

◆よくあるご質問

労災問題

【目次】

- 労災 Q 1 労災の休業補償を本人に代わって事業主が受領できますか？
 - 労災 Q 2 定期健康診断の受診を社員に命令できますか？
 - 労災 Q 3 労災事故の治療費の手続きはどうすればよいですか？
 - 労災 Q 4 労災で業務上のケガと通勤途中のケガでは受ける休業給付が違いますか？会社の対応も違いますか？
 - 労災 Q 5 従業員が業務時間内に労災事故が発生し、入院しました。会社の対応で注意すべき点は何ですか？
 - 労災 Q 6 労災未手続の商店でのアルバイトの業務災害は、国民健康保険を適用するのですか？
-

(Q & A)

労災 Q 1 労災の休業補償を本人に代わって事業主が受領できますか？

業務中の事故で腰部骨折し長期休業している従業員の休業補償支給日が給料日よりかなり遅れる場合、通常日に給料を支払い、事業主が休業補償を受領することはできますか？

答え 労災に伴う被災労働者の休業補償を事業主が本人に代わって受領することは原則できません。ただし、事前に労基署長の承認を受けている場合は可能です。

解説 1、休業期間が長期にわたる場合、支給が遅れると本人の日常生活に支障をきたすケースがあります。この弊害防止のために、委任払制度があります。事前に労働基準監督署長に申請し承認されると、事業主が休業補償を代理受領することができます。事業主以外の者はできません。

- 2、労災から支給される休業補償額は平均賃金の60%と特別支給金20%ですが、事業主から賃金の一部支給を受けると、受けた額が労災から減額されます。
- 3、療養のための休業日に年次有給休暇を充当すると、その日は労災保険へ請求できません。

労災 Q2 定期健康診断の受診を社員に命令できますか？

健康診断は1年以内ごとに1回、定期に行なわなければなりません。いろいろの理由をつけて健康診断を受診したがない社員にどう説明し受診させますか。

答え 就業規則等に明文化した場合、また規定がなくても民法の信義則に基づき、会社には命令権が、社員には命令服従義務が生じます。ただし、義務違反者への対応は慎重に考えるべきです。

- 解説**
- 1、労働安全衛生法第66条では、事業者に対して健康診断の実施を義務づけており、労働者に対しては健康診断を受ける義務を定めています。定期健診の費用は事業者負担で、健診時の賃金は労使協議で決めます。(罰則 事業者の義務違反には50万円以下の罰金。労働者には規定がありません。)
 - 2、実務では、労働契約または就業規則において受診を義務づける規定を入れ、労働者に周知しておくことが、トラブルの未然予防となります。
 - 3、また、定期健康診断の受診命令権および受診義務は、仮に就業規則上の根拠がなくても民法に定める信義則に基づく業務命令と認められます。
 - 4、受診義務違反者への懲戒処分を行なう場合は、会社が労働者の健康状態の確認と必要な配慮を行なう必要があります。具体例としては、受診拒否の理由を考慮しつつ配置転換・業務内容の変更・労働時間の短縮等の措置などが考えられます。

労災 Q3 労災事故の治療費の手続はどうすればよいですか？

社員が業務時間内に足を骨折して入院しました。全治2ヶ月の診断でした。給付内容と手続

の手順を知りたい。

答え 労働者が、業務上または通勤により負傷や病気にかかり療養を必要とするときに療養補償給付（業務災害のとき）または療養給付（通勤災害のとき）が支給されます。どちらも指定医療機関で無料で治療を受けられる現物給付です。指定医療機関以外で診療を受けた場合は立替払いをし、後日請求書を労働基準監督署に提出します。

解説

- 1、療養の給付は、治療費、入院料、移送費など通常療養に必要なものが含まれ、傷病が治癒するまで行なわれます。治癒とは、例えば、足を切断した場合に傷口が治り症状が固定する状態をいい、足がもとの状態になることではありません。
- 2、手続は、指定医療機関にかかった場合は、事業主の証明をもらい療養の給付請求書を、医療機関経由で会社の所轄の労働基準監督署に提出します。
- 3、近くに指定医療機関がないなどの理由で、指定医療機関以外で療養を受けた場合や、薬局で薬剤の支給を受けた場合には、費用を立替えた後、費用請求書を会社の所轄の労働基準監督署に提出します。医療機関と薬局では、書式が別になりますので注意してください。
- 4、既に療養の給付を受けている方が、遠隔地通院など理由で指定医療機関を他の指定医療機関に変更する場合は、変更後の医療機関を経由して会社の所轄の労働基準監督署に提出します。
- 5、指定医療機関以外などで費用を立替えた費用請求は、費用支出日から2年を経過すると時効になり、請求できませんのでご注意ください。

労災 Q4 労災で業務上のケガと通勤途中のケガでは受ける休業給付が違いますか？会社の対応も違いますか？

勤務中にケガをして5日間休んだ場合と通勤中のケガで5日間休んだ場合では、労災給付は違いますか？賃金は支払なければなりませんか？

答え 業務上と通勤では給付の名称が違い給付内容も違ってきます。例えば休業については、休業補償給付（業務災害の場合）と休業給付（通勤災害の場合）にわかれ、第4日目から支給されます。業務災害は、3日目まで事業主が60%の休業補償を行なうこととなります。

- 解説**
- 1、給付申請すると、休業の初日から3日目までを待期間といい、業務災害の場合には、労働基準法の規定に基づき、事業主は1日につき平均賃金の60%を支払う必要があります。
 - 2、4日目からは、業務災害の場合は、休業補償給付（60%）と休業特別支給金（20%）の合計80%が支給されます。通勤災害の場合は休業給付（60%）と休業特別支給金（20%）が支給されます。
 - 3、休業補償給付又は休業給付は、通院のため所定労働時間の一部を勤務（遅刻・早退など）し、その労働時間分の賃金を支払った場合は、平均賃金（労災では給付基礎日額という）から支払額を控除した額の60%が給付されます。
 - 4、通勤災害で療養給付を受ける場合は、一部負担金として、初回の休業給付から200円が引かれます。
 - 5、請求方法は、業務災害、通勤災害ともに、事業主と病院の証明をもらい、支給請求書を会社の所轄の労働基準監督署に提出します。
 - 6、業務災害、通勤災害のどちらも、療養のため労働できず賃金が支払われない日の翌日から2年を経過すると時効になり、請求できませんのでご注意ください。
 - 7、労働者死傷病報告書を、休業4日以上は遅滞なく、休業4日未満は3月・6月・9月・12月の期限内に労働基準監督署に提出しなければなりません。

労災 Q5 従業員が業務時間内に労災事故が発生し、入院しました。。会社の対応で注意すべき点は何ですか？

従業員が業務中に労災事故が発生し、腰部打撲で全治2ヶ月と診断され入院しました。病院に療養給付請求と休業補償給付の手続きをする予定です。会社の対応で注意すべき点は何ですか？

答え 業務災害の場合は通勤災害と比べて給付内容が異なりますが、会社の対応として大きな違いは、労働安全衛生法上の手続きが必要になります。具体的には、労働者死傷病報告書を労働基準監督署に提出しなければなりません。

- 解説**
- 1、事業者には、快適な職場環境の実現と労働者の安全と健康を確保する責務があります。
(労働安全衛生法 3条) わかりやすく言えば、労働災害の未然防止と万が一発生した場合の適正処置と原因究明、更に再発防止取組みが義務づけられています。
 - 2、労働死傷病報告の対象となる事故は、就業中、事業場内、付属建物内における負傷・窒息・急性中毒による死亡または休業した場合です。(労働安全衛生規則 97条) 通勤災害は対象になっていません。
 - 3、労働災害が発生すると、休業3日目までは事業主が休業補償を行い、休業4日目からは労災保険での休業(補償)給付が行われます。この休業4日と基準をあわせて、労働者死傷病報告書には2種類の書式があります。
 - 4、労働者死傷病報告書の提出期限は、休業4日以上の場合は遅滞なく(実務では2週間を目途にする)、休業4日未満は3月・6月・9月・12月の期限内に労働基準監督署に提出しなければなりません。

労災 Q6 労災未手続の商店アルバイトの業務災害は、国民健康保険を適用するのですか？

大学生が、近所の弁当屋で午前10時から午後5時までアルバイトをしていて、厨房でコンロの火が衣服に移り火傷をしました。この弁当屋は主人夫婦と娘で営業しており、労災保険に未手続でした。主人から、労災保険に入っていないので国民健康保険で治療するように言われました。どうすればよいのでしょうか？

答え 同居する親族の場合は、労災保険が成立しませんが、アルバイトを雇った日から10日以内に成立届を提出しなければなりません。この事故は、業務中に発生していますので、労災保険で治療を受けることになります。主人に速やかに労働基準監督署に届出を行なってもらい、

所定の請求書を病院に提出する必要があります。

解説

- 1、労災保険は、同居の親族（家族従事者）は適用除外ですので、この弁当屋は法律違反ではなかったのですが、労働者（アルバイトを含む）を1人以上使用すると強制適用事業所となります。採用した時点で届出が必要です。
- 2、休業補償の請求は、労働基準監督署に所定の請求書を提出し行ないます。ただし、休業当初の3日間は支給されませんので、事業主から補償してもらうことになります。
- 3、業務災害といえども、労災保険からは慰謝料は支給されません。ただし、事業主に対しての慰謝料請求は可能です。
- 4、国民健康保険の被保険者であっても、業務災害の治療に国民健康保険を使用することは、「他の医療保険で給付を受けられない場合」に限られています。労災保険で治療を受ける場合には自己負担は発生しません。