

郡山労働基準協会

令和6年度労災保険実務講習会

**労災保険のさまざまな疑問にお答えします**

2025.01.14

労働安全コンサルタント  
特定社会保険労務士  
田部良夫

(労災保険実務講習会) 

# 自己紹介

田部 良夫  
(たべよしお)

勤務経歴 N(株)

化学工場 現場・品質管理  
建材部門 工事管理・営業  
関連会社 ビルメンテナンス他  
関連会社 アスベスト除去

- 研修関連  
メンタルヘルス対策研修  
パワハラ防止社内対策研修講師  
業務改善リーダー研修講師  
安全講話・労働安全研修  
人事・職務評価制度研修講師
- 関連資格  
認定経営革新等支援機関  
労働安全コンサルタント  
特定社会保険労務士  
中小企業診断士  
1級建築施工管理技士  
環境計量士・消防設備士



# 最近の活動

区分	内容
働き方改革推進支援センター	セミナー、労務改善相談、助成金支援
郡山商工会議所	経営相談、専門家派遣
産業保健推進センター メンタルヘルス対策促進員 ガン等治療と仕事の両立支援促進員	メンタルヘルス研修等・計画・復帰支援 両立支援研修等・復帰支援
県授産施設事業振興会経営相談員	授産施設工賃向上改善支援
テクノアカデミー講師	安全衛生・品質管理
高年齢者雇用プランナー	人事管理制度見直し、職場改善、職域開発、モチベーション教育、関連助成金
社労士協会年金・労働相談・法テラス	解雇・サービス残業・いじめ・各種年金
民間企業	リスクアセスメント教育・安全教育
	特別安全指導事業場改善指導・安全講話
	就業規則作成・監督署是正勧告対応
認定経営革新等支援機関	経営改善計画・助成金補助金申請支援

# 本日の内容

- 労災にかかわる質問と回答
- 労災保険について
- 労災かくしはダメ

# いくつかの労務リスク

- パワハラ
- メンタルヘルス・うつ病・長時間残業
- サービス残業
- 労災かくし
- 労災・リスクアセスメント・安全配慮義務
- 法改正の適応不良
- コンプライアンス



# 労災にかかわる質問と回答

(労災保険実務講習会)

## Q & A ①

**Q** 熱中症の疑いで休んでいたら回復し、病状へは行かなかった。その後悪化してしまった場合は労災隠しになるのか？

**A** 「労災かくし」とは会社が労災事故の発生を隠すため、従業員の死傷病報告を故意に提出しないこと、または虚偽の内容を記載して提出することをいいます。もし、従業員がきちんと報告しないと、「労災かくし」として会社が責任を問われることもあり得ます。ご質問の熱中症が業務中であれば、事後でも労災として対応すべきでしょう。そして何よりも大切なのは、疑いの段階でも速やかに病院で受診することでしょう。

## Q & A ②

**Q** ごくごく軽傷の切傷や打ち身等の場合でも病院に行かなければならないのでしょうか？ 病院に行く場合のケガや症状の程度の定義はありますか？

**A** ケガや病気の程度はお医者さんの判断によるでしょうが、それも変化することもあり得るわけで、ましてや当人や現場責任者の判断のみで対応するのは不適當でしょう。捻挫や腰はその時点では表面に出ないこともあるので、取り敢えず病院に行って医師の判断を仰ぐべきです。

病院では労災として申請しましょう。安全管理担当者として、いわゆる「赤チン災害」も労災にされてはと思われるかもしれませんが、赤チン災害も労災です。ひとつの重大災害には29の小災害、300の隠れたヒヤリがあるということをあらためて思い起こして下さい。「赤チン災害」の撲滅が「重大災害」の撲滅につながると考えては如何でしょうか。



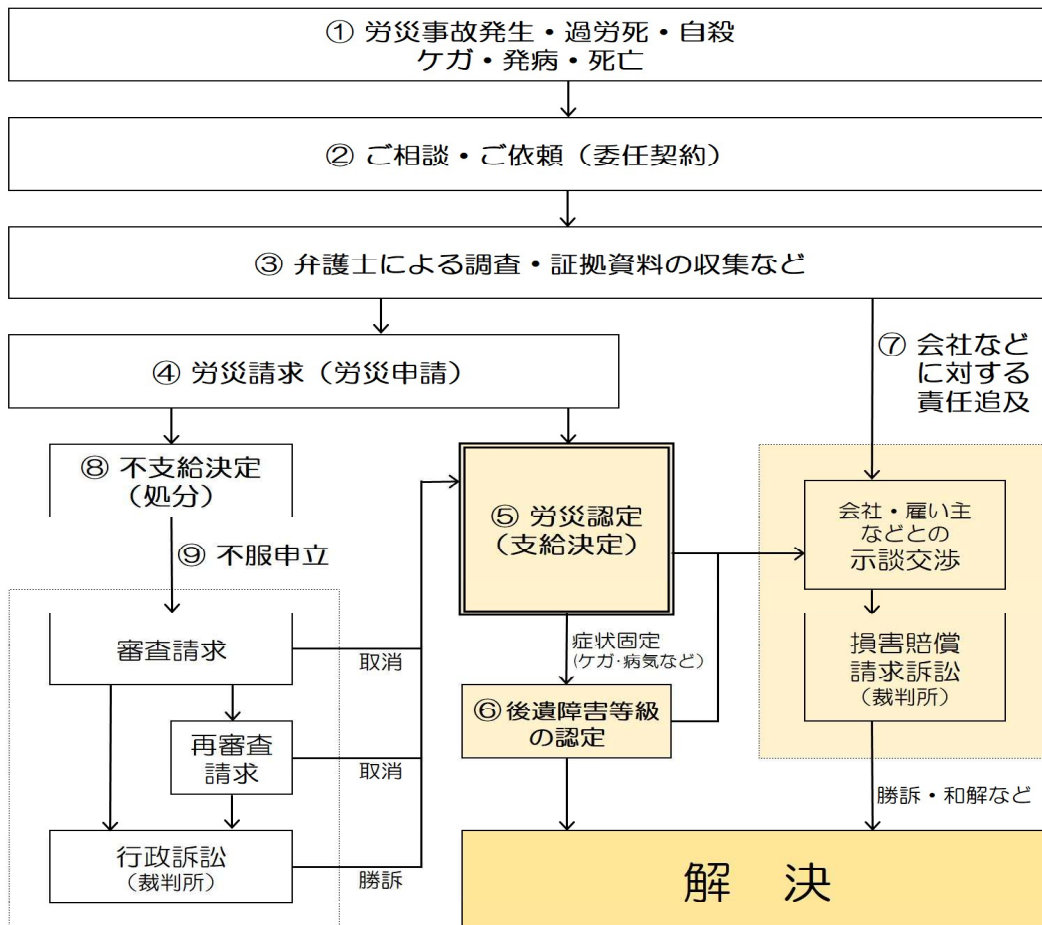
## Q & A ③

**Q** 本人・会社とともに労災と判断して書類を提出した後、労基署が「労災ではない」と判定した場合、本人にどのような通知が届くのでしょうか？

**A** 労働災害の認定の認定は労働基準監督署が行いますが、労災ではないと判定した場合は「不支給の理由が書かれた通知書」が届きます。  
労災とならなかった理由をきちんと確認して下さい。  
死傷病報告と労災請求書を合わせて確認するようです。

労働基準監督署の決定に不服のある場合は、県の労働局の労働者災害補償保険審査官に対して「審査請求」をすることができます。期限は「決定を知った日（通知書の受理日など）から3か月以内」です。

# 労災認定の流れ



（労災保険実務講習会）

## Q & A ④

**Q** 労災に関する詳細確認のため、労基署にて聴き取り調査が実施された場合、結果は本人に通知されるのでしょうか？

**A** 労災の調査は労災申請に対して、労災として認定するかどうかや認定する場合の支給額を判断するための調査です。会社が求められる使用者報告書の提出後、申請者の上司や同僚からの聞き取りが行われます。

聴き取りの内容が本人に通知されることはないでしょう。労災の認定の通知書又は不支給の理由が書かれた通知書で確認することになります。

## Q & A ⑤

Q

労災時は「その重篤度に応じて所轄の労働基準監督署に直ちに電話連絡」とあります。連絡については、“夜間・休日”を含むとあります。

弊社は夜間休日の操業があり、緊急時には管理者に連絡が入りますが、出社して状況確認を行った後の連絡となるので、数時間の遅れが想定されます。報告が翌日等(時間的な遅れ)になった場合に、何らかのペナルティーや遅れの報告書の提出が必要でしょうか。夜間・休日の電話連絡は平日と同様でよいでしょうか？

A

労働基準監督署は夜間・休日は留守番電話で対応していますので、伝言を残して下さい。

また、消防署と連携していますので、重大災害(爆発、火災等)では消防署から夜間・休日でも監督署の担当官へ連絡が入ることになっています。

ご質問のペナルティーや遅れの報告は特にないということですが、速やかな対応をお願いします。

何よりも大事なのは、被災者の救出・保護と二次災害の防止、現場保存ではないでしょうか。

## Q & A ⑥

**Q** 出勤時、自宅で日常的に行っている「ゴミ集積場にゴミ出しをしてから」通勤用の車に乗ろうとして戻った際に転倒し、けがをした場合は通勤災害になりますか？

**A** 出勤日において通勤ルートの中でゴミ出しを行ってそのまま出社する場合は通勤途上での事故となるでしょうから、労災の適用がなされる可能性が高いと言えます。判断が難しい場合は労働基準監督署に確認して下さい。

# 通勤の定義

通勤とは、労働者が、就業に関し、次に掲げる移動を、合理的な経路及び方法により行うことをいい、業務の性質を有するものを除くものとする。

1. 住居と就業の場所との間の往復
2. 厚生労働省令で定める就業の場所から他の就業の場所への移動
3. 1に掲げる往復に先行し、又は後続する住居間の移動  
(厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る)

# 通勤災害・合理的経路

合理的な経路として認められるもの	<ul style="list-style-type: none"><li>● 定期券の経路及び代替することが考えられる経路</li><li>● 道路工事等の交通事情により迂回してとる経路</li><li>● マイカー通勤者が貸切りの車庫を経由して通る経路</li><li>● 他に子どもを監護する者がいない共稼ぎ労働者が託児所、親せき宅等に預けるためにとる経路</li></ul>
合理的な経路として認められないもの	<ul style="list-style-type: none"><li>● 特段の合理的理由もなく著しく遠回りとなるような経路</li><li>● 鉄道線路、鉄橋、トンネル等を歩行して通る経路</li></ul>

(232P)

(労災保険実務講習会)



# 通勤災害の中断・逸脱 ①

**制度趣旨** 会社からの帰り道に居酒屋に行ったり、あるいは書店に行ったり、その他にも立ち寄り・寄り道・休憩等をする場合がありますよね。そういった場合に、その立ち寄りや寄り道の間、あるいはその後の移動を通勤とするかどうかについて規定してあります。原則としては、立ち寄り等の後は、通勤とは認められません。いくつかの例外的な場合には、その後の移動が通勤と認められることがあります。





# 通勤災害の逸脱・中断の例外

## ①日常生活上必要な行為を行う場合

逸脱又は中断であっても、日常生活上必要な行為をやむを得ない事由により最小限度の範囲で行う場合は、当該逸脱又は中断の間を除き、通常の通勤経路に復した後は通勤と認められます。\*1

〈中断が日常生活上必要な行為である場合〉



## Q & A ⑦

**Q** 従業員が休日シフトの日に、会社敷地の雪かき作業を自主的に行ってケガをした場合、労災になりますか？

**A** 本人は善意で、仲間が困るだろうと思って雪かきをしたのに、ケガをして大変でしたね。  
問題は、業務遂行性と業務起因性の要件が満たされるかどうかだと思いますが、無断の休日出勤だと労災にならない可能性もあります。  
会社に連絡していなくても、大雪の時に会社での雪かきが常態化していれば別の判断もあり得ますが、賃金の不払いというのも新たに発生するかもしれません。  
やはり、会社に連絡をする必要があると思います。

## Q & A ⑧

**Q** 従業員が上司とのトラブルによりメンタル不調となり休職となった。本人は労災・ハラスメントではないかと言っている。心療内科では傷病手当金の用紙を書いてもらえるようだが、最初から労災として病院を受診すべきでしょうか？

**A** 結論からいくと、最初から労災とするのはハードルが高いのではないでしょう。労災の判定は強度チェック等をもとに確認していくからです。  
本人の言い分で「職場のパワハラによる発症」と書かれた医者の診断書を見たことがあります。ハラスメントの事実確認は結構難しく、本人の主張だけで決めることはできません。  
パワハラ防止法では3つの要件がすべて満たさないとパワハラとはなりませんし、加害者あるいは第三者からの確認も必要です。

## Q & A ⑨

**Q** 始業時間前、職員駐車場での受傷について、労災と通災の明確な判断基準はありますか？  
すべて労災になりますか？

**A** 出勤は会社の敷地・門を入った時点で終わるので、業務開始前であっても業務災害となります。会社の支配下にあることに伴う危険が現実化したものとなります。

労災には業務災害と通勤災害があると考えては如何でしょうか。

## Q & A ⑩

**Q** 厚生労働省内のサイトにある労災保険給付関係主要様式についてどれを使用したらいいかわかりにくいので、わかりやすい事例や説明があると助かります。

**A** 同じような似た様式があり、大変ですよ。

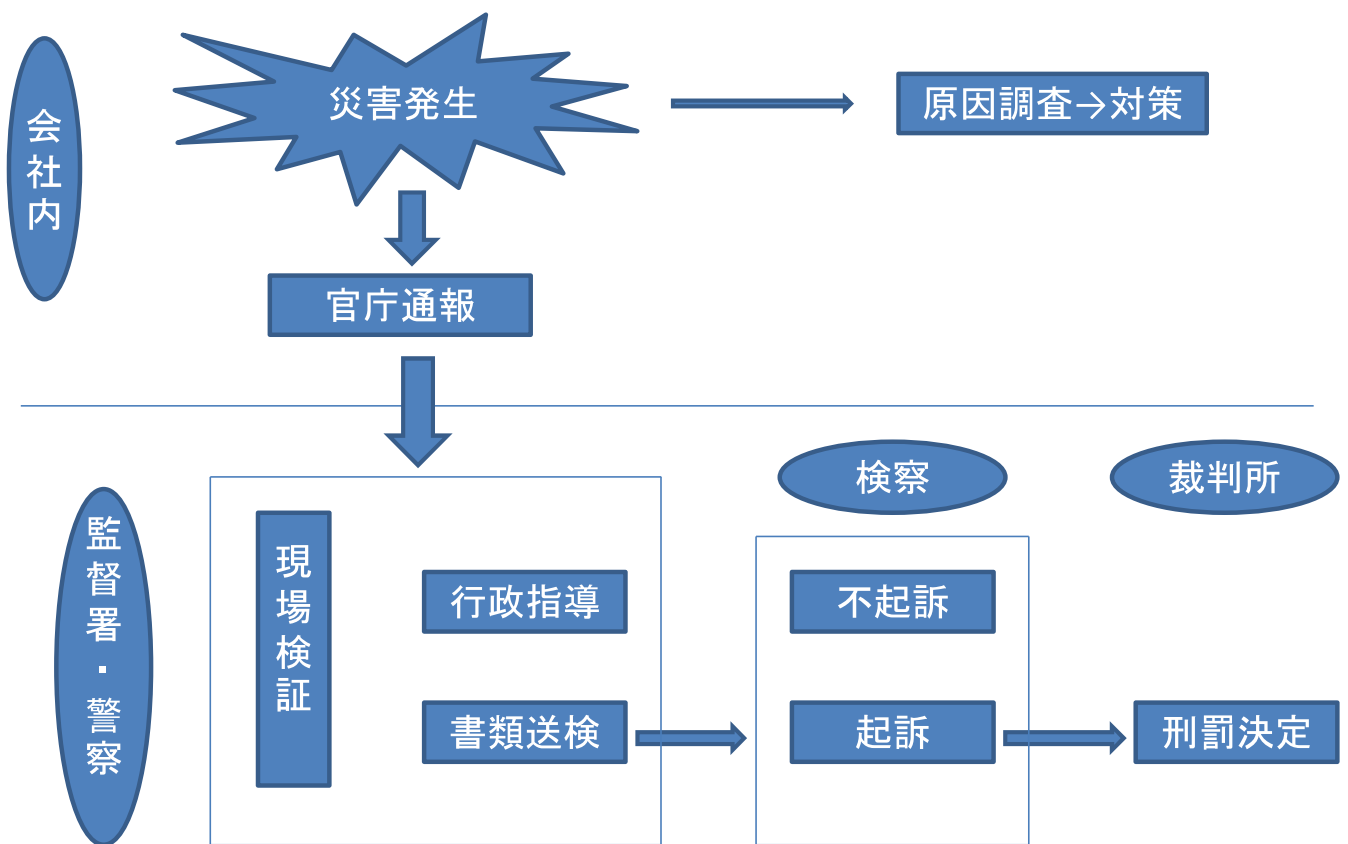
厚労省のサイトにある主要様式ダウンロード(労災保険給付関係主要様式)の画面で、各給付ごとに、※制度の詳細、記載例などはこちらをご確認下さいがありますので、これをクリックするとそれぞれのパンフレットに行きます。全体版をクリックしてダウンロードできます。

請求書記入例が書かれています。

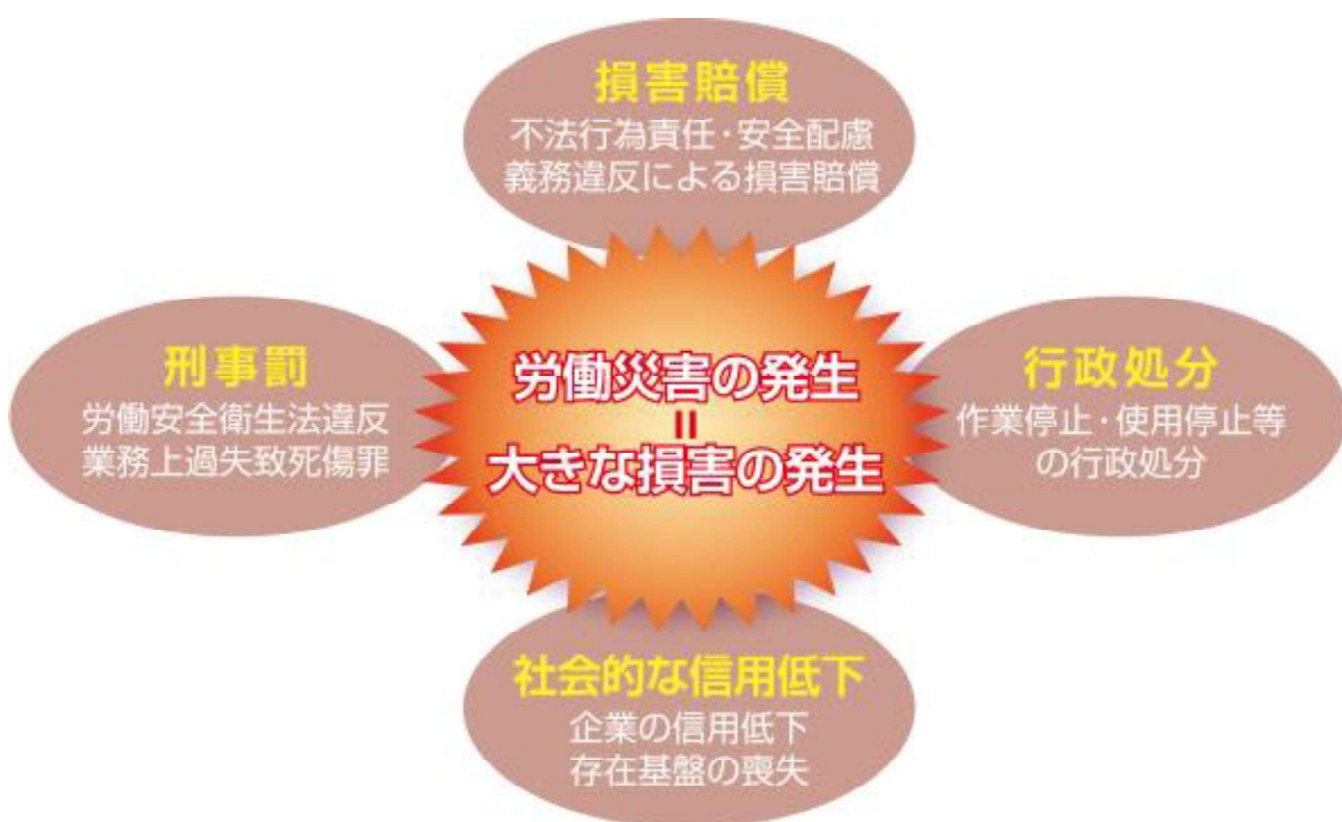
# 労災保険について

(労災保険実務講習会)

# 災害発生と行政



# 労災の企業へのリスク





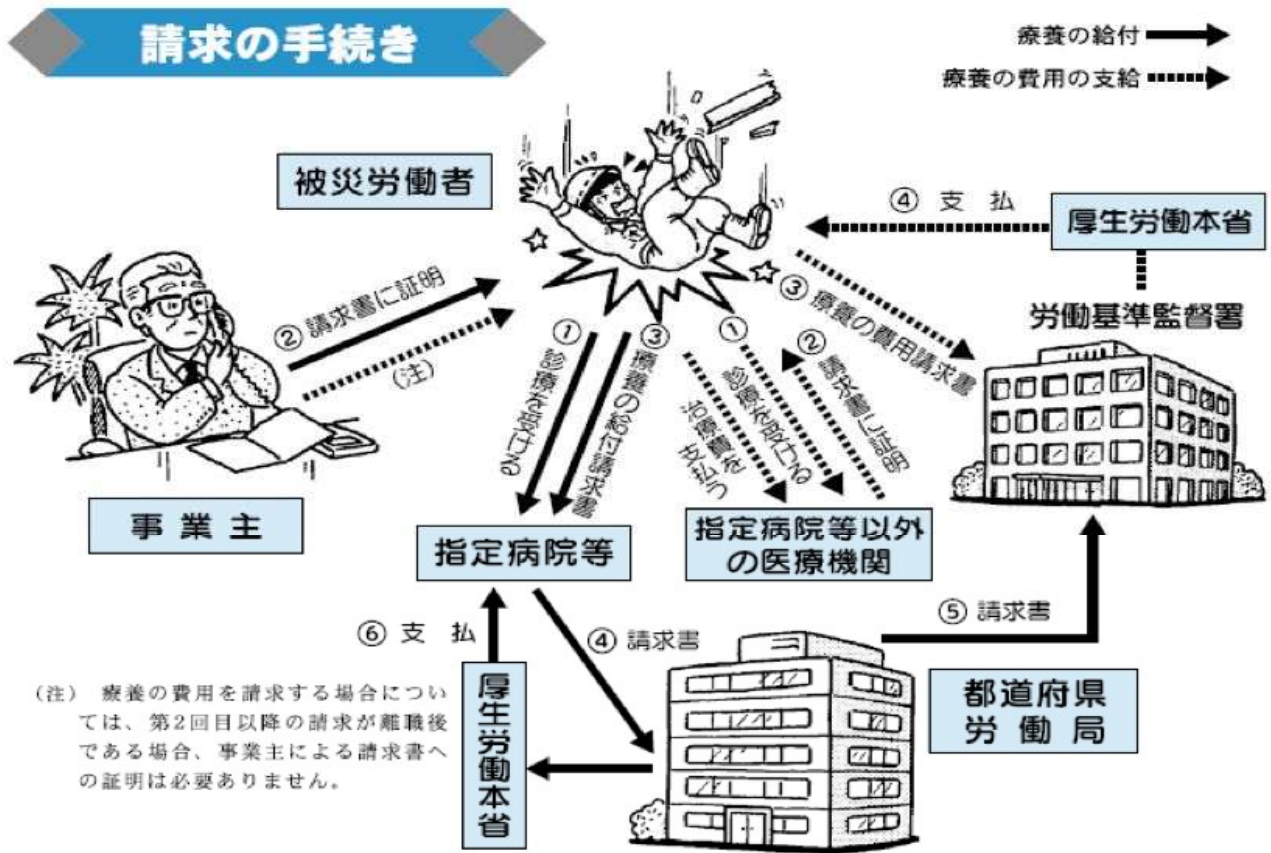
# 労働災害での企業の4重責任

責任	区分	項目	
刑事責任	安全衛生法	安全衛生法違反	懲役6か月・50万以下の罰金
	刑法	業務上過失致死	懲役・禁錮5年・50万以下の罰金
民事責任	民法	安全配慮義務	賠償責任
		不法行為責任	
		工作物瑕疵責任	
行政責任	安全衛生法	使用停止・作業停止・立入禁止等	
	官庁の許可	指名停止・免許取消(建設業法)	
社会的責任	社会的信用失墜 マスコミ等による責任の追及		

(「4条責任」以外の会社の経済的損失)

- ・労災保険負担アップ・法定補償以外の現金支払・災害に伴う人的損失
- ・被災者以外への損失・災害による物的損失・生産損失
- ・労働安全は会社の規模や景気に関係ない(中小企業にとっては大変)

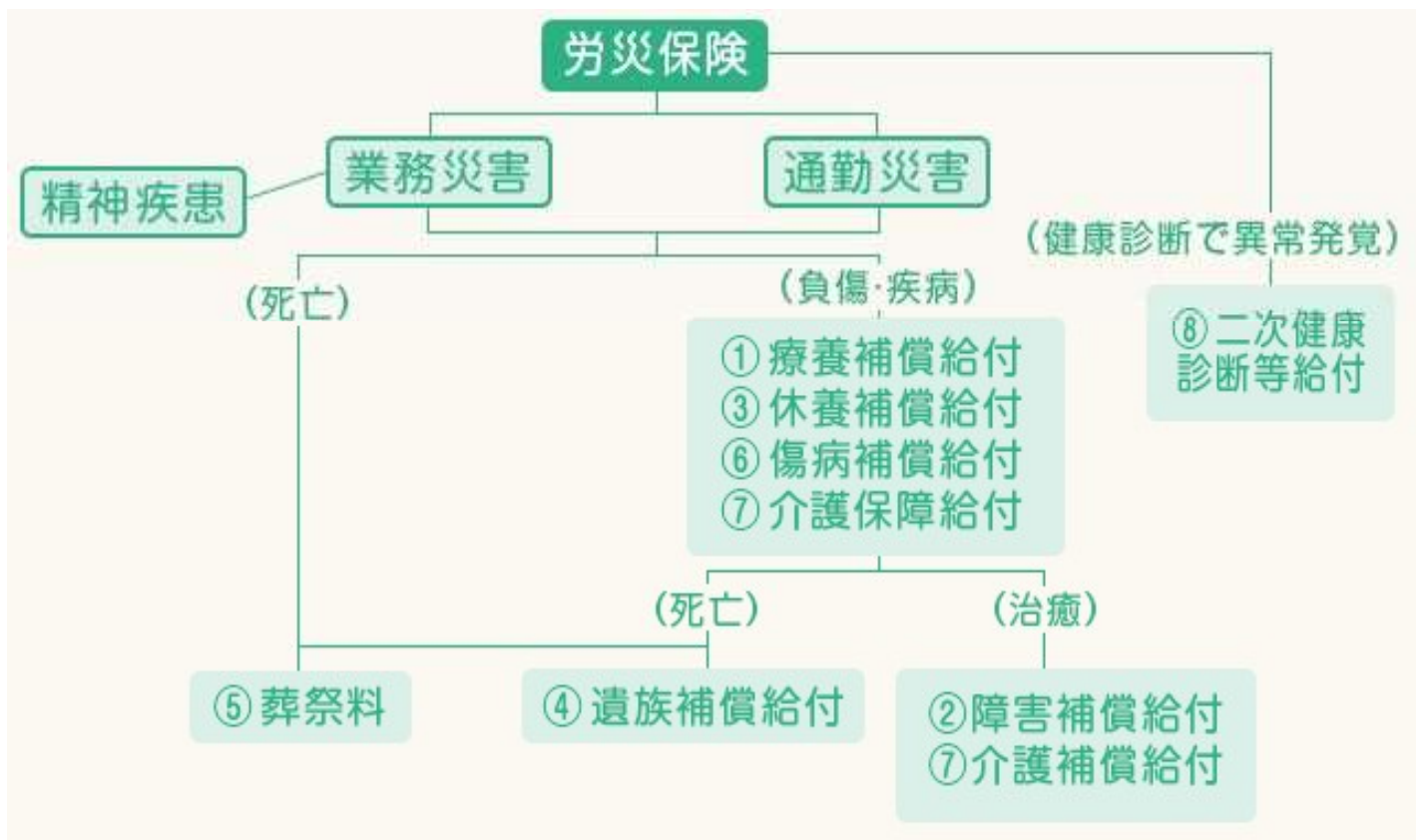
# 労災請求



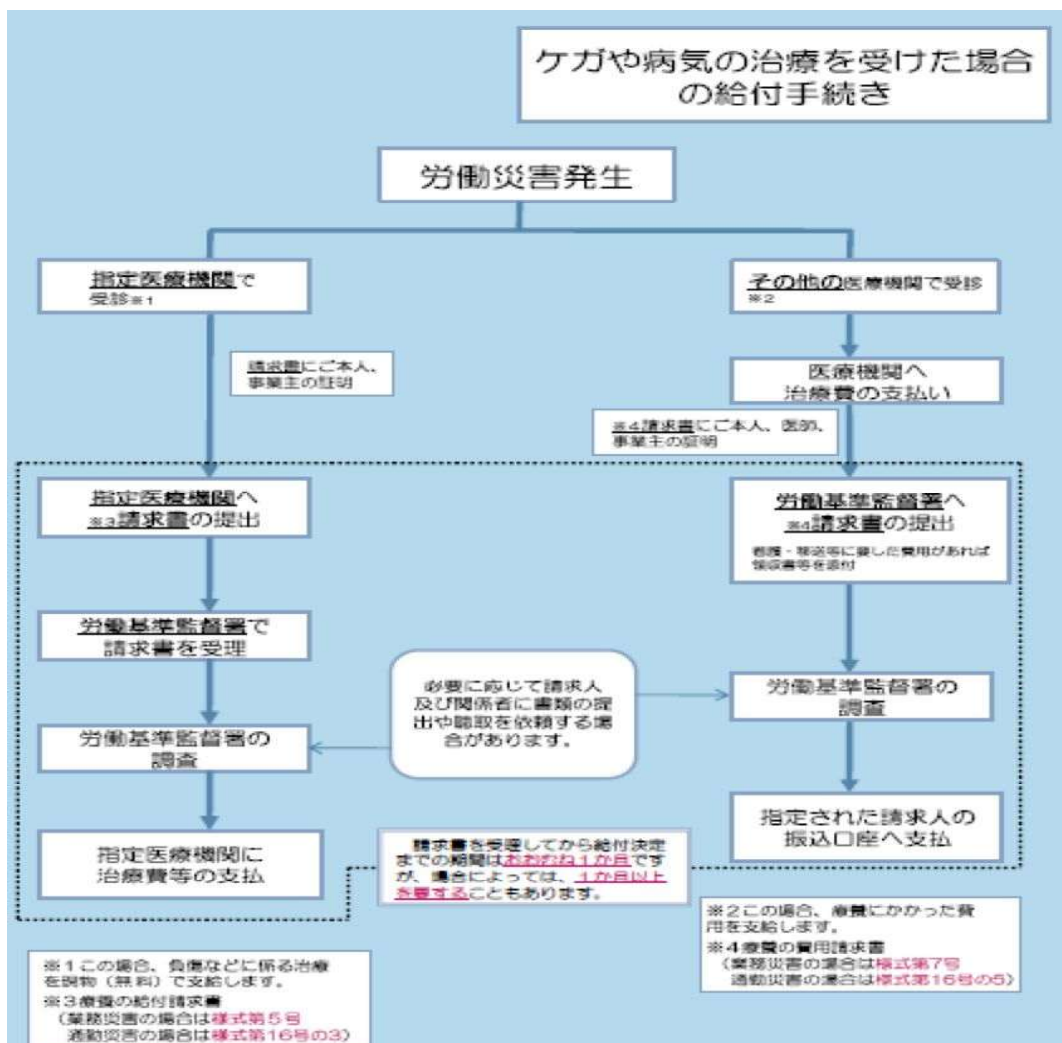
# 労災手続きの流れ



# 労災保険の種類



# ケガ等の流れ



# 労災指定以外の受診

労災保険指定医療機関以外で治療を受けた場合の給付申請の流れ





# 休業補償

## 支給額

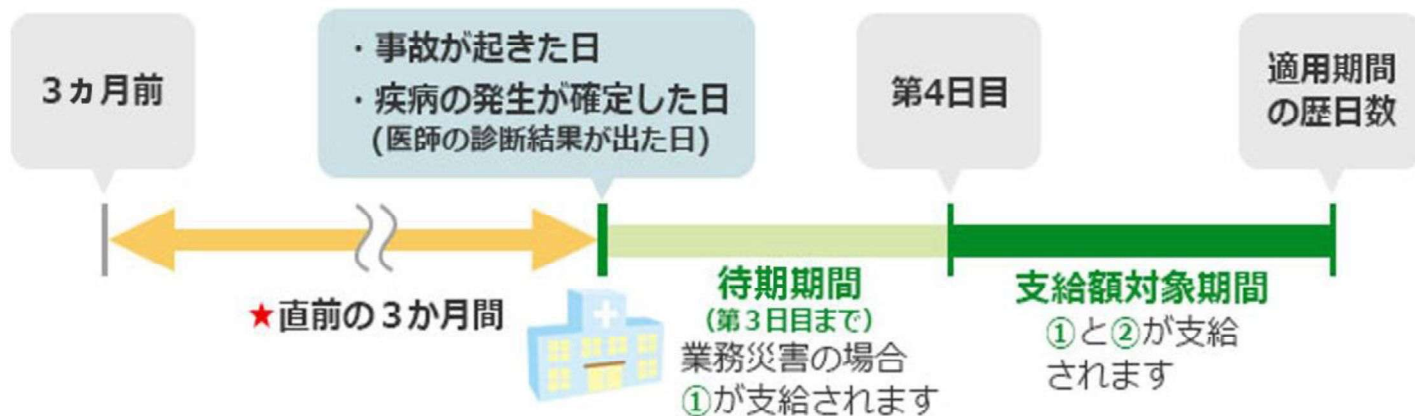
- ① 休業(補償)給付  
= 給付基礎日額の60%  
× 休業日数
- ② 休業特別支給金  
= 給付基礎日額の20%  
× 休業日数

## 給付基礎日額

～ 労働基準法の「平均賃金」に相当する額 ～

直前の3カ月間(★)に  
被災労働者に対して  
支払われた賃金の総額 ÷ 期間の  
歴日数 = 給付基礎日額

※ボーナスや臨時的に発生した  
賃金を除く



# 時効

給付金の種類	起算日
<b>時効 2年</b>	
療養(補償)給付	療養に要する費用の支出が具体的に確定した日の翌日
休業(補償)給付	労働不能のため賃金を受けない日ごとにその翌日
葬祭給付	労働者が死亡した日の翌日
介護(補償)年金	介護補償給付の対象となる月の翌月の1日
二次健康診断等給付	一次健康診断の結果を知り得る日の翌日
<b>時効 5年</b>	
障害(補償)給付	傷病が治った日の翌日
遺族(補償)給付	労働者が死亡した日の翌日
<b>時効なし</b>	
傷病(補償)年金	



## 労災時の会社の対応

- 基本的には労災加入で費用負担は免除
- 待機期間の3日間の賃金は会社負担(60%→全額)
- 労働者死傷病報告書
- 休業4日以上 速やかに
- 休業3日以内 3カ月まとめて

# 労災かくしはダメ

(労災保険実務講習会)

# 労災かくしの事例

- 「労災の飛ばし」  
事故現場を別の下請け事業の現場にする
- 「労災隠ぺい」  
救急車を呼ばない
- 「労災かくし」  
国民健康保険や健康保険を使う



# 労災かくしの事例紹介（口頭）

（労災保険実務講習会）

# 労災かくし

正しい保険で、安心治療。  
労働災害の受診は労災保険で!!



**「労災かくし」は犯罪です。**  
「労働者死傷病報告」の提出が必要です。

厚生労働省

(労災保険実務講習会)



事業主は、労働者が労働災害によって休業・死亡した場合、所轄の労働基準監督署に「労働者死傷病報告」を提出しなければなりません。

**労働災害に健康保険は使えない、使わない。**  
労働災害の受診は労災保険で!!

労災保険の請求手続きについては、まず労働基準監督署へご相談ください。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署  
詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。→<http://www.mhlw.go.jp/>



# 労災保険を使わないと損

	労災保険を使用	会社負担	労災隠し
治療費	無料	全額負担	全額又は一部
休業補償	給料の8割	給料の6割以上	無給
休業補償を受けられる期間	実質的に無制限	最大で3年間 最後に1200日分	なし
障害が残った場合	補償あり	50～1340日分	なし

(国民年金や厚生年金の障害年金は考慮せず)

非常にリスクが高いのは、ケガの当初はなかった症状が後日発生した場合  
会社がどこまで負担が増えるか検討がつかない

# 労災かくしの原因

- 受注を確保する為、元請に迷惑をかけたくない
- 荷扱い作業中、荷主に知られたくない
- 単純に総務担当者が手続が面倒くさいというだけ
- 事故を起こすと保険料が高くなるメリット制への影響  
(実はあまり適用されない 一般事務100人、製造は業種により20~100人以上)
- 休業4日にさせない為、無理矢理出勤させる
- 保険料や人数をごまかし、発覚を恐れる
- 「労災の対象は正社員だけ」というウソ
- 請負社員災害で、偽装請負の発覚を恐れる



ご清聴いただきまして  
誠にありがとうございました

ご意見・ご質問は EメールまたはFAXで

田部事務所 田部良夫

アドレス [ytabe.jm@swan.ocn.ne.jp](mailto:ytabe.jm@swan.ocn.ne.jp)

FAX 024-973-5248

