

労働災害（災害の種類・給付制度）について

労働災害の統計データ（※）では、過労による精神障害の認定件数は、過去最大となっており今後も増加することが見込まれております。また労働災害が発生した場合には、事故の内容によっては、調査の対象となり、被災者やご家族等に対しても説明を求められるケースがあります。このように自社で労働災害が起きた場合には、どのように進めていけばよいのでしょうか。今回は、労災保険が適用になる場合の条件やその給付について詳しくみていきます。 ※「過労死等防止対策白書」による

【1】労災保険の対象者

労災保険は、原則として一人でも労働者を使用する事業は、業種規模の如何を問わず、すべてに適用されます。そのためアルバイト（外国人等も含む）やパートタイマーの方も対象となります。また、労災保険制度の保険料の全額は、事業主が負担します。

その理由は、労基法により労働者が業務上ケガや病気をした場合には、会社が全て負担して補償すべきとされているからです。しかし、労災事故により補償額が多額になる場合が多く、補償し切れないというリスクから会社と労働者の双方を守るため、国が保険料を徴収し、業務災害が起こった際には、会社の補償義務を肩代わりするという保険制度が労災保険制度です。

【2】労働災害の種類

労働災害には3つの種類があります。

- ・業務災害
- ・通勤災害
- ・第三者行為災害

【3】業務災害とは

労働者が業務を原因として被った負傷、疾病、障害または死亡をいいます。傷病と業務の間に一定の因果関係がある状態を業務災害とし、労働者が労災保険の適用される事業場に雇われて、事業主の支配下にあるときに、業務が原因となって発生した災害に対して保険給付が行われます。

会社内での休憩時間や就業前後での労災については会社の支配・管理下にあると認められますが、実際に業務をしていない時間のため、私的な行為で発生した災害は業務災害として認められません。

（一般的にトイレなどの生理的行為については、事業主の支配下で業務に付随する行為として取り扱われるため、業務災害として認定されます）

【4】通勤災害とは

通勤によって労働者が被った傷病をいいます。通勤とは、①住居と就業場所との往復の区間の移動 ②単身赴任先住居と帰省先住居の区間の移動等に関し、合理的な経路および方法で行うことをいいます。（この区間において、取引先への移動など業務性質を有するものは除きます）

そのため、移動の経路を逸脱したり、中断した場合には、原則的にその後は通勤と認められず通勤災害とはなりません。

【5】逸脱・中断の例外となる行為

以下の場合等には、原則としてその時間を除き、合理的な経路に復した後は再び通勤として認められます。

- ・日用品の購入その他これに準ずる行為
- ・選挙権の行使
- ・病院または診療所において診察を受ける行為

【6】第三者行為災害とは

労働災害事故の原因が、第三者の行為などによって生じた時に、被災労働者又は遺族に対して、第三者に損害賠償の義務が発生する場合のことです。例として、加害者がいる場合の交通事故等が該当します。

【7】労災保険給付申請について

労災保険給付を受けるための手続きについて、労働災害の種類や、休業の日数に応じて申請書類が異なりますのでご注意ください。

●主な申請書類●

①療養補償給付とは、労災病院や労災指定病院等にかかれば、原則として傷病が治癒するまで無料で療養を受けられる制度です。そのような病院にかかれなくても「療養の費用の請求」をすることで同等の給付を受けることができます。

②休業補償給付とは、休業開始4日目以降について、給付基礎日額の80%相当額（特別支給金含む）が支給がされる制度です。この給付基礎日額とは、災害が発生した日以前3ヶ月間に支払われた賃金総額から計算する平均賃金のことです。

③労働者死傷病報告書とは、労働災害が発生し、労働者が死亡または休業したときに、会社が労働基準監督署に提出する報告書です。

【休業が4日未満の場合】

- ①療養（補償）等給付
- ②労働者死傷病報告書 ※4半期に1回※

【休業が4日以上の場合】

- ①療養（補償）等給付
- ②休業（補償）等給付
- ③労働者死傷病報告書 ※災害発生毎※

給付金の申請に関しては、状況により提出資料や必要資料が異なります。

お困り事がございましたら、エムケー人事コンサルティングまでお気軽にご相談ください。