

7 労災保険制度

★★★

業務上はもとより通勤途上も補償の対象である

Theme

1 労災保険とは

労災保険とは俗称で、正式には「労働者災害補償保険」といいます。

労災保険は労働者が業務上あるいは通勤途上で負傷したり、病気やケガになったり、あるいは死亡したとき等に、その労働者や遺族をすみやかに保護するため、労働者や遺族に生じた損失を回復したり補償しようとする制度です。

2 労災保険の仕組み

保険者	労災の対象者	給付事由
政 府	原則として、すべての事業が適用を受け、そこで働く全ての労働者が給付の対象	業務上または通勤途上の負傷・疾病、障害、死亡など

3 保険者と主な窓口

労災保険は、政府が保険者として運営し、労働基準監督署が主な窓口となっています。

4 労災保険の対象となる労働者

労災保険は農林水産業の一部を除き1人でも労働者を使用している事業所に強制的に保険加入が義務づけられています（個人・法人を問いません）。

労災保険の対象となる労働者とは、事業主との間に実質的な使用従属関係があり、実質的にみて賃金が支払われている関係が認められる労働者のことをいいます。つまり、労働者の雇用形態は問いませんから、臨時労働者、日雇労働者、パートタイマー等でも労災保険の対象となる労働者となります。

なお、労災保険は、原則として公務員については適用されません。

■ 労災保険の適用労働者

原則として適用労働者となる例	原則として適用労働者とならない例
・ 正社員 ・ 日雇労働者 ・ アルバイト ・ パートタイマー ・ 派遣労働者	・ 自営業者（特別加入制度あり） ・ 同居の親族 ・ 法人の代表者・役員 ・ 日本企業の海外支店に現地採用された日本人職員 ・ 公務員

5 労災保険料

労災保険料は**事業主が全額負担**します。労働者の負担はありません。

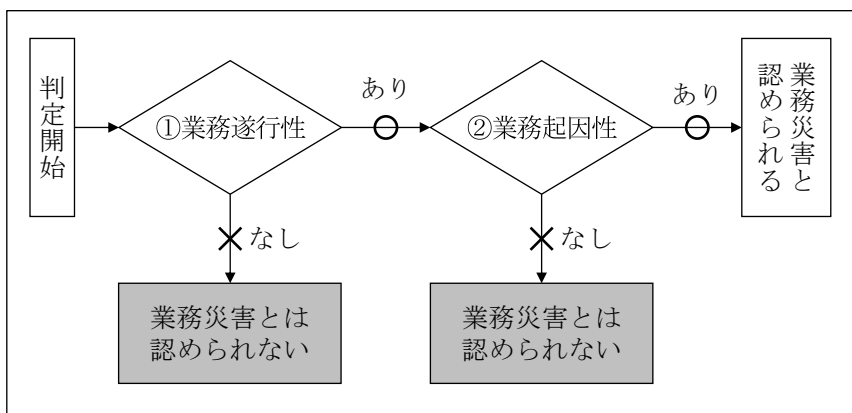
保険料率は、事業の種類によって災害の発生率が異なるため、災害発生率に応じて**事業の種類ごとに保険料率を定めています**。なお、労災保険料は、労働保険料として雇用保険の保険料と合わせて事業主が納付します。

6 業務災害と通勤災害

(1) 業務災害

ある傷病が業務災害に該当するかどうかは、最初に業務遂行性を検討し、次いで業務起因性によって判断されます。

- ① 業務遂行性－労働者が労働契約の下に使用者の支配下にある状態をいう。
- ② 業務起因性－業務に起因して災害が発生し、その災害によって傷病が発生する。



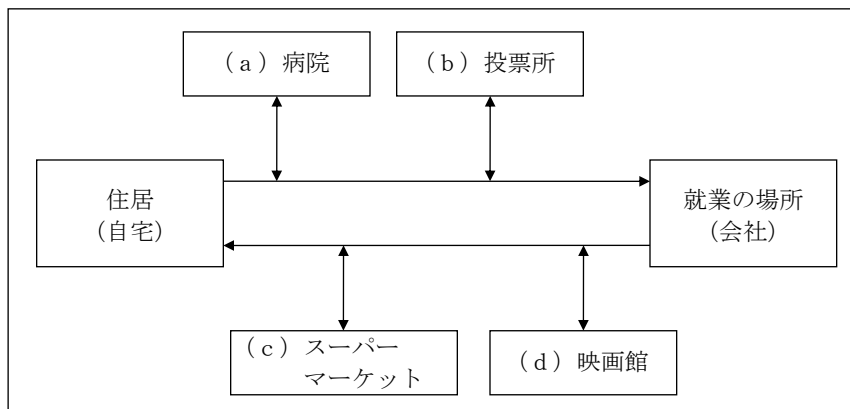
(2) 通勤災害

通勤災害とは、通勤途上で発生した災害です。労災保険法では、「就業に関し、住居と就業の場所との往復行為」を通勤と定めていますが、**合理的な経路および方法**でなければならず、業務の性質を有するものを除くものとされています。また、**逸脱・中断**があった場合には、その逸脱・中断の間および原則としてその後は通勤とは認められません。

ただし、逸脱・中断については、その逸脱・中断が日用品の購入など日常生活上やむを得ない行為で、最小限の範囲内で行なう場合には、その逸脱・中断の間を除き合理的な経路に戻った後は通勤と認めることにしています。

ケーススタディ

真弓さんは、労働者災害補償保険（労災保険）において、通勤災害として認められるのはどのようなケースなのか、F Pの藤原さんに質問した。藤原さんが下図を使用して説明した通勤災害に関する次の（ア）～（エ）の記述について、適切なものには○、不適切なものには×を記入しなさい。



- （ア）自宅から会社へ向かう途中、風邪の治療のため（a）病院に立ち寄った後、通常の経路に戻ったところで転倒して負傷したときは、通勤災害と認められる。
- （イ）自宅から会社へ向かう途中、選挙権の行使のため（b）投票所に立ち寄った後、通常の経路に戻ったところで転倒して負傷したときは、通勤災害と認められる。
- （ウ）会社から自宅に帰る途中、夕食の買物のため（c）スーパーマーケットに立ち寄った後、通常の経路に戻ったところで転倒して負傷したときは、通勤災害と認められる。
- （エ）会社から自宅に帰る途中、友人と（d）映画館に立ち寄った後、通常の経路に戻ったところで転倒して負傷したときは、通勤災害と認められる。

正解

- (ア) ○ 病院への立ち寄り「日常生活上やむを得ない最低限のもの」であるので、通常の経路に戻った後は、通勤災害として認められる。
- (イ) ○ 投票所への立ち寄り「日常生活上やむを得ない最低限のもの」であるので、通常の経路に戻った後は、通勤災害として認められる。
- (ウ) ○ スーパーマーケットへの立ち寄り「日常生活上やむを得ない最低限のもの」であるので、通常の経路に戻った後は、通勤災害として認められる。
- (エ) × 映画館への立ち寄り「日常生活上やむを得ない最低限のもの」ではないため、通勤災害とは認められない。

7 労災保険の給付

労災 保 険	保 険 事 故							備 考
	疾病	負傷	障害	出産	老齢	介護	死亡	
	○	○	○	－	－	○	○	

	保険事故	業 務 災 害	通 勤 災 害
保 険 給 付	負傷・疾病	療養補償給付 休業補償給付 傷病補償年金	療 養 給 付 休 業 給 付 傷 病 年 金
		障 害 補 償 給 付 〔 年 金 一 時 金	障 害 給 付 〔 年 金 一 時 金
	介 護	介護補償給付	介 護 給 付
	死 亡	遺族補償給付 〔 年 金 一 時 金 葬 祭 料	遺 族 給 付 〔 年 金 一 時 金 葬 祭 給 付

※ その他に、「二次健康診断等給付」があります。

※ 上表の保険給付を補足するものとして、労働福祉事業である特別支給金があります。

(1) 業務災害に関する保険給付**① 療養補償給付**

業務上の負傷または疾病について、労災病院または指定病院などで療養する場合に必要な療養の給付が行なわれます。また、療養の給付をすることが困難な場合などに必要な療養の費用の全額が給付されます。いずれにしても**自己負担はありません**。

② 休業補償給付

業務上の負傷または疾病による療養のため休業し、**賃金を受けない日が4日以上に及ぶ場合**、休業第4日から（待期3日間）、休日1日につき**給付基礎日額の60%**相当額の給付が行なわれます。自己都合で退職したとしても、引続き給付は行なわれます。

③ 傷病補償年金

業務上の負傷または疾病が、療養開始後1年6ヵ月を経過し、治癒せず、傷病の程度が傷病等級第1級から3級に該当するときは、休業補償給付に代えて傷病補償年金が支給されます。

④ 障害補償給付

障害補償給付には、年金払と一時金払があります。業務上の負傷または疾病が治った後に、障害等級第1級から7級までに該当する障害が残った場合に障害補償年金が支給され、障害等級第8級から第14級までに該当する障害が残った場合に障害補償一時金が支給されます。

なお、障害厚生年金（公的年金制度）と併給される場合、障害補償年金（労災保険）は減額して支給することになる。

⑤ 介護補償給付

介護補償給付は、障害補償年金または傷病補償年金の受給者がその支給事由となる一定の障害によって介護を要する場合、その費用の一部または全部が支給されます。

⑥ 遺族補償給付

遺族補償給付には、年金払と一時金払があります。遺族補償年金は、業務上死亡した場合に、遺族に年金が支払われます。遺族補償年金の額は、遺族補償年金の受給権者および受給権者と生計を同じくする**受給資格者の数**によって定められています。

遺族補償一時金は、当該年金を受け得る遺族がいない場合などに支払われます。

⑦ 葬祭料

葬祭料は、業務上死亡した人の葬祭を行なう場合に支払われます。

(2) 給付基礎日額

労災保険の給付は何日分の年金とか、何日分の一時金支給というように日を単位として行われます。**給付基礎日額**というのは、この何日分の年金とか何日分の一時金支給というときの基礎となる金額のことです。

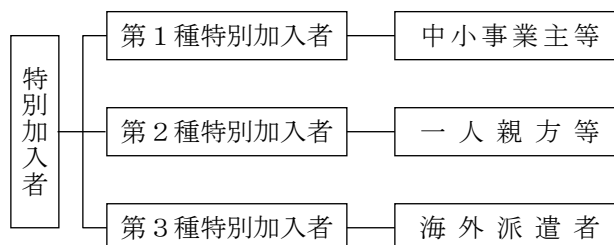
給付基礎日額の原則的な算定方法は、常用労働者の場合は労働基準法の平均賃金に相当する額と同じです。複数の会社等に雇用されている場合は、全ての勤務先の賃金額を合算して、算出します。

$$\boxed{\text{給付基礎日額}} = \frac{\text{算定すべき事由が発生した日
前 3 ヲ月 間 の 賃 金 総 額}}{\text{算定すべき事由が発生した日
前 3 ヲ月 間 の 総 日 数}}$$

8 特別加入制度

労災保険は、労働者の業務災害および通勤災害に対する保護を目的とする制度であるため、事業主、自営業者、家族従業者等の労働者以外の者の災害に対する保護は、本来、労災保険の対象とはならないものですが、その中でも、**中小事業主**、一人親方等、海外派遣者などは、その業務の実態や災害発生状況から見て、労働者に準じて保護する人にふさわしい人たちであるため、特別に**任意加入**を認める労災保険の特別加入制度が設けられています。

(1) 労災保険の特別加入者の3類型



① 中小事業主等

中小事業主等の特別加入として、中小事業主および中小事業主が行う事業に従事する家族従事者等が加入することができます。「中小事業主」とは、「金融業、保険業、不動産業、小売業は50人以下」、「サービス業、卸売業は100人以下」、「その他の業種（製造業・建設業など）では300人以下」の労働者を使用する事業の事業主をいいます。

② 一人親方等

一人親方等（労働者を使用しないで行うことを常態とする一人親方その他の自営業者およびその事業に従事する者）のうち、次の種類の事業を行う者が特別加入できます。

- ・ 個人タクシー業および個人貨物運送業者
- ・ 大工業、左官業、とび職などの建設の事業を行う者
- ・ 漁船に乗り組んでその事業を行う者
- ・ 林業の事業を行う者
- ・ 医薬品医療機器等法第30条の許可を受けた医薬品の配置販売業者
- ・ 再生利用の目的となる廃棄物等の収集、運搬、選別、解体等の事業を行う者

③ 海外派遣者

海外支店に転勤した場合などには、本来、日本の労災保険は適用されませんが、一定の手続きのもと、特別加入することにより適用を受けることができます。

(2) 手続き

特別加入制度に任意加入する手続きは、特別加入申請書を提出し、承認されて、はじめて適用を受けます。

中小事業主等の手続きは、労働保険事務組合に委託することが条件で、直接労働基準監督署へ提出することはできません。

8 雇用保険制度

★★★

離職し、失業した場合には基本手当が支給される

Theme

1 雇用保険の目的と仕組み

雇用保険の目的は、労働者が失業した場合などに必要な給付を行なうことにより、労働者の生活および雇用の安定を図ったり、求職活動を容易にするなどその就職を促進することです。また、労働者の職業安定のために、失業の予防、雇用状態の是正および雇用機会の増大、労働者の能力の開発・向上その他労働者の福祉の増進を図ることです。

なお、厳しい雇用失業情勢を踏まえ、平成21年4月に雇用保険法の一部が改正され、「非正規労働者に対するセーフティネット機能」「再就職が困難な場合の支援の強化」「安定した再就職へのインセンティブ強化」などが施行されています。

保険者	被保険者	窓 口
政 府	原則としてすべての事業所が適用を受け、その従業員が被保険者となる。	公共職業安定所 (ハローワーク)

※ 自営業者には、雇用保険の適用はありません。

2 雇用保険の保険料

雇用保険の保険料率は、事業の種類により3段階に分れています。そのうち一般の事業の保険料率は0.9%（被保険者負担0.3%）とされています。

満64歳以上の被保険者についても、2020年4月以降は保険料を負担します。

■一般の事業の保険料（2022年4月～9月）《参考》

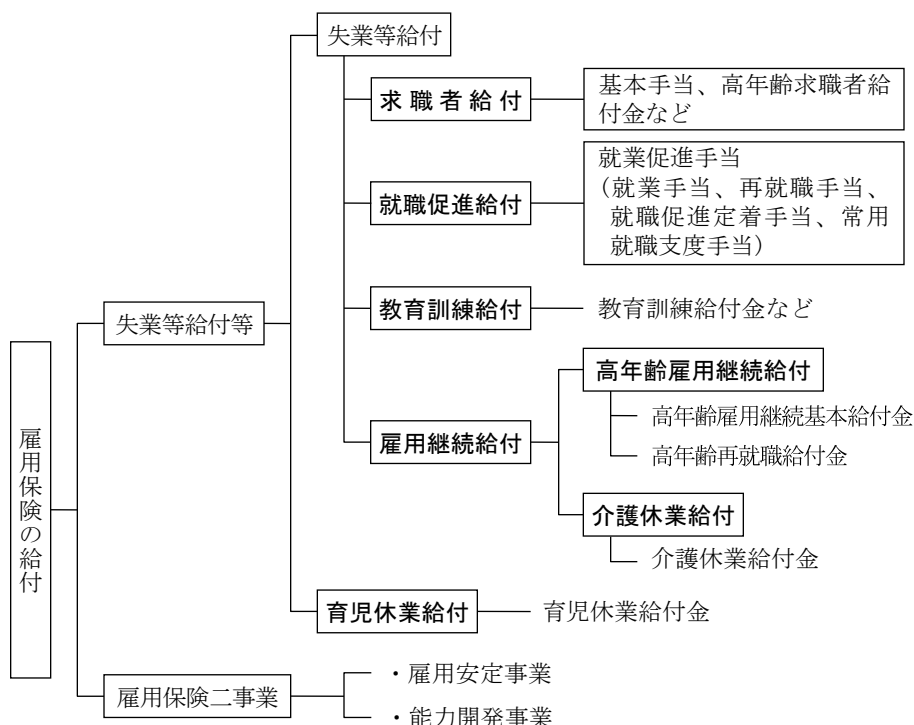
賃金総額×0.95%（被保険者負担 0.3%、事業主負担※ 0.65%）

* 2022年10月以降

賃金総額×1.35%（被保険者負担 0.5%、事業主負担 0.85%）

※事業主負担の0.65%は失業等給付の保険料率0.3%と雇用保険二事業の保険料率0.35%に分かれます。

3 雇用保険給付等の全体像



4 基本手当

基本手当とは、65歳未満の被保険者が離職し、失業した場合に、求職活動中の生活費を補てんする目的で支給されるものです。

(1) 受給要件 頻出！

基本手当の受給要件は次のとおりです。

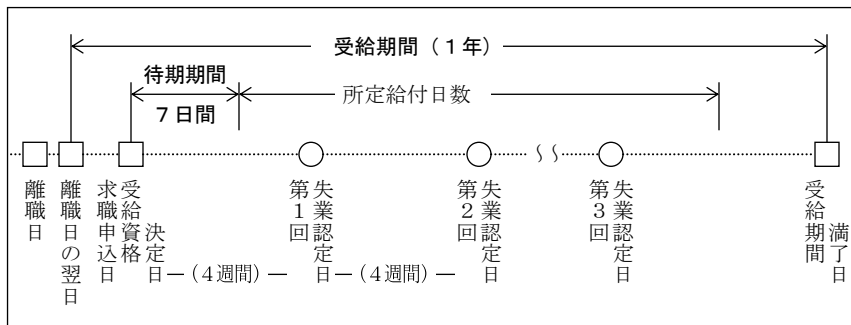
- ① 離職し雇用保険の被保険者でなくなっていること
 - ② 働く意思と能力があるにも関わらず、職業に就くことができない状態にあること
 - ③ 離職の日以前 **2年間に**雇用保険の被保険者期間が通算**12ヵ月以上**あること。
- ※ ただし、**特定受給資格者**または**特定理由離職者**の場合は、離職の日以前 **1年間に**被保険者期間が通算 **6ヵ月以上**あること
賃金支払の基礎となる日数が11日以上ある月、または、労働時間数が80時間以上ある月を1ヵ月として計算する。

特定受給資格者とは、倒産・解雇等により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた者のことです。**特定理由離職者**とは、労働契約が更新されなかったために離職した有期労働契約者（いわゆる「雇止め」）などのことです。

(2) 受給手続

- ① 退職した事業所から**離職票**を受け取ります。
- ② 本人の住所地を管轄する公共職業安定所で**求職の申込み**をします。
- ③ 受給資格が決定されると、公共職業安定所から受給資格者証が交付され失業の認定日（原則として4週間に1回）が指定されます。
- ④ 失業の認定日に公共職業安定所に出頭し、受給資格者証と**失業認定申告書**を提出し、失業の認定を受けます。
- ⑤ 基本手当は、**4週間に1回**、失業の認定を受けた日数分が支給されます（本人指定の金融機関の口座に振込み）。

■基本手当の受給スケジュール

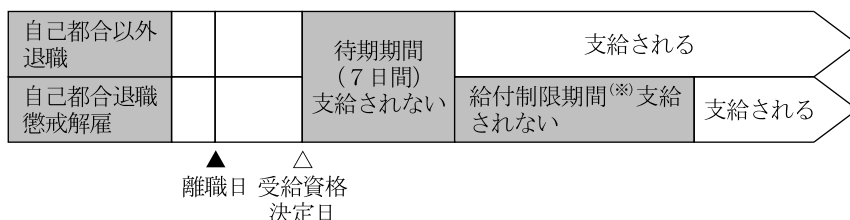
(3) 受給期間 頻出！

基本手当の受給期間は、原則として、**離職した日の翌日から1年間**です。ただし、受給期間内に出産や傷病等の理由により、引き続き30日以上職業に就くことができない場合には、所定の期間内に申出をすることにより、受給期間を最長で離職日の翌日から4年以内（延長できる期間は最長で3年間）まで延長できます。受給期間を経過した場合は、所定給付日数が残っていても、原則として基本手当は支給されません。

(4) 給付制限 頻出！

基本手当には、次の給付制限があります。

- ① 待期期間が7日あります。
- ② 自己都合退職の場合や本人の重大な理由による解雇などの場合には、待期の7日間に加え、原則としてさらに2ヵ月～3ヵ月間は支給されません。
- ③ 自己都合退職以外の場合（倒産・解雇等）には、待期期間7日間を経過すると支給されます。



(※) 2020年10月以降、自己都合退職した場合は、5年間のうち2回までは給付制限期間が2ヵ月となる。3回目以降の給付制限は3ヵ月。

(5) 基本手当日額

雇用保険で受給できる1日当たりの金額を「基本手当日額」といい、賃金日額に給付率を乗じて求めます。

$$\text{基本手当日額} = \text{貸金日額} \times \text{給付率}$$

① 貸金日額

賃金日額は、原則として、被保険者期間として計算された最後の6ヵ月間に支払われた賃金総額を180で除した金額となります。なお、賃金総額には、①臨時に支払われる賃金、②3ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金（いわゆる「ボーナス」等）は含まれません。

$$\text{賃金日額} = \frac{\text{被保険者期間として計算された最後の6ヵ月間に支払われた賃金総額}}{180}$$

② 給付率

給付率は、賃金日額や離職日の年齢によって異なります。離職時の年齢が60歳未満の人は賃金日額の50%～80%、60歳以上65歳未満の人は賃金日額の45%～80%となっており、賃金が高い人ほど高い率になっています。

(6) 基本手当の所定給付日数 頻出！

所定給付日数とは、基本手当の支給を受けられる日数で、年齢、算定基礎期間、再就職の難易度に応じて定められています。算定基礎期間とは、基本手当の所定給付日数を決定するための基礎となる被保険者であった期間のことです。

- ① 自己都合による離職による場合（②を除く）〔特定受給資格者以外〕
自分の意思で離職した人や定年退職者が該当します。

算定基礎期間 離職時の年齢	1年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
全 年 齢 共 通	90日	120日	150日

- ② 就職が困難な受給資格者（障害者等就職が困難と認められる者）

算定基礎期間 離職時の年齢	1年未満	1年以上
45歳未満	150日	300日
45歳以上65歳未満	150日	360日

- ③ 特定受給資格者（②を除く）

倒産、解雇等による離職者が該当します。なお、雇止めによる離職者（特定理由離職者）も、特定受給資格者とみなされます。（暫定措置）

算定基礎期間 離職時の年齢	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
30歳未満	90日	90日	120日	180日	—
30歳以上35歳未満		120日	180日	210日	240日
35歳以上45歳未満		150日	180日	240日	270日
45歳以上60歳未満		180日	240日	270日	330日
60歳以上65歳未満		150日	180日	210日	240日

5 高年齢求職者給付金

【雇用保険の基本手当と高年齢求職者給付金との比較】

	基本手当	高年齢求職者給付金
被保険者	一般被保険者	高年齢被保険者
年齢	65歳未満	65歳以上
給付制限期間	あり	あり
失業の認定	4週間ごとに1回 (分割支給)	1回 (一時金支給)

(1) 高年齢求職者給付金の支給額（一時金）

- ・被保険者期間 1 年以上：基本手当日額×50日分
- ・被保険者期間 1 年未満：基本手当日額×30日分

(2) 受給要件

離職前 1 年間に被保険者期間が通算して 6 カ月以上あることなど、支給要件を満たすたびに受給することができる。

6 就職促進給付

(1) 就業手当

所定給付日数の 3 分の 1 以上かつ 45 日以上残して臨時的な就職や就労をした場合に、基本手当日額の 30% が、働いた日にも賃金に上乗せして支給されます。

(2) 再就職手当

基本手当の支給残日数が所定給付日数の 3 分の 1 以上残して安定した職業（事業開始を含む）に就いた場合に、基本手当日額に「基本手当の支給残日数」の 60% または 70% を乗じて得た額が支給されます。

また、再就職後の賃金が離職前の賃金より低い場合には、一定の要件を満たすと、基本手当の支給残日数の 40% を上限として低下した賃金の 6 カ月分が、就職促進定着手当として支給されます。

■就業手当と再就職手当の違い

就業手当	⇒ 常用雇用以外の雇用形態で就業した場合（パートなど）に支給される
再就職手当	⇒ 常用雇用の形態で就業した場合（正社員など）に支給される

(3) 常用就職支度手当

45 歳以上の人または就職が困難な人（障害者等）が安定した職業に就いた場合に、原則として、「基本手当日額×90」の 40% が支給されます。

7 教育訓練給付

教育訓練給付金には、一般教育訓練、専門実践教育訓練、特定一般教育訓練についての 3 種類があります。

一般教育訓練についての教育訓練給付金は、被保険者期間が 3 年以上（初回に限り 1 年以上）ある被保険者が厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講・修了したときに、支給されます。被保険者でない場合は、離職日の翌日から受講開始日までが 1 年以内でなければならないなどの要件があります。

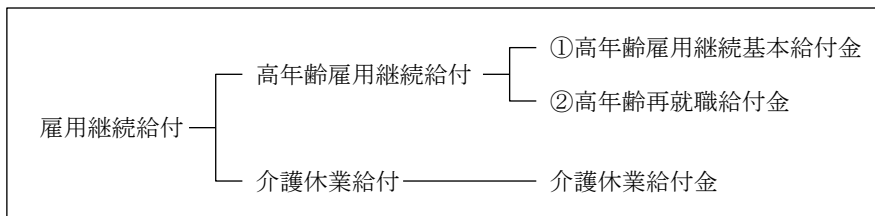
支給額は、教育訓練施設に支払った費用の**20%相当額（上限10万円）**です。支払った費用が4,000円を超えない場合は支給されません。

専門実践教育訓練についての教育訓練給付金は、一般教育訓練についての教育訓練給付金より要件が厳しくなっています。支給額は、教育訓練施設に支払った費用の**50%相当額（上限年間40万円）**です。資格取得などの上で就職に結びついた場合にはさらに20%が追加で支給されます。

特定一般教育訓練についての教育訓練給付金は、速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練として厚生労働大臣が指定する講座（特定一般教育訓練）を受ける場合に、教育訓練施設に支払った費用の**40%相当額（上限20万円）**が支給されます。

8 雇用継続給付 頻出！

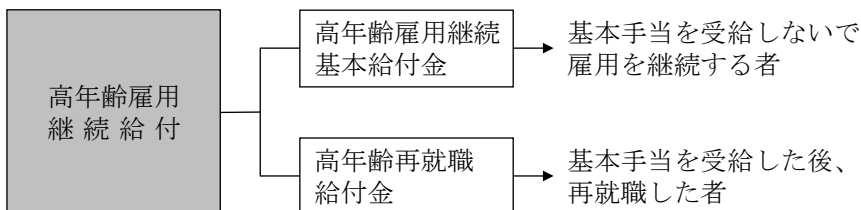
雇用継続給付は、高年齢者や介護休業取得者が、職業生活を円滑に継続できるよう支援することを目的とした給付であり、高年齢雇用継続給付と介護休業給付の2種類があります。



(1) 高年齢雇用継続給付

高年齢雇用継続給付は、60歳以降も引き続き勤務を続けるか、再就職して雇用保険の被保険者となる場合に、一定の要件を満たすと働きながら受給できます。

高年齢雇用継続給付には、「**高年齢雇用継続基本給付金**」と「**高年齢再就職給付金**」の2種類があります。



■受給要件

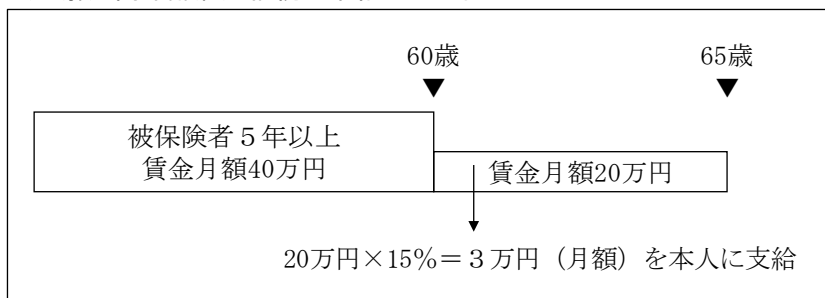
- ・雇用保険の被保険者であった期間が**5年以上**あること
- ・**60歳以上65歳未満**の雇用保険の被保険者であること
- ・賃金額が60歳到達時の賃金額の**75%未満**であること

① 高年齢雇用継続基本給付金

雇用保険の被保険者であって、60歳に達した後も継続して雇用されている人に支給されます。

支給額は、現在支払われている賃金の最高**15%**（賃金が60歳時点の賃金額の61%未満の場合）です。

(図解) 高年齢雇用継続基本給付金の例



② 高年齢再就職給付金

60歳に達した後に基本手当を受給した後、基本手当の支給残日数100日以上で再就職して雇用保険の被保険者になった人に支給されます。

支給額は、現在支払われている賃金の最高**15%**（賃金が60歳時点の賃金額の61%未満の場合）です。

- ・基本手当の支給残日数200日以上→2年間
 - ・基本手当の支給残日数100日以上200日未満→1年間
- を限度に(65歳到達まで)支給

(2) 介護休業給付

介護休業給付は、労働者の介護休業の取得を容易にし、職業生活と家庭生活の円満な継続と促進を目的としています。

家族を介護するための休業をした被保険者で、介護休業を開始した日
前2年間に、みなし被保険者期間が12ヵ月以上ある場合に**介護休業給付金**が支給されます。介護休業給付金の支給額は、原則として休業開始時
賃金日額の**67%**です。支給対象となる同じ家族について**93日**を限度に3
回までに限り支給されます。

対象となる家族は2週間以上の期間にわたり常時介護が必要であり、被保険者の「配偶者（事実上の婚姻関係と同様の者を含む）」「父母（養父母を含む）」「子（養子を含む）」「配偶者の父母（養父母を含む）」「祖父母」「兄弟姉妹」「孫」です。

なお、介護休暇は1年で5日間（対象家族が2人以上の場合は10日間）の取得ができ、その間の給与の支払いは企業によって対応が異なります。2021年1月より時間単位で取得できるようになりました。

9 育児休業給付 **頻出！**

育児休業を開始した日から終了した日までの日数について、雇用保険から育児休業給付金が支給されます。

■育児休業給付額：休業開始時賃金月額×67%（休業開始後181日以降は50%）

■育児休業の期間：子が1歳^(※)に達するまでの間

（※）保育所に入所できないなど、一定の場合は、2歳

<父親の育児休業取得を促進する制度>

●パパ・ママ育休プラス

両親がともに育児休業を取得する場合、1歳→1歳2ヵ月^(※)まで延長。

（※）子が1歳に達する日において、母親または父親が育児休業中であり、かつ、次の事情がある場合には、1歳6ヵ月（再延長で2歳）まで延長可能

- ・保育所等の入所を希望しているが、入所できない場合
- ・配偶者が死亡する等で子を養育できない場合

●パパ休暇

出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合、育児休業を2回取得できる。

10 雇用二事業

雇用保険は失業等給付を中心にしていますが、このほかに失業の予防や雇用機会の増大（雇用安定事業）、能力の開発や向上促進（能力開発事業）なども行なっています。

(1) 雇用安定事業

被保険者および被保険者であった者に関し失業の予防、雇用機会の増大、労働者の能力開発等を目的とする雇用安定事業を行ないます。

（例）事業主に対する助成金の支給など

(2) 能力開発事業

被保険者等に関し、職業生活の全期間を通じて、能力開発・能力向上を促進する目的で、職業訓練等の補助などの能力開発事業を行ないます。

（例）在職者や離職者に対する訓練やキャリア形成促進助成金の支給など