

人事労務のプロがお届けする情報ボックス

ろうむの玉手箱

〒950-2101 新潟市西区五十嵐1の町7229-2

小野本 社労士 事務所

TEL 025-268-6120 / FAX 025-268-6130

Email: info@sr-onomoto.jp

URL : <http://www.sr-onomoto.jp/>

: <http://office375.sr-onomoto.jp/>

◆労災認定されると?◆

「労災認定されてほっとしたが、息子は帰ってこない」

印刷工場で働いていた労働者が胆管がんになったのは、インキを洗浄する作業中、洗浄に使う有機溶剤を高濃度で吸い込んだことが原因であったとして、労災認定されたというニュースがありました。

(3月27日大阪中央労基署)

労災認定される、されないではどんな違いがあるのでしょうか。

■ 重要ポイント



労災認定により、安心した治療は受けられるようになります。

■ 労働基準法は災害補償を義務付けている

労働基準法は労働者が業務が原因でケガをしたり、病気になったりしたとき、使用者の責任で治療を受けさせるよう厳しく求めています。工作中的のケガなどのため仕事を休まなければならないときは、6割の賃金の補償をしなければなりません。障害が残ったときはその障害の程度に応じた傷害補償、業務上死亡したときには遺族に対しての補償も求められます。

作業している本人のミスによるケガでも、業務上であれば、会社は責任を負うと、いくら法律で義務付けても、使用者に資金力がなければ、補償をすることができません。

どんなにお金がある会社でも、ひとたび大きな事故が起これば、会社はやっていけなくなるでしょう。

そこで、国は使用者に労災保険に加入してもらい、労働者が確実に補償を受けられるようにしています。

■ 労働基準法と労災保険

労働基準法が災害補償の権利義務を定め、実際には労災保険が補償を行うという仕組みになっているのです。

労災保険は政府が運営する強制保険です。労働者（アルバイトなどの臨時的に雇う人を含む）を一人でも雇っていれば、個人事業所でも加入しなければなりません。

労災保険法は労基法の制定1947（昭和22）年と同時に創設されています。

労基法の災害補償を実のあるものとするため、一体的に運用されているのです。

■ 就業規則と災害補償

就業規則には災害補償の項目を定めます。

たとえば以下のようになります。

従業員が業務上負傷または疾病にかかったときは、労働基準法の規定に従って次の補償を行なう。



① 療養補償	必要な療養の費用
② 障害補償	障害の程度で決定額
③ 休業補償	平均賃金の60%
④ 遺族補償	平均賃金の1000日分
⑤ 葬祭料	平均賃金の60日分
⑥ 打切補償	平均賃金の1200日分

2. 補償を受けるべき者が同一の事由について労働者災害補償保険法によって前項の災害補償に相当する保険給付(打切補償については傷病補償年金の支給)を受ける場合においては、その給付の限度において前項の規定を適用しない。

■ 本来は会社がしなければならないこと

「もしものときにはこんなに様々な補償をしなければならないの？労災保険に入っているって大事なことなんだね。すごい保険なんだね」

就業規則の説明をしていたときに 社長さんから言われたことがあります。

業務上で事故が起きても、労災保険制度によって政府が補償するしくみなので、実務上会社が補償するという労基法の意味は薄くなっています。

ただ、休業補償については、労災保険の適用が休業の4日目からなので、最初の3日間は会社が補償しなければなりません。

■ 労災保険は補償内容が充実している

労働基準法を受けて創設された労働者災害補償保険法ですが、次第に内容が充実していきます。今では労基法で求める以上の補償制度ができています。

大きなケガをしたり病気になったりしたときの傷病補償年金、遺族年金制度など、年金という給付で、業務災害にあった人や遺族に手厚く補償するという制度があります。

労災保険には介護補償給付もあります。私たちには当たり前の社会保障制度となっている介護保険制度の創設は2000(平成12)年ですが、労災保険の介護補償給付は1995(平成7)年から導入されています。

仕事を休まなければならないときの補償＝休業補償は平均賃金の6割ですが、労災保険では労働福祉事業から別途2割の補償があります。実質的には、働けない状態の労働者に対して8割の賃金の補償がされています。

■ 業務上か業務外か

就業規則には、「従業員が業務外の傷病にかかった場合は、健康保険法により扶助を受けるものとする。」と明記されていることが多いと思います。

業務上であれば治療費はタダ、休業中は約8割の所得補償(社会保険に入っているかどうかは問わない)です。

業務外であれば、健康保険で3割の治療費負担で、休業のときは健康保険の傷病手当金(社会保険に加入している人が対象で、約3分の2の所得保障)です。

業務上は業務外に比べて手厚い保障があるとはいえ、補償される損害は、財産的損害に限られ、精神的損害に対する損害賠償(慰謝料)は補償されません。

■ 労災保険と労働安全衛生法

労災保険法と労働安全衛生法は車の両輪といわれています。

いくら労災認定されても、亡くなった人は戻ってきません。労働安全衛生法が、労働災害を防止する目的の法律で、不幸にして災害があったときの償いを定めているのが労災保険法です。

有機溶剤については54種類を、有機溶剤中毒予防規則で特定しています。

有機溶剤業務であって屋内作業にかかわるのであれば、作業環境を測定し、排気装置を設ける、呼吸用保護具を使う、6か月以ごとの健康診断を行うなどの配慮が求められています。

■ スピード決着だったとはいえ

今回労災認定された16人(うち7人死亡)のうち5人は労災申請の時効を過ぎていましたが、がん発症について国なども認識していなかったとして時効を適用せず、今回の認定となりました。厚生労働省は職業性胆管がんの相談窓口を設置しています。

「労災が認められたという電話を受けて、本当にほっとしました。治療費の心配はなくなりましたが、がん再発の不安を抱え、正直、喜ぶことはできません。」(胆管がんを発症し、治療を続けている元従業員の言葉)

トピックス

「あなたもとれる！産前産後休業 育児休業」厚生労働省パンフレット

女性が働き続けるときに大きな壁となるのが、出産・育児。

厚生労働省ではパート・派遣・契約社員ママに、産前産後休業や育児休業がとれますよ、と呼びかけるパンフレットを作成し以下を広報しています。

パート・派遣・契約社員も雇用期間内であれば誰でも産前産後休業が取れること。

今の職場で1年以上働いていて、赤ちゃんの1歳の誕生日以降も雇用が見込まれるのであれば、育児休業も取れること。

派遣法や労働契約法の改正で、期間の定めのない安定した雇用が求められています。契約社員が今まで産前産後休業をとったり、育児休業を請求したりしたことがなかったとしても、これからは要件を満たしていれば請求があるでしょう。育児休業は男性も対象ですし、正社員だけのものではありません。



シリーズ 年金

～ 離婚時の厚生年金の分割 ～

離婚等をしたときに、婚姻期間の厚生年金分割することができます。厚生年金の保険料納付記録（「標準報酬」といいます）は老齢厚生年金等を受けるときの基礎になります。が、保険料の納付記録を分割することができるのです。

請求は「標準報酬改定請求書」に婚姻期間等を明らかにすることができる書類を添えて請求します。

【スタッフのひとりごと】

ご存知ですか？
「若年チャレンジ奨励金」

ハローワーク新潟主催の「若年者人材育成・定着支援奨励金（通称：若者チャレンジ奨励金）」説明会に出席してきました。

35歳未満の非正規雇用の若者を、自社の正社員として雇用することを前提に、実習と座学の訓練を実施する事業主に、奨励金が支給されます。

若者を雇用される事業主の方は、お問い合わせください。

【 お礼のはがきをいただきました！ 】 業務日記 3月□日

「拝啓 突然の葉書出状、お許しください。3月○日、○○にて開催されました、○○主催の研修会に参加いたしました、○○と申します。

大変有意義であり、ユーモア、判例を交えてのお話を本当にありがとうございました。・・・・以前商社に勤めておりました折、社内勉強会で講師をいたしました。が、数人でもうなづきながらきちんと聞いてくれたことを思い出し、話す立場を思って、聞いておりました。内容もよく理解できましたこと、改めて御礼申し上げます。今後ともどうぞ宜しくお願いいたします。敬具」



何よりの励みになる葉書をいただいた。メールでのやり取りが多くなる中、書きなれた美しい文字でのお礼の葉書、宝物にしたい。