

# すぐに役立つ！ 総務・人事の実務

ここが  
ポイント！

(文責) 鈴木社会保険労務士事務所  
社会保険労務士 鈴木 早苗  
中野区沼袋2-15-11-301  
TEL 03-5345-9727  
URL <http://www.suzukey-stone.com>

## 第2回 労災保険と損害賠償責任



### ◆労災の現況

労災において顕著なのは疾病型の増加です。労災事故全般（負傷型労災）は減少基調であるにもかかわらず、うつ病などの精神疾患による死亡者数はここ10年で6倍に、過重労働による脳・心臓疾患による死亡者数は3倍に増えています。

### ◆企業経営の新労務管理リスク

職場環境に起因して発生する疾病型労災の場合、被災労働者などの企業に対する不信感が強く、安全配慮義務を怠ったとする企業への損害賠償請求を誘因しやすい。これが新労務管理リスクです。

#### 判例より

##### J事件（2008年12月8日 東京地裁）

自動車メーカー向システム開発を行っていた被災労働者が、長時間労働となり体調を崩す。抑うつ神経症と認定され、自宅療養し約4カ月後に職場復帰したが、職場復帰後1カ月後に自殺した。

裁判所は、3割の過失相殺を認めたとしたが、賠償額として7,940万円の支払を命じた。

##### K事件（2010年2月16日 鹿児島地裁）

長時間勤務の結果、過労で脳に障害を負い、意識不明の寝たきり状態になったとして訴えた。

裁判所は、過労と症状の因果関係を認め、「過酷な労働環境を漫然と放置した」と、会社側の安全配慮義務違反を認定。将来の介護費用や未払い賃金など総額約1億9,400万円の支払いを命じた。

### ■損害賠償問題、労災発生後の会社の対応■

「証拠の収集・確保」これがすべてです。

損害賠償問題となると、事実が誇張される懸念もあり複数の関係者から早急に事実関係の存否の確認をとりましょう。

労災申請については、給付決定は監督署ですが可能な限りの事実調査を行って、いつでも具体的な説明ができるように準備しておくことが必要です。

### ■損害賠償請求には不十分な給付額■

労災保険だけでは「新労務管理リスク」への対応が十分ではありません。

なぜなら、労災保険が被災労働者などの保護を主目的として制定されているため、企業が被災労働者などから民事の損害賠償請求を受ける場合は想定していないからです。

労災事故が発生し、企業が被災労働者などに対し損害賠償義務を負った場合、民法上の精神的損害（慰謝料）を含む損害賠償額と労災保険給付額には大きな開きが生じます。

概算ではありますが、1億円の損害賠償請求額に対し、労災保険給付で企業側の損害賠償額が減免できるのは1,500万円程度です。

新労務管理リスクの顕在化は、労災保険ではカバーされない損害賠償責任の企業負担が発生することを意味します。

疾病型労災は、旧来の負傷型労災と異なり、企業の業種や従業員の職種に偏らずに発生するため、労災保険料率が高い業種だけのリスクではありません。

もはや、すべての企業が被災労働者などに対し、労災保険でカバーできない損害賠償義務を負う新労務管理リスクを抱える時代になってきています。

「新労務管理リスク」に対応した民間の損害保険の加入も検討してみてもいいでしょうか。

鈴木社労士のメールマガジン（無料）は毎週好評配信中！（登録で就業規則マニュアル等特典あり）  
詳しくは **鈴木社労士 メルマガ** で検索、または上記URL からどうぞ。