

労災保険法

仕事でけがや病気をしたら

小川英郎

弁護士(ウエル法律事務所)

「業務上災害」の要件

もしも仕事でけがや病気をしたり、倒れて働けなくなったら……。労働者災害補償保険法(労災保険法)は、業務上の災害や通勤災害に対して、政府が運営する保険から被災者に補償することなどを定めた法律です。

労働基準法は第8章に「災害補償」の規定を置き、使用者に対して労働災害について

途上の災害も含める点で保障が手厚くなっています。

1人でも労働者を使用していけば、すべての事業に強制的に適用されます。保険料は会社が負担し(労働者の負担はなし)、会社が保険加入を怠っていた場合も補償を受けることができます(政府は事業主から遡って保険料を徴収)。

労災保険法上の「労働者」は、労働基準法の労働者と同じ概念です。したがって、事業場に雇用されている労働者であれば、パートやアルバイトなどの短時間労働者はもちろん、不法就労状態の外国人労働者も対象となります。取締役や理事であっても、より

上位の取締役等から指揮命令を受けて労働に従事し、その対価として賃金を得てい

ば、労災保険法上は労働者として扱われます。

労災保険の補償を受けるには、そのけがや病気が労働災害(業務上の災害)と認められなければならないません。法律上は「業務上」の定義規定はなく、行政解釈では、①仕事中に発生したけが・病気で、②仕事(業務遂行性)、③仕事(業務遂行性)を要件としています。

業務遂行性については、作業の準備・後始末などの時間や用便の時間も含まれます。事業場内にはない場合であっても、出張中や事業場外での労働時間中であれば業務遂行性は認められます。業務起因性については、仕事に業務に関連して負傷した場合が典型ですが、

例えば仕事中に喧嘩や通り魔犯罪に巻き込まれた場合は業務外となるでしょう。

労災保険法は通勤途上の災害も補償の対象としています。通勤とは、労働者が就業に關して、住居と就業場所との間を、合理的な経路および方法を往復することを言います。

この「合理的な経路・方法」ですが、例えば通勤の途中で、居酒屋に寄って飲食したり、映画を見てから帰宅するなど、通常のルートを逸脱した後の経路は通勤には当たらないとされています。一方、公衆便所の使用や公園での短時間の休憩など、ささいなルートの逸脱・中断があっても通勤と認められますし、日常生活に必要な買い物、病院での診療、業務に関連したセミ

ナーの受講等でルートを逸脱しても通勤と認められます。

不注意のけがも労災

労災保険の給付手続きは、本人または遺族が労働基準監督署に申請書を提出して行います。会社が手続きに協力しない場合であっても、その旨を告げて申請すれば受理されます。自分の不注意やミスでけがをした場合でも、業務上の災害であれば、補償があります。

業務外と認定された場合は、不服申立てができません。まず都道府県の労働保険審査官に審査請求を行い、それも認められない場合は、労働保険審査会に再審査請求することができ(それでもダメなら裁判となります)。

給付内容としては、自己負担なしで治療を受けられる療養補償給付、休業期間中の所得補償として休業補償給付(平均賃金の6割)、身体に障害が残った場合には障害補償給付(年金または一時金)が支給されます。労働者が死亡した場合は、遺族に対して遺族補償給付(同)や葬祭料が支給されます。

休業補償給付の支給期間に制限はなく、原則として治療するまで支給されますが、療養を開始して1年6カ月が経過しても治癒せず、傷病の程度が一定以上の場合には、傷病補償年金が支給されます。また、障害補償年金、傷病補償年金の権利を有する労働者が介護を受ける場合には、介護補償給付が支給されます。

最後に、いま深刻な社会問題となっている過労死ですが、これが「業務上」の死亡になるか否かは、厚生労働省が定める過労死認定基準によって判断されています。現状では、時間外労働時間が発症前1カ月間に100時間を超えるか、発症前2〜6カ月の間に平均して80時間を超える場合には概ね業務上と判断されています。

うつ病などの精神疾患に罹患して自殺に至る過労自殺については、発症前6カ月間に業務による強い心理的負荷があったかどうか業務上・業務外の判断基準とされ、職場でのひどいじめや嫌がらせを受けたり、退職強要されたといった強い負荷が認められると業務上と認定されます。