

業務災害と通勤災害の違い

労災給付には年金制度があり、中長期の生活支援としては充実しているはずなのですが・・・。

治療費全額給付

年金前払いあり

保険料割引あり

労災を使うと損ですか？

労災保険は車の任意保険と同様に、保険給付の額によって保険料率が上がったり下がったりします。しかし、利用したら必ず上がるわけではなく、利用が一定範囲内であれば保険料率は下がります。これをメリット制といいます。

ただし、このメリット制が適用される事業としては主に次のような条件があり、残念ながら小規模事業にはほぼ無縁となっています。

100人以上の従業員を使用するもの

20人以上100人未満の従業員を使用し、災害度係数が0.4以上であるもの

$$\text{災害度係数} = \text{常時使用従業員数} \times (\text{業種別労災保険料} - \text{通勤災害率})$$

一括有期事業については、確定保険料の額が100万円以上であること

ですが、逆に小規模事業ではメリット制の適用がないため、保険料率が上がることもありません。また、メリット制の適用を受ける事業規模であっても、**通勤災害**に対しては、**労災保険**を利用しても**保険料率が上がることはありません**。

また、いわゆる労災隠しを行った場合は、従業員の生活保障は不十分と言わざるを得ませんし、労働安全衛生法および労災保険法の罰則が適用され、公共事業などは指名停止の処分を受けます。

(ウラ面へつづく)

Quiz 労働法 教育委員会

問題です。(解答・解説はウラ面)

業務上または通勤途中の傷病により療養が必要で、就労することができず、そのため給与を受けられない場合は、給与を受けない日の通算 **ア** 日目から給付基礎日額(およそ日給)の100分の **イ** に相当する額が労災保険から支給される。

給付基礎日額が10,000円の場合に、

終日休業した日に5,000円の会社から給与を受けた場合は、その日は **ウ** 円の給付を労災保険から受ける。

終日休業した日に5,000円の会社から見舞金を受けた場合は、その日は **エ** 円の給付を労災保険から受ける。

ただし、会社からの見舞金であっても、給付基礎日額の100分の **イ** 以上の金額を受けた場合は、その金額は休業補償とみなされ、労災保険から全額不支給となる。

なお、給付基礎日額の100分の **オ** に相当する額が労災の福祉事業から特別支給金として別途支給されるが、これに対しては、と同様の支給調整がある。

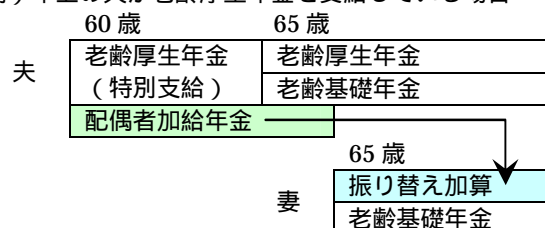
ご存知ですか？ こんな制度

老齢基礎年金(国民年金) 振り替え加算

老齢厚生年金には配偶者の加給年金(家族手当)があり、その配偶者が65歳に達したときに老齢厚生年金の受給権者には支給されなくなります(支給停止)。そして、その配偶者の老齢基礎年金に加算されます。

加算される金額は、加給年金と同額とは限らず、また、その配偶者の生年月日によって異なりますが、加算の対象は、大正15年4月1日以降、昭和41年4月1日以前に生まれた配偶者となっています。

例) 年上の夫が老齢厚生年金を受給している場合



ところで、当たり前のことですが日本は車社会です。通勤災害はやはり多く発生します。特に被害者となった場合に、加害者側が車の任意保険に入っていないとか、現場から逃走して存在が分からないとなると、頼りになるのは労災からの補償です。せっかく加入している国の制度ですから、万一の場合に従業員を守り、救うために有効に利用してください。

下の表のように、業務災害と通勤災害とでは補償の名称は異なりますが、給付の内容は同じです。

	業務災害	通勤災害	内 容
医療等	療養補償給付	療養給付	治療費の全額給付する。
	介護補償給付	介護給付	介護費用の実費（上限あり）を給付する。
所得補償	休業補償給付	休業給付	休業4日目から収入の8割を給付する。
	傷病補償年金	傷病年金	1～3の傷病等級ごとに給付基礎日額（おおむね日給）の給付日数が定められている。
	障害補償年金	障害年金	1～7の障害等級ごとに給付基礎日額の給付日数が定められている。
	障害補償一時金	障害一時金	8～14の障害等級ごとに給付基礎日額の給付日数が定められている。
遺族支援	遺族補償年金	遺族年金	遺族の数や、妻の年齢と障害状態により給付基礎日額の給付日数が定められている。
	遺族補償一時金	遺族一時金	遺族補償年金の受給権者がいない場合に、給付基礎日額の1,000日分を給付する。
	葬祭料	葬祭給付	315,000円 + 給付基礎日額の30日分 または 給付基礎日額の60日分 の高いほうを給付する。

制度の異なる部分は次の通りです。

業務災害では、休業3日までの所得の補償責任を労働基準法により事業主が負う。

通勤災害では、療養給付を受ける従業員は200円を負担する。

業務災害では、休業期間中およびその後30日間の従業員は原則として解雇されない。

労災保険には、会社役員や個人事業主などに対する特別加入という制度もあります。業種によって保険料率は異なりますが、保険料の負担に比べてかなり手厚い給付となっているはずです。

制度の内容や手続きの詳細については、西川事務所 までお問合せください。

今すぐ使えるフリーソフト



Drive Analyzer Version 1.86

http://www.aqualight.jp/hp_soft.html

指定したフォルダのサブフォルダの容量を視覚的に表示します。USBメモリにファイルを保存するなど、あらかじめ容量を把握しておきたい場合に便利です。HTMLやCSV形式のファイルに出力することもでき、ネットワーク接続されているハードディスクの解析にも対応しています。



.com Master 2004 (インターネット検定)取得

社会保険労務士 西川 浩二

〒716-0033 岡山県高梁市南町183

TEL 0866-22-7568 FAX 0866-22-2565

URL <http://stop-click.com/>

e-Mail nishikawa@stop-click.com

Quiz 労働法 教育委員会

解 答 ・ 解 説（ご意見・ご質問を承ります）

ア.4、イ.60、ウ.3,000、エ.6,000、オ.20

ア.健康保険の傷病手当金は連続4日目から支給対象

ウ.給付基礎日額から給与を差し引いた額の100分の60が給付される。つまり、この場合は、給与の5,000円と労災からの3,000円（ $(10,000円 - 5,000円) \times 0.6$ ）の合計8,000円を被災労働者は得る。

エ.見舞金は労働の対価ではないので支給調整されない。つまり、この場合は、見舞金の5,000円と労災からの6,000円の合計11,000円を被災労働者は得る。

オ.特別支給金には通常給付の上乗せ部分のほか、給付基礎日額の計算対象から除外されている賞与を加味した『ボーナス特別支給金』がある（傷病・障害・死亡に関してはあるが、休業給付に関してはない）。特別支給金の申請は、通常給付の請求書の様式と一体になっているので申請漏れとなることはない。