

労災補償と示談

〔政府労災保険の給付内容〕

(平成21年1月現在)

業務上の災害

通勤災害

(業務上の災害と同様の給付がなされます。ただし給付金の名称が異なります。)

介護を要する場合

療養を要する場合

死亡した場合
(即死)

介護補償給付	
障害(補償)年金または傷病(補償)年金の第1級を受給している者並びに第2級の精神神経障害および胸腹部臓器障害の者であつて、常時または随時介護を要する状態にあり、かつ、常時または随時介護を受けている場合、現実介護費用として支出した額を支給	常時介護を要する者については 上限月額104,590円
①被災労働者がその親族等により介護を受けているが、介護費用を支出していない場合 ②被災労働者がその親族等により介護を受け介護費用を支出しているが、その支出額が常時介護を要する者については56,710円、随時介護を要する者については28,360円を下回る場合	常時介護を要する者については 上限月額56,710円 随時介護を要する者については 上限月額28,360円

療養補償給付		休業補償給付
療養の給付	療養の費用の支給	療養のため労働することができないため賃金を受けない日の第4日目から、休業1日につき給付基礎日額の60%支給(特別支給金) 休業1日につき給付基礎日額の20%(休業4日以降)
労災保険の指定病院等でいなう診療などの現物給付	指定病院等以外の医療機関で診療などを受けた場合、その要した費用の支給	

傷病がなおって障害が残った場合

療養開始後1年6ヵ月以上たつても傷病がなおらずかつその障害の程度が傷病等級の第1級から第3級に該当する場合

死亡した場合

傷病補償年金	
傷病の程度に応じ給付基礎日額の313~245日分の年金を支給	
〈傷病特別年金〉 傷病等級に応じ算定基礎日額(ボーナス等)の313日分~245日分の年金	〈傷病特別支給金〉 傷病等級に応じ114万円~100万円の一時金

傷病がなおって障害が残った場合

死亡した場合

障害補償給付	
障害補償年金	障害補償一時金
障害等級第1級から第7級までの身体障害の程度により、給付基礎日額の313日分~131日分の年金を支給	障害等級第8級から第14級までの身体障害の程度により、給付基礎日額の503日分~56日分の一時金の支給
〈障害特別支給金〉 障害等級に応じ342万円~8万円の一時金	〈障害特別年金〉 障害等級に応じ(※1)算定基礎日額(ボーナス等)の313日分~131日分の年金
〈障害特別一時金〉 障害等級に応じ(※1)算定基礎日額(ボーナス等)の503日分~56日分	

遺族補償給付		葬祭料
遺族補償年金	* 遺族特別一時金	葬祭を行なった者に対して315,000円に給付基礎日額の30日分を加えた額またはその額が給付基礎日額の60日分に満たない場合には給付基礎日額の60日分を支給
遺族の数に応じ給付基礎日額の245日分~153日分の年金を支給	年金の受給資格者がいないとき、給付基礎日額の1,000日分の一時金を支給	
〈遺族特別年金〉 (※1) 算定基礎日額(ボーナス等)の245日分~153日分の年金	* 〈遺族特別一時金〉 (※1) 算定基礎日額(ボーナス等)の1,000日分の一時金	
〈遺族特別支給金〉 300万円の一時金		

* 遺族補償年金を受けている者が失格し、かつ他に遺族補償年金を受け取る者がいない場合、別に定めがある。

(※1) ボーナス等3ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金をいい、150万円を上限とする。

労災保険遺族補償給付

〔遺族補償年金〕

①年金額

年金給付基礎日額×下表の日数分が毎年6回(2,4,6,8,10,12月)に分けて支給される。

受給資格者の人数	1人：153日分（55才以上の妻、175日分）
	2人：201日分
	3人：223日分
	4人：245日分

*年金給付基礎日額は通常給付基礎日額（平均賃金）と同じだが、年令階層別に最低／最高限度額が決められている。

②受給資格者

受給権になることのできる遺族をいう。「労働者の死亡の当時、その収入によって生計を維持していた配偶者、子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹」とされている。

但し、「子は18才未満であること」等の年令制限がある。

③受給権者

最先順位の受給資格者をいう。年金は、受給資格者各人に支給されるのではなく受給権者に支給される。法律上「配偶者、子、父母、孫、祖父母、兄弟姉妹」の順とされている。

④受給権と受給資格の消滅

以下に該当した場合、受給権及び受給資格を失う。

- ・死亡したとき
- ・婚姻したとき
- ・離縁により死亡労働者との親族関係が終了したとき
- ・子、孫、兄弟姉妹については、18才に達する日以後の最初の3月31日までの間 等受給権者の受給権が消滅しても、次の順位の者が受給権を取得する。

⑤遺族補償年金の一括前払い

受給権者の請求があれば、給付基礎日額の1,000/800/600/400/200日分のうちから希望する額の一時金が1回に限り支給される。遺族補償年金は一時金相当額に達するまでの間、支給停止となる。

〔遺族補償一時金〕

労働者の死亡時、年金の受給資格者となる遺族がいなかった場合（例・18才以上の子供しかいない）給付基礎日額の1,000日分、また年金受給開始後、受給資格者がいなくなった場合は、1,000日分と既支給年金との差額が一時金として支給される。

〔遺族特別年金（労働福祉事業）〕

遺族補償年金と同じく受給資格者の人数に応じ算定基礎日額の153～245日分が支給される。

《算定基礎日額 年間ボーナス（給付基礎日額×365×20%か150万円の少ない方を限度）を365で除した額》

死亡時労災保険給付算出例

〔被災者〕

A氏：40才 年収500万円（月給30万円、ボーナス年間140万円）

被扶養者：妻35才、子供2人（12才、8才）

〔給付内容〕

* 給付基礎日額 90万円÷90日（1ヶ月を30日とした場合）=1万円

* 算定基礎日額 1万円×365×20%=73万円<140万円<150万円

73万円÷365=2,000円

遺族特別支給金	300	万円
葬祭料	60	万円（295,000円+1万円×30日<1万円×60日分）
遺族補償年金	223	万円（1万円×遺族3人 223日分）
遺族特別年金	44.6	万円（2,000円×223日分）
初年度合計	627.6	万円

【A氏の場合】

年金＝遺族補償年金＋遺族特別年金＝1万円×223日＋2,000円×212日

①第1子が18才になるまで	12,000円×223=267.6万円	受給資格者	3名
②第1子が18才になり第2子が18才になるまで	12,000円×201=241.2万円	＼	2名
③第2子が18才になり妻が55才になるまで	12,000円×153=183.6万円	＼	1名
④妻が55才になり死亡するまで	12,000円×175=210万円	＼	1名

20年間分を算出すると・・・

上記① 267.6万円×6年＝1,605.6万円

上記② 241.2万円×4年＝ 964.8万円

上記③ 183.6万円×10年＝ 1,836万円

合計 20年間 4,406.4万円

ポイント

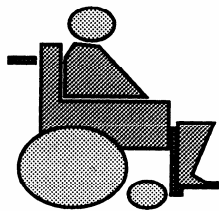
*** 労災事故を示談する場合、労災保険から将来支払われるであろう年金分等は、示談額から控除される。**

〔政府労災保険と法定外労災保険比較表〕

	政府 労 災 保 険	法 定 外 労 災 保 険
給 付 項 目	療養（補償）給付 休業（補償）給付 障害（補償）給付 遺族（補償）給付 介護（補償）給付 葬祭料 傷病（補償）年金 （特別支給金） 二次健康診断等給付	死亡に対する法定外補償保険金 後遺障害に対する法定外補償保険金 休業に対する法定外補償保険金 （災害付帯費用－特約をセットすることで対象とすることができます。）
	<p>●通勤災害の取扱</p> <p>政府労災保険は自動的に対象となります。 法定外労災保険は、特約をセットすることで対象とすることができます。</p>	
対 象 事 業	労働者を使用するすべての事業が対象となります。ごく一部を除き、強制的に加入しなければなりません。	政府労災に加入している全ての事業が対象となります。
	<p>●事業</p> <p>本店、支店、工場のように、一つの経営組織としての独立性をもった経営体をいいます。</p> <p>●継続事業</p> <p>工場、事務所、商店のように、継続的に行われる事業をいいます。</p> <p>●有期事業</p> <p>建設工事など、事業の期間があらかじめ限られている事業をいいます。</p>	
対 象 労 働 者	当該事業に使用される全労働者でパート・アルバイト等を含みます。	左に同じ。 ただし、パート・アルバイト等臨時雇を除いて加入することができます。
被 保 険 者	労働者 ※事業主は保険料負担者、加入手続きにすぎません。	事業主（企業）
加 入 方 法	事業を開始した日から10日以内に、事業主は、「保険関係成立届」を所轄労働基準監督署に提出しなければなりません。 〈毎年の手続き〉継続事業 保険年度の初日（4月1日）から50日以内（5月20日まで）に労働保険概算・増加概算・確定保険料申告書により手続きを行わなければなりません。 〈毎回の手続き〉有期事業 保険関係成立の日から20日以内に「概算保険料申告書」により手続きを行わなければなりません。	事業主が保険会社に申し込みます。継続事業は1年契約、有期事業は1年契約の包括契約または工事毎の契約。保険料は、保険期間開始前にお支払いいただく必要があります。 ●保険料の分割払い 保険料割増・割引後の暫定保険料が20万円以上であれば、2～12回の分割制度を利用できます。
事業主、一人親方、 海外派遣者 （事業主と一人親方も、 一定の条件を満たせば 加入（特別加入）する ことができます。）	<p>特別加入の対象となる範囲</p> <p>〈中小事業主〉 常時300人以下の労働者（金融業、保険業、不動産業または小売業では50人以下、卸売業およびサービス業では100人以下）を使用する事業主等。 労働保険事務組合を通じて加入します。 〈一人親方〉 自動車を使用する運輸業、土木建設事業、林業などに従事する一人親方に限られます。 団体を通じて加入します。 〈海外派遣者〉 開発途上国に対する技術協力実施団体から海外に派遣される者、海外の事業に従事するために派遣される者、海外の中小事業の代表者等として派遣される者。</p>	<p>政府労災保険の加入が前提です。</p> <p>〈中小事業主〉 当該事業の労働者とあわせて契約します。 〈一人親方〉 一人親方の所属する団体単位に契約します。 ※特別加入者担保特約をセットする必要があります。 〈海外派遣者〉 海外危険担保特約をセットする必要があります。</p>

労災保険の長所

- ・死亡および後遺障害が残った場合の年金等の支払が充実している。
- ・療養費がでる。



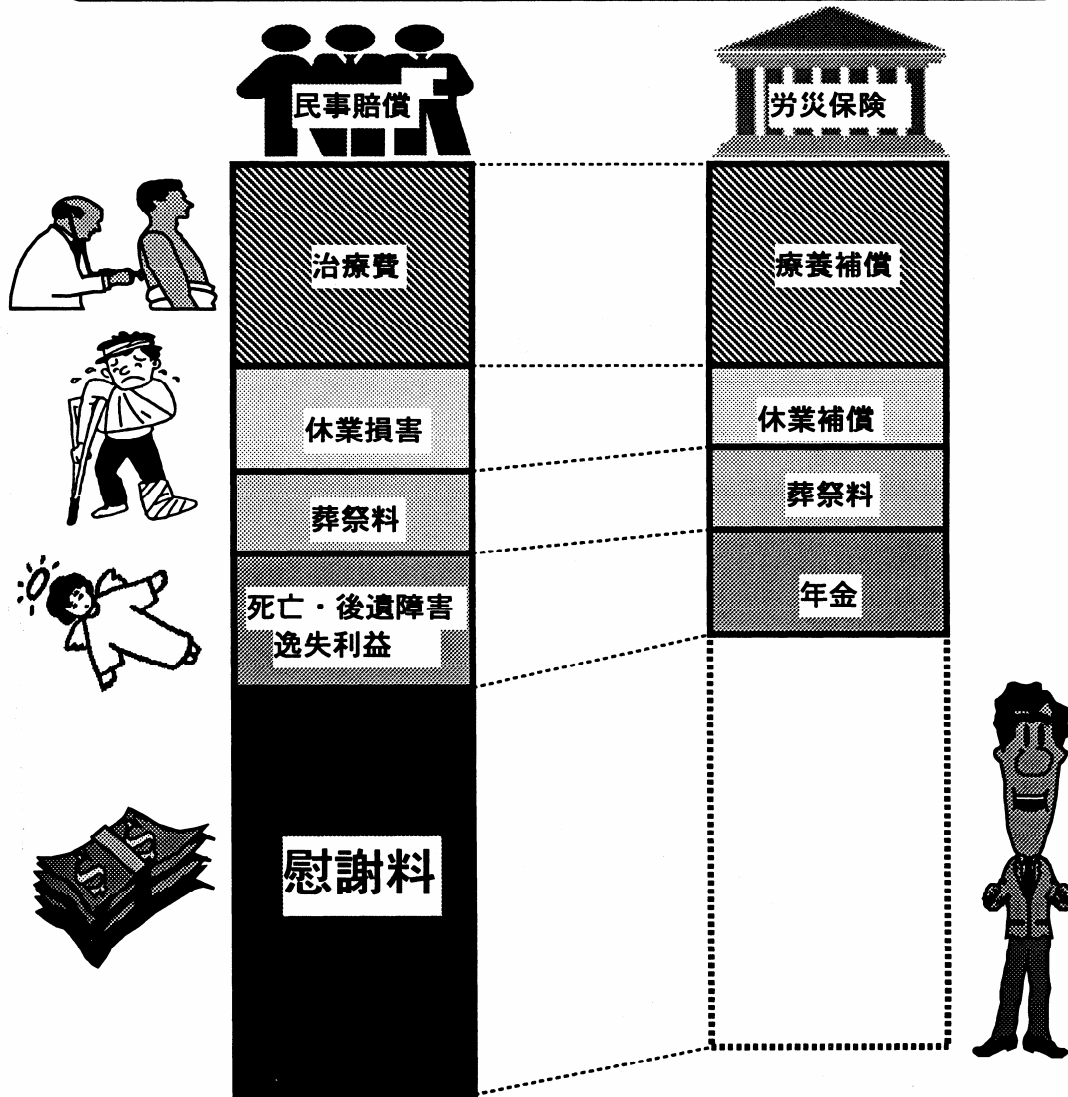
労災保険のポイント

- ・一般に認定基準が厳しく、支払までに時間と手間がかかる。
- ・死亡時やケガの際の、慰謝料が支払われない。
- ・休業補償が全額でない。
(ボーナス分がほとんどなく、その上月給の80%程度) 休業3日までの補償がない。
- ・一時金が不十分。
- ・支払は個人に直接支払われる。
- ・事故頻度によって罰則がある。
(立入検査・改善命令・操業停止等)

任意労災プランの使い方

- ・死亡保険金
 - ・・・遺族への賠償金（弔慰金、示談金等）
 - ・・・退職金
 - ・・・災害見舞金
- ・入院 通院保険金
 - ・・・従業員への見舞い費用
 - ・・・月例給与への引き当て金
 - ・・・病院への通院交通費等の雑費

労災保険はすばらしい保険です。しかし、
慰謝料が出ません！！



労災保険は

慰謝料が出ない。
休業損害を全額カバーしない。
年金が逸失利益を全額カバーしない。
一時金が少ない。

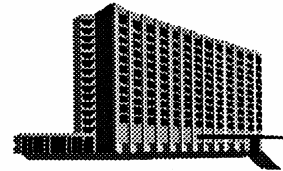
労働災害と示談

最近の示談交渉は、長期化・高額化 傾向

- ①被災者の権利意識の高まり
- ②交通事故賠償等が、日本人の損害賠償意識や観念を変えてきたこと。
- ③使用者側の示談の重要性に対する認識不足
- ④資金対策の不備 → 現金、保険の手当

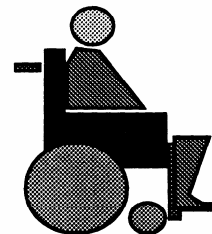
企業にとっての示談のメリット

1. 早期迅速な解決を図ることができる。
2. 労災保険から支給される将来の年金分等を控除するのが原則。
(判決の場合は一般的に控除されない。)
3. 責任の有無は明白にしないで解決することができる。
4. 刑事責任が問われるケースでは、示談したことが有利な情状となる場合がある。
5. 裁判になると企業イメージが悪くなることもある。
6. 業界によっては、早期解決が追加工事の発注の条件とされる場合がある。



裁判になった場合の被災者のデメリット

1. 訴訟費用がかかる。
(弁護士費用各自負担の場合も多い。)
2. 訴訟中は、休業補償等の中間払いの請求できない。
3. 訴訟中に、企業が倒産することもありうる。
4. 会社に残りづらい。
5. 判決までに数年を要する。



示談で円満解決

慰謝料を支払い、早期の示談解決

示談の場合、計算できる範囲で労災年金給付を賠償金から控除するのが原則

【示談参考例】

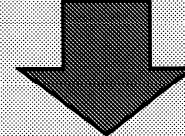
〔先のA氏の場合〕

逸失利益 5,882 万円 + 慰謝料 1,500 万円 = 7,382 万円
示談の為、互いに譲歩し、80%分とすると
 $7,382 \text{ 万円} \times 0.8 \approx 5,900 \text{ 万円}$

仮に、20年間分の年金を算出すると約 4,300 万円

$5,900 \text{ 万円} - 4,300 \text{ 万円} - 300 \text{ 万円} =$
(労災年金) (労災特別支給金)

1,300 万円



この部分を企業負担すればよい。

示談の場合、企業の支払能力も考慮した上で金額は決められるのが一般的である。

A氏の年金計算例（妻 35才、子供 12才・8才）

年金 = 遺族補償年金 + 遺族特別年金

①第1子が18才になるまで	(10,000+2,000)円 × 223 ≈ 267.6万円	受給資格者	3名
②第1子が18才になり第2子が18才になるまで	(10,000+2,000)円 × 201 ≈ 241.2万円	//	2名
③第2子が18才になり妻が55才になるまで	(10,000+2,000)円 × 153 ≈ 184万円	//	1名
④妻が55才になり死亡するまで	(10,000+2,000)円 × 175 ≈ 210万円	//	1名

20年間分を算出すると……

上記①267.6万円 × 6年 = 1,605.6万円

②241.2万円 × 4年 = 964.8万円

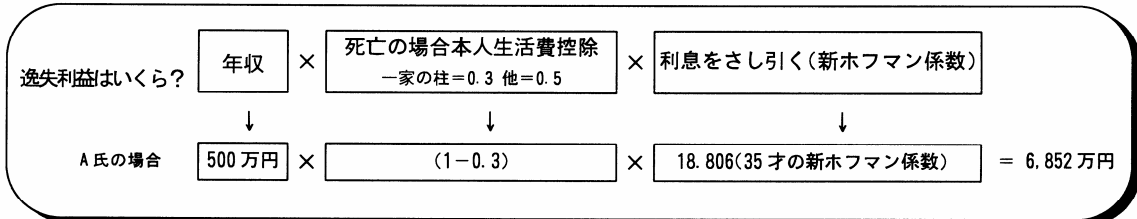
③184万円 × 10年 = 1,840万円

合計 20年間 4,410.4万円 → 約4,410万円

政府労災より人の命の賠償額ははるかに高額です。企業にとって一生分の給料を前払するのと同じです。

命の値段
①葬祭費用
②逸失利益（将来稼いだらう額）
③慰謝料
④諸雑費

人の命は地球より重いのですが人の命の賠償額は
年収と年齢で算出されます。
 もし生きていたら、もし働ける体であったら一生でいくら稼いだせるかを割り出すわけです。
 利息分はさし引きますが（新ホフマン係数で）一生分の給料（67才迄の）をまとめて払うわけですからそれはそれは高額です。
 そのうえ頼みの労災の年金部分は判例でもほとんど賠償額には算入されません。



慰謝料は？

	一家の柱	主婦	その他
日本弁護士連合会	約2,400万	約2,000万	約1,800万
判例	約1,800万	約1,400万	約1,300万
自賠償	約1,100万	約950万	約750万
上記を踏まえた示談	約1,500万	約1,000万	約1,000万

慰謝料は算出にあたって別段法的根拠や基準がありません。しかし精神的苦痛に対する補償として支払わなければなりません。日本の社会ではまだまだ低く押えられていますが、高額化に向かうでしょう。

なぜ訴訟にまでなるのか？

1. 政府労災は不十分
- ①慰謝料がない。（身体障害や死亡での精神的苦痛に対する）
 - ②休業3日目までの休業補償がない。
 - ③休業補償が全額ではない。（ボーナス分がなく、80%程度）
 - ④将来の年金分は逸失利益の補償とは認められない。（仮に将来の年金分を認めても2/3程度でしかない）
 - ⑤労働基準法以外の民法上の責任の補償がない。（安全配慮義務違反等が必ず問われ賠償責任が生じる）

2. 賠償意識の高まり
- ①公害・医療ミス・労災等の訴訟が増加。マスコミもよく取り上げている。
 - ②交通事故の賠償金が高額であることはよく知られている。（任意保険は無制限が普及）
 - ③弁護士により、労働者の相談所として『日本労働安全センター』などが設立された。
 - ④時代と社会通念の変化

戦前～終戦	→ ケガと弁当は手前持ち	→ 事故は自分の責任
昭和30～40年代前半	→ 労災保険があるから安心	→ 仕事にケガはつきものであり、“ケガは会社の労災保険”
昭和40年代後半	→ 労災保険だけでは不十分。慰謝料等払って当然	→ 『泣き寝入り』をしてしまう時代ではない、指導・配慮不足として会社へ責任を問う風潮へ。
昭和50～60年代以降	→ 労災高額判決・和解事例急増	→ 訴訟社会の始まり

会社のために汗水流しての仕事中に亡くなったAさん遺族は、年金があるとはいえ360万円の一時的な補償がなく、かたや交通事故で亡くなったBさん遺族が、8,180万円の補償をもらうとなれば『おかしい』『不合理』と思うのは当然です。

政府労災でカバーされない部分があるという厳然たる事実があるかぎり、民事上の賠償を求められるのは必至で、示談がこじれば、まず訴訟になる状況にあるのです。

示談せよ

裁判を嫌う国民性があり、いきなり裁判にはなりません。被災労働者（遺族）がよっぽど感情的になった場合など極一部に限られます。（示談件数の1割以下）訴訟になれば必ずと言えるほど高額訴訟となり、会社の土台そのものを崩しかねません。この最悪の事態を避けるため、事故後直ちに遺族に対して会社の誠意を示す補償（慰謝料+α）を用意し、政府労災の年金その他の給付を踏まえて示談解決することが絶対に必要です。

労災事故への甘い認識が訴訟につながる

甘い認識とは

被災労働者（家族）を泣かせ訴訟に走らせ結局、経営者自身が泣きを見るのです。

企業の甘い認識とは

甘い誘惑 1. 政府労災 = 国の補償 = 大丈夫・十分だろう
甘い認識 2. 責任が企業に及ぶことはないだろう。（社員本人の落度だ）
甘い認識 3. 給与を払っているうちの社員がまさか訴訟にはしないだろう。

ところが

事故が起きれば、交通事故の加害者と全く同じ重い責任がかかってきます。

甘い認識 1. 政府労災は最低限の補償のみ
甘い認識 2. 労働者保護の立場から、経営者に無過失責任が
甘い認識 3. 年間約 200 件以上の訴訟が

裁判を好まない我が国において、年間 200 件以上の訴訟という事実は、その影に何千・何万ものトラブルが起きているということです。

被災者は

とかく被害者意識を強く持ちがちで、取れるところからは取れるだけ取らなければ損と悪知恵を入れるやからも必ずいるものです。

事故は運・不運ではありません。
『今までなかったら』は通用しません。

「うちは事故はね～よ。今までなかったもん。」

このように論理に欠けた経営者に未来はありません。

今までなかったからこそ、ひとたび起きたら大変なのです。

データを見れば、交通事故とほぼ同じ、実際には交通事故をはるかに上回る労災事故が発生しています。

死亡者数は横ばいだが全死傷者数は年々減少。

これは労災事故が減ったのではなく、マスコミの報道にあるように政府労災を使わなければならないのに申請をしない労災隠しが増えているためでしょう。他に企業内補償の意識が浸透した結果、独自の補償を用意している企業が増えたことも考えられます。

それでも『うちは事故はね～よ。』というのであれば…

ハインリッヒの法則 を説明しましょう。

何の手だてもせずに不思議とケガ人がでないのはある一つの危険が 300 中の一つであるだけのことでたまたま重大事故にならずにすんでいるだけなのです。

『小事は大事』と言われる通り、『ハット』『ヒヤリ』とした時点で報告し合い災害につながる小さな危険を洗い出しつづす活動が大切です。

『前にもこうやったから今度も』などと間違っても考えてはいけません。