありません。

請求できるのは、「労災だと会社が認めた場合だけ」などと、会社が言う場合がありますが、それは誤りです。（申請用紙に会社の署名欄があるのは事実ですが、必要不可欠のものではありませんし、労災であるかどうかを判断するのは労基署であって会社ではありません。）

ただし、申請をするのは労働者の責任となります。

会社が率先して手続きを代行してくれる場合もありますが、いつもそうであるとは限りません。

申請しなければ保険がおおりることもなく、時効期間（2～5年）も過ぎてしまいます。

- 労災は、無過失責任であり、労働者の失敗が原因の怪我であっても、労災であると認められますし、給付が減らされることも、原則としてありません。
- 労働災害が原因で身体を壊し、休業を余儀なくされる場合があります。

労災で休業している間は法律で定められている為、3年間は解雇されることはありません。

（ただし、通勤災害の場合は、解雇制限の適用はありません。）

『最後に』

- 労働災害は、起きてしまった場合、治療費・休業中の給与・大きな怪我への給付・介護費用・後遺症への給付・遺族への給付・葬儀費用・子供の学費など、様々なことを保証してもらうことが可能ですが、本来は出来る限り起こしてはいたくないものです。

未然に発生を防ぐため、職場環境をしっかりと整えるように努めましょう。