

知って得する! 法律コラム

労災対応時に注意すべきこと (会社の責任・初動対応)



弁護士 村岡つばさ

弁護士法人よつば総合法律事務所

経営法務全般。特に、人事労務問題、契約書等のリーガルチェック、紛争対応(債権回収・株主間紛争・その他企業様の各種訴訟)が主な取扱い業務。

千葉県内の企業様を中心に270社超の企業様と顧問契約を締結。(2021年1月1日現在)

柏事務所：〒277-0005 柏市柏1-5-10 水戸屋巻番館ビル4F Tel: 04-7168-2300

千葉事務所：〒260-0015 千葉市中央区富士見1-14-13 千葉大栄ビル7F Tel: 043-306-1110
Email: info@yotsubasougou.com



こちらから企業法務サイトがご覧になれます。

よつば総合法律事務所の村岡です。

先日、税理士法人レガシィより、私が講師を務めたセミナー「使用者側目線 労災対応ノウハウ」が発売されました。過去のコラムでも、複数回、労災のお話をしましたが、今回は、特に会社が注意すべきポイントとして、労災発生時の企業の責任と初動対応について、お話しします。

1 労災事故が発生した際に会社が負う可能性のある責任・リスクについて

① 行政上の責任

- ・労働安全衛生法違反・労基法等を理由に、労働基準監督署よりは正勧告を受ける可能性があります。
- ・建設業、運送業等、許認可が絡む業種では、営業停止・許可取消等の行政処分を受ける可能性があります。

② 刑事上の責任

- ・重大事故や違反の程度が大きい場合には、労働安全衛生法違反を理由に送検され、違反行為をした個人(現場責任者等)+法人が刑事罰を受ける可能性があります(両罰規定)。業務上過失致死傷罪(刑法211条)が成立する余地もあります。

③ 民事上の責任

- ・安全配慮義務違反(債務不履行・不法行為)や使用者責任を理由に、被災労働者や遺族から高額な損害賠償を請求される可能性があります。

④ レピュテーションリスク

- ・送検時の企業名公表や、SNSでの拡散等により、「ブラック企業」としてのレッテルが貼られ、企業価値が毀損される可能性があります。

③に関して、「労災保険で補償されるのでは?」という疑問があるかもしれませんが、労災保険では慰謝料は一切支払われず、休業補償や逸失利益(後遺障害・死亡)に関しては一部しか補償されません。

例えば、有名な「電通事件」では、長時間労働によりうつ病を発症した労働者が自殺してしまったという事案ですが、労災保険から支払われた金額とは別に、企業が1億7000万円弱を支払う内容での和解が成立しています。このような賠償リスクに備え、私は、労災上乗せ保険への加入をお勧めしています。

2 初動対応について

労災事件において初動対応は非常に重要です。初動対応を誤ったが故、会社が多額の賠償金を支払わなければならないケースもあります。

① 事故状況の把握・記録化

- ・被災労働者の救護や労基署への報告等は当然として、特に現場災害の場合、事故状況に関する資料をきちんと残すことが非常に重要です。現場の写真撮影+目撃者・関係者にヒアリングをし、事故から時間が立たない時点で、「会社として把握している事故状況」を記録化することが大事です。

② 被災労働者・遺族対応

- ・労災に当たるか否かを問わず(例：過労死か、単なる私傷病が不明な場合でも)、できるだけ早めに、被災労働者のお見舞いや遺族に会いに行くべきと考えます。この段階での「会社の誠意」が、今後の解決を大きく左右します(ただしここで言う誠意とは、「金銭的補償」ではありません)。
- ・事故の原因や責任論の話が出ることもありますが、会社の把握している事実関係は共有した上で、責任論の話は、この段階(初動対応の段階)では避けた方が良いです。会社の発言は全て録音されていると思った方が良く、安易な発言は厳禁です。

③ 労災自体を争う場合の対応

- ・被災現場を目撃した者がおらず、客観的状況からも、労災事故の発生自体が疑わしかったり、ハラスメント・過重労働を理由とした労災を主張されている場合、労働者が自死してしまった場合等、労働者・遺族より労災利用を求められても、労災であること自体を争わなければならない場面も多くあります。
- ・この場合、「労働者の求めに応じて、安易に労災関係書類(私傷病報告等)に事業主証明を行う」ことは絶対NGです。一度証明した内容を後に争うのは非常に困難です。なお、事業主が証明に協力しない場合でも、労働者自ら労災申請を行うことは可能です。