

Sasanami & Partners

笹浪総合法律事務所



笹浪総合法律事務所

〒100-0005 東京都千代田区丸の内2丁目2番1号 岸本ビルディング4階402号室
TEL.03-6213-0511 FAX.03-6213-0512 MAIL.office@sasanami-law.com
URL <http://www.sasanami-law.com>

2017

Winter

No.01



Column

01

交通事故に遭ってしまったら

弁護士 横田 高人

釜浪総合法律事務所においては、交通事故が起きた際の事件処理について、様々な段階でのご相談を数多くお受けしております。

今回は、交通事故が発生してから、示談交渉に至るまでの間において、皆様のお役に立てるようないくつかの基礎的な知識についてお話しをしたいと思います。

1 事故直後にすべきこと

人身事故であれ、物損のみの事故であれ、まず警察に届け出て下さい。これによって、交通事故の存在を証明してもらえる交通事故証明書の発行を受けることができます。

交通事故証明書は、自動車安全運転センターから発行されますが、郵便振替や直接窓口での申請のほか（申請用紙は最寄りの警察署等にもあります）、インターネットによる申請も可能です。

また、ご自身が入っている保険（人身傷害補償保険を中心ですが、それに限りません）を使うことができるかどうかについて、保険会社に連絡を取って確認をしておくと良いでしょう。意外な保険が使えるケースがあります（加害者が任意保険に入っていない場合には、必須の事柄です）。

2 医療機関での治療について

交通事故による傷害の治療費については、必要かつ相当な金額の範囲内で支払いを受けることができます。

注意すべきことは、事故発生日と治療開始日との間が開きすぎたり、治療の途中で中断する時期が長すぎたりすると、加害者側から事故と治療との因果関係が争われる可能性があるということです。

また、交通事故による傷害についても、健康保険を使用して治療することが可能です。特に、自らの過失が大きい場合には、健康保険を使用した方が、最終的な手取額が増える場合があります。



医療機関によっては、健康保険の使用を断るケースもあります。確かに医療機関としては、自由診療を行った方が、保険会社から確実に支払を受けられることもあるメリットがあることは事実ですが、厚生労働省（旧厚生省）からも、自動車事故についても保険給付の対象となる旨の通達が出ており、患者が健康保険の使用を希望した際に、それを断る権利はありません。従って、そのような場合でも、健康保険が使用できる旨を医療機関にお話になってみてください。

3 症状固定と後遺障害認定

傷害の治療が進み、これ以上治療の効果が上がらなくなった状態を症状固定といいます。症状固定と判断されると、加害者に任意保険会社がついている場合は、保険会社を通じて、後遺障害の認定の申請をします（事前認定といいます）。

加害者の任意保険会社は、自覚症状のみの軽微な、いわゆるむち打ち損傷の場合には、事故から早いと3か月、遅くとも6か月くらいで治療の中止を求めてくることが多いので、対応を検討する必要があります。

自賠責保険から、後遺障害の有無及び程度の結論が出された場合、その内容に異議を申し立てることもできますが、争いがなければ、加害者側から具体的な損害金額が提示されて、示談交渉に入ることになります。

また、自動車損害賠償責任保険（一般的には「自賠責保険」と呼ばれています）に対する請求や、異議申立ては、任意保険会社を通さずに、直接行うこともできます（これを被害者請求といいます。）。

4 終わりに

交通事故が起きた際に、私たちがお手伝いをさせていただくのは、主として治療が終了した後の示談交渉や訴訟手続の場面が多いかと思います。

しかしながら、上記のとおり、様々な段階で皆様がお困りになるケースもあるかもしれません。また、医学的な観点からの検討が必要なケースもあります。そのような際には、どうぞお気軽にご相談をいただければと思います。



アイスブレイク

特定社会保険労務士 野澤 伸介

1 アイスブレイクとは

初対面の人たちの集団に入ったときの居心地の悪さ。皆さん体験したことがあると思います。その集団が、それぞれ初対面の人たちの集まりであれば、なおさら、お互い緊張して不安で居心地の悪い思いをしているのではないかでしょうか。

「アイスブレイク」という手法があります。これは、そうした緊張の「氷」を打ち破り（あるいは溶かし）、互いの気持ちを和ませることで、会話や討論しやすい状況を作るための、ちょっとした仕掛けです。

やりかたはいくつもあるようですが、私がはじめて体験したものは、産業カウンセラー試験準備のための集中講義の場でした。産業カウンセラーになるため勉強している、さまざまな業種、年齢の人たちが20人ほど集まった教室内で、授業の冒頭、講師が次のような指示を出しました。

「まず、向かい合った二列を作り、正面の人に、自己紹介と、最近あなたにあった良いことを話してください。1回1分ずつで交代です。お互い自己紹介が終わったら、一方の列の人が席を隣に移して同じことを繰り返します。ただし、人が変わったらできるだけ違う内容の話をするようにしてください。では、はじめ！」

教室内で一斉に20人の人々が話し始めました。全ての人に自己紹介が終わった後、教室の中の温度が授業開始前から10度ぐらい上がったように、皆の顔が上気して自然に笑顔になっていました。まだまだ話し足りない、という顔つきの人もいて、張り詰めていた氷は、開始してわずかの間に溶けてなくなつたかのようでした。



2 対話によって得られるもの

さて、何を申し上げたいかというと、日常生活、特に職場内において「話す」「聴く」という対話の大切さを、改めて意識しなければならないのでは、ということです。

人ととの間では、お互い知っている同士であっても、会話がなければ、自然に氷で覆われるような関係になることもあります。会話をしたくない、という理由があったとして、それをそのまま放置していては、「氷」は厚くなるばかり。それが仕事上の関係であると、業務に支障をきたすことになります。

最近では、ネットを介して人と人の間のコミュニケーション量は飛躍的に増えているはずですが、実際に口頭で会話してのコミュニケーションが人の心に与えるものは、デジタルでは得られない信頼感ではないかと思います。

3 職場の「氷」を溶かすには

私は、仕事で職場内の紛争のご相談を受けることが多いのですが、労使紛争には、職場内のコミュニケーション不足を発端とするものが多く含まれていると考えています。また、近年ストレス等によるメンタルヘルスの不調により、仕事を休まざるを得ない人も増えております。

職場内で気づかないうちに自然に「氷」が張つていませんでしょうか。前述の「アイスブレイク」は一つの例ですが、職場内で積極的に「話をする」「話を聴く」対話の場面を設けることで、職場の温度が少し上がるかもしれません。