

労働災害について

労働災害の定義

労働災害(労災)とは・・・

労働者の業務上または通勤途上の負傷・疾病・障害・死亡のことです。

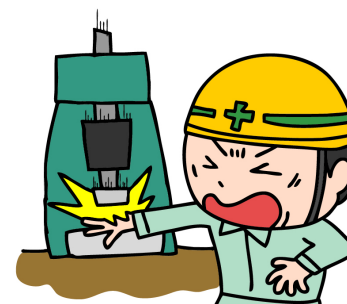
労災は、下の2つに大別されます。

①業務災害

労働者の**業務上**の負傷・疾病・障害・死亡

例)・介護の業務中にぎっくり腰(急性腰痛)になった

- ・オフィスの段差につまづいて転倒・骨折をした
- ・異動に伴い労働時間が増え、うつ病を患った



②通勤災害

労働者の**通勤途上**の負傷・疾病・障害・死亡

例)・通勤途中で駅の階段から足を踏み外した

- ・車で出社途中に対向車とぶつかった
- ・昼休み休憩中に昼食を取るため帰宅した際に事故に遭った



業務災害

業務災害は、労働者が業務を原因とする怪我・病気・死亡をした場合を指します。



業務災害の場合の注意点



労災で受診する場合は、健康保険証を使用せず、労災保険から治療費が支払われます。

どこの病院でも受診はできますが、手続きが煩雑になるため、可能な限り**労災指定病院**を受診するようにしましょう。

最寄りの労災指定病院を把握して、すぐに受診出来るように準備しておきましょう！

【労災保険指定病院検索サイト】→<http://rousai-kensaku.mhlw.go.jp/>

・労災指定病院等で治療を受けた場合

治療費は、病院から労働基準監督署に請求。患者は支払いの必要なし。

・やむを得ず労災指定病院等以外で治療を受けた場合

治療費は、一旦社員（患者）の方が立て替えて支払います。（※10割負担）

後日、その費用が現金で支給されます。

通勤災害

通勤災害は、名前の通り、「通勤」時に怪我を負った場合を指します。
業務中の事故(業務災害)とは、補償の内容が異なります。

通勤災害の場合の注意点

✖ 労働基準法第8章の使用者の災害補償責任がない
=休業4日目からは通勤災害も業務災害も労災保険で
賃金の8割が支払われますが、通勤災害の場合、
休業開始後の3日間については、賃金が補償されません。
(業務災害の場合は事業者から賃金の補償があります。)



✖ 同法19条による業務上災害のための休業期間中の解雇制限がない
=休業期間中または休業後30日の期間内の解雇が可能

補償の内容は 業務災害 > 通勤災害となります。
オフィスワークの方でも起こりやすく、申請を忘れやすいのが通勤災害です。
次のスライドでは、通勤災害の具体的な事例を見てみましょう！

どこまでが労災？ 労災事例

【事例1】

通勤帰りに会社の飲み会に参加し、帰宅途中に駅の階段から転落した。

→忘年会など「会社の行事として」の飲み会の場合は、業務の一環と考えられ、労災として認められます。

同僚と一緒に個人的な飲み会に参加した場合は、労災としては認められません。

ただし、通勤中の通院や短時間の買い物は通勤災害として認められます。



【事例2】

会社で資料の入った重い段ボールを持ち上げたら、ぎっくり腰になってしまった。

→資料を運ぶという業務に起因するため、業務災害として認められます。

【事例3】

出張先からの帰り道に事故に遭ってしまった。

→出張の場合は、出張先から自宅までが業務とみなされるため、通勤災害ではなく業務災害となります。



メンタルヘルスと労災

うつ病や適応障害など、仕事が原因で発生した精神疾患や自殺による労災が、昨今ニュースとなっています。



精神疾患で労災と認定される要件とは・・・

- ①対象疾患(注1)を実際に発症していること。
- ②発症前の6ヶ月の間に、客観的に、その精神障害を発症させる恐れのある「業務による強度の心理的負荷(注2)」が認められること。

※特に、直前の1ヶ月に160時間超の労働をした場合は「強」と認められます。

- ③業務以外の心理的負荷及び個人的要因(注3)によりその精神障害を発症したとは認められないこと。

(注1)対象疾患とは、心身症を除く、ほとんどの精神障害が対象となっています。

(注2)職場における心理的負荷評価表が定められています。

(注3)職場以外の心理的負荷評価表が定められています

■参考となる資料

精神障害の労災認定：<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken04/dl/120427.pdf>

■関連通達

[心理的負荷による精神障害の認定基準について\(平成23年12月26日付け 基発1226第1号\)](#)

[心理的負荷による精神障害の認定基準の運用等について\(平成23年12月26日付け 基労補発1226第1号\)](#)

[精神障害による自殺の取扱いについて\(平成11年9月14日付け 基発第545号\)](#)

労災発生時に社員が受けられる補償とは

労働者が業務が原因となった怪我や病気によって療養するとき、療養補償給付が支給されます。労災病院や労災保険指定医療機関、薬局等では無料で治療や薬剤が給付され、それ以外の医療機関ではかかった費用が支給されます。



また業務が原因となった怪我や病気によって労働ができず仕事を休む必要があり、かつ賃金を受けていない場合は、休業補償が受けられます。

休業1日目から3日までは事業主からの労働基準法に基づく休業補償(1日に付き平均賃金の60%)、4日目からは労災保険からの休業補償給付と休業特別支給金が支給されます。

保険給付の種類	こういうときは	保険給付の内容	特別支給金の内容
療養(補償)給付	業務災害または通勤災害による傷病により療養するとき(労災病院や労災保険指定医療機関等で療養を受けるとき)	必要な療養の給付*	
	業務災害または通勤災害による傷病により療養するとき(労災病院や労災保険指定医療機関等以外で療養を受けるとき)	必要な療養の費用の支給*	
休業(補償)給付	業務災害または通勤災害による傷病の療養のため労働することができず、賃金を受けられないとき	休業4日目から、休業1日につき給付基礎日額の60%相当額	(休業特別支給金) 休業4日目から、休業1日につき給付基礎日額の20%相当額

引用元:厚生労働省 労災保険給付の概要 <https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/040325-12.html>

参照:厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000154475.html>

労災を防ぐための4つの鍵 その1

労災を防ぐために企業側で取り組めることは、たくさんあります。中でも、産業医や衛生管理者を中心とした活動は、大きな役割を果たします。

1. 職場巡視の徹底

毎月行われる職場巡視では、事故に繋がりやすい箇所を発見し、改善に繋げることができます。

巡視毎に改善箇所をピックアップし、**必ず改善報告まで実施する**ことが効果的な職場巡視のポイントです。

2. 過重労働面談の実施

長時間労働は脳梗塞や心筋梗塞の発生率を高めるだけでなく、精神疾患の罹患率も高めてしまいます。

長時間労働をしている社員（**特に月100時間以上の時間外労働**）には必ず産業医面談を受けてもらい、心身の症状がある場合は、産業医に「就業意見書」を作成してもらいましょう。



労災を防ぐための4つの鍵 その2



3. 健康診断と健診事後措置の徹底

健康診断では、脳血管疾患の発生に繋がるような「高血圧」や「糖尿病」などの病気を事前に発見することができます。

まずは**定期健康診断の受診率100%**を目標に社員へ働きかけましょう。

更に、健康診断結果は必ず**産業医に確認**をしてもらい、必要と判断された社員には「**産業医面談の実施**」や「**受診勧奨**」「**保健指導**」を行うことが大切です。

4. ストレスチェックの実施

今年度から実施が義務化されたストレスチェックは、表面化していないメンタル不調者へ気づきを促すだけではありません。

「**集団分析**」の結果から、メンタル不調者を出しやすい職場を早期に発見することもできます。

是非、「**集団分析**」から「**職場改善**」へつなげていきましょう。

十分ですか？あなたの会社の労災対策

- ☑健康診断受診率が100%であり、結果を産業医が確認し、意見をもらっていますか？
- ☑長時間労働対象者には、産業医による面談を勧奨していますか？
- ☑職場巡視を毎月実施していますか？更に、改善まできちんと書面で確認を行っていますか？
- ☑衛生委員会で労災の報告をし、対策を取っていますか？
- ☑ストレスチェックの結果から、高ストレス者への対応や、高ストレス者の多い部署の職場改善を実施していますか？

労災を防ぐことは、大切な社員の健康・命を守るだけでなく、企業イメージや信頼を守り、企業の利益を守る大切な経営政策です。

衛生委員会を活用し、労災ゼロの企業を目指しましょう！！

