

“労災隠し”と疑われないために

社会保険労務士事務所 L・A・O
特定社会保険労務士・医師
清水 宏泰

労災事故発生時の 対応と届出

衛生規則（以下、「安衛則」とし

ます）に定められています。

そのひとつとして安衛則97条で

「労災隠しは犯罪です」という言葉を耳にしたことがある人も多いでしょう。では「労災隠し」とはどういう状況のことをいうのでしょうか。

労働安全衛生法（以下、「安衛法」とします）100条では、安衛法の実効性を確保し労働災害の防止を図るために、労働局長、労働基準監督署長、労働基準監督官は事業者に必要な事項の報告、出頭をさせることができる、とされています。この報告や出頭をさせることができる内容は、労働安全

労働災害などが発生した際、労働基準監督署への労働者死傷病報告の提出を怠ると「労災隠し」として問題になります。労働者死傷病報告の提出に関して誤解しやすい点を確認し、事業者がとるべき適切な対応を解説します。

労働者死傷病報告 提出のタイミング

労働者死傷病報告を提出するタイミングについては、安衛則97条に規定されています。

提出するタイミングは、休業日数が4日に満たないかを基準に区分されます。休業の日数が4日以上である場合には、遅滞なく提出しなければなりません。4日に満たないときは、1年を1～3月、4～6月、7～9月、10～12月に分け、その期間における事実について、「それぞれの期間の最後の月の翌月末日まで」に労働基準監督署長に提出することとされています（図表1）。

この「休業」のカウントについては、被災日の初日は含まれないので注意が必要です。たとえば、朝、出勤直後に負傷し早退したが、次の日には仕事のために出社した場合には、休業は0日のため、労働者死傷病報告を提出する必要はありません。

また、同様に労働者死傷病報告

つまり、事業場等において労働災害等（以下、「労災」とします）

告」といいます。

この報告を「労働者死傷病報告」と規定されています。

により死亡または休業が発生した場合には、労働基準監督署長に労働者死傷病報告をしなければならぬのです。

「労災隠し」とは、死亡または休業を伴う労災が発生したにもかかわらず、労働基準監督署長に報告をしないこと、または虚偽の報告を行なうことをいうのです。

この報告について、安衛法120条には「報告をせず、もしくは虚偽の報告をし、または出頭しなかった者」等について、50万円以下の罰金に処する、と規定されています。

安衛法120条に記載されている行為に該当し、違法かつ有責で

一方、労災保険における休業補償給付の支給開始日は休業4日目とされていますが、この「休業」には被災日が含まれるため、労働者死傷病報告の場合と異なる点に留意してください（図表2）。

ことし1月1日施行の改正により、労働者死傷病報告は電子申請が義務化されています。電子申請については、厚生労働省ポータルサイト「労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス」を利用することで、労働者死傷病報告を作成し、さらにe-Govを介して直接電子申請することが可能です。

この改正により、これまで自由記載であった部分について、コードから選択できるようになり、「災害発生状況及び原因」の欄も変更されています。なお、当面の間、電子申請が困難な場合は書面による報告でもよいとする経過措置

置が設けられています。

労災隠しに対しては、労働基準監督署による行政指導または捜査が行なわれます。

労災隠しは犯罪となりますが、他の労働法違反と同様に、ある日突然、労働基準監督官により捜査が始まり送検される場合より、まず行政指導が行なわれる場合が多いでしょう。

行政指導が行なわれた場合、速やかに行政指導に沿った改善を行なう必要があります。行政指導が繰り返されても改善されない場合、送検される可能性が高まります。

行政指導は、労働基準監督官の指導に従えば対応可能な場合が多いと思いますが、専門家に相談するのであれば社会保険労務士がよいでしょう。

もし、捜査が開始された場合には、早めに弁護士へ相談することをお勧めします。

The flowchart illustrates the process of reporting a labor disaster. It starts with a box labeled '災害が発生' (Disaster occurs), which leads to a central box labeled '死亡または休業4日以上である' (Death or absence for 4 days or more). From this central box, an arrow labeled 'はい' (Yes) points to a box labeled '遅滞なく提出' (Submit without delay). Another arrow labeled 'いいえ' (No) points down to a timeline section. The timeline is a horizontal bar divided into 12 months, labeled 1月 through 12月. Above the timeline, two boxes specify reporting periods: '4月1日から6月30日までの労災は7月末日まで' (Labor disasters from April 1 to June 30 are reported by the end of July) and '10月1日から12月31日までの労災は翌年1月末日まで' (Labor disasters from October 1 to December 31 are reported by the end of the following January). Below the timeline, two boxes specify reporting periods: '1月1日から3月31日までの労災は4月末日まで' (Labor disasters from January 1 to March 31 are reported by the end of April) and '7月1日から9月30日までの労災は10月末日まで' (Labor disasters from July 1 to September 30 are reported by the end of October).

労働者死傷病報告においては、
初日はカウントしない

労働者死傷病報告の休業4日

受傷日
(早退)

受傷後
1日目

受傷後
2日目

受傷後
3日目

受傷後
4日目

受傷後
5日目

労働保険の休業4日

受傷後、
休業している

罰金刑が科されると、前科となるだけでなく、企業の信用を失うなどの社会的影響が伴います。

たとえば主要な取引先からの信
頼を失い、取引が停止されるかも
しれません。

また、入札の参加要件には、罰金刑が科されていないことが定め

建設業や運送業等の許可
が必要な業種は要注意

られることが通常なので、入札参加資格を失う可能性があります。

労災隠しが発覚した場合に、許認可が必要な業種については行政処分がなされることがあります。

行政より建設業の許可を得ている事業者が、労災隠しによる安衛

法違反で罰金刑が科された場合を
検討してみましょう。

まず、安衛法違反は、建設業法
8条の欠格事由には当たらないの
で、建設業法29条による欠格事由
該当の建設業許可の取消しはあり
ません。しかし、安衛法違反も対
象となる建設業法28条の指示およ
び営業の停止がなされる可能性は
あります。なお欠格事由に当たら
ないので、建設業許可の更新には
影響しません。

また運送業であれば、安衛法違
反は貨物自動車運送事業法違反に
は当たらないので、運送業の許認
可には影響しません。しかし、運
輸局と労働基準監督署は相互通報
制度があるため、労働基準監督署
が労災隠しのために調査を行なっ
た結果、付随して貨物自動車運送
事業法違反となる事実が発覚した
場合、運輸局に通報され行政処分
等の対象となる可能性があります
(参考通達「貨物自動車運送事業
者に対し行政処分等を行うべき違
反行為及び日車数等について」)。

このように、許認可が必要な業
種については、労災隠しが業務に
どのような影響を及ぼすかについ
て十分確認し、遵守しなければな
りません。

労災についての 実務上の留意点

ここからは、労災について、実
務での質問が多い事項についてQ
& A形式で解説します。

Q

労災保険を使わず治療
費等をすべて事業者が
支払えば、労災隠しには当た
らないのではないかと？

A

よくある誤解なのですが、
労災保険を利用することが
労災に当たるというわけではあり
ません。

労災保険を利用せず、療養補償
その他の労働基準法75条〜80条に
規定された事業者が負担すべき義
務をすべて履行すれば、労働者死
傷病報告を提出しなくても労災隠
しには当たらない、と誤解されて
いる人もいます。

前述したように、労災隠しは、事
業者が労働者死傷病報告を提出しな
いこと、または虚偽の報告を行なう
ことであるため、労災保険の申請
(以下、「労災申請」とします)をす
るかどうかは関係ありません。

なお、労災申請を行なうかどう
かは事業者が決定するものではな
く、労働者本人の意思に委ねられ
ているため、本人が労災申請しな
いこともあり得ます。

この場合でも、事業者は労働者
死傷病報告を提出する義務がある
ので注意しましょう。

Q

労働者の病気等が、労
災か私傷病かの判断が
つかない場合は？

A

これは非常に難しい問題で
す。たとえば、多要因が関
与する精神疾患や、化学物質過敏
症等の特殊な化学物質による疾病
の場合、労災であるかどうかを事
業者には判断できないことがあり
ます。

労災か否かを認定するのは労働
基準監督署であるため、事業者が
労災であると考えても最終的に認
定されず、私傷病となる場合もあ
り得ます。

また、たとえば化学物質のひと
つであるジクロロプロパンによる
胆管癌のように、健康障害が問題
となった当時は未知の健康障害で
あったため、発症時に労働者も事

業者も労災であると認識できない
場合もあり得るでしょう。

このような状況では、どの程度
の労災認定可能性で労働者死傷病
報告を提出すべきかが論点になり
ます。

筆者は産業医としても活動をし
ていますが、事業者から労働者の
疾患について因果関係(業務起因
性)に関する意見を聴かれること
があります。医学的に明らかに因
果関係がないと考える場合、書面
をもって因果関係がないと考えら
れる旨を述べることもあります。

必要に応じて産業医と主治医が
書面でやり取りし、主治医に労働
災害である可能性について意見を
述べてもらうのもよいでしょう。

もちろん、産業医や主治医の意
見は労働者が労災申請を行なうこ
とを妨げるものではありません。

そしてこの場合、「労災隠し」に
なるかどうかは、故意なのかどう
かが判断の材料とされます。つま
り、故意に労災と認めずに労働者
死傷病報告を提出しなかった、ま
たは虚偽の報告をしたという事実
が必要です。

そこで、筆者は状況を調査して
も労災かどうかの判断が困難な案
件については、事業者に因果関係



しみず ひろやす ● 人事労務キャリアを活かし労務顧問を務める。労働法を巡る人と組織に焦点を当てる「生きた法」の実践をモットーとし、社労士の立場から予防労務の重要性を呼び掛けている。

A ときに事業者が、労災が起きた事実そのものを隠すために、被災した労働者に対して「労災保険を使わないで、健康保険を使ってほしい」というケースがあります。

業務中や通勤途中の傷病等には健康保険は使えません。そして、多くの給付において、健康保険より労災保険のほうが労働者にとって有利な給付となっています（一部の健康保険組合では労働者に有利な給付がなされる場合もある）。

労働者が、明らかな労災なのに、一般的な健康保険を利用する場合

Q 労災案件なのに、事業者健康保険で治療してほしいといわれたら？

不明である旨の意見を書面で述べたうえ、労働基準監督署に労働者死傷病報告を提出すべきかどうか相談することをお勧めします。

もし、事業者が労災ではないと考えているのであれば、その点を労働基準監督署に伝えた後に、相談した記録を残しておき、そのうえで、労働基準監督署の指示に従いましょう。

を考えてみましょう。

労災であれば、労働者の負担はありませんが、健康保険を利用した場合は労働者（被保険者）が治療等にかかった費用の3割を負担することになります。

また、健康保険で休業日に支給される傷病手当金の額は、労災時に給付される休業補償給付より低い金額となります。

さらに、長期間の休職を余儀なくされた場合、私傷病だとされるならば、事業者より休職期間満了で退職を言い渡される可能性もあります。

この点、労災保険であれば、労働基準法19条により、使用者は、労働者が業務上負傷し、または疾病にかかり療養のために休業する期間およびその後30日間は解雇してはならないとされています。

労災保険を使わずに労働者が不利な状況となった場合、労働者が労働基準監督署へ、安衛法違反として申告（安衛法97条）するかもしれません。

このような申告があった場合、労働基準監督署はほぼ確実に調査を行ないます。その際に他の労働法等の違反も発覚するかもしれません。それらの結果に基づいて、

事業者に行行政指導が行なわれたり、捜査が開始されたりする場合もあります。

なお、前述のとおり、労災保険を利用するかどうかは労働者の意思に委ねられます。弁護士が労働者の代理人となり裁判となった場合、労災保険を利用せずに損害賠償額全額を事業者に請求することで、事業者が多大な出費が求められる可能性があることも留意しておく必要があるでしょう。

Q 派遣社員が労災にあった場合には、誰が労働者死傷病報告を提出するのか？

A 派遣労働者が派遣中に労災により死亡または休業したときは、派遣先および派遣元の事業者が、派遣先の事業者の名称等を記入のうえ、所轄労働基準監督に労働者死傷病報告を提出することになります。

労働者死傷病報告の提出先については、派遣先の事業者は派遣先を管轄する労働基準監督署、派遣元の事業者は派遣元を管轄する労働基準監督署となります。

派遣先の事業者は、労働者死傷

Q 通勤途上での災害や、事業者の寄宿舎での災害に労働者死傷病報告は必要か？

病報告を提出した際、その写しを派遣元の事業者に送付しなければなりませんので注意しましょう。

A 労働者死傷病報告を行なうべき労災には、通勤途上の災害は含まれないので、通勤災害の場合は、労働者死傷病報告は必要ありません。

ただし、通勤災害は労災保険の対象にはなりませんので、事業者は通勤災害の保険給付申請には協力しましょう。

事業者の寄宿舎での災害については、安衛則97条の「附属建設物内」の解釈について、通達（基発601号の1昭47・9・18）より事業附属寄宿舎以外の附属建設物内とされていますので、労働者死傷病報告は必要ありません。

...

労災隠しは、様々なトラブルに発展する可能性があります。労災が起きてしまったら、事業者は適切に対応しましょう。