



- ・現金給付＝障害補償年金、遺族補償年金  
それぞれ「障害補償給付支給請求書」、「遺族補償年金支給請求書」  
を事業所管轄の労働基準監督署長に提出します。

#### ☆裁定請求には

この各種請求書ですが、どの請求書でも必ず事業主の証明欄があり、事業主の住所、名称、代表者印が必要です。

これは、どういうことか？といえます。

明白な通勤災害、事業所内で勤務中に負傷したというような明白な業務災害の場合、事業主の証明を得ることは比較的簡単です。

\*この頃、労災隠しの事例もないとは申せませんが。

しかし、業務起因性や業務遂行性の立証が難しい疾病等の場合事業主の証明を得ることが難しく、その上、労災の認定を得ることも難しく、裁判での争いしか道がなく長期化するというケースが出てくるのです。

#### ●労災認定の流れ

労災の給付は、被災労働者が事業主の証明の下に労働基準監督署長に請求し、労働基準監督署長がその請求を認定することで給付される、というのが流れなのですが、

##### 1. 事業主が、業務災害と認める証明をしてくれない場合は？

事業所管轄の労働基準監督署長に申し立てます。

事業主印のない請求書に、申立書(正式な書類ではありませんが被災し、事業主に証明を求めたが証明を得られなかった経過を記載します)を添えて、労働基準監督署に提出します。

その際、業務災害の状況、もし過労による疾病の場合であれば、具体的な勤務実態を示す証拠(取れる範囲でいいので、タイムカードのコピー、給与明細、残業記録等)及び医師の診断書等の証拠書類も添付します。

この申立を受けて、労働基準監督署労災課は、事業主に連絡、事情の説明を求めます。

その上で、労災に該当するか否か、労働基準監督署長が判断します。

##### 2. 労働基準監督署長の判断がNOだった場合

労災の請求には、事業主の証明があったほうが、それは物事はスムーズに運びます。

しかし、事業主の証明の有無に係らず判断するのは労働基準監督署長です。

労働基準監督署長が、この災害は業務災害にあらず、と判断した場合にするのが、審査請求です。

審査請求は、労働基準監督署に備えられている審査請求書に必要事項を記入し、都道府県労働局の労働者災害補償保険審査官に対して行います。

審査請求で決着がつかなければ再審査請求、と二審制となっています。

それでも、決着しない場合、どうしても不服である場合に処分取消の訴えを裁判所に起こす＝つまり裁判に委ねるということになります。

裁判は、地裁→高裁→最高裁となります。

そこで、10年の長きにわたる訴訟の結果の認定、というケースも生まれるのです。

#### ●西尾の解説

ここで実際の事例からは是非、皆様にお話しておきたいことがあります。

私の知り合いで、残業続きで循環器系の病気を発病、お亡くなりになった方がいました。(私が社労士になる勉強を始める前のことです)

その方の奥様は、残業続きで過労だから労災が下りないかな？と思い

会社に相談したところ、「会社の恥になるから会社のハンコは押せない！」

とけんもほろろに断られ、ハンコがないなら労働基準監督署が認めて

くれないと思い、泣く泣く請求を諦めたと後に話してくれました。

このような場合、会社が証明してくれなくても、請求書と申立書で労災の裁定請求はできます。

監督署長の認定が下りるかどうかはその後の話ではありますが、請求は可能なので、**会社の証明がないから諦める**、必要はありません。是非、そのことは覚えておいていただきたく思います。

また、過労、職場でのいじめ、パワーハラスメント、セクシャルハラスメントに起因する精神的肉体的な疾病や死亡は増加しています。

その労災認定を求めて争うケースもたくさんあります。

過労死や、職場の人間関係に起因する疾病を労災認定するケースは増えてきてはいますし、いいことだと思います。

しかし、そんな悲惨な労働災害を未然に防ぐことは無理なのでしょうか？業務上の疾病を未然に予防するために、二次健康診断等給付だけではなく、もっと広範囲の予防措置が必要ではないかと考えます。

常識を疑うようないじめやセクハラ、パワハラ事例を見ると、パワハラ等の労働被害を惹起した事業主、管理者の厳罰及び事業所名の公表が必要になってくるのではないかと思います。

また、働く側には、人間関係の構築に関する訓練を、

- ・義務教育の一環として施す
- ・現役労働者世代には、ハローワーク等の公共職業訓練のカリキュラムとして取り入れる

ような対策が必要ではないかと考えます。

---

## ★トピックス～パートタイム労働法改正ダイジェスト～

平成20年4月にパートタイム労働法、正確には「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」が一部改正されます。

これは、パート、アルバイトと呼称されていても、実質的には正社員と遜色なく働いているパートタイム(短時間)労働者の方々の待遇を、なんとか正社員に近づけたい、という意図の改正です。

しかし、実態はまだ見えてきておらず、大企業で働く短時間労働者さんに多少恩恵があるかな？と期待する程度なのですが、簡単にご説明しておきます。

- ・今回の改正の目的  
パートタイム(短時間)労働者の公正な待遇の実現と就業環境の整備
- ・具体的な改正点  
以下の点において、
  1. **通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者については**  
賃金、教育訓練、福利厚生等の待遇における **通常の労働者**との差別の禁止
  2. 1. 以外のパートタイム労働者については、賃金、教育訓練、福利厚生について均衡のとれた待遇の確保に関する配慮義務等
  3. 雇入れ時の労働条件に係る書面明示義務・努力義務
  4. 正社員への転換を推進する制度の実施義務
  5. 待遇の決定に当たり考慮した事項に係る説明義務
  6. パートタイム労働者と事業主の紛争解決制度の創設
  7. 過料制度の創設等があります。

### ●問題点

この改正の問題点は、いくつかあります。

この改正では、パートタイム労働者を

- ・**通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者**
  - ・**2要件充足パートタイム労働者**
  - ・**一般パートタイム労働者**
- と区分しています。

この区分が、実際のパートタイム労働者に十分納得がいくように説明でき、また運用していけるのか？という点です。

また、このパートタイム労働法では、アルバイト、パート、契約社員、嘱託社員、どんな呼称でも通常の労働者より、1分でも1週間の所定労働時間が短かければ、短時間(パートタイム)労働者と規定しています。

つまり、どんな呼称でも、通常の労働者と同じかそれ以上の所定労働時間であれば、パートタイム労働者ではない、ということです。

これに当てはまるのが、契約社員(有期労働契約対象労働者)で、この方々は、厳密に言えばこのパートタイム労働法によって守られてはいません。

そこで、このような方々に関しては、パートタイム労働者に対すると同様に留意するよう求められています。

しかし、この有期労働契約者に関する法律が明文化される必要があるのではないかと思います。

また、**通常の労働者**、という規定にも問題があります。

雇用が多様化している現在、労働者が派遣社員、契約社員等のみで**通常の労働者**の待遇そのものが、パートタイム労働者となんら変わりがない場合等、待遇改善には全く結びつきません。

以上、もう少し様子を見なければ、納得しかねるパートタイム労働法改正のダイジェストでした。

~~~~~編集後記~~~~~

地球温暖化の影響でしょうか。

今年も私の生息する京都は暖冬です。

通勤の道すがら見上げる辛夷の木はもう

白い蕾が膨らんできました。

黄色い蠟梅も、可憐な花をつけています。

あまり暖かくて、これでは「雪見で一杯の楽しみもない」

等と贅沢なぼやきが出てくる今日この頃です。

~~~~~

\*\*\*\*\*

### 年金についてのご相談なら

西尾雅枝社会保険労務士事務所

社会保険労務士 & 年金コンサルタント

西尾雅枝

〒604-8155

京都市中京区錦小路通室町東入ル

占出山町308 ヤマチュービル2F N10

電話&FAX(075)241-4586

メール[info@nishio-sr.com](mailto:info@nishio-sr.com)

WEBサイト<http://www.nishio-sr.com>

\* このメールマガジンの無断転載・転用は固くお断りいたします。 \*

\*\*\*\*\*

働くあなたの公的年金 & 保険知っ得情報

発行システム:『まぐまぐ!』<http://www.mag2.com>

配信中止はこちら』<http://www.mag2.com/m/0000180112.html>

