

「過労死・後遺障害の労災認定」

過重労働による過労死や後遺障害は、周囲の偏見を感じたり、労災申請や会社への損害賠償請求をためらう方も多いなか、事故の事実をきちんと認めてもらいたいというご遺族、ご本人のご意向やこれからの生活のことを考えて労災を申請される方が増えています。しかしながら、労災に認定されるには、過重労働の事実を立証しなければならず、立証責任は請求人であるご遺族、ご本人の側にあります。明らかに業務上とされる外傷などは別として、脳血管疾患、心臓疾患は既往症からくるものも多くあり、労災の認定件数は外傷に比べてかなり低いのが現状です。このセミナーでは、このような労災申請のノウハウ、賠償に際しての逸失利益の算定や会社に対しては、労災事故が起こったときの対応をそのポイントとともに解説します。

<日時>

2006年7月14日（金）

18:30～20:00

<会場>

日本経済新聞社大阪本社8階会議室

大阪府中央区大手前1-1-1

<講師>

神戸労働法律研究所所長 社会保険労務士・労災認定支援コンサルタント

八木 昌孝 氏

主催

日本経済新聞社

## 目 次

1. 労災の手続き	・・・	2
(1) 労災の位置づけ		
(2) 労災の補償状況		
(3) 業務起因性の認定		
(4) 対象疾病と認定要件		
(5) 労災申請手続き		
2. 会社に対する損害賠償	・・・	7
(1) 逸失利益と慰謝料の違い		
(2) 損害賠償請求事由の3つの方法		
(3) 逸失利益の算定		
(4) 慰謝料の算定		
(5) 労災認定された後の賠償請求		
3. 障害年金・遺族年金の手続き	・・・	8
4. 事故が起きないために	・・・	9
(1) 事故を起こさない会社の配慮		
(2) 事故が起こることを想定した会社の対策		
(3) 事故が起きたあとの会社の動き		
5. まとめ	・・・	10
(1) 労災給付は、「氷山の一角」。労働基準法による必要最低限度の災害補償をするに過ぎない		
(2) 過労死・後遺障害の認定率は、40%前後で横ばい		
(3) 労災として認められるには、業務起因性と業務遂行性があったことが条件		
(4) 過労死ライン（月時間外労働80時間）を超えているか		
(5) 労災は、労働災害。労災が認定されると、会社への損害賠償請求はしやすい		
(6) 慰謝料と逸失利益は別物。労災給付に慰謝料は含まれていない		
(7) パート・アルバイトの場合、厚生年金に未加入であることが多い。障害厚生年金、遺族厚生年金の受給に障壁はないか		
(8) 会社は、普段から従業員の健康状態・既往症を把握しておくこと		

(9) 上司は、部下の健康状態を把握しておくこと

(10) 事故が発生してしまったら、会社は動きすぎるほど動くこと