

# 三平代表コラムNO. 10

毎年6～7月は、我々社会保険労務士にとって年に一度の労働保険年度更新業務に追われる時期となっています。そこで、今回は「労災保険」、正確には「労働者災害補償保険」について考えてみたいと思います。

労災保険制度には、第一に仕事の原因のけがや病気は発生させないようにしなければならないという前提があります。そのために労働安全衛生法という法律によって、使用者に職場の安全確保のための措置や労働者の健康管理に関して様々な義務を課しています。例えば、年1回の健康診断の実施を義務付けたり、労働災害発生の防止に資する施策に努めるよう事業者の責務を定めたりしています。

しかし、このような労働安全衛生施策を採ることによって、労働災害を減少させることはできますが、残念ながら労働災害は完全になくならないのが現実であり、不幸にも死亡に至る重大災害が発生してしまうこともあるわけです。

そこで、事後的ではありますが被災した労働者やその遺族に対して使用者の無過失責任に基づき一定の補償を与える制度が「労働基準法に基づく災害補償制度」であり、その補償を社会保険として行うことで使用者の災害補償責任の履行を確実化するのが、労働者災害補償保険法に基づく労災保険制度です。

この二つは同じ1947年に成立した法律で、成立当初はほぼ同じ救済内容が定められていました。しかし、労働者災害補償保険法が被災労働者の生活保障を行う制度としての役割を強く期待されて成立した法律であることから、改正を重ねるにつれて救済内容が労働基準法の救済内容よりも充実したものとなってきています。

最近増加している精神疾患に関して、労災認定基準の緩和傾向などがその例であり、今後もこの傾向は続くものと考えられます。一方で労働基準法の災害補償制度は限定的な役割しかはたしていない状況となっています。限定的な役割の一例としては、労働者災害補償保険法の休業補償は休業4日目から支給されますが、これ以前の3日間の休業については、労働基準法第76条第1項に基づく休業補償が義務付けられていることです。

7月、8月と気温が高くなるこの時期は、疲労が蓄積しやすく、気も緩みがちとなり重大災害が発生しやすい時期です。くれぐれも日常の労働安全衛生に努め、労働災害が発生しないように注意しましょう。