

。 。 。 は じ め に 。 。 。

業務災害、通勤災害の発生に伴う労災保険請求は日常的に取り扱うという事務ではないことから、会社の人事労務担当者、社会保険関連事務等の担当者であっても、労災に該当するか否かの判断、請求手続き等について理解している方は少ないというのが現状ではないでしょうか。それぞれの事業場においては、労働災害の発生防止に積極的に取り組んでいることと思いますが、実際に業務上災害・通勤災害が発生してしまった場合には、迅速かつ適正な労災保険給付の請求手続きを行うことが重要であり、そのためには、事業主・人事労務担当者・職場管理者の理解と協力が欠かせません。

そこで、本書では、会社における担当者として知っておきたい労災保険の知識と実務対応について解説をしていきます。担当者が日常的に机上に置きながら、いつ発生するかも知れない災害発生の際の手続きの手引き書として、また、社内各部署からの問合せ等に対応していくための手引き書としていただくことを目的とした内容になっています。難解な認定基準の解説などは省き、労災請求書記載例等を掲載することによって、「わかりやすい」「すぐに役立つ」ことを第一に考慮するとともに、社内研修の形式を用いて「読みやすい実務本」として執筆しました。

また、厚生労働事務官として労災保険の認定事務に携わっていた者として、労働基準監督署における調査の流れについても解説しています。労働基準監督署においてどのような調査が行われているのかを知ることが、会社における事務処理、労働基準監督署の調査への対応にあたって、非常に参考になるものだと確信しています。

なお、本書ではより理解を深めたい方のために、項目ごとに参考通達を紹介しています。通達の内容を調べたい場合は、通達集等で関係通達を確認していただきますようお願いします。

本書が業務担当者のもとより、関係者に広く活用され、事務処理の円滑な遂行の一助となれば幸いです。

はじめに / 1

研修の始まりにあたって / 14

第1章 労災保険制度について

I	健康保険制度と労災保険制度	18
1	健康保険	18
①	適用事業	/18
ア	強制適用事業所	/19
イ	任意適用事業所	/19
②	被保険者	/19
③	健康保険による保険給付の前提	/20
2	労災保険	20
II	労災保険制度の概要	26
1	適用事業	26
①	保険関係の成立	/26
	* 労働保険成立手続きと労災保険給付について（費用徴収制度）	/28
②	事業の適用単位	/29
ア	有期事業の一括	/29
イ	請負事業の一括	/30
ウ	継続事業の一括	/32
2	労災保険料の仕組み	33
	* メリット制について	/33
III	労災保険給付の概要	35
1	保険給付が受けられる労働者とは	35
①	労働基準法の「労働者」の判断	/35

② 「労働者」の判断基準 /36

- ア 会社役員 /36
- イ 在宅勤務者 /37
- ウ 同居の親族 /39
- エ 外国人労働者 /39

③ 労働基準法研究会報告 /40

② 保険給付の対象になる保険事故とは(負傷)……………44

① 業務災害 /44

- ア 業務付随行為中 /44
- イ 休憩時間中 /46
- ウ 出張中 /47
- エ 天災地変 /48
- オ 行事等の参加中(レクリエーション・運動競技会等) /49
- カ 暴行による災害 /50
- *労働者死傷病報告について /51

② 通勤災害 /54

- ア 「就業に関し」の解釈 /56
- イ 「住居」の解釈 /58
- ウ 「就業の場所」の解釈 /59
- エ 「合理的な経路」の解釈 /60
- オ 「合理的な方法」の解釈 /61
- カ 「逸脱・中断」および「日常生活上必要な行為であって厚生労働省令で定めるもの」の解釈 /62
- キ 就業の場所から他の就業の場所への移動 /64
- ク 住居と就業の場所の間の往復に先行し、または後続する住居間の移動 /65

③ 保険給付の対象になる保険事故とは(疾病)……………66

*業務上疾病の範囲・病例 /67

- ① 第3号「身体に過度の負担のかかる作業態様に起因する疾病」(上肢障害の場合) /70
- ② 腰痛について /72
- ③ 第8号「長期間にわたる長時間の業務その他血管病

変等を著しく増悪させる業務による脳出血、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症、心筋梗塞、狭心症、心停止（心臓性突然死を含む）もしくは解離性大動脈瘤またはこれらの疾病に付随する疾病」 /72

- ④ 第9号「人の生命にかかわる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神および行動の障害またはこれに付随する疾病」

/75

第2章 労災保険給付にかかる基本的事項および給付種別

I	基本的事項	80
1	給付基礎日額とは	80
2	特別支給金とは	80
3	算定基礎日額とは	80
4	労働保険番号について	81
5	事業主証明について	82
6	押印等の見直しについて	83
7	請求書の提出先	85
	ア 出向労働者の場合	/85
	イ 派遣労働者の場合	/86
	ウ 建設工事に従事している労働者の場合	/87
	エ 支店、営業所等の所属労働者の場合	/89
8	支給制限について	92
9	受給権の保護	92
10	労災の年金給付における社会保険との調整	93
II	労災保険給付等一覧	94
III	療養（補償）等給付〔治療費〕	97

① 労災指定病院等にかかった場合97

- ① 請求方法 /97
- ② 提出先 /98
- ③ 労災指定病院等にかかった場合の請求書の記載について /98
 - ア 業務災害で様式第5号を労災指定病院へ提出する場合 /98
 - イ 通勤災害で様式第16号の3を労災指定病院へ提出する場合 /103
 - ウ 労災指定病院等から他の労災指定病院等へ転医する場合 /106

② 労災指定病院等にかからなかった（かかれなかった）場合.....107

- ① 請求方法 /107
- ② 提出先 /108
 - ア 労災指定病院以外の病院にかかった場合 /109
 - イ 柔道整復師にかかった場合 /109
 - ウ はり・きゅうの施術、マッサージを受けた場合 /110
 - エ 訪問看護事業者への費用を支出した場合 /110
 - オ 移送費・通院費を支出した場合 /111
- ③ 労災指定病院等にかからなかった（かかれなかった）場合の請求書の記載について /112
 - * 様式第7号（1）または様式第16号の5（1）を提出する場合 /112

Ⅳ 休業（補償）等給付 [賃金がもらえないときの補償].....116

- ① 請求方法 /116
- ② 提出先 /117
- ③ 賃金が支払われている場合の取扱い /117
- ④ 休業（補償）等給付と厚生年金等との調整 /118

⑤ 休業（補償）等給付の請求書の記載について
/121

* 様式第8号または様式第16号の6を提出する場合
/121

V 障害（補償）等給付〔負傷、疾病が治ったが障害が残ったときの補償〕……………132

① 治ゆについて……………133

② 障害（補償）等年金・障害（補償）等一時金……………133

① 支給額 /133

② 請求方法 /135

③ 提出先 /135

③ 障害（補償）等年金前払一時金……………136

① 支給額 /136

② 請求方法 /136

③ 提出先 /136

④ 障害（補償）等年金差額一時金……………137

① 支給額 /137

② 請求方法 /138

③ 提出先 /138

⑤ 障害（補償）等給付の請求書の記載について……………139

① 障害（補償）等年金・障害（補償）等一時金
/139

* 様式第10号または様式第16号の7を提出する場合
/139

② 障害（補償）等年金前払一時金 /142

* 年金申請様式第10号（業務災害・通勤災害共通）を提出
する場合 /142

③ 障害（補償）等年金差額一時金 /143

* 様式第37号の2（業務災害・通勤災害共通）を提出する
場合 /143

Ⅴ 介護（補償）等給付〔重い障害が残り介護を受けているときの補償〕……………144

- ① 支給額 ……/144
- ② 請求方法 ……/146
- ③ 提出先 ……/146
- ④ 介護（補償）等給付の請求書の記載について ……/147
 - * 様式第16号の2の2（業務災害・通勤災害共通）を提出する場合 ……/147

Ⅵ 遺族（補償）等給付〔死亡してしまったときの補償〕……………150

- ① 遺族（補償）等年金……………150
 - ① 支給額 ……/150
 - ② 請求方法 ……/151
 - ③ 提出先 ……/151
 - ④ 遺族（補償）等年金の受給権者の順位 ……/151
- ② 生計維持関係とは……………152
- ③ 遺族（補償）等一時金……………154
 - ① 支給額 ……/155
 - ② 請求方法 ……/155
 - ③ 提出先 ……/155
 - ④ 遺族（補償）等一時金の受給権者の順位 ……/155
- ④ 遺族（補償）等年金前払一時金……………156
 - ① 請求方法 ……/157
 - ② 提出先 ……/157
- ⑤ 遺族（補償）等給付の請求書の記載について……………158
 - ① 遺族（補償）等年金 ……/158
 - * 様式第12号または様式第16号の8を提出する場合 ……/158
 - ② 転給を受ける場合 ……/160

③ 遺族（補償）等一時金 /162

* 様式第15号または様式第16号の9を提出する場合
/162

④ 遺族（補償）等年金前払一時金 /163

* 年金申請様式第1号（業務災害・通勤災害共通）を提出
する場合 /163

VII 葬祭料・葬祭給付〔葬式を行ったときの費用補
てん〕..... 164

① 請求方法 /164

② 提出先 /165

③ 葬祭料・葬祭給付の請求書の記載について /166

* 様式第16号または様式第16号の10を提出する場合
/166

IX 傷病（補償）等年金〔被災労働者からの請求に
よらずに労働基準監督署長の職権で給付が行わ
れるもの〕..... 168

① 支給額 /169

② 請求方法 /169

③ 提出先 /170

④ 傷病の状態等に関する届の記載について /170

X 二次健康診断等給付 172

① 給付内容 /172

ア 二次健康診断等給付 /173

イ 特定保健指導（二次健康診断の結果に基づき行われる）
/173

② 請求方法 /173

③ 提出先 /173

④ 二次健康診断等給付請求書の記載について /174

* 様式第16号の10の2を提出する場合 /174

XI	未支給の保険給付	176
①	請求方法	/177
②	提出先	/177
③	未支給の保険給付支給請求書（様式第4号）	/177
XII	社会復帰促進等事業	179
①	アフターケア制度	179
②	労災就学等援護費の支給	180
③	義肢その他の補装具の支給について	181

第3章 「複数事業労働者」に対する保険給付

I	改正法の内容	185
II	「複数事業労働者」とは（範囲）	186
III	改正内容の詳細	188
①	『複数事業労働者が被災した場合の保険給付について、複数事業労働者を使用する全事業場の賃金を合算して「給付基礎日額」を算定する』ことについて	/188
ア	改正概要	/188
イ	請求書様式の変更等	/188
②	『複数就業者（以下「複数事業労働者」という）を使用するそれぞれの事業場における業務上の負荷のみでは業務と疾病等との間に因果関係が認められない	

場合に、複数事業労働者を使用する全事業場における業務上の負荷を総合的に評価する【複数業務要因災害に関する保険給付】という新たな保険給付の創設について /191

ア 改正概要 /191

イ 「複数事業労働者に類する者として厚生労働省令で定めるもの」とは /192

ウ 複数業務要因災害の範囲 /192

第4章 第三者行為災害

- ① 「第三者行為災害」とは196
- ② 保険給付と損害賠償との調整（求償・控除）.....196
- ③ 労災保険給付の請求にあたって198
- ④ 「示談」の取扱い199
- ⑤ 求償の差し替え199

第5章 労働基準監督署における給付決定事務

- Ⅰ 行政庁の権限と事業主等への罰則202
- Ⅱ 請求書受付から決定までの流れ206
 - ① 調査担当者の決定208
 - ② 担当者による事案の区分整理209
 - ① 支給決定処理事案 /209
 - ② 回送事案 /209
 - ③ 支給保留事案 /209
 - ③ 要調査事案に関する具体的調査内容の検討210

- ① 支給対象者としての妥当性 /210
- ② 業務上災害としての認定の可否 /211
- ③ 通勤災害としての認定の可否 /211
- ④ 支給額の妥当性 /211
- ⑤ その他 /211
- ④ 脳・心臓疾患事例、精神障害事例における業務の過重性にかかる調査の実施212
 - ① 請求人申立書 /213
 - ② 同意書 /213
 - ③ 使用者申立書 /214
 - ④ 事情聴取等 /214
- ⑤ 調査結果復命書作成・署内決裁214
- ⑥ 支給処理または不支給処理215

第6章 不服申立制度

- ① 審査請求制度218
- ② 審査請求の対象となる処分219
- ③ 審査請求書の用紙および記載例221
- ④ 審査請求人の資格221
- ⑤ 代理人222
- ⑥ 審査請求後の流れ222
- ⑦ 再審査請求制度224

第7章 その他

- ① 時効228

Ⅱ	開示請求制度	230
①	情報公開法	230
②	行政機関個人情報保護法	230
③	開示請求手続き	231

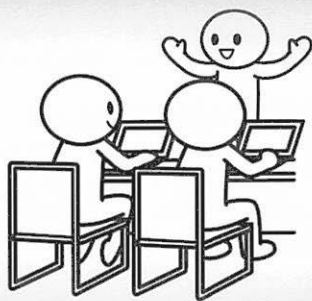
研修の終わりにあたって /233

巻末資料

労災保険率表	/236
障害等級表	/238
傷病等級表	/243
労働保険審査請求書の記載例	/244
第三者行為災害のしおり	/246

研修の始まりにあたって

本書は、会社で行われる社員研修の形式で、労災保険制度を解説していきます。早速、研修が始まるようです。研修会場の様子を見ていきましょう。



総務担当
専務



皆さん、おはようございます。

本日から3日間「労災保険制度」についての研修を行います。受講対象者は各部署の人事労務担当者、社会保険関係担当者です。

「労災保険」と聞くと、「言葉としては知っているけれども内容はよくわかっていない」「質問はよく受けるのだけれど正確に答えられているか不安だ」というのが実情ではないかと思います。

労災事故の発生はあってはならないことですが、発生時の対応を誤ると、当事者の不利益につながったり、その後の事務処理が煩雑になったりします。

労災に該当するような災害が発生してしまった場合、状況に応じて迅速に、かつ正しい請求手続き、社内手続きが必要であって、そのためには皆さんに担当者として正しい知識を持っていただくことが重要であると考えています。

今日から3日間という長丁場になりますが、人事労務担当者、社会保険関係の担当者として労災保険制度の基礎知識と実務対応について学んでいただきます。

総務部長



講師である社会保険労務士の高橋先生より、3日間の研修内容についてご説明いただきます。

高橋先生は元厚生労働事務官であり、労災認定の現場に実際にいらっしゃった方です。行政内部において、様々な事案に接してきた経験を踏まえて、貴重なお話を伺えるものと思います。

それでは、高橋先生、よろしくお願いします。

高橋
社労士

皆さん、おはようございます。社会保険労務士の高橋です。

今日から3日間、労災保険制度の基礎知識から実務対応、労災認定の考え方等についてご説明します。

研修は3日間のそれぞれ午後半日を使って行います。

説明項目は、

- 「労災保険制度について」
- 「労災保険給付にかかる基本的事項および給付種別」
- 「第三者行為災害」
- 「労働基準監督署における給付決定事務」
- 「不服申立制度」
- 「その他」です。

説明の途中、聞きたいことはその都度手を挙げて聞いていただいて結構です。疑問点を残したまま先へ進むということのないよう、積極的に質問してください。

それでは、早速研修を始めましょう。

第 1 章

労災保険制度について

Ⅰ	健康保険制度と労災保険制度	18
Ⅱ	労災保険制度の概要	26
Ⅲ	労災保険給付の概要	35

I 健康保険制度と労災保険制度

研修のスタートとして、健康保険制度と労災保険制度について解説していきます。

健康保険と労災保険の大きな相違点は何でしょう。違いは多々ありますが、今回は労災保険制度に関する研修ですので、保険給付を中心に、労災保険制度を理解するうえで押さえておきたいポイントを確認します。

1 健康保険

健康保険の経営主体である保険者は、全国健康保険協会と健康保険組合です。全国健康保険協会が行うものを通称「協会けんぽ」といい、健康保険組合が行うものを「組合管掌健康保険」といいます。ここでは「協会けんぽ」について解説します。

皆さんも会社に入って会社員となった時に、健康保険証というものを渡されて、おそらく定期入れか、財布等に入れて、大切に管理されていると思います。日本は「国民皆保険」制度をとっており、基本的にすべての人が何かしらの公的医療保険制度の加入者になることになっていますので、通常、会社員になった時点で健康保険に強制加入することになります。

健康保険は、常時従業員を使用している法人は従業員数に関係なく強制適用になりますので、当然に御社も強制適用事業ですが、法人ではない個人事業の場合は、非適用業種ではなく常時5人以上の従業員がいれば強制適用事業になります。

① 適用事業

健康保険は、事業所を単位に適用されます。法律により加入が義務付けられている「強制適用事業所」と任意で加入する「任意適用事業所」に区分されています。

ア 強制適用事業所

常時5人以上の従業員がいる事業所と5人未満でもすべての法人事業所は、強制適用事業所として加入義務があります。従業員5人未満の個人事業所と非適用業種は、5人以上でも強制加入になっていません。

※「非適用業種」とは、農業、漁業等の第一次産業、料理飲食店等のサービス業、神社、寺院等の宗教業をいいます。

イ 任意適用事業所

任意適用事業所とは、アの非適用事業所の個人事業所と、5人未満の従業員を使用する個人事業所をいいます。

② 被保険者

適用事業所に常時使用される70歳未満の人は、原則としてすべて被保険者になります。

健康保険（厚生年金保険も併せて）については、パートタイマー等の雇入れ期間の短い方について判断に迷うことが多いです。簡単に解説をお願いします。

高橋
社労士

パートタイマー・アルバイト等でも事業所と常用的使用関係にある場合は、被保険者となります。1週間の所定労働時間および1カ月の所定労働日数が同じ事業所で同様の業務に従事している一般社員の4分の3以上である方は被保険者とされます。

また、一般社員の所定労働時間および所定労働日数の4分の3未満であっても、下記の5要件をすべて満たす方は、被保険者になります。

1. 週の所定労働時間が20時間以上あること
2. 継続して2カ月以上使用されるまたは使用される見込みであること
3. 賃金の月額が8.8万円以上であること（※2026年10月撤廃予定）
4. 学生でないこと
5. 常時51人以上の企業（特定適用事業所）に勤めていること（※2027年9月まで）

③ 健康保険による保険給付の前提

健康保険による保険給付には様々な種類がありますが、前提として押さえておかなければいけないのは、「業務外のケガや病気などを対象として」保険給付が行われるということです。法律の条文を見ると、健康保険法の第1条で「この法律は、労働者又はその被扶養者の業務災害以外の疾病、負傷若しくは死亡又は出産に関して保険給付を行い、（以下略）」とはっきり書かれています。つまり、仕事をしている中の業務災害や、通勤途中の通勤災害に対しては健康保険からの保険給付を行わないということです。

2 労災保険

一方、労災保険はどうでしょう。労働者災害補償保険法（以下、「労災保険法」という）という法律の位置付けを確認しましょう。

労働者が働くうえでの、労働条件等の最低基準を規定した法律として「労働基準法」はよくご存知かと思いますが、この労働基準法の中に「災害補償」という規定があります。これは使用者が労働者を雇用し、指揮命令下に置いて仕事をさせる中で、労働者が負傷し、疾病にかかったならば、自らの費用で必要な補償を行わなければならないというもので、使用者の過失の有無を問わず、無過失賠償責任を負わせるものです。

ところが、使用者によっては必要な災害補償を行うことが困難な場合もあります。そのため、被災労働者に対する補償を確実に行うために労災保険制度が創設され、使用者が行うべき災害補償について労災保険法等によって給付が行われる場合には、使用者は補償の責を免れることになっています。

少し長くなりますが、労働基準法の「災害補償」に関する条文を確認してみましょう。

第8章 災害補償**第75条（療養補償）**

労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合においては、使用者は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならない。（以下略）

第76条（休業補償）

労働者が前条の規定による療養のため、労働することができないために賃金を受けない場合においては、使用者は、労働者の療養中平均賃金の100分の60の休業補償を行わなければならない。

（以下略）

第77条（障害補償）

労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり、治った場合において、その身体に障害が存するときは、使用者は、その障害の程度に応じて、平均賃金に別表第2に定める日数を乗じて得た金額の障害補償を行わなければならない。

第79条（遺族補償）

労働者が業務上死亡した場合においては、使用者は、遺族に対して、平均賃金の1,000日分の遺族補償を行わなければならない。

第80条（葬祭料）

労働者が業務上死亡した場合においては、使用者は、葬祭を行う者に対して、平均賃金の60日分の葬祭料を支払わなければならない。

第84条（他の法律との関係）

- ① この法律に規定する災害補償の事由について、労働者災害補償保険法又は厚生労働省令で指定する法令に基づいてこの法律の災害補償に相当する給付が行なわれるべきものである場合においては、使用者は、補償の責を免れる。
- ② 使用者は、この法律による補償を行った場合においては、同一の事由については、その価額の限度において民法による損害賠償の責を免れる。

以上のように、事業主の災害補償責任を担保する形で労災保険法がありますので、労災保険料は全額事業主負担となっているわけです。

この点は、保険料が労使折半となっている健康保険との大きな相違点です。

労災保険は、農林水産業等の暫定任意適用事業場を除いて、労働者を1人でも使用する事業場は加入しなければならないことになっています（※暫定任意適用制度は廃止されることになっています）。

労災保険と雇用保険を総称して「労働保険」と呼ぶことはご存知かと思います。雇用保険の場合は、被保険者資格を満たす労働者を特定しての資格取得・喪失の手続きが必要となっていますが、労災保険の場合は、労働者を特定して保険適用するのではなく、労災保険事故が発生したときに、その事業場に使用されている労働者であれば労災保険給付の対象となりますので、今日雇われて仕事に就き、その日にケガをしたとしても、労災保険給付を受けることができます。

労災保険には健康保険と同じように様々な保険給付がありますが、「仕事による、又は通勤によるケガ、仕事が原因での病気などを対象として」保険給付が行われます。健康保険法と同様に条文を見てみると、第1条で「労働者災害補償保険は、業務上の事由、事業主が同一人でない二以上の事業に使用される労働者の二以上の事業の業務を要因とする事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付を行い、（以下略）」と書かれています。



健康保険法	:	労災保険法
【対 象】 業務外	:	業務上・通勤
【保険料】 労使折半	:	事業主全額負担

さて、健康保険と労災保険を対比してお話してきましたが、何かご質問はありませんか。

先日、会社の階段で足をひねった社員がいました。家に帰ってから病院に行ったようで、医師から足首の捻挫だと言われたとのことで、翌日、湿布を貼り包帯を巻いて出社してきました。おそらく健康保険でかかったと思うのですが、労災保険の扱いにしなければならなかったのですね。病院でどのようなやり取りをしたのかを確認する必要があるのでしょうか。



高橋
社労士

そうですね。会社の階段で足をひねってしまったのであれば、工作中的の負傷として労災保険での取扱いにしなければなりません。健康保険でかかってしまっていたとしても、労災保険扱いに切替えができますので、とりあえずご本人に確認してください。

労災保険への切替えについては、後ほどご説明します。

今のご質問のように、労災保険という制度を知らずに、当然のように病院の窓口で健康保険証を出して治療代の一部を負担するということは、実際はよくあることかもしれません。

例えば、以下のような場合です。

ある社員が出勤時に、自宅マンションの出入口の階段で足元を滑らせて転倒してしまい肘を強打した。

彼はすぐに部屋に戻り、近くの整形外科を探して受診し、窓口で初診だと言って健康保険証を受付で渡した。マンションの階段で転倒したと説明してレントゲンを撮ってもらったところ、骨折が判明し、3週間～1カ月は会社を休まなくてはならない状況になってしまった。

彼は自宅に戻って会社へ電話し、「マンションの階段で転倒し、打ち所が悪かったので骨折してしまった。しばらく休まなくてはならない」と話した。

彼は健康保険で受診しており、3割の自己負担をしている。

また、1カ月休んだため、傷病手当金の手続きをして、報酬の3分の2の給付を受けた。

本人は何の疑問なく健康保険での手続きを行っていますし、会社としても申請通りの手続きを行っているため、特に問題になることもないと思います。

では、彼が会社へ連絡したときに、会社の担当者が状況を確認のうえ、「それは労災保険の通勤災害に該当するため、健康保険でかからないようにしてください。病院には『労災なので次回受診日に請求書を持参します』と言うようにしてください」と説明できたらどうでしょう。労災事故（通勤災害）として手続きを行えば、通院、入院にあたっての自己負担はありませんし、1カ月の休業期間については労災の休業給付であれば、支給額は報酬の80%になります。この例では1カ月の療養、休業でしたが、数カ月に及ぶような場合だと、その差は非常に大きいものになります。

このように考えると、研修前に専務が「労災に該当するような災害が発生してしまった場合、状況に応じて迅速に、かつ正しい請求手続き、社内手続きが必要であって、そのためには皆さんに担当者として正しい知識を持っていただくことが重要であると考えています」と仰った意味がおわかりになると思います。ぜひ、今回の研修を通して労災保険の仕組みを理解していただき、今後の事務処理の適正化に役立てていただきたいと思います。

著者略歴

高橋 健（たかはし たけし）

昭和48年労働省（現厚生労働省）入省、厚生労働事務官として労働本省、都道府県労働局、労働基準監督署に勤務。平成21年3月退職。

（最終官職：東京労働局労働基準部労災補償課地方労災補償監察官）

平成23年たかはし社会保険労務士事務所開業。

労災認定現場での実務経験を生かし、労災全般に関する各種相談業務、セミナー講師、専門誌寄稿などを中心に活動中。

著書：「改訂版 職場のうつと労災認定の仕組み」（日本法令）

「労災保険の審査請求事例と解説」（日本法令）

「労災保険実務標準ハンドブック」（日本法令）

「労災認定の考え方と申請のポイント」（労働新聞社）

専門誌寄稿：「ビジネスガイド」（日本法令）

「労務事情」（産労総合研究所）

「安全スタッフ」（労働新聞社）

●たかはし社会保険労務士事務所

URL <http://www.takahashi-jimusyo.jp/>