



社労士事務所プランツ
〒105-0011 東京都港区芝公園 2-3-8
第2モリモトビル3F
TEL 03-6452-8998 FAX 03-6452-8990

労災保険制度のあらまし

労働保険料申告(年度更新)の時期になりました。労災保険と雇用保険の保険料を年払いすることになりますが、せっかく保険料を支払っているのですから、きちんと保険制度について理解をしておきたいものです。今月のニュースでは労災保険制度のあらましについて解説いたします。

◆労災保険制度のなりたち

労働基準法第8章は、労働者が業務中に負傷または疾病にかかった場合に、使用者(以下、「会社等」)は労働者に対して、治療や休業時の補償、障害が残った補償や死亡時の遺族への補償等をしなければならないことを定めています。

しかし、法令で会社等の補償義務を定めても、経済的な事情等により法に定める補償等が行われないうこともありえます。そのため、労働者を1人でも雇用する全ての会社等が加入しなければならない保険制度を国が主体となって運営し、労働者または会社等から保険給付の請求があった時には、会社等にかわって災害補償の給付を国が行う仕組みが労災保険制度です。

◆労災保険の補償内容

労働基準法が使用者に義務付けている補償はあくまでも業務上における災害(業務災害)に対してです。しかし、労災保険制度においては、通勤という行為も業務に密接に関連するとして、通勤途中における災害(通勤災害)も補償の対象としています。

具体的な労災保険制度における保険給付の種類と内容については、次表のとおりです。

保険給付	給付内容
療養(補償)給付	必要な治療費の全額が補償される(対象となる治療が無料になる)
休業(補償)給付	休業中の所得補償として、休業4日目から、休業1日につき給付基礎日額の80%相当額が補償される
障害(補償)給付	障害等級第1級から第15級に該当する後遺障害があらわれた場合は障害の等級に応じた年金または一時金が支給される
遺族(補償)給付	死亡した労働者の遺族に対して、年金または一時金が支給される
介護(補償)給付	障害(補償)年金または傷病(補償)年金を受給する資格のある被災労働者が一定の障害状態にあり介護を受けているときに支給される
葬祭料(葬祭給付)	業務災害または通勤災害で死亡した場合に支給される。
傷病(補償)年金	業務災害や通勤災害によるケガや病気が1年6か月経っても治らず、障害の程度が労災保険法で定める傷病等級表に該当するときは休業補償給付(休業給付)に代えて支給される

◆労災保険を使うとペナルティはあるか？

労災保険の保険率は災害発生のリスクに応じて事業の種類ごとに決まっています。しかしながら、同じ事業を行う会社等であっても、作業内容や業務工程、災害発生の防止策に対する取り組み等により、災害の発生リスクは異なります。そのため、労災保険の給付が少ない場合には保険料を安く、また多い場合には保険料が高くなる「メリット制」という仕組みがあります。

1回でも労災申請すればメリット制により保険料が高くなるというのではなく、納付した保険料額と支払われた保険給付等の額との比率(収支率)や業種や従業員数、保険給付の金額等により、メリット制が適用されるかが決まります。なお、メリット制が適用されている場合には、労働保険料の申告書と一緒にメリット率の計算資料が送付されてきます。

労務管理 Q&A ＜社内メールのチェック＞

Q. 従業員 A は就業時間中に会社のパソコンを使って私的なメールのやり取りをしており、業務に集中していないという報告がありました。事実確認のためにメールの送受信記録を確認したいと思いますが、無断で閲覧することは問題ありますか？

A. 就業規則等に E メールの私的使用の禁止や無断で閲覧することがある旨を定め、たうえで行うことが望ましいが、監視すべき立場の者が合理的な理由で無断閲覧することは許される可能性が高い。

＜解説＞

職場であっても個人のプライバシーは保護されるべきものであり、正当な理由なくプライバシーを侵害するような行為は違法となります。

勤務時間中に会社のパソコンを使って私用のメールをやり取りする行為は、職務専念義務を果たしているとは言えませんし、ウィルス感染のリスクもあります。実際に行っているか事実確認するために上司が無断でチェックすることが、職場におけるプライバシーの侵害行為に該当するのかが今回のポイントになります。

F 社 Z 事業部事件（東京地判平 13.12.3）では、上司が労働者 E メールを監視し続けた行為について、事業部の最高責任者である上司による監視は相当性の範囲にとどまっており、監視行為が社会通念上相当な範囲を逸脱したものとはいえず、重大なプライバシーの侵害を受けたとは言えないとしており、合理的な理由があれば上司による無断閲覧も許されるものと思われます。

しかしながら、そもそも私的に使用することがないように、あらかじめ就業規則等で E メールの使用についてルールを定め、無断で閲覧をすることがあることを周知しておくことが重要でしょう。このことは、勤務時間中に会社のパソコンを使ってネットサーフィンすることについても同様のことが言えるのではないのでしょうか。



ちょっと相談いいですか？ ＜交通機関の遅延による遅刻＞

交通機関の遅延証明を提出した場合は、遅刻として賃金カットをしてよいのでしょうか？

ノーワーク・ノーペイの原則

公共交通機関の遅延証明を提出された場合は遅刻控除をしない会社もありますが、賃金は労働の対象として支払うものであり、原則として働いていない時間の賃金は支払う必要はありません。これを「ノーワーク・ノーペイの原則」といい、給与計算の原則的な考え方です。

ノーワーク・ノーペイの原則が適用されるのは、労働することができなかった理由が「労働者の都合による場合」と「労働者にも使用者にも責任がない場合」です。

交通機関の遅延による遅刻は、労働者の責任ではありませんが、使用者の責任でもないことから、ノーワーク・ノーペイの原則が適用され、賃金カットしても違法にはならないのです。

ノーワーク・ノーペイが適用されないケースは？

典型的な例は年次有給休暇を取得する場合があります。会社が有給扱いと定めた場合の特別休暇（慶弔休暇）なども同様です。

また、会社の都合で休んでもらうような該当します。その場合には休業手当として平均賃金の 6 割を補償しなければなりません。（労基法第 26 条）

＜今月の一言コメント＞

- 『 当事務所の周りにはたくさんのラーメン屋があり、（徒歩 1 分圏内で 5 件以上）、帰宅前に色々なお店に立ち寄ってしまいます。ちなみに私はもやしがシャキシャキの味噌ラーメンが好きです。 』

～お問い合わせ先～

社労士事務所プランツ

営業時間 9:00 ~ 18:00

TEL: 03-6452-8998

担当: 畠山 (ハタケヤマ)

E-mail hatake@sr-plants.com