

2023年度版 よくわかる社労士

合格テキスト

③ 労働者災害補償保険法

本教材は、著作権法その他関連法令によって、著作権等の権利が保護されている著作物です。法的に認められる場合を除き、著作権者の許可なく、無断で、複製、頒布、譲渡、貸与、転載、公衆送信等に使用することはできません。

はじめに

ここ最近の社労士試験の出題傾向をみると、選択式については、年度により難易度に変動はあるものの、「覚えた事柄から単純・反射的に選ぶ性質の問題」から「知識をフル活用して推測しつつ、選択語群の語句を消去法で絞り込まないと正解を選べない高度な問題」まで出題内容が多岐にわたっています。単にテキスト中の語句や数字等を記憶しているだけでは、すべての科目において基準点（3点）をクリアするための得点ができるとは言えない試験になってきているといえます。

また、択一式については、「組合せ問題」と「正解の個数問題」という出題形式は定着しており、とくに「正解の個数問題」については、1問にかけける時間が長くなるため、非常に負荷が高くなっています。事例形式の問題も増え、「実務と直結した内容の出題を。」という意図も感じられるようになっていきます。

これらの傾向に対応するためには、素早く確実に出題の意図を読み取り判断していく能力が求められるので、基本事項の反復を徹底し、早い時期にそのレベルでの対策を仕上げておき、時間的に余裕をもって応用問題等の細かい知識の対応に時間を割けるようにしておくことが必要でしょう。

本書は、社労士試験に確実に合格するための「本格学習テキスト」というコンセプトをもっており、条文や通達、判例など、多くの情報を、社労士本試験問題を解く際に使いやすいよう、コンパクトにまとめています。

今回の改訂では、直近の法改正事項に対応するために本文内容の加筆・修正を行い、直近の本試験の出題傾向にも対応できるよう内容の見直しも行いました。

本書を利用したみなさんが、社労士試験に合格されることを、TAC社会保険労務士講座一同、願ってやみません。

令和4年10月吉日
TAC社会保険労務士講座

本書の構成

本書は本試験で確実に合格できるだけの得点力を養うことに重点を置き、試験対策において必要とされる知識を整理、体系化して理解することができるよう構成しています。

囲み条文

選択式試験で狙われやすい条文等を囲んでいきます。記載内容の重要度は★の数で表しており、★★★のものは、必ず確認しておきましょう。赤字は過去の本試験で論点となったキーワードや、これから出題が予想される重要語句です。それ以外の重要語句は黒太字にしています。

重要度

A、B、Cの3段階です。

A 試験頻出・改正点等の重要事項。必ずおさえる。

B 頻出箇所ではないが、おさえておきたい。合否の分かれ目。

C A、Bを優先とし、余裕があれば、見ておく。

2

複数業務要因災害

① 複数業務要因災害の定義

(法1条、法7条1項2号、則5条) **A**

★★★

- I **複数業務要因災害**とは、**複数事業労働者**（これに類する者として厚生労働省令で定めるものを含む。以下同じ。）の**2以上の事業の業務を要因とする負傷、疾病、障害又は死亡**をいう。
- II **複数事業労働者**とは、**事業主が同一人でない2以上の事業に使用される労働者**をいう。
- III Iの「これに類する者として厚生労働省令で定めるもの」は、**負傷、疾病、障害又は死亡の原因又は要因となる事由が生じた時点において事業主が同一人でない2以上の事業に同時に使用されていた労働者とする。** **R3-選A**

趣旨

従来は、労働者を使用する事業ごとに業務上の負荷を評価しており、仮に単独の事業であれば業務災害と認定し得る業務上の負荷を複数の事業においては保険給付が行われず、労働者の稼得能力や遺族の被扶する填補が不十分であった。

して、業務災害には該当しないものの、各事業における業務的に評価すれば労災認定される場合には、労働者の稼得能力の損失を填補する観点から複数業務要因災害という新設された（令和2年9月1日施行）。

趣旨・沿革・概要

条文等の趣旨、沿革、概要をまとめています。難解な条文等も、ここを読み込めばスムーズに理解できます。

Check Point!

- ☐ 複数業務要因災害に関する保険給付は、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ず、それぞれの就業先も労働基準法上の災害に該当しない。

Check Point!

本試験頻出事項などを簡条書きでまとめています。

問題チェック

過去の本試験問題から典型的な出題パターンを知るのに最適な問題をピックアップしています。確かな得点力を養うことができます。

- ・下線:問題のポイントになる論点には、下線を引いています。下線の引かれている箇所に注意しながらテキストを読み込むことで、日頃から問題文を「正しく」読む習慣をつけることができます。
- ・Advice:講師の視点で解答テクニック等を記載しています。

問題チェック H26-5AB

年金たる保険給付の受給権者が、遅滞なく文書で所轄労働基準監督署長に通知した場合として、次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 受給権者の氏名、住所、生年月日等の通知を受けた場合
- B 同一の事由により厚生年金等が支給されることとなった場合
- C 同一の事由により支給されていた厚生年金保険の障害厚生年金等又は厚生年金保険の遺族厚生年金等の支給額に変更があった場合
- D 同一の事由により支給されていた厚生年金保険の障害厚生年金等又は厚生年金保険の遺族厚生年金等が支給されなくなった場合
- E 障害補償年金、複数事業労働者障害年金又は障害年金の受給権者にあっては、当該障害にかかる負傷又は疾病が治った場合（再発して治った場合は除く。）

解答 E

- A 則21条の2,1項1号。設問の通り正しい。
- B 則21条の2,1項2号。設問の通り正しい。
- C 則21条の2,1項3号。設問の通り正しい。
- D 則21条の2,1項4号。設問の通り正しい。
- E 則21条の2,1項。設問のような規定はない。

Advice

一見したところ難問とも思えるが、障害（補償）等年金は傷病が治癒しないと支給されない保険給付であることから類推すると、Eが誤りと判断できる。

命令によるものであれば、一般に**業務遂行性**が認められるものである。

H26-5AB R元-4AB（昭和61.6.30基発383号）

参考 (業務起因性の判断基準)

労災保険法が労働者の業務上の負傷、傷病等（以下「傷病等」という。）に対して補償する趣旨は、労働災害発生の危険性を有する業務に従事する労働者が、その業務に通常の発現により傷病等を負った場合に、これによって労働者が受けた損害を填補し、労働者又はその遺族等の生活を保障しようとするものである。したがって、給付の要件として、使用者の過失は要しないとしても、業務と傷病等との間に合意があるだけでは足りず、当該業務と傷病等との間に当該業務に通常伴う危険性という相当因果関係が認められることが必要である。**H26-7D**
(最二小昭和51.11.12熊本地裁八代支部公務災害事件)

参考

本文に関連する通達、判例等をまとめています。補足的内容でもあるため、まずは本文を優先して読んでいきましょう。

各種アイコン

●過去問番号 H26-1D

過去10年分の本試験出題実績です。

●改正 改正

直近の改正点が重要なところに付しています。

巻末資料編について

過去の本試験での出題実績こそ少ないものの、今後も出題可能性があるものを巻末資料編としてまとめています。まずは本文の学習を優先したうえで、余裕がある方は読み込んでおいてください。

本書の効果的な活用法

「よくわかる社労士」シリーズは、社労士試験の完全合格を実現するための、実践的シリーズです。条文ベースの学習を通して、本試験問題への対応力をスムーズにつけていくことができます。

●よくわかる社労士シリーズ

『合格テキスト』全10冊+別冊



『合格するための過去10年本試験問題集』全4冊



『合格テキスト』をご利用いただく際は、常に姉妹書『合格するための過去10年本試験問題集』の内容を引き合わせながら使用すると、学習効果が倍増します。

- ・この問題文の論点は何か？
- ・この問題文の正誤を判断するために必要な要素は何か？
- ・この問題文の空欄には選択語群のうち、どうしてその語句等が適当とされるのか？

を考えながら、本書を精読することで皆さんの受験勉強が「単に記憶する作業」から「問題文を比較考量して正解を選んでいく行動」へ変化していきます。

本書を最大限に活用して、「確実に合格ラインをこえる解答能力をつけて合格する」という能動的な学習スタイルを身につけていきましょう。

●よくわかる社労士シリーズを活用した学習法

①まず、『合格するための過去10年本試験問題集』で、試験問題に目を通す。

Check Point!

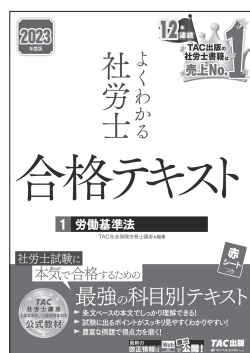
- どんな問題文かをざっくりつかむことを意識する。
- 解けなくても気にしない！



②『合格テキスト』を科目ごとに読み込む。

Check Point!

- 「過去問番号」が登場する都度、『合格するための過去10年本試験問題集』で該当問題を確認！
本文の記載内容が、本試験でどのように出題されているかを同時並行で確認することができます。



- 論点を過去問番号の横に、一言で簡潔にメモ！
テキストの記載内容を自分の知識に落とし込むには、この方法がとても効果的です。この書き込みを見れば問題文がなんとなく思い浮かぶようになると、解答力が格段にアップします。

によって決定すべきもので、
となく一個の事業とし、場所
業とすること。[H29100]
は、原則としてそれぞれ別個の
「場中の意見」
で決定しない」×
にする部門が存在する場合に、
働者、労務管理等が明確に区
定めることによって労働基準

こうして全科目、ていねいに学習をしていけば、問題がスラスラ解けるようになる知識が身につきます。本シリーズをフル活用して、合格の栄冠を勝ち取っていきましょう。

本試験の傾向

過去10年間の出題項目は、次のようになっています。★が選択式試験、☆が択一式試験となっています。

	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R元	R2	R3	R4
目的等							★		★	
適用		☆	☆	☆	☆	☆	★			
業務災害	☆	☆	☆	★☆	☆	☆	☆		☆	☆
複数業務要因災害									★	☆
通勤災害	☆		☆	☆	☆		☆	★	☆	☆
給付基礎日額			☆							
給付基礎日額のスライド										
年齢階層別の最低・最高限度額	★									
保険給付の種類等		☆	☆				★☆			
療養（補償）等給付	☆		☆	★☆	☆	☆	☆			
休業（補償）等給付	☆					☆		☆		
傷病（補償）等年金			☆		☆	☆		☆		
障害（補償）等給付	☆					☆		☆	☆	★
障害（補償）等年金前払一時金										
障害（補償）等年金差額一時金		★								
介護（補償）等給付	☆					☆		☆		
遺族（補償）等給付										
遺族（補償）等年金	☆		☆	☆				☆	★	
遺族（補償）等年金前払一時金		★								
遺族（補償）等一時金	☆			☆					☆	
葬祭料等（葬祭給付）										
二次健康診断等給付	☆					☆				
給付通則	☆		☆		☆	☆	☆	☆	★	
内払処理・充当処理	☆									
社会保険との併給調整										
支給制限・一時差止め	☆	☆		★	☆			☆		
費用徴収		★☆	☆				★	☆		
第三者行為災害による損害賠償との調整			★		☆		☆			
民事損害賠償との調整					☆					
社会復帰促進等事業の概要		☆			☆		☆			☆
特別支給金				☆	☆		☆	☆		
特別加入の対象者	☆	☆	★		☆	★	☆	☆	☆	★
特別加入の効果		☆	★	☆		★			☆	
不服申立て					★					
雑則等	☆	☆			★	☆	☆	☆		

目 次

はじめに / iii 本書の構成 / iv
本書の効果的な活用法 / vi 本試験の傾向 / viii

第1章 総 則 / 1

1 目的等	2
① 目的	2
② 管掌、事務の所轄及び事務の委嘱	3
③ 命令の制定	6
2 適 用	7
① 適用事業	7
② 暫定任意適用事業	11

第2章 業務災害、複数業務要因災害及び通勤災害 / 13

1 業務災害	14
① 業務遂行性と業務起因性	14
② 業務上負傷の認定	15
③ 業務上疾病の認定	18
2 複数業務要因災害	30
① 複数業務要因災害の定義	30
② 複数業務要因災害による疾病の範囲	31
3 通勤災害	33
① 通勤災害の認定	33
② 通勤による疾病の範囲	42

第3章 給付基礎日額 / 45

1 給付基礎日額	46
① 原則的な給付基礎日額	46
② 給付基礎日額の特例	47
③ 自動変更対象額	49
④ 複数事業労働者に係る給付基礎日額の算定	50
2 給付基礎日額のスライド	53
① 概要	53
② 休業給付基礎日額のスライド	54
③ 年金給付基礎日額のスライド	56
④ 一時金たる保険給付のスライド	58
⑤ 特別給与を算定基礎とする特別支給金のスライド	58

3 年齢階層別の最低・最高限度額	59
1 趣旨等 B	59
2 長期療養者の休業給付基礎日額の最低・最高限度額 A	60
3 年金給付基礎日額の最低・最高限度額 A	62

第4章 保険給付 / 65

第1節 保険給付の種類等 / 67

1 保険給付の種類等	68
1 種類 A	68
2 業務災害に関する保険給付の支給事由 A	70

第2節 傷病に関する保険給付 / 73

1 療養（補償）等給付	74
1 給付の種類 A	74
2 給付の範囲及び支給期間 A	76
3 請求手続 A	78
4 療養給付の一部負担金 A	82
2 休業（補償）等給付	84
1 支給要件 A	84
2 支給額及び支給期間 A	87
3 休業（補償）等給付の支給制限 A	90
3 傷病（補償）等年金	92
1 支給要件 A	92
2 支給額 A	94
3 支給手続 A	95
4 障害の程度の変更 A	96
5 打切補償との関係 A	97

第3節 障害に関する保険給付 / 99

1 障害（補償）等給付	100
1 種類及び支給額 B	100
2 障害等級 A	101
3 併合 A	102
4 加重 A	104
5 変更 A	106
6 再発 B	107
2 障害（補償）等年金前払一時金	109
1 支給要件及び支給額 A	109
2 請求 A	110

③ 支給停止	111
③ 障害（補償）等年金差額一時金	112
① 支給要件及び支給額	112
② 受給資格者及び受給権者	113
③ 受給資格の欠格	115

第4節 要介護状態に関する保険給付 / 117

① 介護（補償）等給付	118
① 支給要件	118
② 支給額	120
③ 請求	121

第5節 死亡に関する保険給付 / 125

① 遺族（補償）等給付	126
① 遺族（補償）等給付の種類	126
② 遺族（補償）等年金	127
① 受給資格者	127
② 受給権者	129
③ 欠格	130
④ 年金額	131
⑤ 年金額の改定	132
⑥ 支給停止	133
⑦ 失権及び失格	134
③ 遺族（補償）等年金前払一時金	136
① 支給要件及び支給額	136
② 請求	137
③ 支給停止	138
④ 遺族（補償）等一時金	139
① 支給要件及び支給額	139
② 受給資格者及び受給権者	141
③ 受給資格の欠格	143
⑤ 葬祭料等（葬祭給付）	144
① 支給要件及び支給額	144
② 請求	145

第6節 脳・心臓疾患予防のための保険給付 / 147

① 二次健康診断等給付	148
① 支給要件	148
② 給付の範囲	149

③ 受給手続	151
--------	-----

第5章 給付通則等 / 153

第1節 給付通則・社会保険との併給調整 / 155

① 給付通則	156
① 年金給付の支給期間等	156
② 死亡の推定	157
③ 未支給の保険給付	158
④ 受給権の保護	160
⑤ 端数処理	161
⑥ 保険給付に関する届出	161
② 内払処理・充当処理	164
① 内払処理	164
② 充当処理	167
③ 社会保険との併給調整	169
① 年金間の調整	169
② 一時金間の調整	171
④ 支給制限・一時差止め	172
① 絶対的支給制限	172
② 相対的支給制限	173
③ 一時差止め	174
⑤ 費用徴収	176
① 事業主からの費用徴収	176
② 不正受給者からの費用徴収	180

第2節 損害賠償との調整 / 181

① 第三者行為災害による損害賠償との調整	182
① 求償及び控除	182
② 民事損害賠償との調整	187
① 概要	187
② 民事損害賠償側での調整	187
③ 労災保険給付側での調整	190

第6章 社会復帰促進等事業 / 193

① 社会復帰促進等事業の概要	194
① 社会復帰促進等事業の種類	194
② 特別支給金	199
① 種類等	199
② 定率又は定額の特別支給金	199

③ 特別給与を算定基礎とする特別支給金	㊦	204
④ 特別支給金の通則事項	㊦	211

第7章 特別加入 / 215

1 特別加入の対象者	216
① 種類 	216
② 中小事業主等 	217
③ 一人親方等 	221
④ 海外派遣者 	224
2 特別加入の効果	228
① 中小事業主等 	228
② 一人親方等 	233
③ 海外派遣者 	237

第8章 不服申立て及び雑則等 / 241

1 不服申立て	242
① 労審法による不服申立て A	242
② 行政不服審査法による不服申立て A	245
2 雑則等	247
① 費用の負担 A	247
② 時効 A	247
③ 戸籍事項の無料証明 B	250
④ 書類の保存義務 B	251
⑤ 使用者等の報告・出頭等 B	251
⑥ 労働者及び受給者の報告・出頭等 B	252
⑦ 受診命令 B	252
⑧ 立入検査 B	253
⑨ 診療担当者に対する命令 B	253
⑩ 関係行政機関等に対する協力の求め B	254
⑪ 派遣労働者に係る保険給付の請求 B	254
⑫ 罰則 B	254

資料編 / 257

第1章 総 則

① 特定水面	258
② 危険又は有害な作業	258

第2章 業務災害、複数業務要因災害及び通勤災害

① 作業中断中	258
② 作業に伴う必要行為又は合理的行為中	258

③ 作業に伴う準備行為又は後始末行為中	258
④ 休憩時間中	258
⑤ レクリエーション行事出席中	259
⑥ 療養中	259
⑦ 天災地変による災害	260
⑧ 他人の故意に基づく暴行による負傷	260
⑨ 上肢作業に基づく疾病の業務上外の認定基準について	260
⑩ 住居と就業の場所との間の往復に先行し、又は後続する住居間の移動の対象となる労働者	261

第3章 給付基礎日額

① 最低限度額及び最高限度額の算定方法等	262
----------------------	-----

第4章 保険給付

① 障害等級	263
② 二次健康診断の検査項目	263

第5章 給付通則等

① 未支給の保険給付の請求権者がいない場合等	263
② 受任者払い	264
③ 労災認定された傷病等に対して労災保険以外から給付等を受けていた場合における保険者等との調整について	264
④ 自動車損害賠償責任保険と労災保険との支払事務の調整について	264

第6章 社会復帰促進等事業

① アフターケア	265
② 傷病特別年金・暫定措置	265

第7章 特別加入

① 特定農作業従事者	266
② 特別加入者たる地位の消滅時期	266

● 索引 / 268

● 条文索引 / 272

凡例

本書において、法令名等は以下のように表記しています。

法	→ 労働者災害補償保険法
法附則	→ 労働者災害補償保険法附則
令	→ 労働者災害補償保険法施行令
則	→ 労働者災害補償保険法施行規則
則附則	→ 労働者災害補償保険法施行規則附則
支給金則	→ 労働者災害補償保険特別支給金支給規則
徴収法	→ 労働保険の保険料の徴収等に関する法律
労審法	→ 労働保険審査官及び労働保険審査会法
行審法	→ 行政不服審査法
整備法	→ 失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部を改正する法律 及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律
整備政令	→ 失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部を改正する法律 及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の施行に伴う関係政令の整備等に関する政令
厚生労告	→ 厚生労働省告示
労告	→ (旧) 労働省告示
発労徴	→ 次官又は官房長が発する労働保険徴収課関係の通達
発基	→ 厚生労働省労働基準局関係の労働事務次官名通達
基発	→ 厚生労働省労働基準局長名通達
基収	→ 厚生労働省労働基準局長が疑義に応えて発する通達
基労管発	→ 厚生労働省労働基準局労災補償部労災管理課長名通達
基労補発	→ 厚生労働省労働基準局労災補償部補償課長名通達
基災発	→ (旧) 労働省労働基準局労災補償部長名で発する通達
基災収	→ (旧) 労働省労働基準局労災補償部長が疑義に答えて発する通達

第1章

総 則

1 目的等

- ① 目的
- ② 管掌、事務の所轄及び事務の委嘱
- ③ 命令の制定

2 適 用

- ① 適用事業
- ② 暫定任意適用事業

1

目的等

1 目的（法1条、法2条の2） 重要度 A

- I 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2以上の事業**に使用される労働者（以下「**複数事業労働者**」という。）の**2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、あわせて、**業務上の事由**、**複数事業労働者の2以上の事業の業務を要因とする事由又は通勤**により**負傷し、又は疾病にかかった労働者の社会復帰の促進**、当該労働者及びその**遺族の援護**、労働者の**安全及び衛生の確保等**を図り、もって労働者の**福祉の増進**に寄与することを目的とする。
- II 労働者災害補償保険は、Iの**目的**を達成するため、**業務上の事由**、**複数事業労働者の2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**に関して**保険給付**を行うほか、**社会復帰促進等事業**を行うことができる。

沿革

労働者災害補償保険法（労災保険法）は、業務上の災害発生に際し、事業主の一時的補償負担の緩和を図り、労働者に対する迅速かつ公正な保護を確保するため（**労働基準法に基づく事業主の補償義務を肩代わりする制度**として）、労働基準法と同じ**昭和22年4月**に公布され、**同年9月1日**に施行された。その後、昭和40年改正では、給付の本格的年金化、特別加入制度の導入が行われ、**昭和48年改正では通勤災害保護制度が発足した**。さらに**昭和51年改正で傷病補償年金、平成7年改正で介護補償給付、平成12年改正で二次健康診断等給付**がそれぞれ創設され、労働基準法の災害補償の水準を超えるに至っている。

令和2年9月からは、複数事業労働者に対する労災保険の保険給付に関し

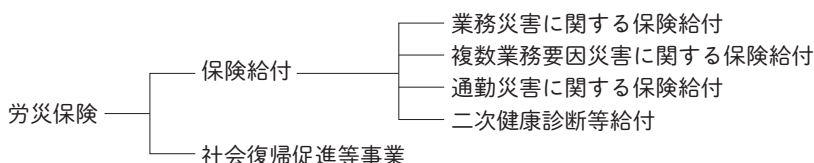
て、災害発生事業場と非災害発生事業場の賃金額を合算して給付基礎日額を算定するほか、業務上の疾病の認定において、複数の就業先での業務上の負荷を総合して評価する等の改正が行われた。

Check Point!

- ☐ 労災保険の保険料は全額事業主負担である（労働者は保険料を負担しないため、被保険者ではなく適用労働者という。）。

・労災保険の体系

労災保険の体系をまとめると次の通りとなる。**R元-選B**



2 管掌、事務の所轄及び事務の委嘱

(法2条、則1条、則2条の2) **重要度 A**



- I 労働者災害補償保険は、**政府**が、これを管掌する。
- II 労働者災害補償保険法第34条第1項第3号〔第1種特別加入者の給付基礎日額の決定〕（第3種特別加入者の規定において準用する場合を含む。）、第35条第1項第6号〔第2種特別加入者の給付基礎日額の決定〕及び第49条の3第1項〔資料提供等の求め〕に規定する**厚生労働大臣の権限**は、**都道府県労働局長**に委任する。ただし、法第49条の3第1項の規定による**権限**は、**厚生労働大臣**が自ら行うことを妨げない。
- III 労働者災害補償保険（以下「**労災保険**」という。）に関する**事務**〔労働保険の保険料の徴収等に関する法律（以下「**徴収法**」という。）、失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部を改正する法律及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（以下「**整備法**」という。）及び**賃金の支払の**

確保等に関する法律に基づく事務並びに厚生労働大臣が定める事務を除く。以下「労働者災害補償保険等関係事務」という。）は、**厚生労働省労働基準局長**の指揮監督を受けて、事業場の所在地を管轄する**都道府県労働局長**（以下「**所轄都道府県労働局長**」という。）が行う。ただし、次の i ii に掲げる場合は、当該 i ii に定める者を**所轄都道府県労働局長**とする。

i 事業場が2以上の 都道府県労働局 の管轄区域にまたがる場合	その事業の主たる事務所の所在地を管轄する 都道府県労働局長
ii 当該労働者災害補償保険等関係事務が複数業務要因災害に関するものである場合	複数事業労働者の2以上の事業のうち、その 収入 が当該複数事業労働者の生計を維持する程度が 最も高い ものの（IV ii 及び V において「 生計維持事業 」という。）の主たる事務所の所在地を管轄する 都道府県労働局長

R3-選B

- IV 労働者災害補償保険等関係事務のうち、保険給付（**二次健康診断等給付**を除く。）並びに**社会復帰促進等事業**のうち**労災就学等援護費**及び**特別支給金**の支給並びに**厚生労働省労働基準局長**が定める給付に関する事務は、**都道府県労働局長**の指揮監督を受けて、事業場の所在地を管轄する**労働基準監督署長**（以下「**所轄労働基準監督署長**」という。）が行う。ただし、次の i ii に掲げる場合は、当該 i ii に定める者を**所轄労働基準監督署長**とする。

i 事業場が2以上の 労働基準監督署 の管轄区域にまたがる場合	その事業の主たる事務所の所在地を管轄する 労働基準監督署長
ii 当該労働者災害補償保険等関係事務が複数業務要因災害に関するものである場合	生計維持事業 の主たる事務所の所在地を管轄する 労働基準監督署長

- V III ii の**都道府県労働局長**及びIV ii の**労働基準監督署長**は、次に定めるところにより、III ii 及びIV ii の労働者災害補償保険等関係事務の全部又は一部を他の**都道府県労働局長**及び**労働基準監督署長**に委嘱することができる。

i 生計維持事業の主たる事務所の所轄都道府県労働局長と他の事業の主たる事務所の所轄都道府県労働局長が異なる場合	生計維持事業の主たる事務所の所轄都道府県労働局長 は、事務の全部又は一部を 他の事業の主たる事務所の所轄都道府県労働局長 に委嘱することができる。
ii iの規定による委嘱を受けた所轄都道府県労働局長の事務のうち、Ⅳの事務	当該 所轄都道府県労働局長の指揮監督 を受けて、 所轄労働基準監督署長 が行う。
iii 生計維持事業の主たる事務所の所轄都道府県労働局長と他の事業の主たる事務所の所轄都道府県労働局長が同一である場合	生計維持事業の主たる事務所の所轄労働基準監督署長 は、事務の全部又は一部を 他の事業の主たる事務所の所轄労働基準監督署長 に委嘱することができる。

Check Point!

- ☐ 二次健康診断等給付以外の保険給付に関する事務は、所轄労働基準監督署長が行う（二次健康診断等給付に関する事務は、所轄都道府県労働局長が行う。）。

1. 上記Ⅲ ii 及びⅣ ii について

複数業務要因災害に係る事務の所轄は、**生計を維持する程度の最も高い事業**の主たる事務所を管轄する都道府県労働局又は労働基準監督署となる。この場合における、生計を維持する程度の最も高い事業の主たる事務所とは、原則として複数就業先のうち**給付基礎日額の算定期間における賃金総額が最も高い事業場**を指すものである。

（令和2.8.21基発0821第1号）

2. 上記Ⅴについて

業務災害に係る事務を所轄する都道府県労働局又は労働基準監督署と複数業務要因災害に係る事務を所轄する都道府県労働局又は労働基準監督署が異なる場合、業務災害に係る事務を所轄する都道府県労働局又は労働基準監督署において保険給付に係る調査を優先して行うこととなるため、複数業務要因災害に係る事務を所轄する都道府県労働局又は労働基準監督署の事務の全部又は一部を、業務災害に係る事務を所轄する都道府県労働局又は労働基準監督署に委嘱することができることとされている。

（同上）

参考 (複数業務要因災害に関する保険給付の請求)

1. 複数業務要因災害に関する保険給付は、都道府県労働局又は労働基準監督署において各事業場の業務上の負荷を調査しなければ分からないことがあること、また、業務災害又は複数業務要因災害のどちらに該当するかを請求人の請求の際に求めることは請求人の過度の負担となることから、複数業務要因災害に関する保険給付の請求と業務災害に関する保険給付の請求は、同一の請求様式に必要事項を記載させることとする。このため、一の事業のみに使用される労働者が保険給付を請求する場合は、業務災害に関する保険給付のみを請求したものとし、複数事業労働者が保険給付を請求する場合は、請求人が複数業務要因災害に係る請求のみを行う意思を示す等の請求人の特段の意思表示のない限り業務災害及び複数業務要因災害に関する両保険給付を請求したものとす。この場合において、複数事業労働者の業務災害として認定する場合は、業務災害の認定があったことをもって複数業務要因災害に関する保険給付の請求が、請求時点に遡及して消滅したものとし、複数業務要因災害に関する保険給付の不支給決定及び請求人に対する不支給決定通知は行わないものとする。これに対し、業務災害の不支給を決定する場合は複数業務要因災害として認定できるか否かにかかわらず、その決定を行うとともに、請求人に対して不支給決定通知を行う。
2. 複数事業労働者が保険給付の請求を行う際には、給付基礎日額の算定等に影響があることから、複数事業労働者であるか否かを記載させるとともに、休業（補償）等給付、障害（補償）等給付、遺族（補償）等給付、葬祭料等（葬祭給付）の請求については非災害発生事業場であっても賃金等について事業主の証明を受けることとする。

(令和2.8.21基発0821第1号)

3 命令の制定 (法5条)

労働者災害補償保険法に基づく政令及び厚生労働省令並びに徴収法に基づく政令及び厚生労働省令（労働者災害補償保険事業に係るものに限る。）は、その草案について、**労働政策審議会の意見**を聞いて、これを制定する。

趣旨

労災保険法等に基づく命令の制定については、その立案の公正・的確性の確保と施行の円滑を期する必要があるため、**労働政策審議会の意見**を聞くべきことを規定している。

2

適用

① 適用事業 重要度 A

1 適用事業及び適用除外（法3条）



- I 労働者災害補償保険法においては、**労働者を使用する事業を適用事業**とする。
- II Iの規定にかかわらず、**国の直営事業及び官公署の事業**（労働基準法別表第1に掲げる事業を除く。）**[非現業の官公署]**については、労働者災害補償保険法は、**適用しない**。

Check Point!

- ☐ 労災保険法は、労働者を使用する事業に適用される。したがって、労働者を1人でも使用する事業は、原則として、労災保険の適用事業とされる。

1. 官公署に対する適用

次の(1)(2)については、他の法律（国家公務員災害補償法、地方公務員災害補償法等）に基づく災害補償制度により保護が与えられるため、労災保険は適用されない。

(1) 国の直営事業 H29-4D

(2) 非現業の官公署

国家公務員又は地方公務員の事務部門（一般職）の役所を指す。H29-4CE
 現業部門・非現業部門に対する労災保険の適用をまとめると次の通りとなる。

	現業部門	非現業部門
国	適用除外	適用除外
地方公共団体	非常勤職員のみ適用 H29-4A	適用除外

2. 独立行政法人に対する適用

国立印刷局、造幣局等の**行政執行法人**には国家公務員災害補償法が適用されるため、**労災保険法は適用されないが、行政執行法人以外の独立行政法人には労災保険法が適用される。** **H29-4B**

なお、独立行政法人に対する適用の取扱いは、次の通り労働基準法と異なる。

	労働基準法	労災保険法
行政執行法人	適用	適用除外
行政執行法人以外の 独立行政法人	適用	適用

(独立行政法人通則法59条1項1号、平成13.2.22基発93号)

参考 (共同企業体によって行われる建設事業)

共同企業体によって行われる建設事業において、その全構成員が各々資金、人員、機械等を拠出して、共同計算により工事を施工する共同施工方式がとられている場合、保険関係は、共同企業体が行う事業の全体を一の事業とし、その代表者を事業主として成立する。

H26-27 (昭和41.2.15基災発8号)

問題チェック **H17-1D**

労働者を使用する事業であれば、事業主がその旨を所轄行政庁に届け出ない場合でも、一部の事業を除き、適用事業である。

解答 ○

法3条、徴収法3条、(44)法附則12条、整備政令17条、平成12年労告120号

労働者を使用する事業であれば、暫定任意適用事業等の一部の事業を除き、届出の有無にかかわらず、その事業の開始された日に法律上当然に労災保険に係る保険関係が成立する。

問題チェック **H17-1E**

労働者を必ずしも常時使用していない事業であっても、労働者を使用する場合には、一部の事業を除き、適用事業に該当する。

解答 ○

法3条、(44)法附則12条、整備政令17条、昭和50年労告35号、平成12年労告120号

労働者を使用する事業であれば、必ずしも労働者を常時使用していなくても、暫定任意適用事業等の一部を除き、適用事業に該当する。

2 適用労働者



労災保険法の適用を受ける労働者のことを「**適用労働者**」という。

Check Point!

- ☐ 労災保険法の適用を受ける労働者とは、労働基準法第9条に規定する労働者と同義である。**R元-選A**
- ☐ 個人事業主、法人の代表取締役は適用労働者とはならず、また、同居の親族も原則として適用労働者とならない。**H26-7E**
- ☐ 労働者であれば、常用雇用労働者に限らず、臨時雇、日雇、アルバイト、パートタイマー、試用期間中の者など雇用形態に関係なく適用の対象となる。**H30-4オ**

1. 複数就業者

2以上の事業に使用される者は、**それぞれの事業において適用労働者**となる。

H26-2E

2. 派遣労働者

労働者派遣事業に対する労災保険法の適用については、**派遣元事業主**の事業が適用事業とされる（**派遣元事業主**の事業に係る保険関係により適用労働者となる。）。
(昭和61.6.30基発383号)

3. 出向労働者

在籍型出向労働者（出向元事業との雇用関係を存続したまま出向する労働者）の労災保険法の適用については、出向の目的及び出向元事業主と出向先事業主とが当該出向労働者の出向につき行った契約並びに出向先事業における出向労働者の労働の実態等に基づき、当該労働者の労働関係の所在を判断して、その者に係る保険関係（労災保険に関する法律関係）が**出向元事業と出向先事業のいずれにあるかを決定**する。**H26-2イ H27-5C**

移籍型出向労働者（出向元事業との雇用関係を終了させて出向する労働者）の場合は、出向先とのみ労働契約関係があるので、労災保険法の適用については、**出向先事業主の事業に係る保険関係**により取り扱われる。

(昭和35.11.2基発932号、昭和61.6.6基発333号、昭和61.6.30基発383号)

4. 外国人労働者

外国人労働者であっても、適用事業に使用され、賃金を支払われる者は、出入国管理及び難民認定法による在留資格ないし就労資格を有しない**不法就労者であっても、適用労働者となる。**

5. 国外就労者

労災保険法は国外の事業には適用されないので、国外の事業に使用される者である海外派遣者は、労災保険法の適用を受けない（ただし、特別加入者になることができる場合はある。）。

一方、**海外出張者**については、国内の事業に使用される者が国外において業務を遂行しているにすぎないので、原則として、**労災保険法の適用を受ける。**

また、日本企業の海外支店等で、**現地採用**された日本人職員は、**適用労働者とならない。**
(昭和52.3.30基発192号)

6. テレワークの対象者

テレワーク（労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務）の形態は、業務を行う場所に応じて、労働者の自宅で行う**在宅勤務**、労働者の属するメインのオフィス以外に設けられたオフィスを利用する**サテライトオフィス勤務**、ノートパソコンや携帯電話等を活用して臨機応変に選択した場所で行う**モバイル勤務**に分類される。

労働基準法上の労働者については、テレワークを行う場合においても、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働基準関係法令が適用される。
(令和3.3.25基発0325第2号、雇均発0325第3号)

問題チェック H12-1D

労災保険は、試の使用期間中の**労働者**であっても、雇入れ後14日を経過すれば、直ちに適用される。

解答 ×

法3条1項

労災保険は、適用事業所に使用され賃金を受けている者に適用されるので、設問の者についても雇入れの日から適用労働者となる。

問題チェック H28-1A～E

労災保険法の適用に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

A 障害者総合支援法に基づく就労継続支援を行う事業場と**雇用契約を締結せず**

に就労の機会の提供を受ける障害者には、基本的には労災保険法が適用されない。

- B 法人のいわゆる重役で業務執行権又は代表権を持たない者が、工場長、部長の職にあつて賃金を受ける場合は、その限りにおいて労災保険法が適用される。
- C 個人開業の医院が、2、3名の者を雇用して看護師見習の業務に従事させ、かたわら家事その他の業務に従事させる場合は、労災保険法が適用されない。
- D インターンシップにおいて直接生産活動に従事しその作業の利益が当該事業場に帰属し、かつ事業場と当該学生との間に使用従属関係が認められる場合には、当該学生に労災保険法が適用される。
- E 都道府県労働委員会の委員には、労災保険法が適用されない。

解答 C

- A 法3条1項、平成19.5.17基発0517002号。設問の通り正しい。設問の障害者については、事業場への出欠、作業時間、作業量等の自由があり指揮監督を受けることなく就労するものとされていることから、基本的には労働基準法9条の労働者には該当しないこととされている。
- B 法3条1項、昭和23.3.17基発461号。設問の通り正しい。設問の者は、その限りにおいて労働基準法9条の労働者であり、労災保険法が適用される。
- C 法3条1項、昭和24.4.13基収886号。設問の場合、看護師見習が本来の業務であり、通常これに従事する場合は労災保険法が適用される。なお、個人開業の医院で、家事使用人として雇用し看護師の業務を手伝わせる場合には労災保険法は適用されない。
- D 法3条1項、平成9.9.18基発636号。設問の通り正しい。インターンシップにおいての実習が、見学や体験的なものであり使用者から業務に係る指揮命令を受けていると解されないなど使用従属関係が認められない場合には、労働基準法9条に規定される労働者に該当しないが、設問の場合には、当該学生は労働者に該当するものと考えられる。
- E 法3条1項、昭和25.8.28基収2414号。設問の通り正しい。労働委員会の委員は労働基準法9条の労働者とは認められない。

② 暫定任意適用事業〔(44)法附則12条、整備政令17条、昭和50年労告35号〕 重要度 A



農林の事業、畜産、養蚕又は水産の事業〔都道府県、市町村その他これらに準ずるものの事業、**法人**である**事業主の事業**及び船員法第1

条に規定する**船員**を使用して行う**船舶所有者**（船員保険法第3条「**船舶所有者**に関する規定が適用される者」に規定する場合にあっては、同条の規定により**船舶所有者**とされる者）の**事業を除く。**〕であって、**常時5人未満の労働者**を使用する**事業**は、以下に掲げる**事業**を除き、当分の間、**任意適用事業（暫定任意適用事業）**とする。

- i **立木の伐採、造林、木炭又は薪を生産する事業その他の林業**の事業であって、**常時労働者**を使用するもの又は**1年以内**の期間において**使用労働者延人員300人以上**のもの
- ii **危険又は有害な作業**を主として行う事業であって、**常時労働者**を使用するもの（i iiiに掲げる事業を除く。）
- iii **総トン数5トン以上の漁船**による**水産動植物の採捕**の事業（**河川、湖沼又は特定水面**において主として操業する事業を除く。）
- iv **農業（畜産及び養蚕の事業を含む。）**であって、**事業主が特別加入**した事業

Check Point!

□ 暫定任意適用事業の範囲は以下の通りである。

事業の種類		暫定任意適用事業の要件		
農業 (畜産・養蚕業を含む)	個人経営	事業主が 特別加入 していない	常時使用労働者数 5人未満	特定危険有害作業を行う事業ではない
水産業		船員を使用して行う船舶所有者の事業でない かつ ・総トン数 5トン未満 の漁船 又は ・河川、湖沼、特定水面で操業する漁船		
林業		常時労働者を使用せず、かつ、年間使用労働者数延 300人未満		

参考 労災保険の暫定任意適用事業の事業主が、労災保険の加入の申請をし、厚生労働大臣の認可があった場合には、**厚生労働大臣の認可があった日に**、労災保険に係る保険関係が成立する。
また、労災保険の暫定任意適用事業の事業主は、その事業に使用される**労働者の過半数が希望**するときは、労災保険の加入の申請をしなければならない。（整備法5条1項、2項）

第2章

業務災害、複数業務要因災害 及び通勤災害

1 業務災害

- ① 業務遂行性と業務起因性
- ② 業務上負傷の認定
- ③ 業務上疾病の認定

2 複数業務要因災害

- ① 複数業務要因災害の定義
- ② 複数業務要因災害による疾病の範囲

3 通勤災害

- ① 通勤災害の認定
- ② 通勤による疾病の範囲

1

業務災害

① 業務遂行性と業務起因性 重要度 A

業務災害に該当するかどうかは、**業務起因性**が認められなければならない、**業務遂行性**が認められ業務上の傷病等であるとされるためには、その前提条件として、**業務遂行性**が認められなければならないとされている。

Check Point!

- ☐ 業務起因性とは、「業務に内在している危険有害性が現実化したと経験則上認められること」をいう。
- ☐ 業務遂行性とは、「労働者が労働契約に基づいて事業主の支配下にある状態で、命じられた業務に従事しようとする意思行動性」をいう。

・派遣労働者に係る業務災害の認定

派遣労働者に係る業務災害の認定に当たっては、派遣労働者が**派遣元事業主**との間の労働契約に基づき**派遣元事業主**の支配下にある場合及び派遣元事業と派遣先事業との間の労働者派遣契約に基づき**派遣先事業主**の支配下にある場合には、一般に業務遂行性があるものとして取り扱う。なお、派遣元事業場と派遣先事業場との間の往復の行為については、それが**派遣元事業主**又は**派遣先事業主**の**業務命令によるもの**であれば、一般に**業務遂行性**が認められるものである。

H26-5AB

R元-4AB

(昭和61.6.30基発383号)

参考 (業務起因性の判断基準)

労災保険法が労働者の業務上の負傷、傷病等（以下「傷病等」という。）に対して補償する趣旨は、労働災害発生の危険性を有する業務に従事する労働者が、その業務に通常伴う危険の発現により傷病等を負った場合に、これによって労働者が受けた損害を填補するとともに、労働者又はその遺族等の生活を保障しようとするものである。したがって、保険給付の要件として、使用者の過失は要しないとしても、業務と傷病等との間に合理的関連性があるだけでは足りず、当該業務と傷病等との間に当該業務に通常伴う危険性が発現したという相当因果関係が認められることが必要である。**H26-7D**

(最二小昭和51.11.12熊本地裁八代支部公務災害事件)

② 業務上負傷の認定 重要度 A

負傷に対する業務上外の認定についての具体例は次の通りである。

1. 作業中

作業中の災害の場合は、一般に業務災害とされる。また、使用者の私用を手伝っていたような場合でも業務災害と認められることが多い。**H28-2E** **H29-1E**

参考 事業主の私用である台風被害対策のための枝下ろし作業に従事した雑役夫の感電死、上司の雑用をしていた小使の死亡、作業中ハブに咬まれた配管工の負傷などが業務災害と認められている。**H27-3C**

一方、人員整理に関し会社と労働組合との抗争中に被解雇者が強行就労し、作業中負傷した場合は、業務外とされている。**H29-1D** (昭和28.12.18基収4466号)

2. 作業中断中

作業中断中の事故であっても、用便・飲水などの生理的行為に伴う災害の場合には業務災害とされる。

3. 作業に伴う必要行為又は合理的行為中

作業に伴う必要行為又は合理的行為中と認められる場合には、業務災害とされる。反対に、作業に伴う必要又は合理的行為というより、私的又は恣意的行為とみなされる場合は業務外とされる。

4. 作業に伴う準備行為又は後始末行為中

作業前あるいは作業後の事故であっても、業務に通常付随する準備行為又は後始末行為と認められる場合には業務災害とされる。

5. 緊急行為

(1) 業務に従事している場合に緊急行為を行ったとき

① 事業主の命令がある場合

緊急行為は、同僚労働者等の救護、事業場施設の防護等当該業務に従事している労働者として行うべきものか否かにかかわらず、私的行為ではなく、業務として取り扱う。**H28-51**

② 事業主の命令がない場合

同僚労働者の救護、事業場施設の防護等当該業務に従事している労働者として行うべきものについては、私的行為ではなく、業務として取り扱う。

③ 次の㉠から㉣をすべて満たす場合

労働者として行うべきものか否かにかかわらず、私的行為ではなく、業

務として取り扱う。

- ④ 労働者が緊急行為を行った（行おうとした）際に発生した災害が、労働者が使用されている事業の業務に従事している際に被災する蓋然性が高い災害（例：運送事業の場合の交通事故等）に当たること。
- ⑤ 当該災害に係る救出行為等の緊急行為を行うことが、業界団体等の行う講習の内容等から、職務上要請されていることが明らかであること。
- ⑥ 緊急行為を行う者が付近に存在していないこと、災害が重篤であり、人の命に関わりかねない一刻を争うものであったこと、被災者から救助を求められたこと等緊急行為が必要とされると認められる状況であったこと。

(2) 業務に従事していない場合に緊急行為を行ったとき

① 事業主の命令がある場合

緊急行為は、同僚労働者等の救護、事業場施設の防護等当該業務に従事している労働者として行うべきものか否かにかかわらず、私的行為ではなく、業務として取り扱う。

② 事業主の命令がない場合

業務に従事していない労働者が、使用されている事業の事業場又は作業場等において災害が生じている際に、業務に従事している同僚労働者等とともに、労働契約の本旨に当たる作業を開始した場合には、特段の命令がないときであっても、当該作業は業務に当たると推定することとする。

H28-5ウ（平成21.7.23基発0723第14号）

6. 休憩時間中

休憩時間中であっても**事業主の支配・管理下にある**と認められる場合には業務災害とされるが、このような場合でも積極的な私的行為が認められる場合には業務外とされる。

7. 事業場施設の利用中

事業場施設を利用中の災害も業務災害とされる場合が多い。**H28-2C**

参考 寄宿舎浴場の電気風呂で入浴中の感電死、船中の給食による漁船乗組員の食中毒、事業場の火災による住込み労働者の焼死、事業場附属寄宿舎の火災による焼死などが業務災害と認められている。**H29-1C**
施設内事故については、設備の欠陥や施設の管理状況が原因で発生している場合にはおおむね業務災害と認定されており、通路の不完全による労働者の墜落死を業務災害と認定する通達がある。

8. 出張中

出張中は、**事業主の管理下**にはないものの、**事業主の支配下**にあり業務に従事しているので**業務災害の対象**となる。 **H25-7B**

参考 ①自宅と出張地の途上での災害も業務災害（通勤災害ではない）であり、自宅から直接用務地に向かう途中の事故、出張地から直接自宅に帰る途中の事故、発電所員が豪雨のため社宅で待機すべく出張先から戻る途中の転落事故などを業務災害としている。

H26-1DE**R4-6A**

②積極的な私的行動や恣意的行動による事故の場合は、業務外とされる場合があり、出張地で催し物を見物しその帰途において生じた自動車事故を業務外としている。

③急性伝染病流行地に出張して感染した場合、出張途上でトラックに便乗した労働者の転落事故、出張地で風土病にかかった場合などが業務災害と認められている。

9. 通勤途上

通勤途上の災害については、通常は通勤災害の対象となるが、**事業主の支配下にあると認められる場合には業務災害の対象**となる。 **R4-6B**

参考 「業務の性質を有するもの」の具体例としては、**事業主の提供する専用交通機関**を利用しての通勤、突発的事故等による**緊急用務**のため、**休日又は休暇中に呼出し**を受け予定外に**緊急出勤**する場合がこれにあたる。

（平成28.12.28基発1228第1号）

建設労働者が宿舎から工事現場に行く途中の渡舟転覆事故、通常の出勤時刻に突発事故のため未出勤者が出勤督促を受け現場へ行く途中の事故などが業務災害とされている。

10. レクリエーション行事出席中

運動競技会、宴会、慰安旅行、懇親会などの行事に出席中の事故であっても、実質的に職務として参加しているような場合など業務遂行性が認められる場合には業務災害の対象となり得る。

11. 療養中

療養中の事故については、一般的には業務災害の対象とはならないが、事故と業務上の負傷に相当因果関係が認められる場合には業務災害と認定される。

12. 天災地変による災害

天災地変による災害について通達は、「天災地変に際して発生した災害も同時に災害を被りやすい業務上の事情があり、それが天災地変を契機として現実化したものと認められる場合に限り、かかる災害について業務起因性を認めることができる」としている。 **H28-2D**

13. 他人の故意に基づく暴行による負傷

業務に従事している場合において被った負傷であって、他人の故意に基づく暴行によるものについては、当該故意が私的怨恨に基づくもの、自招行為によるもの

のその他明らかに業務に起因しないものを除き、業務に起因するものと推定することとされる。なお、通勤途上で他人の故意に基づく暴行により被った負傷についても同様であり、通勤によるものと推定することとされる。**H27-5A**

③ 業務上疾病の認定 (労基法75条2項、労基則35条) 重要度 A

1 業務上疾病の範囲 ★★★

- I 業務上の疾病及び療養の範囲は、**厚生労働省令**で定める。
- II Iの規定による業務上の疾病は、**労働基準法施行規則別表第1の2に掲げる疾病**とする。**H28-57**

概要

疾病については、業務との間に**相当因果関係**が認められる場合（業務上疾病）に労災保険の保険給付の対象となる。

業務上疾病には、災害性疾病（突発的な事故による負傷や有害作業によって疾病にかかるもの）と職業性疾病（長期間にわたり業務に伴う有害作用を受けることによって疾病にかかるもの）とがあるが、いずれもその発生上の特色から業務起因性のみを認定基準とする場合が多く、しかも業務起因性を立証するのは困難な場合が多いのが実情である。そこで、医学的に因果関係が明確になっている特定の疾病については、厚生労働省令（労働基準法施行規則別表第1の2）及びそれに基づく告示（平成8年労働省告示第33号等）に列挙し、これらについては、一定要件を満たし、かつ、特段の反証のない限り、業務上認定する（因果関係を立証しなくても業務起因性を推定することになっている）。

■労働基準法施行規則別表第1の2に掲げられた業務上疾病

号	業務上疾病	例示疾病
第1号	業務上の負傷に起因する疾病	
第2号	物理的因子による疾病	騒音性難聴、前眼部疾患
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	振動障害、腱鞘炎
第4号	化学物質等による疾病	酸素欠乏症
第5号	粉じんを飛散する場所における業務によるじん肺症とじん肺合併症	じん肺症
第6号	細菌、ウイルス等の病原体による疾病	患者の診療若しくは看護の業務、介護の業務又は研究その他の目的で病原体を取り扱う業務による伝染性疾患 H27-5B
第7号	がん原性物質若しくはがん原性因子又はがん原性工程における業務による疾病（いわゆる「職業がん」）	石綿にさらされる業務による肺がん又は中皮腫、電離放射線にさらされる業務による白血病、甲状腺がん
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疾病又はこれに付随する疾病	くも膜下出血、脳梗塞、心筋梗塞等（ 過重負荷による脳・心臓疾患 ）
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及び行動の障害又はこれに付随する疾病	心理的負荷による精神障害
第10号	前各号に掲げるもののほか、厚生労働大臣の指定する疾病	気管支肺疾患
第11号	その他業務に起因することの明らかな疾病	疾病について、告示等で具体的に列挙はされていない

・再発の取扱い

業務上の疾病の再発については、原因である業務上の疾病の連続であって、独立した別個の疾病ではないから、業務上の疾病として引き続き保険給付が行われるべきである。 **H28-5工** (昭和23.1.9基災発13号)

なお、再発による労災保険の給付を受けるためには、次の要件をすべて満たし

ている必要がある。**R4-7アイウエ**

- (1) 当初の傷病と「再発」とする症状の発現との間に医学的にみて相当因果関係が認められること。
- (2) 治癒時の症状に比べ「再発」時の症状が増悪していること。
- (3) 療養を行えば、「再発」とする症状の改善が期待できると医学的に認められること。
(労働保険審査会採決事案他)

問題チェック H19-1D改

業務との関連性がある疾病であっても、労働基準法施行規則別表第1の2第1号から第10号までに掲げる疾病その他「業務に起因することの明らかな疾病」に該当しなければ、業務上の疾病とは認められない。

解答 ○

法7条1項1号、労基法75条2項、労基則35条、同則別表第1の2

業務上の疾病の範囲は、労働基準法施行規則別表第1の2第1号から第10号までに掲げる疾病及びその他「業務に起因することの明らかな疾病」である。

2 血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準（脳・心臓疾患認定基準）

★★★

脳血管疾患及び虚血性心疾患等（**負傷に起因するものを除く**。以下「**脳・心臓疾患**」という。）は、その発症の基礎となる動脈硬化等による血管病変又は動脈瘤、心筋変性等の基礎的病態（以下「**血管病変等**」という。）が、長い年月の生活の営みの中で徐々に形成、進行及び増悪するといった自然経過をたどり発症するものである。

しかしながら、業務による明らかな過重負荷が加わることによって、血管病変等がその自然経過を超えて著しく増悪し、脳・心臓疾患が発症する場合があります、そのような経過をたどり発症した脳・心臓疾患は、その発症に当たって業務が相対的に有力な原因であると判断し、業務に起因する（**労働基準法施行規則別表第1の2第8号等に該当する**）疾病として取り扱う。

このような脳・心臓疾患の発症に影響を及ぼす業務による明らかな過重負荷として、**発症に近接した時期における負荷及び長期間にわた**

る疲労の蓄積を考慮する。

これらの業務による過重負荷の判断に当たっては、**労働時間の長さ**等で表される**業務量**や、**業務内容**、**作業環境**等を具体的かつ客観的に把握し、総合的に判断する必要がある。

1. 対象疾病

本認定基準は、次に掲げる脳・心臓疾患を対象疾病として取り扱う。

(1) 脳血管疾患

①脳内出血（脳出血）②くも膜下出血 ③脳梗塞 ④高血圧性脳症

(2) 虚血性心疾患等

①心筋梗塞 ②狭心症 ③心停止（心臓性突然死を含む）④**重篤な心不全**

⑤大動脈解離

2. 認定要件

次の(1)長期間の過重業務、(2)短期間の過重業務又は(3)異常な出来事の業務による明らかな過重負荷を受けたことにより発症した脳・心臓疾患は、業務に起因する疾病として取り扱う。

(1) 長期間の過重業務（発症前の長期間にわたって、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したこと）

発症前の長期間とは、**発症前おおむね6か月間**をいう。なお、発症前おおむね6か月より前の業務については、疲労の蓄積に係る業務の過重性を評価するに当たり、**付加的要因**として考慮すること。**H28-選C**

参考 (特に過重な業務) **R元-3A**

特に過重な業務とは、日常業務に比較して特に過重な身体的、精神的負荷を生じさせたと客観的に認められる業務をいうものであり、日常業務に就労する上で受ける負荷の影響は、血管病変等の自然経過の範囲にとどまるものである。ここでいう日常業務とは、通常の所定労働時間内の所定業務内容をいう。

(過重負荷の有無の判断)

- 著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したと認められるか否かについては、業務量、業務内容、作業環境等を考慮し、同種労働者にとっても、特に過重な身体的、精神的負荷と認められる業務であるか否かという観点から、客観的かつ総合的に判断すること。ここでいう同種労働者とは、当該労働者と職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者をいい、基礎疾患を有していたとしても日常業務を支障なく遂行できるものを含む。**R元-3C**
- 長期間の過重業務と発症との関係について、疲労の蓄積に加え、発症に近接した時期の業務による急性の負荷とあいまって発症する場合があることから、発症に近接した時期に一定の負荷要因（心理的負荷となる出来事等）が認められる場合には、それらの負荷要因についても十分に検討する必要があること。すなわち、長期間の過重業務の判断に当たって、短期間の過重業務（発症に近接した時期の負荷）についても総合的に評価すべき事案があることに留意すること。

3. 業務の過重性の具体的な評価に当たっては、疲労の蓄積の観点から、「労働時間」及び「労働時間以外の負荷要因」について十分検討すること。

(1)労働時間の評価

疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられる労働時間に着目すると、その時間が長いほど、業務の過重性が増すところであり、具体的には、発症日を起点とした1か月単位の連続した期間をみて、次表の通りとなる。

	労働時間の目安（時間外労働時間数 [※] ）	業務と発症との関連性
①	発症前1～6か月平均で月45時間以内	弱い
②	発症前1～6か月平均で月45時間超	月45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど業務と発症との関連性が強まる
③	・発症前 1か月 に月100時間超 H28-選D 又は ・発症前 2～6か月 平均で月80時間超 H28-選E	強い

※ 時間外労働時間数とは、「1週間当たり40時間を超えて労働した時間数」である。

(2)労働時間と労働時間以外の負荷要因の総合的な評価

(1)③の水準には至らないがこれに近い時間外労働が認められる場合には、特に他の負荷要因の状況を十分に考慮し、そのような時間外労働に加えて一定の労働時間以外の負荷が認められるときには、業務と発症との関連性が強いと評価できる。 **R4-1A**

(労働時間以外の負荷要因)

1. 勤務時間の不規則性

a 拘束時間の長い勤務	拘束時間とは、労働時間、休憩時間その他の使用者に拘束されている時間（始業から終業までの時間）をいう。拘束時間の長い勤務については、拘束時間数、実労働時間数、労働密度（実作業時間と手待時間との割合等）、休憩・仮眠時間数及び回数、休憩・仮眠施設の状況（広さ、空調、騒音等）、業務内容等の観点から検討し、評価すること。 なお、1日の休憩時間がおおむね1時間以内の場合には、労働時間の項目における評価との重複を避けるため、この項目では評価しない。 R元-3D
b 休日のない連続勤務	休日のない（少ない）連続勤務については、連続労働日数、連続労働日と発症との近接性、休日の数、実労働時間数、労働密度（実作業時間と手待時間との割合等）、業務内容等の観点から検討し、評価すること。 その際、休日のない連続勤務が長く続くほど業務と発症との関連性をより強めるものであり、逆に、休日が十分確保されている場合は、疲労は回復ないし回復傾向を示すものであることを踏まえて適切に評価すること。
c 勤務間インターバルが短い勤務	勤務間インターバルとは、終業から始業までの時間をいう。 勤務間インターバルが短い勤務については、その程度（時間数、頻度、連続性等）や業務内容等の観点から検討し、評価すること。なお、長期間の過重業務の判断に当たっては、睡眠時間の確保の観点から、勤務間インターバルがおおむね11時間未満の勤務の有無、時間数、頻度、連続性等について検討し、評価すること。
d 不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務	「不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務」とは、予定された始業・終業時刻が変更される勤務、予定された始業・終業時刻が日や週等によって異なる交替制勤務（月ごとに各日の始業時刻が設定される勤務や、週ごとに規則的な日動・夜動の交替がある勤務等）、予定された始業又は終業時刻が相当程度深夜時間帯に及び夜間に十分な睡眠を取ることが困難な深夜勤務をいう。不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務については、予定された業務スケジュールの変更の頻度・程度・事前の通知状況、予定された業務スケジュールの変更の予測の度合、交替制勤務における予定された始業・終業時刻のばらつきの程度、勤務のため夜間に十分な睡眠が取れない程度（勤務の時間帯や深夜時間帯の勤務の頻度・連続性）、一勤務の長さ（引き続いて実施される連続勤務の長さ）、一勤務中の休憩の時間数及び回数、休憩や仮眠施設の状況（広さ、空調、騒音等）、業務内容及びその変更の程度等の観点から検討し、評価すること。

2. 事業場外における移動を伴う業務

a 出張の多い業務	出張とは、一般的に事業主の指揮命令により、特定の用務を果たすために通常の勤務地を離れて用務地へ赴き、用務を果たして戻るまでの一連の過程をいう。出張の多い業務については、出張（特に時差のある海外出張）の頻度、出張が連続する程度、出張期間、交通手段、移動時間及び移動時間中の状況、移動距離、出張先の多様性、宿泊の有無、宿泊施設の状況、出張中における睡眠を含む休憩・休息の状況、出張中の業務内容等の観点から検討し、併せて出張による疲労の回復状況等も踏まえて評価すること。ここで、飛行による時差については、時差の程度（特に4時間以上の時差の程度）、時差を伴う移動の頻度、移動の方向等の観点から検討し、評価すること。また、出張に伴う勤務時間の不規則性についても、前記1.により適切に評価すること。
b その他事業場外における移動を伴う業務	その他事業場外における移動を伴う業務については、移動（特に時差のある海外への移動）の頻度、交通手段、移動時間及び移動時間中の状況、移動距離、移動先の多様性、宿泊の有無、宿泊施設の状況、宿泊を伴う場合の睡眠を含む休憩・休息の状況、業務内容等の観点から検討し、併せて移動による疲労の回復状況等も踏まえて評価すること。なお、時差及び移動に伴う勤務時間の不規則性の評価については前記aと同様であること。

3. 心理的負荷を伴う業務

心理的負荷を伴う業務については、別表1及び別表2に掲げられている日常的に心理的負荷を伴う業務又は心理的負荷を伴う具体的出来事等について、負荷の程度を評価する視点により検討し、評価すること。 **R4-1B**

4. 身体的負荷を伴う業務

身体的負荷を伴う業務については、業務内容のうち重量物の運搬作業、人力での掘削作業などの身体的負荷が大きい作業の種類、作業強度、作業量、作業時間、歩行や立位を伴う状況等のほか、当該業務が日常業務と質的に著しく異なる場合にはその程度（事務職の労働者が激しい肉体的労働を行うなど）の観点から検討し、評価すること。

5. 作業環境

長期間の過重業務の判断に当たっては、付加的に評価すること。

a 温度環境	温度環境については、寒冷・暑熱の程度、防寒・防暑衣類の着用の状況、一連続作業時間中の採暖・冷却の状況、寒冷と暑熱との交互のばく露の状況、激しい温度差がある場所への出入りの頻度、水分補給の状況等の観点から検討し、評価すること。
b 騒音	騒音については、おおむね80dBを超える騒音の程度、そのばく露時間・期間、防音保護具の着用の状況等の観点から検討し、評価すること。

(2) 短期間の過重業務（発症に近接した時期において、特に過重な業務に就労したこと）

発症に近接した時期とは、**発症前おおむね1週間**をいう。 **R元-3B**

ここで、発症前おおむね1週間より前の業務については、原則として長期間の負荷として評価するが、発症前1か月間より短い期間のみに過重な業務が集中し、それより前の業務の過重性が低いために、長期間の過重業務とは認められないような場合には、発症前1週間を含めた当該期間に就労した業務の過重性を評価し、それが特に過重な業務と認められるときは、短期間の過重業務に就労したものと判断する。

参考（過重負荷の有無の判断）

1. 特に過重な業務に就労したと認められるか否かについては、業務量、業務内容、作業環境等を考慮し、同種労働者にとっても、特に過重な身体的、精神的負荷と認められる業務であるか否かという観点から、客観的かつ総合的に判断すること。

2. 短期間の過重業務と発症との関連性を時間的にみた場合、業務による過重な負荷は、発症に近ければ近いほど影響が強いと考えられることから、次に示す業務と発症との時間的関連を考慮して、特に過重な業務と認められるか否かを判断すること。

①発症に最も密接な関連性を有する業務は、発症直前から前日までの間の業務であるので、まず、この間の業務が特に過重であるか否かを判断すること。

②発症直前から前日までの間の業務が特に過重であると認められない場合であっても、発症前おおむね1週間以内に過重な業務が継続している場合には、業務と発症との関連性があると考えられるので、この間の業務が特に過重であるか否かを判断すること。なお、発症前おおむね1週間以内に過重な業務が継続している場合の継続とは、この期間中に過重な業務に就労した日が連続しているという趣旨であり、必ずしもこの期間を通じて過重な業務に就労した日が間断なく続いている場合のみをいうものではない。したがって、発症前おおむね1週間以内に就労しなかった日があったとしても、このことをもって、直ちに業務起因性を否定するものではない。

3. 業務の過重性の具体的な評価に当たっては、「労働時間」及び「労働時間以外の負荷要因」について十分検討すること。

(1)労働時間

①発症直前から前日までの間に特に過度の長時間労働が認められる場合、②発症前おおむね1週間継続して深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行うなど過度の長時間労働が認められる場合等（手待時間が長いなど特に労働密度が低い場合を除く。）には、業務と発症との関係性が強いと評価できる。**R4-1C**
なお、労働時間の長さのみで過重負荷の有無を判断できない場合には、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合的に考慮して判断する必要がある。

(2)労働時間以外の負荷要因

労働時間以外の負荷要因についても、(1)長期間の過重業務 **参考**（労働時間以外の負荷要因）において各負荷要因ごとに示した観点から検討し、評価すること。ただし、長期間の過重業務における検討に当たっての観点として明示されている部分を除く。なお、短期間の過重業務の判断においては、(1)長期間の過重業務 **参考**（労働時間以外の負荷要因）5.の作業環境について、付加的に考慮するのではなく、他の負荷要因と同様に十分検討すること。

(3) 異常な出来事（発症直前から前日までの間において、発生状態を時間的及び場所的に明確にし得る異常な出来事に遭遇したこと）

異常な出来事と発症との関連性については、通常、負荷を受けてから24時間以内に症状が出現するとされているので、**発症直前から前日までの間**を評価期間とする。**R4-1D**

参考（異常な出来事）

異常な出来事とは、当該出来事によって急激な血圧変動や血管収縮等を引き起こすことが医学的にみて妥当と認められる出来事であり、具体的には次に掲げる出来事である。

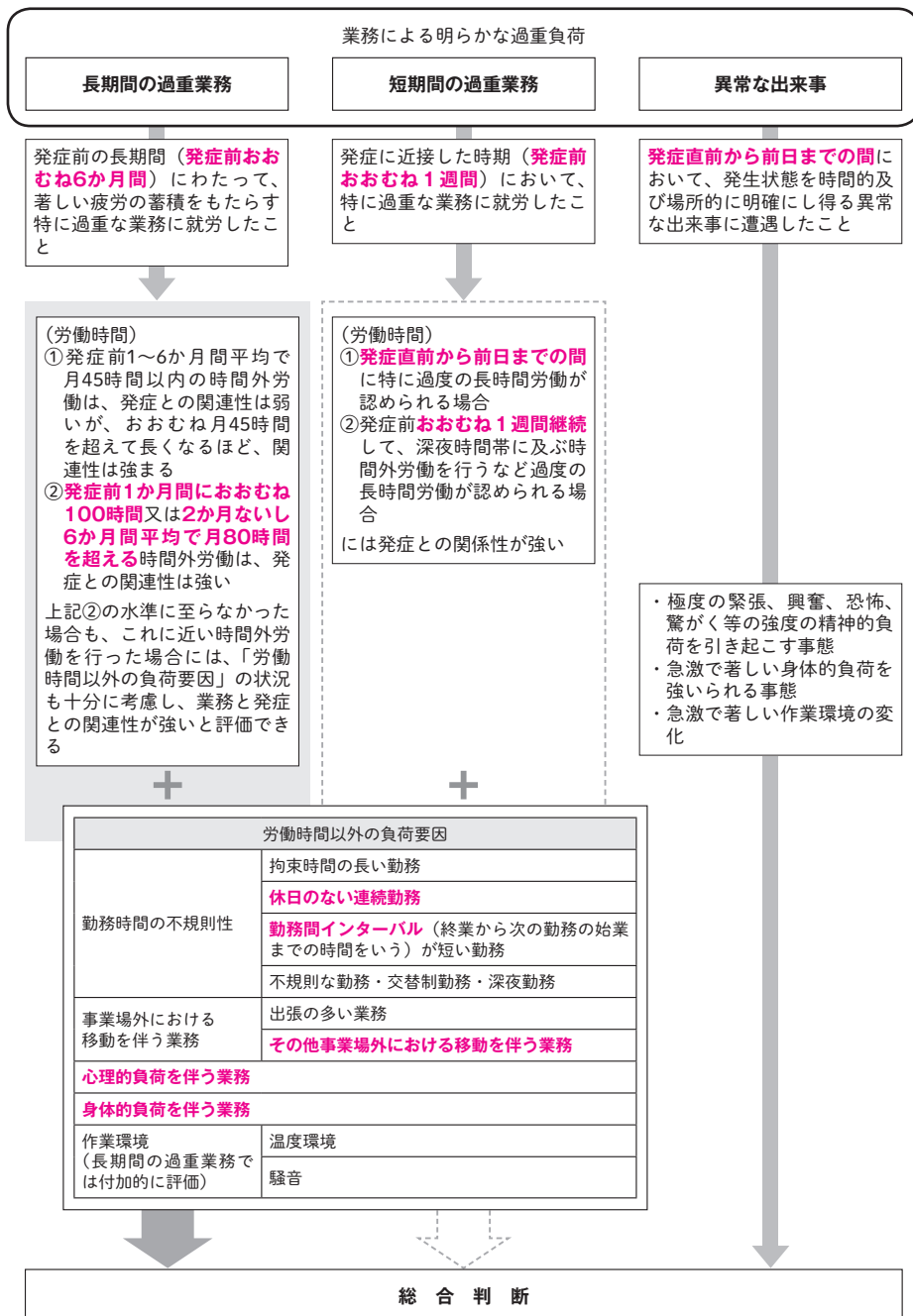
- ①極度の緊張、興奮、恐怖、驚がく等の強度の精神的負荷を引き起こす事態
- ②急激で著しい身体的負荷を強いられる事態
- ③急激で著しい作業環境の変化

（過重負荷の有無の判断）

①業務に関連した重大な人身事故や重大事故に直接関与した場合、②事故の発生に伴って著しい身体的、精神的負荷のかかる救助活動や事故処理に携わった場合、③生命の危険を感じさせるような事故や対人トラブルを体験した場合、④著しい身体的負荷を伴う消火作業、人力での除雪作業、身体訓練、走行等を行った場合、⑤著しく暑熱な作業環境下で水分補給が阻害される状態や著しく寒冷な作業環境下での作業、温度差のある場所への頻回な出入りを行った場合等には、業務と発症との関連性が強いと評価できる。

（令和3.9.14基発0914第1号）

■血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の判断の流れ



3 心理的負荷による精神障害の認定基準



労働基準法施行規則別表第1の2第9号の「心理的負荷による精神障害」に該当する疾病であるか否かの判断は、「心理的負荷による精神障害の認定基準」によるものとされ、同基準においては、次のi ii及びiiiのいずれの要件も満たす対象疾病は、労働基準法施行規則別表第1の2第9号に該当する業務上の疾病として取り扱うこととされている。**H30-1A**

- i 対象疾病を発病していること。
- ii 対象疾病の発病前おおむね**6か月**の間に、業務による強い心理的負荷が認められること。
- iii 業務以外の心理的負荷及び個体側要因（精神障害の既往歴等）により対象疾病を発病したとは認められないこと。

また、要件を満たす対象疾病に併発した疾病については、対象疾病に付随する疾病として認められるか否かを個別に判断し、これが認められる場合には当該対象疾病と一体のものとして、労働基準法施行規則別表第1の2第9号に該当する業務上の疾病として取り扱うこととされている。

1. 認定要件に関する基本的な考え方

対象疾病の発病に至る原因の考え方は、環境由来の心理的負荷（ストレス）と、個体側の反応性、脆弱性との関係で精神的破綻が生じるかどうかが決まり、心理的負荷が非常に強ければ、個体側の脆弱性が小さくても精神的破綻が起こるし、逆に脆弱性が大きければ、心理的負荷が小さくても破綻が生ずるとする「ストレス－脆弱性理論」に依拠している。

このため、心理的負荷による精神障害の業務起因性を判断する要件としては、**対象疾病の発病の有無、発病の時期及び疾患名について明確な医学的判断がある**ことに加え、当該対象疾病の**発病の前おおむね6か月の間に業務による強い心理的負荷が認められる**ことを掲げている。

この場合の**強い心理的負荷**とは、精神障害を発病した労働者がその出来事及び出来事後の状況が持続する程度を主観的にどう受け止めたかではなく、**同種の労働者が一般的にどう受け止めるかという観点から評価されるものである**。さらに、これらの要件が認められた場合であっても、明らかに業務以外の心理的負荷

や個体側要因によって発病したと認められる場合には、業務起因性が否定されるため、認定要件を前記 i から iii のとおり定めた。 **H27-1E** **H30-1B**

参考「同種の労働者」とは職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者をいう。

2. 認定要件の具体的判断

上記の認定要件のうち、ii の「対象疾病の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること」とは、対象疾病の発病前おおむね6か月の間に業務による出来事があり、当該出来事及びその後の状況による心理的負荷が、客観的に対象疾病を発病させるおそれのある強い心理的負荷であると認められることをいう。

このため、業務による心理的負荷の強度の判断に当たっては、精神障害発病前おおむね6か月の間に、対象疾病の発病に関与したと考えられる業務によるどのような出来事があり、また、その後の状況がどのようなものであったのかを具体的に把握し、それらによる心理的負荷の強度はどの程度であるかについて、下記 **参考**（業務による心理的負荷評価表）を指標として「強」「中」「弱」の3段階に区分する（本認定基準においては、**出来事と出来事後の状況を一連のものとして総合評価**を行う）。 **H30-1C**

参考（業務による心理的負荷評価表・特別な出来事）

特別な出来事の類型	心理的負荷の総合評価を「強」とするもの
心理的負荷が極度のもの	・生死にかかわる、極度の苦痛を伴う、又は永久労働不能となる後遺障害を残す業務上の病気やケガをした（業務上の傷病により6か月を超えて療養中に症状が急変し極度の苦痛を伴った場合を含む） ・業務に関連し、他人を死亡させ、又は生死にかかわる重大なケガを負わせた（故意によるものを除く） ・強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた ・その他、上記に準ずる程度の心理的負荷が極度と認められるもの
極度の長時間労働	・発病直前の1か月におおむね160時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の（例えば3週間におおむね120時間以上の）時間外労働を行った（休憩時間は少ないが待待時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除く） H30-1D

（業務による心理的負荷評価表・特別な出来事以外（一部抜粋））

出来事の類型	具体的出来事	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例	
仕事の量・質	1か月に80時間以上の時間外労働を行った	弱	1か月に80時間未満の時間外労働を行った
		中	1か月に80時間以上の時間外労働を行った
		強	・発病直前の連続した2か月間に、1月当たりおおむね120時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった H27-1A ・発病直前の連続した3か月間に、1月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった

パワー ハラスメント	上司等 [※] から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた	弱	上司等による「中」に至らない程度の身体的攻撃、精神的攻撃等が行われた場合
		中	上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃が行われ、行為が反復・継続していない場合 ・治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃 R3-4D ・人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を逸脱した精神的攻撃 R3-4AB ・必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 R3-4C
		強	・上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合 ・上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合 ・上司等による次のような精神的攻撃が執拗に行われた場合 「人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃」 「必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃」 ・心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合
対人 関係	同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた	弱	同僚等から、「中」に至らない程度の言動を受けた場合
		中	・同僚等から、治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない場合 ・同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない場合
		強	・同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた場合 H27-1B ・同僚等から、暴行等を執拗に受けた場合 ・同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を執拗に受けた場合 ・心理的負荷としては「中」程度の暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合
セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた	弱	「○○ちゃん」等のセクシュアルハラスメントに当たる発言をされた場合
		中	・胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであっても、行為が継続しておらず、会社が適切かつ迅速に対応し発病前に解決した場合 ・身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言が継続していない場合 ・身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、複数回行われたものの、会社が適切かつ迅速に対応し発病前にそれが終了した場合
		強	・胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、継続して行われた場合 ・身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた場合 H27-1C

※「上司等」には、職務上の地位が上位の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合、同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶す

ることが困難である場合も含む。 **R3-4E**

(出来事の評価の留意事項)

業務による心理的負荷の評価に当たっては、次の点に留意する。

- ①業務上の傷病により6か月を超えて療養中の者が、その傷病によって生じた強い苦痛や社会復帰が困難な状況を原因として対象疾病を発病したと判断される場合には、当該苦痛等の原因となった傷病が生じた時期は発病の6か月よりも前であったとしても、発病前おおむね6か月の間に生じた苦痛等が、ときに強い心理的負荷となることにかんがみ、特に当該苦痛等を出来事（「(重度の) 病気やケガをした」）とみなす。
- ②いじめやセクシュアルハラスメントのように、出来事が繰り返されるものについては、発病の6か月よりも前にそれが開始されている場合でも、発病前6か月以内の期間にも継続しているときは、開始時からのすべての行為を評価の対象とする。

H27-1D

H30-1E

- ③生死にかかわる業務上のケガをした、強姦に遭った等の特に強い心理的負荷となる出来事を体験した者は、その直後に無感覚等の心的まひや解離等の心理的反応が生じる場合があり、このため、医療機関への受診時期が当該出来事から6か月よりも後になることもある。その場合には、当該解離性の反応が生じた時期が発病時期となるため、当該発病時期の前おおむね6か月の間の出来事を評価する。
- ④本人が主張する出来事の発生時期は発病の6か月より前である場合であっても、発病前おおむね6か月の間における出来事の有無等についても調査し、例えば当該期間における業務内容の変化や新たな業務指示等が認められるときは、これを出来事として発病前おおむね6か月の間の心理的負荷を評価する。

(自殺について)

業務により国際疾病分類第10回修正版第V章「精神および行動の障害」のF0からF4に分類される精神障害を発病したと認められる者が自殺を図った場合には、精神障害によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、あるいは自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害されている状態に陥ったもの（故意の欠如）と推定し、業務起因性を認める。

(セクシュアルハラスメント事案の留意事項)

セクシュアルハラスメントが原因で対象疾病を発病したとして労災請求がなされた事案の心理的負荷の評価に際しては、特に次の事項に留意する。

- ①セクシュアルハラスメントを受けた者（以下「被害者」という。）は、勤務を継続したいとか、セクシュアルハラスメントを行った者（以下「行為者」という。）からのセクシュアルハラスメントの被害をできるだけ軽くしたいとの心理などから、やむを得ず行為者に迎合するようなメール等を送ることや、行為者の誘いを受け入れることがあるが、これらの事実がセクシュアルハラスメントを受けたことを単純に否定する理由にはならない。
- ②被害者は、被害を受けてからすぐに相談行動をとらないことがあるが、この事実が心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならない。
- ③被害者は、医療機関でもセクシュアルハラスメントを受けたということをすぐに話せないこともあるが、初診時にセクシュアルハラスメントの事実を申し立てていないことが心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならない。
- ④行為者が上司であり被害者が部下である場合、行為者が正規職員であり被害者が非正規労働者である場合等、行為者が雇用関係上被害者に対して優越的な立場にある事実は心理的負荷を強める要素となり得る。

（令和2.8.21基発0821第4号 「心理的負荷による精神障害の認定基準について」）

2

複数業務要因災害

① 複数業務要因災害の定義

(法1条、法7条1項2号、則5条) 重要度 A



- I **複数業務要因災害**とは、**複数事業労働者**（これに類する者として厚生労働省令で定めるものを含む。以下同じ。）の**2以上の事業の業務を要因とする負傷、疾病、障害又は死亡**をいう。
- II **複数事業労働者**とは、**事業主が同一人でない2以上の事業に使用される労働者**をいう。
- III Iの「これに類する者として厚生労働省令で定めるもの」は、**負傷、疾病、障害又は死亡の原因又は要因となる事由が生じた時点において事業主が同一人でない2以上の事業に同時に使用されていた労働者とする。** R3-選A

趣旨

従来は、労働者を使用する事業ごとに業務上の負荷を評価しており、仮に単独の事業であれば業務災害と認定し得る業務上の負荷を複数の事業において受けている場合には保険給付が行われず、労働者の稼得能力や遺族の被扶養利益の損失に対する填補が不十分であった。

このことを考慮して、業務災害には該当しないものの、各事業における業務上の負荷を総合的に評価すれば労災認定される場合には、労働者の稼得能力や遺族の被扶養利益の損失を填補する観点から複数業務要因災害として新たな保険給付が支給されることとなった（令和2年9月1日施行）。

Check Point!

- ☐ 複数業務要因災害に関する保険給付は、それぞれの就業先の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ことから、いずれの就業先も労働基準法上の災害補償責任は負わない。

(令和2.8.21基発0821第1号)

1. 複数業務要因災害の認定

上記Ⅰの「2以上の事業の業務を要因とする」とは、複数事業労働者の複数の事業での業務上の負荷を**総合的に評価**して、当該業務と負傷、疾病、障害又は死亡の間に**因果関係が認められる**ことをいい、当該因果関係が認められた場合に複数業務要因災害として認定される。

(令和2.8.21基発0821第1号)

2. 上記Ⅲについて

傷病等の要因となる出来事と傷病等の発症の時期が必ずしも一致しないことがあるため、複数業務要因災害の対象である複数事業労働者について、傷病等が発症した時点において複数事業労働者に該当しない場合であっても、**当該傷病等の要因となる出来事と傷病等の因果関係が認められる期間の範囲内で複数事業労働者に当たるか否かを判断すること**とされている。

(令和2.8.21基発0821第1号)

2 複数業務要因災害による疾病の範囲

(法20条の3,1項、則18条の3の6)



- Ⅰ 複数事業労働者療養給付は、複数事業労働者がその従事する**2以上の事業の業務を要因**として負傷し、又は疾病（厚生労働省令で定めるものに限る。以下同じ。）にかかった場合に、当該複数事業労働者に対し、その請求に基づいて行う。
- Ⅱ Ⅰの厚生労働省令で定める疾病は、労働基準法施行規則別表第1の2第8号「**過重負荷による脳・心臓疾患**」及び第9号「**心理的負荷による精神障害**」に掲げる疾病その他**2以上の事業の業務を要因**とすることの明らかな疾病とする。

概要

複数業務要因災害による疾病の範囲は、「**過重負荷による脳・心臓疾患**」、「**心理的負荷による精神障害**」その他2以上の事業の業務を要因とすることの明らかな疾病とされている。

参考

- 複数業務要因災害による脳・心臓疾患
 - 複数業務要因災害による脳・心臓疾患に関しては、脳・心臓疾患認定基準における過重性の評価に係る「業務」を「2以上の事業の業務」と、また、「業務起因性」を「2以上の事業の業務起因性」と解した上で、当該認定基準に基づき、認定要件を満たすか否かを判断する。

- ・ 2以上の事業の業務による「短期間の過重業務」及び「長期間の過重業務」に係る業務の過重性の検討に当たっては、異なる事業における労働時間を通算して評価する。また、労働時間以外の負荷要因については、異なる事業における負荷を合わせて評価する。**R4-1E**
- ・ 2以上の事業の業務による「異常な出来事」の判断については、「異常な出来事」に関し、これが認められる場合には、一の事業における業務災害に該当すると考えられることから、一般的には、異なる事業における負荷を合わせて評価することはないものと考えられる。
(令和3.9.14基発0914第1号)

2. 複数業務要因災害に係る心理的負荷による精神障害

- ・ 複数業務要因災害に係る心理的負荷による精神障害については、心理的負荷による精神障害の認定基準における心理的負荷の評価に係る「業務」を「2以上の事業の業務」と、また、「業務起因性」を「2以上の事業の業務起因性」と解し、当該認定基準に基づいて、複数業務要因災害と認められるか否かを判断する。
- ・ 2以上の事業の業務による心理的負荷の強度の判断に当たっては、心理的負荷を評価する際、異なる事業における労働時間、労働日数は、それぞれ通算する。
- ・ 2以上の事業の業務による心理的負荷の強度の判断に当たっては、それぞれの事業における職場の支援等の心理的負荷の緩和要因をはじめ、2以上の事業で労働することによる個別の状況を十分勘案して、心理的負荷の強度を全体的に評価する。
(令和2.8.21基発0821第4号)

3

通勤災害

① 通勤災害の認定 重要度 A

1 通勤災害の範囲（法7条2項）



通勤とは、労働者が、**就業に関し**、次に掲げる**移動**を、**合理的な経路及び方法**により行うことをいい、**業務の性質を有するものを除くものとする。** H25-4工 H29-5AC R2-選A

- i **住居と就業の場所との間の往復**
- ii **厚生労働省令で定める就業の場所から他の就業の場所への移動**
- iii i に掲げる**往復**に**先行し**、又は**後続する住居間の移動**（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）

概要

通勤災害保護制度の対象とされるためには、労災保険法上の「通勤」の要件〔次の(1)から(5)〕を満たしていることが必要となる。

(1)通勤によること	(2)就業関連性があること
(3)上記 i から iii のいずれかに該当する移動であること	(4)合理的な経路及び方法であること
(5)業務の性質を有するものでないこと	

Check Point!

- ☐ 住居と就業の場所との間の往復であっても、業務の性質を有するものは通勤とはされない。

1. 通勤による

「通勤による」とは、通勤と相当因果関係のあること、つまり、通勤に通常伴う危険が具体化したことをいう。
(平成28.12.28基発1228第1号)

参考 ① 帰宅途中にひったくりや暴漢にあったことによる災害、通勤の途中で他人の暴行によって被った災害、通勤途中で野犬にかまれて負傷した災害、自動車通勤をする労働者が前

の自動車の発進を促すためクラクションを鳴らしたことにより射殺された災害などを通勤災害としている。 **H28-3AC**

- ②通勤の途中において、自動車にひかれた場合、電車が急停車したため転倒して受傷した場合、駅の階段から転落した場合、歩行中にビルの建設現場から落下してきた物体により負傷した場合、転倒したタンクローリーから流れ出す有害物質により急性中毒にかかった場合等、一般に通勤中に発生した災害は通勤によるものと認められる。

H25-4ア H25-7C (平成28.12.28基発1228第1号)

- ③自殺の場合、その他被災労働者の故意によって生じた災害、通勤の途中で怨恨をもってけんかをしかけて負傷した場合などは、通勤をしていることが原因となって災害が発生したものではないので、通勤災害とは認められない。 **H25-7DE** (同上)

2. 就業関連性

「就業に関し」とは、移動行為が業務に就くため又は業務を終えたことにより行われるものであることをいう。したがって、通勤と認められるためには、移動行為が業務と密接な関連をもって行われることが必要とされる。

(平成28.12.28基発1228第1号)

- 参考** ①所定の就業日に所定の就業開始時刻を目途に住居を出て就業の場所へ向かう場合は、寝すごしによる遅刻、あるいはラッシュを避けるための早出等、**時刻的に若干の前後があっても就業との関連性がある**。他方、運動部の練習に参加する等の目的で、例えば、午後の遅番の出勤者であるにもかかわらず、朝から住居を出る等、**所定の就業開始時刻とかけ離れた時刻に会社に行く場合**や第2の就業場所にその所定の就業開始時刻と著しくかけ離れた時刻に出勤する場合には、むしろ業務以外の目的のために行われるものと考えられるので、**就業との関連性はないと認められる**。

(平成28.12.28基発1228第1号)

なお、日々雇用される労働者については、継続して同一の事業に就業しているような場合は、就業することが確実であり、その際のいわゆる出勤は、就業との関連性が認められるし、また公共職業安定所等でその日の紹介を受けた後に、紹介先へ向かう場合で、その事業で就業することが見込まれるときも、就業との関連性を認めることができる。しかし、公共職業安定所等でその日の紹介を受けるために住居から公共職業安定所等まで行く行為は、**未だ就職できるかどうか確実でない段階であり、職業紹介を受けるための行為であって、就業のための出勤行為であるとはいえない**。

- ②業務の終了後、事業場施設内で、囲碁、麻雀、**サークル活動**、労働組合の会合に出席をした後に帰宅するような場合には、社会通念上就業と帰宅との直接的関連を失わせると認められるほど長時間となるような場合を除き、**就業との関連性を認めても差し支えない**。(同上)

- ③その他の通達では、**マイカーのライト消し忘れに気づき駐車場へ引き返す途中の災害**を通勤災害としたもの、食事後昼休みに妻子を自宅まで送りに向かった途中の事故を個人的行為として通勤災害と認めなかったものがある。 **H28-3E**

- ④通勤は1日について1回のみしか認められないものではないので、昼休み等就業の時間の間に相当の間隔があって帰宅するような場合には、昼休みについていえば、午前中の業務を終了して帰り、午後の業務に就くために出勤するものと考えられるので、その往復行為は就業との関連性を認められる。(同上)

- ⑤業務終了後に業務以外の活動をして帰宅する場合については、通達では業務終了後**おおむね2時間未満**の組合業務や慰安会や歓送迎会などを行ってからの帰宅途中での災害については就業関連性を認め、通勤災害としている。他方、業務終了後2時間茶道の稽古を行ってからの退社、労使協議会に出席したため業務終了後6時間後に退社した場合については通勤災害と認めていない。 **H27-3D**

3. 住居と就業の場所との間の往復



- (1) 「**住居**」とは、労働者が居住して日常生活の用に供している家屋等の場所で、本人の就業のための拠点となっている所をいう。ただし、ストライキ、台風等のために臨時に使用するホテル等についても居住場所の一時的移動とみなされ、そこからの通勤も通勤災害の対象となる。（平成28.12.28基発1228第1号）

参考 ①就業の必要性があって、労働者が家族の住む場所とは別に就業の場所の近くに単身でアパートを借りたり、下宿をしてそこから通勤しているような場合は、そこが住居である。さらに、通常は家族のいる所から出勤するが、別のアパート等を借りていて、早出や長時間の残業の場合には当該アパート等に泊まり、そこから通勤するような場合には、当該家族の住居とアパート等の双方が住居と認められる。

（平成28.12.28基発1228第1号）

- ②「住居の一時的移動」に関しては、夫の看護のため、姑と交替で1日おきに寝泊まりしている病院から出勤する途中の災害、長女の出産に際しその家族の世話をするために泊まり込んだ長女宅から勤務先に向かう途中の災害について通勤災害とする通達がある。

R4-5AE

- ③転任等のやむを得ない事情のために同居していた配偶者と別居して単身で生活する者（単身赴任者）や家庭生活の維持という観点から自宅を本人の生活の本拠地とみなし得る合理的な理由のある独身者にとっての家族の住む家屋（自宅）については、当該家屋と就業の場所との間を往復する行為に**反復・継続性**が認められるときは、**住居と認めて差し支えない**。「反復・継続性」とは、おおむね毎月1回以上の往復行為又は移動がある場合に認められるものである。**H25-7A H29-5E R3-2D**

（平成28.12.28基発1228第1号、平成18.3.31基勞管発0331001号、基勞補発0331003号）

- ④「**不特定多数の者の通行を予定している場所**」は通常往復途上とされ、**アパートの自室に入るまでの階段における転倒災害を通勤災害とし、一戸建ての屋敷構えの住居の玄関先における転倒事故は通勤災害ではない**としている。**R4-5BC**

- ⑤長時間の残業や、早出勤及び新規赴任、転勤のため等の勤務上の事情や、交通ストライキ等交通事情、台風などの自然現象等の不可抗力的な事情により、一時的に通常の住居以外の場所に宿泊するような場合には、やむを得ない事情で就業のために一時的に居住の場所を移していると認められるので、当該場所を住居と認めて差し支えない。逆に、友人宅で麻雀をし、翌朝そこから直接出勤する場合等は、当該友人宅は就業の拠点となっているものではないので、住居とは認められない。（平成28.12.28基発1228第1号）

- (2) 「**就業の場所**」とは、業務を開始し、又は終了する場所をいうが、会議・研修などの会場や会社の行う行事の現場などもこれに含まれる。

（平成28.12.28基発1228第1号）

参考 ①事業場施設内の階段における転倒事故、会社が入居している雑居ビルの玄関口での負傷事故を通勤災害ではない（不特定多数の者の通行を予定した場所での災害ではなく、事業主の支配管理下における災害である）としている。

- ②就業の場所には、本来の業務を行う場所のほか、物品を得意先に届けてその届け先から直接帰宅する場合のその物品の届け先、全員参加で出勤扱いとなる会社主催の運動会の会場等がこれにあたる。**R4-5D**

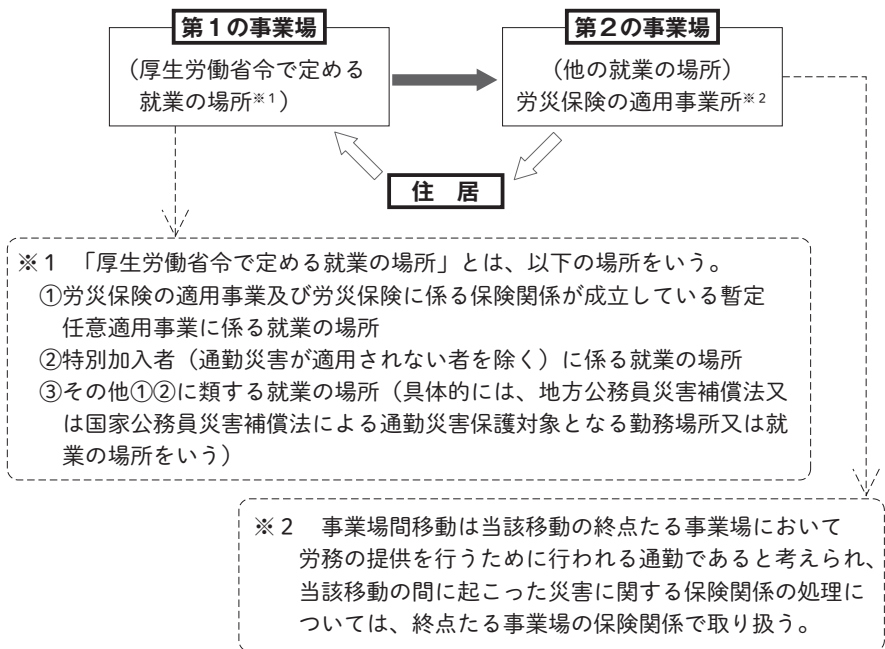
（平成28.12.28基発1228第1号）

- ③外勤業務に従事する労働者で、特定区域を担当し、区域内にある数力所の用務先を受け持って自宅との間を往復している場合には、自宅を出てから最初の用務先が業務開始の場所であり、最後の用務先が、業務終了の場所と認められる。（同上）

- ④派遣労働者に係る通勤災害の認定に当たっては、派遣元事業主又は派遣先事業主の指揮命令により業務を開始し、又は終了する場所が「就業の場所」となる。したがって、派遣労働者の住居と派遣元事業場又は派遣先事業場との間の往復の行為は、一般に「通勤」となる。 **H26-5C** **R元-4C** (昭和61.6.30基発383号)

4. 厚生労働省令で定める就業の場所から他の就業の場所への移動…複数就業者の場合

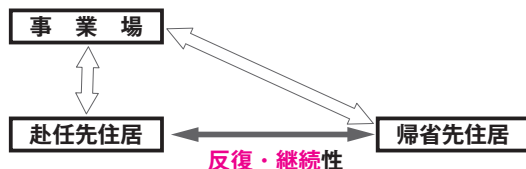
次図中□→の部分については、従来から通勤災害保護の対象とされていたが、**→**の部分（厚生労働省令で定める就業の場所から他の就業の場所への移動）については、平成17年の法改正により通勤災害保護の対象とすることとされた（平成18年4月1日施行）。



(則6条、平成28.12.28基発1228第1号)

5. 住居と就業の場所との間の往復に先行し、又は後続する住居間の移動（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）…単身赴任者の場合

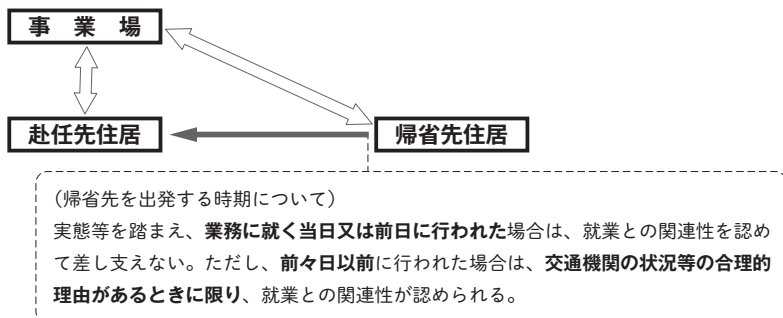
次図中<→>の部分については、従来から通勤災害保護の対象とされていたが、**↔**の部分（住居と就業の場所との間の往復に先行し、又は後続する住居間の移動）については、平成17年の法改正により通勤災害保護の対象とすることとされた（平成18年4月1日施行）。



「住居と就業の場所との間の往復に先行し、又は後続する住居間の移動」における**赴任先住居**とは、労働者が日常生活の用に供している家屋等の場所で本人の就業のための拠点となるところを指すものである。また、通勤における**帰省先住居**についても、当該帰省先住居への移動に**反復・継続性**が認められることが必要である。(平成28.12.28基発1228第1号)

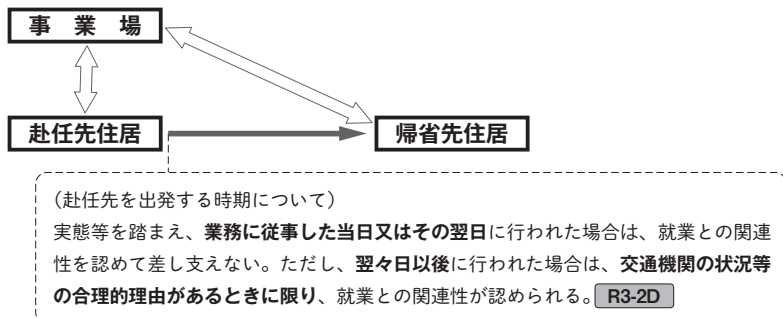
参考 (単身赴任者に関する就業関連性の取扱い)

① 帰省先住居から赴任先住居への移動の場合



(同上)

② 赴任先住居から帰省先住居への移動の場合



(同上)

6. 合理的な経路及び方法

「合理的な経路及び方法」とは、当該移動の場合に、一般に労働者が用いるものと認められる経路及び手段等をいう。(同上)

参考①乗車定期券に表示され、あるいは、会社に届け出ているような、鉄道、バス等の通常利用する経路及び通常これに代替することが考えられる経路等が合理的な経路となる。また、タクシー等を利用する場合に、通常利用することが考えられる経路が2、3あるような場合には、その経路は、いずれも合理的な経路となる。**H29-5D**

(平成28.12.28基発1228第1号)

②経路の道路工事、デモ行進等当日の交通事情により迂回してとる経路、マイカー通勤者が貸切の車庫を経由して通る経路等通勤のためにやむを得ずとることとなる経路は合理的な経路となる。さらに、他に子供を監護する者がいない共稼働者が託児所、親せき等にあずけるためにとる経路などは、そのような立場にある労働者であれば、当然、就業のためにとらざるを得ない経路であるので、合理的な経路となるものと認められる。

R3-2A R4-6DE (同上)

③交通機関のストライキのために通勤経路の逆方向に歩行中の災害、マイカー通勤者が同一方向にある妻の勤務先を経由した後忘れ物に気づき自宅に引き返す途中の災害などは「合理的な経路」にあたるとしている。

④特段の合理的な理由もなく著しく遠まわりとなるような経路をとる場合には、これは合理的な経路とは認められないことはいうまでもない。また、経路は、手段とあわせて合理的なものであることを要し、鉄道線路、鉄橋、トンネル等を歩行して通る場合は、合理的な経路とはならない。(同上)

(「合理的な方法」の具体例)

①鉄道、バス等の公共交通機関を利用し、自動車、自転車等を本来の用法に従って使用する場合、徒歩の場合等、通常用いられる交通方法は、当該労働者が平常用いているのか否かにかかわらず一般に合理的な方法と認められる。(同上)

②免許を一度も取得したことのないような者が自動車を運転する場合、自動車、自転車等を泥酔して運転するような場合には、合理的な方法と認められない。なお、飲酒運転の場合、単なる免許証不携帯、免許証更新忘れによる無免許運転の場合等は、必ずしも、合理性を欠くものとして取り扱う必要はないが、諸般の事情を勘案し、給付の支給制限が行われることがある。**R3-2E** (同上)

7. 業務の性質を有するものでないこと

「業務の性質を有するもの」とは、当該移動による災害が業務災害と解されるものをいう。具体例としては、事業主の提供する専用交通機関（マイクロバス等）を利用した移動、突発的事故等による緊急用務のため、**休日又は休暇中に呼び出しを受け、予定外に緊急出勤する場合等がある（1 2「業務上負傷の認定」参照）。**(同上)

問題チェック **H18-1B**

労働者が、就業に関し、厚生労働省令で定める就業の場所へ他の就業の場所から合理的な経路及び方法により移動すること（業務の性質を有するものを除く。）は、通勤に該当する。

解答 **×**

法7条2項2号

「厚生労働省令で定める就業の場所へ」ではなく、「厚生労働省令で定める就業の場所から他の就業の場所へ」である。厚生労働省令で定めているのは第1の事業場であり、第2の事業場ではない。設問の記載では第2の事業場が厚生労働省令で定める就業の場所になるため誤り。

2 逸脱・中断（法7条3項、則7条1号ロ、則8条）



労働者が、移動の経路を**逸脱**し、又は移動を**中断**した場合においては、当該**逸脱又は中断**の間及びその後の移動は、通勤としない。ただし、当該**逸脱又は中断**が、**日常生活上必要な行為**であって以下に掲げるものをやむを得ない事由により行うための**最小限度のもの**である場合は、当該**逸脱又は中断**の間を除き、この限りでない。 **H28-5オ**

- i **日用品の購入**その他これに準ずる行為
- ii **職業能力開発促進法**第15条の7第3項に規定する**公共職業能力開発施設**の行う**職業訓練**（職業能力開発総合大学校において行われるものを含む。）、学校教育法第1条に規定する学校において行われる教育その他これらに準ずる**教育訓練**であって**職業能力の開発向上**に資するものを受ける行為
- iii **選挙権の行使**その他これに準ずる行為
- iv **病院又は診療所**において**診察又は治療**を受けることその他これに準ずる行為
- v **要介護状態**にある**配偶者、子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹並びに配偶者の父母の介護**（**継続的に又は反復**して行われるものに限る。） **H25-4オ**

Check Point!

- ☐ 日常生活上必要な行為をやむを得ない事由により行うための最小限度の逸脱や中断の場合であっても、その逸脱・中断中は通勤災害保護の対象とはならない。

1. 逸脱・中断とは

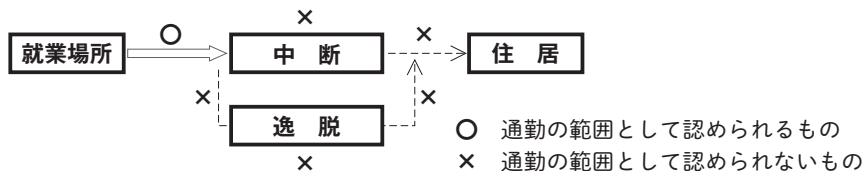
「**逸脱**」とは、通勤の途中において就業又は通勤とは関係のない目的で合理的な経路をそれることをいい、「**中断**」とは、通勤の経路上において通勤とは関係のない行為を行うことをいう。

参考 通勤の途中で麻雀を行う場合、映画館に入る場合、バー、キャバレー等で飲酒する場合、デートのため長時間にわたってベンチで話し込んだり、経路からはずれる場合が「逸脱・中断」に該当する。
(平成28.12.28基発1228第1号)

2. 逸脱・中断の取扱い

(1) 原則

労働者が、移動の経路を逸脱し、又は移動を中断した場合においては、原則として、その逸脱又は中断の間及びその後の移動は、通勤とされない。



なお、次のようなささいな行為を行うにすぎなければ、逸脱・中断には該当せず、通勤災害制度の適用には影響がない。

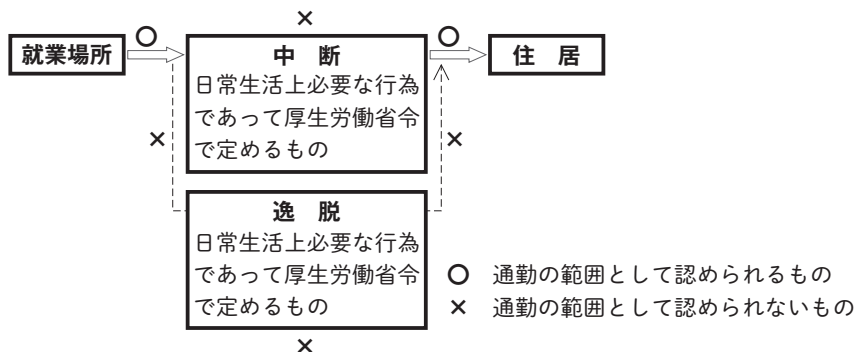
【例】

- ① 経路の近くにある公衆便所を使用する場合
- ② 帰途に経路の近くにある公園で短時間休息する場合
- ③ 経路上の店でタバコ、雑誌等を購入する場合
- ④ 駅構内でジュースの立飲みをする場合
- ⑤ 経路上の店で渴きをいやすため極く短時間、お茶、ビール等を飲む場合
- ⑥ 経路上で商売をしている大道の手相見や人相見に立ち寄って極く短時間手相や人相を見てもらう場合

(平成28.12.28基発1228第1号)

(2) 例外

次図の場合には、逸脱又は中断の間は通勤とされないがその後の移動については通勤とされる。



3. 日常生活上必要な行為をやむを得ない事由により行うための最小限度

日常生活の必要から通勤の途中で行う必要のあることをいい、「最小限度のもの」とは、逸脱又は中断の原因となった行為の目的達成のために必要とする最小

限度の時間、距離等をいう。

病院に立ち寄った場合でもそのまま入院になってしまったり、美容院に行った場合でも美容が終わってから長時間雑談等に興じていると「最小限度のもの」とは認められなくなり、その後は通勤災害の対象とならないことになる。**H27-3E**

(平成28.12.28基発1228第1号)

4. 日用品の購入その他これに準ずる行為の具体例

- (1) 帰途で惣菜等を購入する場合、独身者が食堂に食事に立ち寄る場合、クリーニング店に立ち寄る場合等がこれに該当する。(同上)
- (2) 「就業の場所から他の就業の場所への移動（複数就業者の場合）」では、次の就業場所の始業時間との関係から食事に立ち寄る場合、図書館等における業務に必要な情報収集等を行う場合等も該当するとされ、「住居と就業の場所との間の往復に先行し、又は後続する住居間の移動（単身赴任者の場合）」では、長距離を移動するために食事に立ち寄る場合やマイカー通勤のための仮眠をとる場合等も該当するとされている。(同上)
- (3) 書籍の購入のため書店に立ち寄る行為、理・美容のため理髪店又は美容院に立ち寄る行為は「日常生活上必要な行為」と認めているが、**同僚と40分程度喫茶店に立ち寄った行為**、写真展の展示会場に立ち寄る行為は認めていない。**H27-3E H28-3D**

(昭和49.11.15基収1867号、昭和49.11.27基収3051号、昭和58.8.2基発420号)

- (4) 労働者が通勤の途中において、入院している子供の世話をを行うために病院に立ち寄る場合については、当該行為が家族の衣、食、保健、衛生、教養のための行為であれば「日用品の購入その他これに準ずる行為」に該当する。

(昭和58.8.2基発420号)

5. これらに準ずる教育訓練であって職業能力の開発向上に資するものを受ける行為の具体例

職業能力開発総合大学校における職業訓練及び専修学校における教育がこれに該当する。各種学校における教育については、修業期間が1年以上であって、課程の内容が一般的に職業に必要な技術、例えば、工業、医療、栄養士、調理師、理容師、美容師、保育士、教員、商業経理、和洋裁等に必要な技術を教授するもの（茶道、華道等の課程又は**自動車教習所**若しくはいわゆる予備校の課程はこれに**該当しないもの**として取り扱う。）は、これに該当するものとして取り扱うこととする。**R3-2C**

(平成28.12.28基発1228第1号)

6. 選挙権の行使その他これに準ずる行為の具体例

具体的には、選挙権の行使、最高裁判所裁判官の国民審査権の行使、住民の直接請求権の行使等がこれに該当する。
(平成28.12.28基発1228第1号)

7. 病院又は診療所において診察又は治療を受けることその他これに準ずる行為の具体例

病院又は診療所において通常の医療を受ける行為に限らず、**人工透析など比較的長時間を要する医療を受けることも含んでいる**。また、施術所において、柔道整復師、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師等の施術を受ける行為もこれに該当する。
H28-3B R3-2B (同上)

8. 要介護状態にある配偶者、子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹並びに配偶者の父母の介護（継続的に又は反復して行われるものに限る）

例えば、定期的に、帰宅途中に一定時間父の介護を行うために父と同居している兄宅に立ち寄る場合等が該当する。「介護」とは、歩行、排泄、食事等の日常生活に必要な便宜を供与するという意である。「継続的に又は反復して」とは、例えば毎日あるいは1週間に数回など労働者が日常的に介護を行う場合をいい、初めて介護を行った場合は、客観的にみてその後も継続的に又は反復して介護を行うことが予定されていればこれに該当する。
H25-4オ R4-6C (同上)

② 通勤による疾病の範囲 (法22条1項、則18条の4) 重面版 A



- I 療養給付は、労働者が**通勤**により**負傷**し、又は**疾病**（厚生労働省令で定めるものに限る。以下この節〔通勤災害に関する保険給付〕において同じ。）にかかった場合に、当該労働者に対し、**その請求に基づいて**行なう。
- II Iの**厚生労働省令**で定める**疾病**は、**通勤による負傷**に起因する**疾病**その他**通勤に起因することの明らかな疾病**とする。

Check Point!

- ☐ 通勤による疾病については、業務上の疾病の範囲のように厚生労働省令において具体的に疾病の種類は列挙されていない。

・疾病の範囲の定め

通勤による疾病は、法第22条第1項において「厚生労働省令で定めるものに限る」と規定されており、当該厚生労働省令（**労災保険法施行規則第18条の4**）において、

- ① **通勤による負傷に起因する疾病**
- ② **その他通勤に起因することの明らかな疾病**

と規定されている。

参考「通勤による疾病」とは、通勤による負傷又は通勤に関連ある諸種の状態（突発的又は異常なできごと等）が原因となって発病したことが医学的に明らかに認められるものをいうが、特に発病の原因となるような通勤による負傷又は通勤に関連する突発的なできごと等が認められない場合における、労働者の通勤途中に発生した急性心不全による死亡については、「**通勤に通常伴う危険が具体化したもの**」とは認められない。（昭和50.6.9基収4039号）

問題チェック H19-1B

通勤による疾病とは、通勤途上で生じた疾病その他厚生労働省令で定める疾病をいう。

解答 ×

法22条1項、則18条の4

通勤による疾病の範囲は「厚生労働省令で定めるものに限る」とされており、厚生労働省令においては、「通勤による負傷に起因する疾病その他通勤に起因することの明らかな疾病」と定められている。「通勤途上で生じた疾病」をいうのではない。

第3章

給付基礎日額

1 給付基礎日額

- ① 原則的な給付基礎日額
- ② 給付基礎日額の特例
- ③ 自動変更対象額
- ④ 複数事業労働者に係る給付基礎日額の算定

2 給付基礎日額のスライド

- ① 概要
- ② 休業給付基礎日額のスライド
- ③ 年金給付基礎日額のスライド
- ④ 一時金たる保険給付のスライド
- ⑤ 特別給与を算定基礎とする特別支給金のスライド

3 年齢階層別の最低・最高限度額

- ① 趣旨等
- ② 長期療養者の休業給付基礎日額の最低・最高限度額
- ③ 年金給付基礎日額の最低・最高限度額

1

給付基礎日額

① 原則的な給付基礎日額

(法8条1項、法8条の5) 

- I 給付基礎日額は、労働基準法第12条の平均賃金に相当する額とする。この場合において、同条第1項の平均賃金を算定すべき事由の発生した日は、法第7条第1項第1号から第3号までに規定する負傷若しくは死亡の原因である事故が発生した日又は診断によって同項第1号から第3号までに規定する疾病の発生が確定した日（以下「算定事由発生日」という。）とする。
- II 給付基礎日額に1円未満の端数があるときは、これを1円に切り上げるものとする。

Check Point!

- ☐ 給付基礎日額の算式は次の通りである。

$$\text{給付基礎日額 (平均賃金相当額)} = \frac{\text{算定事由発生日以前3箇月間に支払われた賃金総額}}{\text{算定事由発生日以前3箇月間の総日数 (総暦日数)}}$$

- ・ 給付基礎日額は、原則的には労基法第12条の平均賃金と同様の方法で算出する。
- ・ 1円未満の端数が生じたときは1円に切り上げて算出する。 
- ・ 「算定事由発生日」とは、①負傷若しくは死亡の原因である事故が発生した日又は②診断によって疾病の発生が確定した日である。

② 給付基礎日額の特例

(法8条2項、則9条1項4号) **B**



- I 労働基準法第12条の**平均賃金**に相当する額を給付基礎日額とすることが適当でないと認められるときは、厚生労働省令で定めるところによって**政府**が算定する額を給付基礎日額とする。
- II Iの規定による給付基礎日額の算定は、**所轄労働基準監督署長**が、労働者災害補償保険法施行規則第9条第1項各号に定めるところによって行う。
- III 労働者災害補償保険法施行規則第9条第1項第1号から第3号に定めるもののほか、**平均賃金**に相当する額を給付基礎日額とすることが適当でないと認められる場合には、**厚生労働省労働基準局長**が定める基準に従って算定する額を給付基礎日額とする。

1. 私傷病休業者の特例

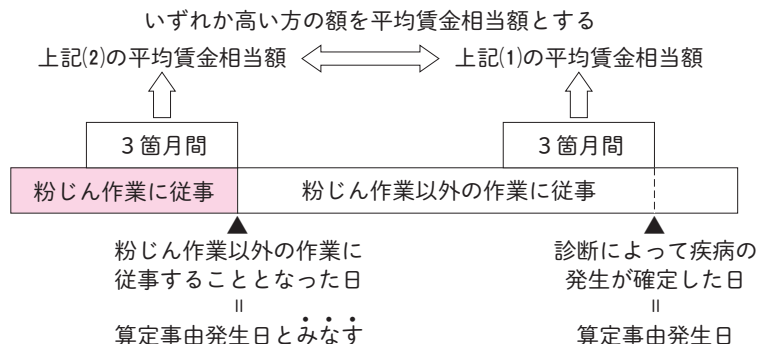
平均賃金の算定期間中に「**業務外の事由による負傷又は疾病の療養のために休業した期間**」がある労働者の場合、次の(1)の額が(2)の額より低いときには、(2)の額をその者の給付基礎日額とする（業務外傷病による休業期間がある場合には、当該傷病による休業前の賃金水準により給付基礎日額を算定する）。

- (1) 労働基準法第12条の規定に基づいて算定した平均賃金相当額
 - (2) **業務外の事由による負傷又は疾病の療養のために休業した期間の日数及びその期間中の賃金**を平均賃金の算定期間及び賃金の総額から**控除**した場合における平均賃金相当額
- (則9条1項1号)

2. じん肺患者の特例

じん肺にかかったことにより保険給付を受けることになった労働者の場合、次の(1)の額が(2)の額より低いときには、(2)の額をその者の給付基礎日額とする（粉じん作業に常時従事していたときの賃金水準により給付基礎日額を算定する）。

- (1) 労働基準法第12条の規定に基づいて算定した平均賃金相当額（**診断によって疾病の発生が確定した日を算定事由発生日**として算定した平均賃金相当額）
 - (2) **粉じん作業以外の作業**に常時従事することとなった日を**算定事由発生日**とみなして算定した平均賃金相当額
- (則9条1項2号)



3. 船員の特例

(1) 趣旨

平成22年1月1日に船員保険のうち職務上及び通勤に係る疾病・年金部分が労災保険に統合されたことに伴い、船員の賃金が乗船時と下船時で大きく変動する場合について、労災保険の給付基礎日額の算定方法に特例が設けられることとされた。

(2) 算定方法

1年を通じて船員法第1条に規定する船員として船舶所有者に使用される者について、次の①から③のいずれかに該当する場合には、労働基準法第12条第1項から第6項までの規定に定める方式により、**平均賃金を算定すべき事由が発生した日以前1年間**について算定することとした場合における平均賃金に相当する額を給付基礎日額とする。

- ① 基本となるべき固定給の額が乗船中において乗船本給として増加する等により変動がある賃金が定められる場合
- ② 基本となるべき固定給が下船することによりてい減する賃金を受ける場合
- ③ 基本となるべき固定給が乗下船にかかわらず一定であり、乗船することにより変動する諸手当を受ける場合

(則9条1項3号、4号、平成21.12.28基発1228第2号)

参考 上記Ⅲに基づく特例は次の通りである。

- (1)平均賃金の算定期間中に「親族の疾病又は負傷等の看護のために休業した期間」がある労働者の場合、1.「私傷病休業者の特例」と同様に扱う。
- (2)「振動障害にかかった者」については、2.「じん肺患者の特例」と同様に扱う。

(昭和52.3.30基發192号、昭和57.4.1基發219号)

③ 自動変更対象額 重要度 A

1 最低保障（則9条1項5号、令和4年厚労告241号）



平均賃金に相当する額又は労働者災害補償保険法施行規則第9条第1項第1号から第4号〔私傷病休業者、じん肺患者の特例等〕に定めるところによって算定された額（以下「平均賃金相当額」という。）が**自動変更対象額（3,970円）に満たない場合には、自動変更対象額（3,970円）とする。**

概要

平均賃金相当額が自動変更対象額（3,970円）に満たない場合には、原則として、自動変更対象額（3,970円）が最低保障される。

平均賃金相当額<自動変更対象額るとき ⇒ 自動変更対象額=給付基礎日額

1. スライドが適用される場合の特例①

平均賃金相当額が自動変更対象額未満であっても、平均賃金相当額にスライド率を乗じた額が自動変更対象額以上の場合には、その平均賃金相当額が給付基礎日額となる。

平均賃金相当額×スライド率 $\geq$ 自動変更対象額 ⇒ 平均賃金相当額=給付基礎日額

【例】平均賃金相当額=3,800円 スライド率が110%の場合

スライド後の額が、3,800円×110%=4,180円と、自動変更対象額（3,970円）以上になるので、給付基礎日額は平均賃金相当額の3,800円となる。

2. スライドが適用される場合の特例②

平均賃金相当額が自動変更対象額未満であり、平均賃金相当額にスライド率を乗じた額も自動変更対象額未満の場合には、自動変更対象額をスライド率で除して得た額（1円未満切捨て）が給付基礎日額となる。

平均賃金相当額×スライド率<自動変更対象額 ⇒ 自動変更対象額÷スライド率
=給付基礎日額

【例】平均賃金相当額=3,600円 スライド率が105%の場合

スライド後の額が、3,600円×105%=3,780円と、自動変更対象額（3,970円）に満

たないため、給付基礎日額は、 $3,970円 \div 105\% = 3,780円$ （1円未満の端数は切捨て）となる。

2 自動変更対象額の変更（則9条2項、3項、4項）



- I **厚生労働大臣**は、年度の**平均給与額**が直近の自動変更対象額が変更された年度の**前年度の平均給与額**を超え、又は下るに至った場合においては、その上昇し、又は低下した比率に応じて、その**翌年度の8月1日以後**の自動変更対象額を変更しなければならない。
- II 自動変更対象額に**5円未満**の端数があるときは、これを切り捨て、**5円以上10円未満**の端数があるときは、これを**10円**に切り上げるものとする。
- III **厚生労働大臣**は、I IIの規定により自動変更対象額を変更するときは、当該変更する年度の**7月31日**までに当該変更された自動変更対象額を**告示**するものとする。

参考

- 1. 「年度」とは、4月1日から翌年3月31日までをいう。
- 2. 「平均給与額」とは、厚生労働省において作成する毎月勤労統計における労働者1人当たりの毎月きまって支給する給与の額の4月分から翌年3月分までの各月分の合計額を12で除して得た額をいう。

4 複数事業労働者に係る給付基礎日額の算定 (法8条3項、則9条の2、則9条の2の2)



- I ①原則的な給付基礎日額及び②給付基礎日額の特例の規定にかかわらず、複数事業労働者の業務上の事由、複数事業労働者の**2以上の事業の業務を要因とする事由又は複数事業労働者の通勤による負傷、疾病、障害又は死亡により、当該複数事業労働者、その遺族及び葬祭を行う者**に対して保険給付を行う場合における給付基礎日額は、①原則的な給付基礎日額及び②給付基礎日額の特例に定めるところにより当該複数事業労働者を使用する事業ごとに算定した給付基礎日額に相当する額を**合算した額**を基礎として、厚生労働省令で

定めるところによって**政府**が算定する額とする。

Ⅱ 複数事業労働者の給付基礎日額の算定は、**所轄労働基準監督署長**が、次に定めるところによって行う。

- i 当該**複数事業労働者**を使用する事業ごとに算定した給付基礎日額に相当する額を**合算した額**とする。ただし、第9条第1項第5号〔**③自動変更対象額①最低保障**〕の規定は、適用しない。
- ii iにより算定して得た額が第9条第1項第5号〔**③自動変更対象額①最低保障**〕に規定する自動変更対象額に満たない場合には、iにより算定して得た額を第9条第1項第5号〔**③自動変更対象額①最低保障**〕に規定する平均賃金相当額とみなして同号の規定を適用したときに得られる同号の額とする。
- iii i iiに定めるもののほか、当該**複数事業労働者**を使用する事業ごとに算定した給付基礎日額に相当する額を**合算した額**を給付基礎日額とすることが適当でないと認められる場合には、**厚生労働省労働基準局長が定める基準**に従って算定する額とする。

概要

複数事業労働者の業務上の事由、複数事業労働者の2以上の事業の業務を要因とする事由又は複数事業労働者の通勤による負傷、疾病、障害又は死亡により保険給付を行う場合は、当該複数事業労働者を使用する事業ごとに算定した給付基礎日額に相当する額を合算した額を基礎として、厚生労働省令で定めるところによって政府が算定する額を給付基礎日額とすることとされた（令和2年9月1日施行）。

Check Point!

- ☐ 複数事業労働者の給付基礎日額の算定においては、各事業の給付基礎日額相当額を合算して得た給付基礎日額に、自動変更対象額及び年齢階層別の最低・最高限度額の規定が適用される。

・上記Ⅱについて

複数事業労働者を使用する事業ごとに算定した給付基礎日額相当額を合算する場合は、自動変更対象額は適用せずに計算した上で合算する。ただし、当該合算

第3章 給付基礎日額

額が自動変更対象額に満たない場合には、自動変更対象額が給付基礎日額となる。
(則9条の2の2,1号、2号)

なお、合算する各事業場の給付基礎日額相当額（平均賃金相当額）の算定においては、労働基準法第12条第1項ただし書〔日給、時間給、出来高給等の最低保障〕の規定は適用せずに合算し、当該合算額が各事業場における当該最低保障額に満たない場合には、各事業場の最低保障額のうち最も高い額が給付基礎日額となる。
(則9条の2の2,3号、令和2.8.21基発0821第2号)

2

給付基礎日額の スライド

1 概要 重要度 A



現金給付による保険給付が長期にわたって行われる場合、その間の賃金（平均給与額）の変動に応じて給付基礎日額のスライド（改定）が行われる。

Check Point!

☐ スライド改定をまとめると、次の通りとなる。

スライド	対象保険給付等	指標	変動要件
休業給付 基礎日額の スライド	・ 休業（補償）等給付 ・ 休業特別支給金	「労働者が被災した日の属する四半期（スライド改定が既に行われている場合には、その改定の基礎となった四半期）の平均給与額」に対する「四半期ごとの平均給与額」の比率	10%超 の変動
年金給付 基礎日額の スライド	・ 年金たる保険給付 ・ 一時金たる保険給付 ・ 特別給与を算定基礎とする特別支給金	「労働者が被災した日の属する年度の平均給与額」に対する「年金たる保険給付を支給すべき月（一時金たる保険給付を支給すべき事由が生じた月）の前年度（4月から7月は前々年度）の平均給与額」の比率	完全自動 賃金スラ イド制

② 休業給付基礎日額のスライド (法8条の2,1項) 重要度 A



- I 休業補償給付、複数事業労働者休業給付又は休業給付（以下「休業補償給付等」という。）の額の算定の基礎として用いる給付基礎日額（以下「休業給付基礎日額」という。）については、次に定めるところによる。
- i iiに規定する休業補償給付等以外の休業補償給付等については、第8条の規定により給付基礎日額として算定した額を休業給付基礎日額とする。
 - ii **四半期ごとの平均給与額**が、算定事由発生日の属する**四半期の平均給与額の100分の110**を超え、又は**100分の90**を下るに至った場合において、その上昇し、又は低下するに至った**四半期の翌々四半期に属する最初の日以後**に支給すべき事由が生じた休業補償給付等については、その上昇し、又は低下した比率を基準として**厚生労働大臣**が定める率を第8条の規定により給付基礎日額として算定した額に乗じて得た額を休業給付基礎日額とする。
- II **改定日額**（I ii及びIIの規定により算定した額をいう。）を休業給付基礎日額とすることとされている場合にあつては、**四半期ごとの平均給与額**が、当該改定日額を休業補償給付等の額の算定の基礎として用いるべき**最初の四半期の前々四半期の平均給与額の100分の110**を超え、又は**100分の90**を下るに至った場合において、その上昇し、又は低下するに至った**四半期の翌々四半期に属する最初の日以後**に支給すべき事由が生じた休業補償給付等については、その上昇し、又は低下した比率を基準として**厚生労働大臣**が定める率を当該改定日額に乗じて得た額を休業給付基礎日額とする。

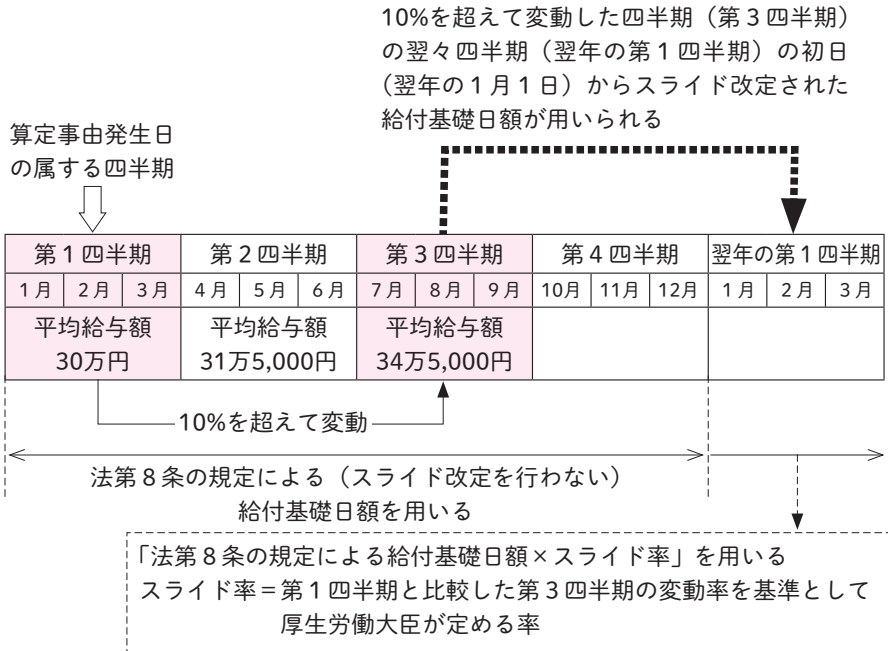
Check Point!

- ☐ 再改定の場合は、直近のスライド改定の基礎となった四半期の平均給与額とその後の四半期ごとの平均給与額を比較する。

1. スライド改定

次図のケースでは、算定事由発生日の属する四半期と第2四半期の平均給与額を比較すると10%を超えて変動していない（5%増である）ため、スライド改定は行われない。

次に、算定事由発生日の属する四半期と第3四半期の平均給与額を比較すると10%を超えて変動している（15%増）ため、第3四半期の翌々四半期である翌年の第1四半期の第1四半期の初日からスライド改定された休業給付基礎日額が用いられる。



- ・「四半期」とは、1月から3月まで、4月から6月まで、7月から9月まで及び10月から12月までの各区分による期間をいう。（法8条の2,1項2号）
- ・休業給付基礎日額に係る「平均給与額」とは、厚生労働省において作成する毎月勤労統計における労働者1人当たりの毎月きまって支給する給与の四半期の1箇月平均額をいう。（法8条の2,1項2号、則9条の2の3）

2. 再改定

一度スライド改定が行われた後は、「その改定の基礎となった四半期（その改定日額を最初に適用した四半期の前々四半期）の平均給与額」とその後の「四半期ごとの平均給与額」を比較し、後者が前者の100分の110を超え、又は100分の90を下るに至った場合にスライド改定が同様の方式で行われる。

1. 「スライド改定」と同様のケースで説明すると、第3四半期に平均給与額が10%を超えて変動したので、第4四半期の平均給与額の変動は、第3四半期の平均給与額と比較する〔算定事由発生日の属する四半期（第1四半期）と比較するのではない点に注意〕。

算定事由発生日
の属する四半期

改定の基礎となった
四半期

第1四半期			第2四半期			第3四半期			第4四半期			翌年の第1四半期		
1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
平均給与額			平均給与額			平均給与額			平均給与額			平均給与額		

比較する

③ 年金給付基礎日額のスライド（法8条の3,1項） 重要度 A



年金たる保険給付の額の算定の基礎として用いる給付基礎日額（以下「**年金給付基礎日額**」という。）については、次に定めるところによる。

- i 算定事由発生日の属する年度の翌々年度の7月以前の分として支給する年金たる保険給付については、第8条の規定により給付基礎日額として算定した額を年金給付基礎日額とする。
- ii 算定事由発生日の属する年度の翌々年度の8月以後の分として支給する年金たる保険給付については、第8条の規定により給付基礎日額として算定した額に当該年金たる保険給付を支給すべき月の属する年度の前年度（当該月が4月から7月までの月に該当する場合にあっては、前々年度）の平均給与額を算定事由発生日の属する年度の平均給与額で除して得た率を基準として厚生労働大臣が定める率を乗じて得た額を年金給付基礎日額とする。

Check Point!

- ☐ 年金給付基礎日額は、算定事由発生日の属する年度の翌々年度の8月以後の分として支給される年金たる保険給付の額の算定に用いるものから、スライド改定が行われる。
- ☐ 休業給付基礎日額のスライド改定と異なり、常に算定事由発生日の属する年度の平均給与額と比較する。

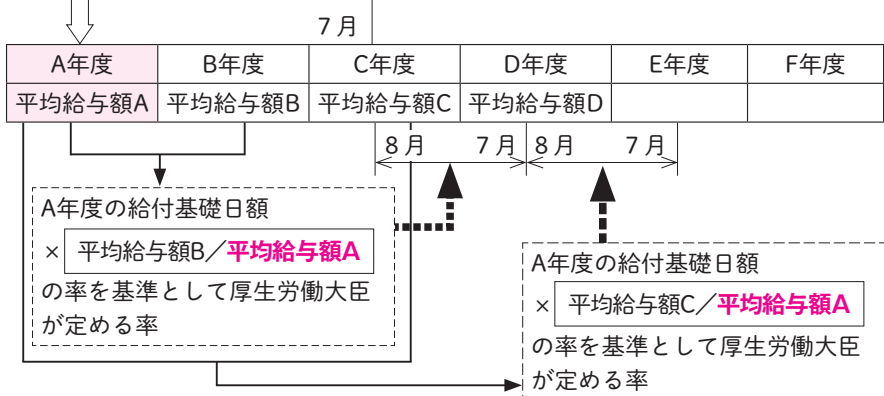
・スライド改定

算定事由発生日の属する年度をA年度、その翌年度をB年度、翌々年度をC年度、翌々翌年度をD年度…としていくと、C年度の8月以後に支給される年金たる保険給付からスライド改定が行われ、スライド改定された年金給付基礎日額は、C年度の8月からD年度の7月まで用いられる。

当該期間については、A年度とB年度の平均給与額を算出し、B年度の平均給与額をA年度の平均給与額で除して得た率を基準として厚生労働大臣が定める率をスライド率とし、当初の給付基礎日額に当該スライド率を乗じて改定後の年金給付基礎日額とする。D年度の8月以後E年度の7月までの年金給付基礎日額は、その前年度であるC年度の平均給与額をA年度の平均給与額で除して得た率を基準として算定されたスライド率が乗じられたものとなる（次図参照）。

算定事由発生日の属する年度の翌々年度（C年度）の7月までは、法第8条の規定によるスライド改定を行わない年金給付基礎日額を用いる

算定事由発生日
の属する年度



4 一時金たる保険給付のスライド (法8条の4) 重要度 A



第8条の3第1項 **〔年金給付基礎日額のスライド〕**の規定は、**障害補償一時金若しくは遺族補償一時金、複数事業労働者障害一時金若しくは複数事業労働者遺族一時金又は障害一時金若しくは遺族一時金の額の算定の基礎として用いる給付基礎日額**について準用する。

・スライド改定方法

障害（補償）等一時金又は遺族（補償）等一時金の額の算定の基礎として用いる給付基礎日額についても、**年金給付基礎日額**と同様のスライド改定が行われる。

また、**障害（補償）等年金前払一時金、障害（補償）等年金差額一時金、遺族（補償）等年金前払一時金又は葬祭料等（葬祭給付）**についても同様のスライド改定が行われる。

（則17条、則18条の3の13、則18条の11、則附則19項、則附則24項カッコ書、則附則31項カッコ書、

則附則36項、則附則37項、則附則40項、則附則45項、則附則46項、則附則49項）

5 特別給与を算定基礎とする特別支給金のスライド (支給金則6条3項、同則附則6項) 重要度 A



特別給与を算定基礎とする特別支給金である**傷病特別年金、障害特別年金、障害特別一時金、障害特別年金差額一時金、遺族特別年金又は遺族特別一時金**についても**年金給付基礎日額**と同様のスライド率を用いて改定する。

3

年齢階層別の 最低・最高限度額

1 趣旨等 趣旨等 B



給付基礎日額は、原則として、算定事由発生日以前3箇月間に支払われた賃金を基礎として算定されるため、賃金水準が一般的に低い若年時に被災した者の保険給付の額と賃金水準が一般的に高い壮年期（働き盛り）に被災した者の保険給付の額との間には大きな格差が生じ、特に長期間受給する年金給付などの場合、生涯にわたってその差が解消されない等の問題が起こりうる。

このような不均衡を是正すること等を目的として、一般労働者の年齢階層別の賃金構造実態等に基づき、給付基礎日額を年齢階層別の最低限度額と最高限度額の範囲内に収めることとされている。具体的には、算定した給付基礎日額が下記 参考 ② の年齢階層別の最低・最高限度額の範囲内にあるときは、その算定した給付基礎日額を用い、最低限度額を下回るときは最低限度額を、最高限度額を上回るときは最高限度額を、それぞれ給付基礎日額とする。

なお、年齢階層別の最低・最高限度額には、次の2種類がある。

- i 長期療養者の休業給付基礎日額に係る年齢階層別最低・最高限度額
- ii 年金給付基礎日額に係る年齢階層別最低・最高限度額

Check Point!

- ☐ 年齢階層は、20歳未満と20歳以上70歳未満を5歳ごと及び70歳以上に12の階層に区分され、それぞれの階層ごとに最低・最高限度額が設定されている。(則9条の3)
- ☐ 年齢階層別の最低・最高限度額は、賃金構造基本統計をもとに設定され、その年の8月から翌年7月まで用いる限度額が毎年7月31日までに告示されることになっている。(則9条の4.7項)

参考 (令和4年8月から令和5年7月までの最低・最高限度額)

年齢階層の区分	最低限度額	最高限度額
20歳未満	5,154円	13,177円
20歳以上25歳未満	5,678円	13,177円
25歳以上30歳未満	6,180円	14,377円
30歳以上35歳未満	6,559円	17,028円
35歳以上40歳未満	6,766円	19,412円
40歳以上45歳未満	7,123円	21,209円
45歳以上50歳未満	7,195円	22,392円
50歳以上55歳未満	7,093円	24,568円
55歳以上60歳未満	6,683円	24,806円
60歳以上65歳未満	5,638円	21,196円
65歳以上70歳未満	3,970円	15,791円
70歳以上	3,970円	13,177円

(令和4年厚労告240号)

② 長期療養者の休業給付基礎日額の最低・最高限度額 (法8条の2,2項)



休業補償給付等を支給すべき事由が生じた日が当該休業補償給付等に係る療養を開始した日から起算して1年6箇月を経過した日以後の日である場合において、次のi又はiiに該当するときは、当該i又はiiに定める額を休業給付基礎日額とする。

- i 第8条の2第1項の規定により休業給付基礎日額として算定した額が、厚生労働省令で定める年齢階層（以下単に「年齢階層」という。）ごとに休業給付基礎日額の最低限度額として厚生労働大臣が定める額のうち、当該休業補償給付等を受けるべき労働者の当該休業補償給付等を支給すべき事由が生じた日の属する四半期の初日（以下「基準日」という。）における年齢の属する年齢階層に係る額に満たない場合 当該年齢階層に係る額
- ii 第8条の2第1項の規定により休業給付基礎日額として算定した額が、年齢階層ごとに休業給付基礎日額の最高限度額として厚生労働大臣が定める額のうち、当該休業補償給付等を受けるべき労働者の基準日における年齢の属する年齢階層に係る額を超える場合 当該年齢階層に係る額

Check Point!

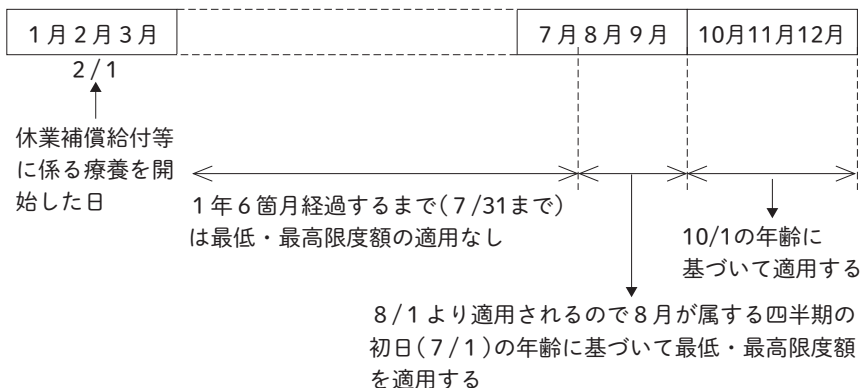
- ☐ 休業給付基礎日額については、療養を開始した日から起算して1年6箇月を経過した日以後のものについて、年齢階層ごとに定められた最低・最高限度額が適用される。

1. 適用方法

休業補償給付等を受ける労働者の基準日（当該休業補償給付等を支給すべき事由が生じた日の属する四半期の初日）ごとの年齢を年齢階層にあてはめ、その労働者の休業給付基礎日額がその年齢階層の最低限度額を下回っていれば最低限度額を新しい休業給付基礎日額とし、逆に、その年齢階層の最高限度額を上回っている場合には最高限度額を新しい休業給付基礎日額とする。

【例】

2月1日に休業補償給付等に係る療養を開始した場合、1年6箇月経過日以後の8月1日から年齢階層別の最低・最高限度額が適用される。

**2. スライド改定が行われた場合の最低・最高限度額の適用**

スライド改定が行われた場合は、スライド改定後の休業給付基礎日額について最低・最高限度額が適用される。

③ 年金給付基礎日額の最低・最高限度額

(法8条の3,2項) A



年金たる保険給付を支給すべき事由がある場合において、次の i 又は ii に該当するときは、当該 i 又は ii に定める額を**年金給付基礎日額**とする。

- i 第8条の3第1項の規定により**年金給付基礎日額**として算定した額が、厚生労働省令で定める**年齢階層**ごとに**年金給付基礎日額の最低限度額**として**厚生労働大臣**が定める額のうち、当該年金たる保険給付を受けるべき労働者の当該年金たる保険給付を支給すべき月の属する年度の**8月1日**（当該月が**4月から7月**までの月に該当する場合にあっては、当該年度の前年度の**8月1日**。以下「**基準日**」という。）における年齢（**遺族補償年金、複数事業労働者遺族年金又は遺族年金**を支給すべき場合にあっては、当該支給をすべき事由に係る**労働者の死亡がなかったもの**として計算した場合に得られる当該**労働者の基準日**における年齢。iiにおいて同じ。）の属する**年齢階層**に係る額に満たない場合 当該**年齢階層**に係る額
- ii 第8条の3第1項の規定により**年金給付基礎日額**として算定した額が、厚生労働省令で定める**年齢階層**ごとに**年金給付基礎日額の最高限度額**として**厚生労働大臣**が定める額のうち、当該年金たる保険給付を受けるべき労働者の**基準日**における**年齢**の属する**年齢階層**に係る額を超える場合 当該**年齢階層**に係る額

Check Point!

- ☐ 年金給付基礎日額については、休業給付基礎日額と異なり、その当初から年齢階層ごとに定められた最低・最高限度額が適用される。
- ☐ 一時金たる保険給付の算定基礎となる給付基礎日額には、年齢階層別の最低・最高限度額は適用されない。

1. 適用方法

年金たる保険給付を受ける労働者の毎年**8月1日**（**基準日**）ごとの**年齢**を、同

日から1年間の年齢として、これを年齢階層にあてはめ、その労働者の年金給付基礎日額がその年齢階層の最低限度額を下回っていれば最低限度額を新しい年金給付基礎日額とし、逆に、その年齢階層の最高限度額を上回っている場合には最高限度額を新しい年金給付基礎日額とする。

なお、遺族補償年金、複数事業労働者遺族年金又は遺族年金を支給すべき場合にあっては、受給権者である遺族の年齢ではなく、当該支給をすべき事由に係る労働者の死亡がなかったものとして計算した死亡労働者の年齢を年齢階層にあてはめる。

2. 基準日

8月から翌年3月までに支給される年金たる保険給付については、その年度の8月1日が基準日となるが、4月から7月までに支給される分については、その年度の前年度の8月1日が基準日となる。

3. スライド改定が行われた場合の最低・最高限度額の適用

スライド改定が行われた場合は、次の①から③のようにスライド改定後の年金給付基礎日額について最低・最高限度額が適用される。

①最低限度額 ≤ 給付基礎日額 × スライド率 ≤ 最高限度額 の場合	「給付基礎日額 × スライド率」を年金給付基礎日額とする
② 給付基礎日額 × スライド率 < 最低限度額 の場合	「最低限度額」を年金給付基礎日額とする
③最高限度額 < 給付基礎日額 × スライド率 の場合	「最高限度額」を年金給付基礎日額とする

(昭和62.1.31基発42号)

問題チェック H4-2B

労働基準法第12条の平均賃金相当額が年齢階層別の最高限度額を超えるため、当該最高限度額が年金に係る給付基礎日額とされた場合における給付基礎日額のスライドは、当該最高限度額にスライド率を乗じることにより行う。

解答 ✕ 昭和62.1.31基発42号

年齢階層別の最低・最高限度額については、労働者の賃金の実態に基づき毎年改定されるものとされていることから、その額自体に既にスライド率の要素が加味されていると考えられ、最低・最高限度額を年金給付基礎日額として算定されるものであるときには、これに重ねてスライド率を乗じない。