

労働者災害補償保険法

*Labor &
Social Security Attorney*



ユニバーサルデザイン (UD) の考えに基づいた見やすいデザインの文字を採用しています。

労働者災害補償保険法 進行表

総合本科と速修本科によって講義の進度は異なります。

お申込みされているコースの進行表を確認していただき、講義に臨んでください。

総 合 本 科 生		
講義内容	〈講義範囲〉 基本テキスト	
労災①	P.2	～ P.35
労災②	P.38	～ P.73 4 の前
労災③	P.73 4	～ P.101
労災④	P.102	～ P.134
労災⑤	P.136	～ 最後

速 修 本 科 生		
講義内容	〈講義範囲〉 基本テキスト	
労災①	P.2	～ P.50
労災②	P.52	～ P.83 6 の前
労災③	P.83 6	～ P.122
労災④	P.124	～ 最後

【学習の進め方】

基本テキストは、基礎力養成を目的に編まれているが、初学者から受験経験者まで幅広く対応できるよう合格に必要な知識を段階的に記載した内容となっている。きちんと学習を進めることにより、着実に合格する力を身につけることができる。

学習項目（問題提起）

各章ごとに設けられた章扉の「学習内容」でこれから学ぶ内容のアウトラインを記しているのので、こちらを読んでから本論に入してほしい。

解説（理解）

まず、本文や「Point」などの基礎部分や核となる部分を理解しながら学習を進めること。重要な部分は太字で記してある。そして基礎部分から一步踏み込んだ「Step-Up」などに触れることにより、実力が段階的に引き上げられる構成となっている。本文以外の位置づけ及び説明については下記を参照のこと。

- ・  **Point** → 本文に記載のある事項のうち、本試験問題で正誤の論点となっていた箇所等、押さえておくべき重要ポイントを指摘
- ・  **語句** → 用語の説明
- ・  **Advice** → 理解を促すためのアドバイスを記載
- ・  **Step-Up** → 本文の基本事項の次にマスターしてほしい事項
- ・  **参考** →  **Step-Up** まで押さえた後に、余力があれば押さえておきたい事項
- ・  **改** → 2022年4月16日から9月8日までに改正があった箇所
で、2023年4月までに施行が決まっている主な改正点（毎年変更が予定されている金額等は除く。）
- ・ **H30-1 A** → 平成30年度択一式問題問1－A（「H」は「平成」、「R」は「令和」を示します。）
- ・ **H30** → 平成30年度選択式問題（「H」は「平成」、「R」は「令和」を示します。）
- ・ **H30-労5 B** → 平成30年度択一式問題労一問5－B（「H」は「平成」、「R」は「令和」を示します。）

科目	労基	安衛	労災	雇用	徴収	労一	健保	国年	厚年	社一
略称	基	安	災	雇	徴	労	健	国	厚	社

【学習の手引き】

過去10年の本試験分析

★ 選択式出題実績

出題年度	出 題 項 目
H25年	年齢階層別の最低限度額（則 9 条の 4, 1 項）
H26年	障害補償年金差額一時金、遺族補償年金前払一時金、事業主からの費用徴収（法31条 1 項 1 号、法附則58条、法附則60条、平成17. 9. 22基発0922001号他）
H27年	特別加入、第三者行為災害（法35条 1 項 5 号、則46条の18、最小平成元. 4. 11他）
H28年	療養補償給付たる療養の費用の支給、相対的給付制限、脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準（法13条 3 項、法12条の 2 の 2、平成13. 12. 12基発1063号）
H29年	不服申立て、時効（法38条 1 項、2 項、法42条、労審法 8 条 1 項）
H30年	特別加入（法33条～法35条、則46条の16、則46条の17他）
R 元年	保険給付の種類、事業主からの費用徴収（法 7 条 1 項、法31条 1 項 1 号他）
R 2 年	通勤の定義（法 7 条 2 項、則 7 条 1 号）
R 3 年	複数事業労働者の定義、事務の所轄、年金の支給停止、遺族補償年金の遺族の範囲（法 9 条 2 項、法16条の2,1項他）
R 4 年	障害補償給付の併合繰上げ・加重、特別加入（則14条 3 項、5 項、最小平成24. 2. 24他）

★ 択一式出題ランキング

	出題数（ranking）	主な項目	出題数
第 1 章	17（7 位）	労災保険の適用事業と適用除外（P.5、P.6）	7
		適用労働者（P.8～P.10）	9
第 2 章	109（1 位）	業務災害の認定（P.14～P.23）	70
		通勤及び通勤災害の認定（P.27～P.34）	34
第 3 章	1（9 位）	給付基礎日額（P.38～P.43）	1
第 4 章	88（2 位）	療養（補償）等給付（P.57～P.60）	24
		休業（補償）等給付（P.60～P.67）	6
		傷病（補償）等年金（P.67～P.70）	9
		障害（補償）等給付（P.71～P.80）	17
		介護（補償）等給付（P.80～P.83）	5
		遺族（補償）等給付（P.83～P.94）	16
		二次健康診断等給付（P.102～P.105）	7
第 5 章	50（3 位）	保険給付の支払（P.108～P.114）	10
		死亡の推定（P.115、P.116）	4
		費用徴収（P.119～P.121）	14
第 6 章	5（8 位）	第三者の行為による事故（第三者行為災害）（P.127～P.130）	3
第 7 章	37（4 位）	特別支給金の支給（P.138～P.145）	16
第 8 章	21（5 位）	特別加入者の区分と範囲（P.150～P.156）	17
第 9 章	19（6 位）	雑則等（P.167～P.171）	19

1. 選択式出題傾向

選択式問題については、令和4年は、障害補償給付の併合繰上げ・加重、特別加入、令和3年は、複数事業労働者の定義、事務の所轄、年金の支給停止、遺族補償年金の遺族の範囲に関する問題、令和2年は通勤の定義、令和元年は保険給付の種類等及び事業主からの費用徴収に関する問題であり、いずれも平易な問題である。ここ10年を振り返ると、平成27年に最高裁判所の判例に関する問題が出題されているが、それ以外は知識の有無を問う問題であり、難しい問題はない（令和4年に最高裁判所の判例からの出題はあったものの内容は平易であった。）。ただし、年によっては、省令や通達から細かい事項が問われており、得点しづらい問題も見受けられる。

出題項目をみると、特別加入、事業主からの費用徴収、第三者行為災害が複数年で出題されているが、他の項目（給付基礎日額、業務災害の認定、保険給付、給付制限、不服申立て、時効等）からの出題も多く、幅広い学習が必要といえる。

2. 択一式出題傾向

択一式問題については、令和4年は、問4～問6が事例問題、問1が通達から、問2が省令の細かい箇所からの出題であり、ここ数年に比べて得点しづらい内容であった。ここ10年を振り返ると、条文ベースの知識で得点できる簡単な問題と通達等の細かい知識が問われる問題が混在しており、問題ごとに得点しやすさが大きく異なる傾向にある。ただし、一見細かい知識が問われているようであっても、令和4年の事例問題のように、学習の積み重ねによって解答が推測できる問題も多い。事例問題では、業務災害等の認定についての基本的な考え方をテキストで押さえた上で、過去に出題された問題等の具体的な事例を通じて、その考え方が具体的にどのように反映されているのか、みておくといえよう。また、令和4年の問1や令和3年の問4の通達の問題についても、やや細かい内容が問われているが、たとえその内容を知らなくとも正答は推測できるものであった。普段からテキスト等の記載事項を考えて読む習慣をつけ、判断力を養うことが重要であろう。

基礎的な知識を問う平易な問題では、ここ数年の特徴として、1つの項目を大問で問うことが多い。これらの平易な問題で確実に得点するためにも、基礎的な知識を幅広く身に付けておく必要がある。

出題項目をみると、給付基礎日額、他の制度との調整からの出題がほとんどみられないほかは、広範囲にわたっている。まずは、本テキストを通じて制度の趣旨・仕組みを理解しよう。

労働者災害補償保険法 目次

第1章 目的等及び適用 1

- 1 労災保険の目的等 2
- 2 労災保険の適用事業と適用除外 5
- 3 暫定任意適用事業 6
- 4 適用労働者 8

第2章 業務災害、複数業務要因災害及び通勤災害 13

- 1 業務災害の認定 14
- 2 複数業務要因災害の認定 24
- 3 通勤及び通勤災害の認定 27

第3章 給付基礎日額 37

- 1 給付基礎日額 38
- 2 スライド 43
- 3 年齢階層別の最低限度額及び最高限度額 47

第4章 保険給付 51

第1節 保険給付の概要 52

第2節 業務災害に関する保険給付 56

- 1 療養補償給付 57
- 2 休業補償給付 60
- 3 傷病補償年金 67
- 4 障害補償給付 71
- 5 介護補償給付 80
- 6 遺族補償給付 83

7	葬祭料	96
第3節	複数業務要因災害に関する保険給付	97
1	業務災害に関する保険給付との相違点	98
2	その他	98
第4節	通勤災害に関する保険給付	99
1	業務災害に関する保険給付との相違点	100
2	その他	101
第5節	二次健康診断等給付	102
第5章	通則、支給制限及び費用徴収	107
1	保険給付の支払	108
2	死亡の推定	115
3	未支給の保険給付	116
4	支給制限及び一時差止め	117
5	費用徴収	119
6	受給権の保護・保険給付の非課税	121
第6章	他の制度との調整	123
1	労働基準法との調整	124
2	他の社会保険との調整	124
3	第三者の行為による事故（第三者行為災害）	127
4	事業主の行う民事損害賠償との調整（事業主責任災害）	131
第7章	社会復帰促進等事業	135
1	社会復帰促進等事業の種類	136
2	社会復帰促進事業	137
3	被災労働者等援護事業	138

第8章 特別加入制度 149

- 1 特別加入者の区分と範囲 150
- 2 特別加入者の給付基礎日額及び保険給付等 157

第9章 不服申立て及び雑則等 163

- 1 不服申立て 164
- 2 雑則等 167

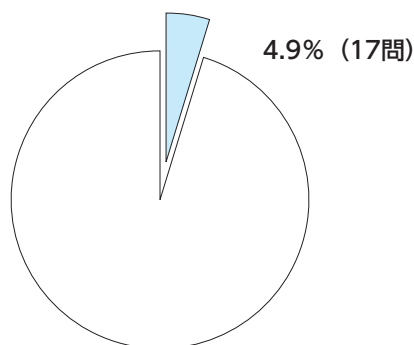
本テキスト中の法令、略令一覧

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
特支則	労働者災害補償保険特別支給金支給規則
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
労基法	労働基準法
労基則	労働基準法施行規則
安衛法	労働安全衛生法
安衛則	労働安全衛生規則
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
労働者派遣法	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律
厚労告	厚生労働省告示〔平成12年以前：労働省告示（労告）〕
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じて発する通達

第1章

目的等及び適用

過去10年間の出題状況（全349問）



H25	H26	H27	H28	H29	H30	R元	R 2	R 3	R 4	合計
0/35	5/35	1/35	5/35	5/35	1/35	0/33	0/35	0/35	0/34	17/347

出題傾向

目的等については、本試験において直接出題されることは少ないが、応用問題に対処するためにも、労基法との対応関係を踏まえつつその趣旨を捉えておきたい。

学習内容

労災保険法は、労働基準法の災害補償をベースに制定された法律です。したがって、労働者を1人でも使用する事業は労災保険法の適用事業となりますし、労働者の概念も基本的には労働基準法と同義です。

この章では、適用事業とその例外（適用除外）、暫定的に適用が任意とされている事業（暫定任意適用事業）の範囲、適用労働者の範囲等について学習します。

1 労災保険の目的等

労働災害が発生した場合には、労働基準法に規定されているように、使用者に無過失の災害補償義務が生ずる。中小企業等においては、大きな労働災害等により労働者が不幸にも命を落とすことになれば、補償額は高額となり、その履行は容易ではない。

そこで、労働基準法と時を同じくして労災保険法が施行された（昭和22年9月1日）。労災保険では、事業主が保険料を負担することにより、労働者に対して保険給付等を行い、労働基準法に定める災害補償を確実なものとして労働者の保護を図り、あわせて、事業主の負担の軽減を図っている。



労災保険法は、その後幾多の改正を経て充実が図られてきた。昭和40年の改正では、給付の大幅年金化、特別加入制度の導入が行われ、昭和48年の改正で通勤災害保護制度が発足した。また、昭和51年に傷病補償年金及び傷病年金、平成7年に介護補償給付及び介護給付、平成12年に二次健康診断等給付、令和2年に複数業務要因災害に関する保険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ものに至っている。

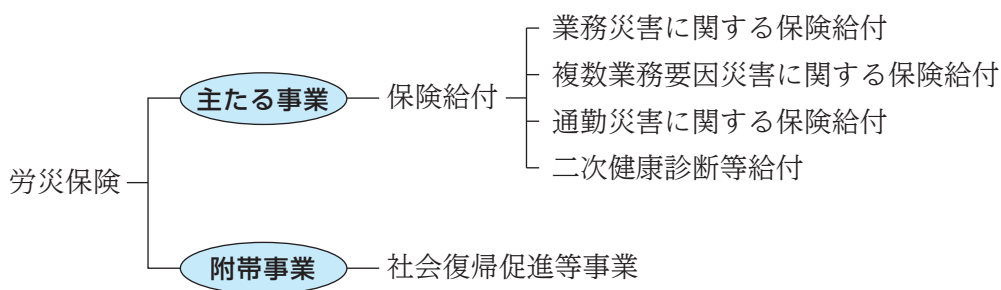
1 目的等

(1) 目的

「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。」（法1条）

労働者災害補償保険は、上記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。（法2条の2）

前記のように、労災保険は、主たる事業として保険給付を行い、これに附帯する事業として社会復帰促進等事業を行っている。保険給付には、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（「業務災害」「複数業務要因災害」又は「通勤災害」という。）に関する保険給付と二次健康診断等給付がある。



(2) 業務災害と複数業務要因災害

保険給付は前述のように4種類に大別されるが、その対象となる事由のうち、混同しやすい「業務災害」「複数業務要因災害」についてその概要を確認しておくこととする（詳細は後述する。）。

① 業務災害

業務災害とは「労働者の業務上の事由による負傷、疾病、障害、死亡」をいい、業務と傷病等との間に一定の因果関係が認められるものをいう。

これは労働基準法上の災害補償の事由と同一であり、この災害補償を政府が保険給付の形式で行うものが業務災害に関する保険給付である。つまり、使用者が労働基準法上の災害補償義務を負うものが業務災害である。

② 複数業務要因災害

複数業務要因災害とは「複数事業労働者の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」をいい、個々の事業場の業務と傷病等との間には因果関係が認められないものの、2以上の事業場の業務を総合して評価することにより傷病等との間に因果関係が認められるものをいう。

複数業務要因災害については、個々の事業場の業務と傷病等との間には因果関係がないことから、いずれの事業場の使用者も労働基準法上の災害補償義務を負わない。

2 管掌等

(1) 管掌

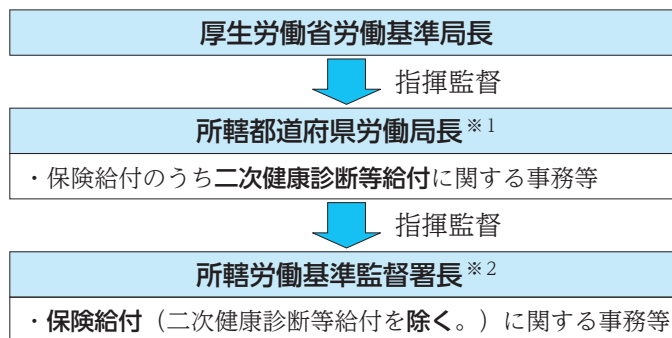
「労災保険は、**政府**が、これを管掌する。」

(法2条)

(2) 事務の所轄

- ① 労災保険に関する事務（労働者災害補償保険等関係事務）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（**所轄都道府県労働局長^{※1}**）が行う。（則1条2項）
- ② 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（**所轄労働基準監督署長^{※2}**）が行う。

(則1条3項)



※1 複数業務要因災害に関する労働者災害補償保険等関係事務については、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（「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を「所轄都道府県労働局長」とする。

R3

※2 複数業務要因災害に関する労働者災害補償保険等関係事務については、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を「所轄労働基準監督署長」とする。



〈事務の委嘱〉

複数業務要因災害に関する労働者災害補償保険等関係事務を行う生計維持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及び労働基準監督署長は、次の④～⑥に定めるところにより、これらの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。（則2条の2）

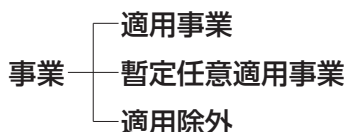
- ④ 生計維持事業の主たる事務所の所轄都道府県労働局長と他の事業の主たる事務所の所轄都道府県労働局長が異なる場合、生計維持事業の主たる事務所の所轄都道府県労働局長は、事務の全部又は一部を他の事業の主たる事務所の所轄都道府県労働局長に委嘱することができる。
- ⑤ 上記④による委嘱を受けた所轄都道府県労働局長の事務のうち、前記(2)②の事務は、当該所轄都道府県労働局長の指揮監督を受けて、所轄労働基準監督署長が行う。
- ⑥ 生計維持事業の主たる事務所の所轄都道府県労働局長と他の事業の主たる事務所の所轄都道府県労働局長が同一である場合、生計維持事業の主たる事務所の所轄労働基準監督署長は、事務の全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。

3 費用の負担

労災保険の保険料は、**事業主が全額負担**する。（法30条、徴収法31条）

また、「**国庫は、予算の範囲内において、労災保険事業に要する費用の一部を補助**することができる。」とされている。（法32条）

2 労災保険の適用事業と適用除外



1 適用事業の原則

「労災保険法においては、**労働者を使用**する事業を適用事業とする。」

（法3条1項）

したがって、労働者を1人でも使用する事業は、労災保険の適用事業とされる。

2 適用除外

「前記1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。）については、労災保険法は、適用しない。」

（法3条2項）

次の事業には、労災保険と同様あるいはそれ以上の保護を内容とする他の法律（国家公務員災害補償法又は地方公務員災害補償法）が適用されるため、労災保険法は、適用されない。

(1) 国の直営事業

現在該当する事業はない。

(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の役所を指す。

Step-Up↑

- ・上記(1)(2)のほか、行政執行法人*（造幣局・国立印刷局等）の職員についても、国家公務員災害補償法が適用され、労災保険法は適用されない。なお、行政執行法人以外の独立行政法人の職員については、労災保険法が適用される。
- ・労働基準法は、労災保険法と異なり、行政執行法人の職員及び行政執行法人以外の独立行政法人の職員の双方に適用される。
- ・**地方公務員**については、次の表のように、**現業部門の非常勤職員にのみ**労災保険法が適用される。

*行政執行法人については労働基準法基本テキスト P.14 **（語句）** を参照

地方公務員	現業部門	非現業部門
常勤職員	地方公務員災害補償法	地方公務員災害補償法
非常勤職員	労災保険法	地方公務員災害補償法に基づく条例

3 暫定任意適用事業

1 暫定任意適用事業の範囲

（(44)法附則12条）

農林の事業、畜産、養蚕又は水産（農林水産）の事業のうち一定範囲の事業は、**当分の間**、労災保険の適用を任意としている。これを「暫定任意適用事業」という。

- (1) **農林水産**の事業（次の(2)に掲げる事業を除く。）であって、使用労働者数が**常時5人未満**のものが、暫定任意適用事業とされる。

（整備政令17条）

(2) 農林水産の事業のうち、次の①～⑤に掲げる事業については、暫定任意適用事業から除かれている（強制適用事業である。）。

- ① 都道府県、市町村その他これらに準ずるものの事業
- ② 法人である事業主の事業
- ③ 船員法1条に規定する船員を使用して行う船舶所有者の事業
- ④ 業務災害の発生のおそれが多いものとして厚生労働大臣が定める次の事業
 - ① 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が300人以上のもの
 - ② 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（東京湾等）において主として操業する事業を除く。〕
 - ③ 特定の危険又は有害な作業（毒劇薬の取扱いの作業等）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（①及び②に該当するものを除く。）

（平成12.12.25労告120号）

- ⑤ 農業（畜産及び養蚕の事業を含む。）の事業であって、事業主が特別加入*したもの

*特別加入制度については第8章で学習する



暫定任意適用事業とされるものをまとめてみよう！

暫定任意適用事業		
事業	労働者数	その他
農業 (畜産・養蚕業を含む)	常時5人未満	事業主が特別加入していない
林業	常時使用しない	年間使用労働者数延300人未満
水産業	常時5人未満	次のいずれかの漁船 ①総トン数5トン未満の漁船 ②河川、湖沼又は特定水面において主として操業する漁船

※農業、水産業については、特定の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を除く。

※水産業については、船員法1条に規定する船員を使用して行う船舶所有者の事業を除く。

2 暫定任意適用事業の保険関係の成立

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)

4 適用労働者

労働基準法における使用者の災害補償と労災保険法の保険給付が基本的に対応するものであることから、労災保険法の適用を受ける「労働者」とは、原則として、労働基準法9条に定めるところの「労働者」と同義である。すなわち、労災保険法の適用労働者は、原則として、「**労災保険の適用事業**に使用される者で、賃金を支払われる者（**使用従属関係にある者**）」である。

R元 H30-4オ

1 労働者性の判断

(1) 「適用労働者」にならない者

① 請負・委任・共同経営者

請負により仕事をしている者、委任を受けて仕事をしている者、共同経営者は、一般に使用従属関係にないので、適用労働者とならない。ただし、請負、委任等と称していても、事実上、使用従属関係にある者は、適用労働者となる。

② 自営業者

自営業者は、適用労働者とならない。ただし、一定の業種、規模の自営業者は、「特別加入」の制度により、労災保険の適用を受けることができる。

③ 同居の親族

(昭和54.4.2基発153号)

事業主と居住及び生計を一にする親族（6親等内の血族、配偶者及び3親等内の姻族）は、原則として、適用労働者とならない。ただし、同居の親族であっても、常時同居の親族以外の労働者を使用する事業において現場作業等に従事し、かつ、次の④及び⑤を満たす者については、適用労働者として取り扱う。

④ 業務を行うにつき、事業主の指揮命令に従っていることが明確であること。

⑤ 就労の実態が、その事業場における他の労働者と同様であり、賃金もこれに応じて支払われていること。特に、始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、賃金の決定、計算及び支払の方法等について、就業規則等の定めにより、その管理が他の労働者と同様になされていること。

④ 法人の役員

法人、団体、組合等の代表者又は執行機関たる者のように、事業主体との関係において使用従属関係に立たないものは、適用労働者とならない。ただし、法人の取締役、理事、無限責任社員の地位にある者であっても、法令、定款等の規定に基づいて業務執行権を有すると認められる者以外の者で、事実上、業務執行権を有する取締役等の指揮、監督を受けて労働に従事し、その対償として賃金を受けている者（例：工場長や部長などを兼務する役員）は、適用労働者として取り扱う。

(昭和34.1.26基発48号、平成11.3.31基発168号)

⑤ 現地採用の労働者

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)

(2) 「適用労働者」になる者

① 短時間労働者・期間雇用者等

アルバイト、パート、日々雇い入れられる者等、身分が不安定な者であっても、適用事業に使用され、賃金を支払われる者は、適用労働者となる。

② **外国人労働者**

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

③ **派遣労働者**

労働者派遣法による労働者派遣事業において派遣された労働者は、**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)

④ **在籍型出向労働者**

在籍型出向労働者の労災保険に係る保険関係が出向元事業と出向先事業のいずれにあるかは、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、決定される。

(昭和35.11.2基発932号)

⑤ **芸能タレント**

(昭和63.7.30基収355号)

芸能プロダクション等のタレント・子役については、一般に労働契約関係があるもの（適用労働者である）と考えられる。ただし、その人気の程度、就業の実態、収入の形態等からみて、次の①～④のいずれにも該当する場合には、労働契約関係ではなく、適用労働者とならない。

① 歌唱、演技等が基本的に他人によって代替できず、芸術性、人気等当人の個性が重要な要素となっていること

② 報酬が稼働時間に応じて定められるものではないこと

③ リハーサル、出演時間等スケジュールの関係から時間が制約されることはあっても、芸能プロダクション等との関係では時間的に拘束されることはないこと

④ 契約形態が雇用契約ではないこと

⑥ **2以上の事業に使用される者**

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。

2 複数事業労働者

「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い、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。
(法7条1項2号)



複数事業労働者は、複数業務要因災害に関する保険給付の対象となるほか、後述する給付基礎日額の算定について特別の規定が設けられている。

(1) 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

「2以上の事業に使用される労働者」とは、同一の時期に2以上の事業に使用されている労働者をいう。したがって、例えば日々雇い入れられる者（1日の契約期間で雇い入れられ、その日限りでその労働契約が終了する労働者）は、原則として複数事業労働者に該当しない。ただし、日々雇い入れられる者が他の事業場で常用労働者として労働契約（期間の定めのない労働契約等）を締結している場合において、日々雇い入れられる事業場にて災害が発生したような場合等には、複数事業労働者に該当することとなる。
(令和2.8.21基発0821第2号)

(2) これに類する者として厚生労働省令で定めるもの R3

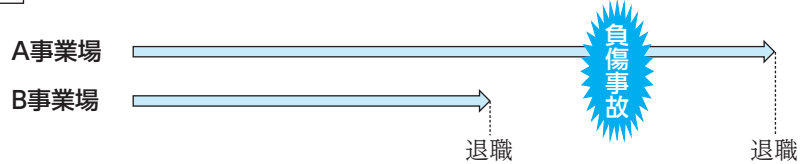
「これに類する者として厚生労働省令で定めるもの」は、「負傷、疾病、障害又は死亡の原因又は要因となる事由が生じた時点において事業主が同一人でない2以上の事業に同時に使用されていた労働者」とされており、一定の場合には、保険給付の対象となる疾病の発症時にいずれか（又はすべて）の事業を退職している者も複数事業労働者に該当する（図表1-1参照）。
(則5条)



複数事業労働者は、基本的に被災（疾病の発症を含む。）したときに「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」のことをいうが、脳・心臓疾患や精神障害等の疾病等であって、原因又は要因（過重労働等）と発症の時期が必ずしも一致しない場合については、発症時にいずれか（又はすべて）の事業を退職している場合も考えられる。そこで、発症時に退職している場合であっても、疾病等の原因又は要因となる事由が生じた時点で2以上の事業に同時に使用されていれば、複数事業労働者に該当するものとされる。

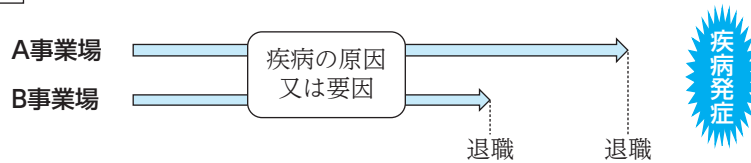
●——図表 1－1 複数事業労働者の例（イメージ）

例：複数事業労働者に該当しない場合



- ・ 事故発生により負傷（即負傷）したような場合、事故発生の時点で2以上の事業に使用されていないときは、複数事業労働者に該当しない。

例：複数事業労働者に該当する場合



- ・ 過重労働等により疾病を発症したような場合は、発症の時点で2以上の事業に使用されていない（退職している）ときであっても、疾病の原因又は要因（過重労働等）が生じた時点で2以上の事業に同時に使用されていたときは、複数事業労働者に該当する。

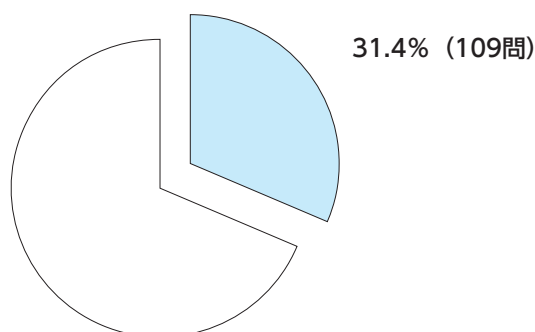


- ・ 在籍型出向労働者は、出向元事業及び出向先事業のいずれにおいても労働契約を締結しているので、一般に複数事業労働者に該当する。
- ・ 複数事業労働者は、事業主が同一人でない2以上の事業に労働者として使用される（使用されていた）者であるから、一の事業に労働者として使用され、同時に労働者以外の者（特別加入者を除く。）として他の業務に従事しているような者は、複数事業労働者に該当しない。

第2章

業務災害、複数業務要因災害及び通勤災害

過去10年間の出題状況（全349問）



H25	H26	H27	H28	H29	H30	R元	R 2	R 3	R 4	合計
8/35	9/35	12/35	15/35	9/35	5/35	7/33	0/35	20/35	24/34	109/347

出題傾向

業務災害とは、労働安全衛生法で学習した労働災害のことであり、労働基準法の災害補償事由でもある。この業務災害であるか否かについては、基本的に被災労働者等に立証責任があり、また、第一義的にこれに該当するか否かを判断（認定）するのは、行政庁である。近年では、業務災害の認定基準等の問題が目立つほか、通勤の定義等も出題頻度が高いので、注意を要する。

学習内容

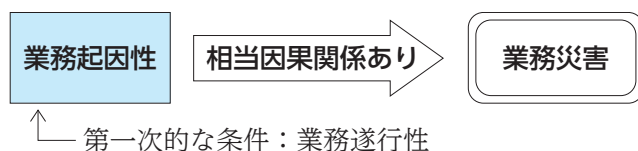
業務災害であるか否かは、「業務遂行性」と「業務起因性」という物差しを用いて判断されますが、この章では、まず、これらを学習します。次いで業務上疾病、複数業務要因災害や通勤の定義等を学習していきます。学習が各認定事例等の単なる暗記にならないよう、その趣旨や考え方をみていきましょう。

1 業務災害の認定

業務災害とは、労働基準法上の災害補償の事由となる災害であり、業務が原因となって生じたいわゆる業務上の事由による災害のことである。例えば、労働者がその就業時間内に機械を操作しているときに災害が発生した場合には、一般に、業務災害であると判断されるが、実際には、様々なケースがあり、業務上であるか否かを判断することが難しいものが少なくない。

そこで、業務と災害との間に**相当因果関係**がある場合を業務災害とし、その判断基準として「**業務遂行性**」と「**業務起因性**」が示されている。

業務上の傷病と認められるためには、その傷病に業務起因性が成立しなければならないが、業務起因性が成立するためには、その第一次的な条件として業務遂行性が認められなければならない。



1 業務遂行性と業務起因性

(1) 業務遂行性

業務遂行性とは、「労働者が労働関係のもとにあること」すなわち、「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」をいう。

次の(2)の業務起因性が認められ、業務上の傷病であるとされるためには、まず、「労働者が労働関係のもとにあること」＝「業務遂行性があること」が必要である。

業務遂行性が認められる場合を大きく分類すると、次のようになる。

① 事業主の支配下かつ管理下にあつて、業務に従事している場合

(例) 作業中、作業準備中、後片付け中、待機中等

② 事業主の支配下かつ管理下にあるが、業務に従事していない場合

(例) 会社内で休憩中、用便中、事業主指定の交通機関で通勤中等

③ 事業主の支配下にあるが、管理下を離れ、業務に従事している場合

(例) 出張中、公用外出中、会議出席中、研修受講中等

Step-Up↑

<派遣労働者に係る業務遂行性>

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われる。**R元-4A**

また、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。**R元-4B**
(昭和61.6.30基発383号)

(2) 業務起因性

業務には、もともと災害発生の危険性が内在している。

業務起因性とは、「業務に内在している危険が現実化したと経験法則上認められること」をいう。

これを換言すれば、「その業務に従事していなければ、災害が発生しなかったであろうと認められ、その業務に従事していれば、そのような災害の発生の可能性があるだろうと認められること」をいう。

例えば、次のような場合に、業務起因性が認められることになる。

○ 業務起因性が認められる例

- (例)・労働者が作業中に使用していた機械、原材料、製品、又は職場の環境や、設備の状態により災害が発生し、負傷した場合
- ・労働者が有害な原材料を取り扱う業務に就いているときに中毒にかかり、又はその業務特有の疾病にかかった場合

Step-Up↑

<テレワークの取扱い>

労働契約に基づいて事業主の支配下にあることによって生じたテレワークにおける災害は、業務上の災害として労災保険給付の対象となる。ただし、私的行為等業務以外が原因であるものについては、業務上の災害とは認められない。

① 作業中	業務災害は、その大部分が作業中に発生し、また、作業中に発生した災害は、大部分が業務災害であるといえる。
② 作業の中断中	作業を中断して行う用便や飲水等の生理的に必要な行為は、業務に付随する行為であり、一般に業務起因性が認められる。
③ 作業に伴う必要又は合理的行為中	担当業務行為ではないが、私的行為ともいえない行為をしている場合には、その業務を担当する労働者として合理的な行為であるとき、又は担当業務の遂行上必要な行為であるときは、一般に業務起因性が認められる。
④ 作業に伴う準備又は後始末行為中	本来の業務ではないが、その前後における準備又は後始末の行為は、業務に通常又は当然に付随する行為であり、一般に業務起因性が認められる。 R4-4アイオ
⑤ 緊急業務中	突発事故、天災地変等に伴い行われる同僚労働者の救護等の緊急業務は、事業主の命令があるか否かにかかわらず、当該事業の労働者として行われるべきものである限り、業務起因性が認められる。
⑥ 休憩時間中	休憩時間中は自由行動が許されているので、事業場施設の欠陥又は管理に起因するものでないときは、一般に業務起因性は認められない。 R4-4ウエ
⑦ 事業場施設の利用中	事業場施設の利用中に生じた災害は、その施設の欠陥又は管理に起因しているときは、一般に業務起因性が認められる。
⑧ 出張中	出張中は、その過程の全般について事業主の支配下にあるといえるため、積極的な私的行為を行う等の特別の事情がない限り、業務遂行性が認められる。 R4-6AB
⑨ 通勤途上	通勤は、業務に必然的に伴うものであるが、いまだ事業主の支配下にあるとはいえないので、一般に業務遂行性は認められない。 ただし、次の場合には、事業主の支配下にあることから、一般に業務遂行性が認められる。 ・突発事故のため、休日出勤する途上 ・事業主が指定又は提供する交通機関の利用中
⑩ 天災地変による災害	天災地変は、業務と無関係の現象であるため、それが業務遂行中に発生しても、一般に業務起因性は認められない。ただし、会社の施設環境や、作業の性質上、天災地変に際して特に災害を被りやすい業務上の事情があり、天災地変とその業務上の事情とが相まって発生した災害については、一般に業務起因性が認められる。 ----- (例)・台風による漁船乗組員の遭難 ⇒ 業務上 (昭和24.9.5基発785号) ・火山爆発によりロープウェイ工事中の労働者が噴石を受けて負傷した場合 ⇒ 業務上 (昭和33.8.4基収4633号)

⑪ 療養中	療養中は、業務遂行性は認められないが、業務上の傷病による療養中の場合に、当初の業務上の傷病と、その療養中の業務外の災害によって増悪した傷病との間に因果関係があるときは、一般に業務起因性が認められる。 R3-1A~E
⑫ 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その他明らかに業務に起因しないものを除き、一般に業務起因性が認められる。
⑬ その他の事由による災害	業務と無関係な災害は、一般に業務起因性が認められない。ただし、事情によっては、業務起因性が認められることがある。 (例)・十字路の角の事務所で就業中にダンプカーが飛び込み負傷した場合 ⇒ 業務上 (昭和35.12.22基収5828号) ・休憩時間中キャッチボールをしているときに流れ弾を受けた場合 ⇒ 業務外 (昭和24.5.31基収1410号)
⑭ 原因不明の災害	災害の原因が不明であっても、業務遂行性が推定される場合には、一般に業務起因性が認められる。 (例)・漁業従事者の水死 ⇒ 業務上 (昭和26.9.14基収4321号) ・漁船とともに乗組員が行方不明となった場合 ⇒ 業務上 (昭和36.2.2基収32号)

2 業務上疾病

(1) 業務上疾病の範囲

業務上疾病とは、業務と相当因果関係にある疾病をいい、厚生労働省令（労働基準法施行規則別表第1の2）に規定されている。

（労基則35条）

業務上の疾病については、事故による疾病（災害性の疾病）のほか、長時間にわたり業務に伴う有害作用が蓄積して発病するものもあり、個々の事例について被災労働者が業務起因性を立証することが困難な場合が多い。

そこで、現在の医学的知見により業務との相当因果関係が確立したものについては、同別表第1の2に疾病名を具体的に列挙し、一定の業務に就いた事実と列挙された疾病の発生があれば、業務起因性を推定するものとされている。また、具体的に疾病名が列挙されている疾病に該当しなくても、同別表第11号に定める「その他業務に起因することの明らかな疾病」であれば、保険給付の対象となる。



労働基準法施行規則別表第1の2を簡単に図示すると、次のようになっている。

別表第1の2	内容	例示疾病
第1号	災害性の疾病 (業務上の負傷に起因する疾病)	なし
第2号 ～ 第10号	職業性の疾病等	あり
第11号	その他業務に起因することの明らかな疾病	なし

Step-Up↑

〈基礎疾患等との関係〉

- ・業務上の疾病の認定については、素因等（基礎疾患・生活習慣等）の問題が関係することがあるが、素因等が発病の原因として競合していても、業務が競合する原因のうち**相対的に有力な原因**であるときは、**相当因果関係**が認められ、業務上疾病として取り扱われる。

〈再発の取扱い〉

- ・業務上疾病の再発は、原因である業務上疾病の連続であって、独立した別個の疾病ではないので、業務上疾病と認められる。
(昭和23.1.9基災発13号)

(2) 脳・心臓疾患（過労死等）

① 脳・心臓疾患の認定基準

(令和3.9.14基発0914第1号)

近年、過労死として社会的関心の高い脳血管疾患及び心臓疾患については、労働基準法施行規則別表第1の2第8号に次のように規定されている。

＜労働基準法施行規則別表第1の2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①脳出血、②くも膜下出血、③脳梗塞、④高血圧性脳症、⑤心筋梗塞、⑥狭心症、⑦心停止（心臓性突然死を含む。）若しくは⑧解離性大動脈瘤又はこれらの疾病に付随する疾病

上記の規定に該当する疾病であるか否かを迅速・適正に判断するため、「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」（本テキストにおいて「脳・心臓疾患の認定基準」という。）が定められている。

② 脳・心臓疾患の認定基準の概要

「脳・心臓疾患の認定基準」では、次の①、②又は③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（負傷に起因するものを除く。）は、労働基準法施行規則別表第1の2第8号に該当する疾病として取り扱うとしている。

- ① 長期間の過重業務（発症前おおむね6か月間にわたる著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務）
- ② 短期間の過重業務（発症前おおむね1週間における特に過重な業務） R元-3B
- ③ 異常な出来事（発症直前から前日までの間の異常な出来事） R4-1D

このうち①の「長期間の過重業務」又は②の「短期間の過重業務」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される。



- ・上記①②の「特に過重な業務」とは、日常業務（通常の所定労働時間内の所定業務内容）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。 R元-3A
- ・上記③の「異常な出来事」とは、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をいい、例えば、極度の緊張、興奮、恐怖、驚く等の強度の精神的負荷を引き起こす事態などを指す。
- ・上記の「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

Step-Up↑

〈長期間の過重業務〉

長期間の過重業務に係る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、次に掲げる負荷要因について十分な検討がなされる。

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となる。

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、業務と発症との関連性について、次のように判断できる。

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
㊦	発症前1～6か月平均で月45時間以内	弱い
㊥	発症前1～6か月平均で月45時間超	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
㊤	・発症前1か月に月100時間超	強い
	・発症前2～6か月平均で月80時間超	

※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」であり、休日労働の時間も含まれる。

② 労働時間と労働時間以外の負荷要因の総合的な評価

労働時間について、上記㊥㊦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、そのような時間外労働に加えて、次の㊦～㊨に掲げる「労働時間以外の負荷要因」において一定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**

- ㊦ 勤務時間の不規則性（拘束時間の長い業務、休日のない連続勤務、勤務間インターバルが短い業務など）
- ㊧ 事業場外における移動を伴う業務（出張の多い業務など）
- ㊨ 心理的負荷を伴う業務 **R4-1B**
- ㊩ 身体的負荷を伴う業務
- ㊪ 作業環境

〈短期間の過重業務〉

短期間の過重業務に係る業務の過重性の具体的な評価に当たっては、次に掲げる負荷要因について十分な検討がなされる。

① 労働時間

次の㊦又は㊥に掲げる場合には、業務と発症との関連性が強いと評価できる。

R4-1C

- ㊦ 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
- ㊥ 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。）

② 労働時間以外の負荷要因

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」（上記〈長期間の過重業務〉の㊦㊧～㊨参照）を総合的に考慮して判断される。

(3) 心理的負荷による精神障害（過労自殺等）

① 精神障害認定基準

（平成23.12.26基発1226第1号・最終改正令和2.8.21基発0821第4号）

過労死とともに社会問題となっている過労自殺とは、業務による心理的負荷を原因として精神障害を発病し、その精神障害が原因で自殺に至ることをいう。過労自殺等については、労働基準法施行規則別表第1の2第9号に次のように規定されている。

<労働基準法施行規則別表第1の2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

上記の規定に該当する疾病であるか否かを迅速・適正に判断するため、「心理的負荷による精神障害の認定基準」（本テキストにおいて「精神障害認定基準」という。）が定められている。

② 精神障害認定基準の概要

「精神障害認定基準」では、次の①、②及び③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号に該当する疾病として取り扱うとしている。[H30-1A](#)

- ① 対象疾病（一定の精神障害）を発病していること
- ② 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
- ③ 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）により精神障害を発病したとは認められないこと

このうち「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（職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者）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。[H30-1B](#)

また、「発症前おおむね6か月」については、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が評価の対象とされる。パワーハラスメントについても同様である。

H30-1E (令和2.5.29基補発0529第1号)



<ストレス—脆弱性理論>

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。

<療養及び治ゆ>

心理的負荷による精神障害は、その原因を取り除き、適切な療養を行えば全治し、再度の就労が可能となる場合が多いが、就労が可能な状態でなくとも治ゆ（症状固定）の状態にある場合もある。例えば、医学的なりハビリテーション療法が実施された場合には、それが行われている間は療養期間となるが、それが終了した時点が通常は治ゆとなる。なお、対象疾病がいったん治ゆした後において再びその治療が必要な状態が生じた場合は、新たな発病と取り扱い、改めて前記の認定要件に基づき業務上外を判断する。

<自殺の取扱い>

業務により対象疾病が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、又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と推定し、業務起因性が認められる。

③ 認定要件の具体的判断

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、「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。**H30-1C** **R3-4A～E**

その結果、総合評価が「強」と判断される場合には、前記②⑥の認定要件（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）に該当することとなる。



<出来事>

「業務による心理的負荷評価表（心理的負荷評価表）」では、出来事を「特別な出来事」「特別な出来事以外」に大きく区分している。

このうち「特別な出来事」がある場合には、心理的負荷の総合評価は「強」となる。

「特別な出来事」がない場合には、「特別な出来事以外」の具体的な出来事を心理的負荷評価表に当てはめて「強」、「中」、「弱」の評価を行う。

<時間外労働時間数（休日労働の時間を含む）の評価>

- ① **極度の長時間労働**（「特別な出来事」に該当する）がある場合は、心理的負荷の総合評価は「強」とされる。[H30-1D](#)

特別な出来事（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手待時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除く）

- ② 上記①の極度の長時間労働に該当しない場合、長時間労働をまず「具体的な出来事」のうち「1 か月に80時間以上の時間外労働を行った」に当てはめて、実際の時間外労働時間数の多寡等により、おおむね次のように評価する。

具体的な出来事	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例	
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 ・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

2 複数業務要因災害の認定

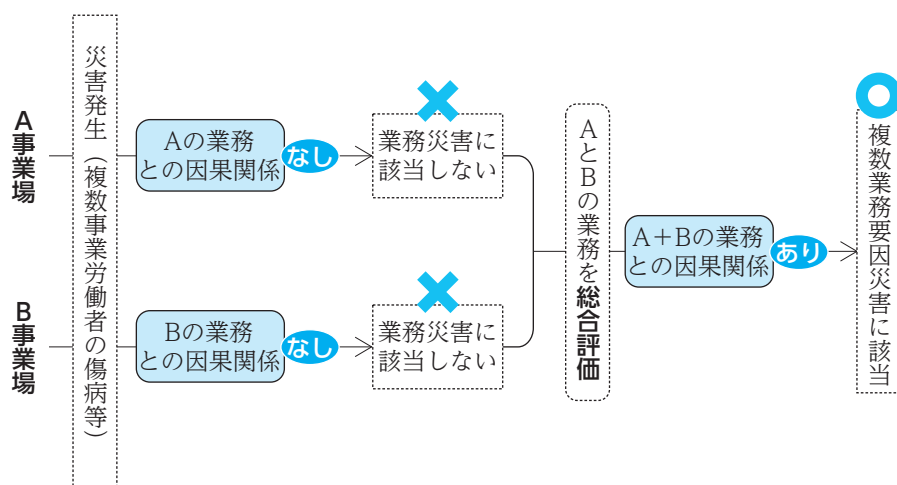
1 複数業務要因災害

複数業務要因災害とは、業務災害には該当しないものの、複数事業労働者の2以上の各事業における業務上の負荷を総合的に評価して、当該業務と傷病等との間に因果関係が認められるものをいう（図表2-1参照）。



業務災害は、個別事業主における災害補償の事由であり、その判断は、原則として災害が発生した事業場ごとに行われる。したがって、一の事業場のみで就業している場合であれば業務災害と判断されるような負荷であっても、それが複数の事業場における負荷を合わせたものである場合は、業務災害とならない。しかし、兼業・副業が推奨され、多様な働き方をする者が増加する中で、これでは労働者の保護に欠くことになるため、複数の事業場の業務上の負荷を総合評価して業務と傷病等との間に因果関係が認められる場合には、複数業務要因災害として保険給付を行うこととしている。

●——図表2-1 複数業務要因災害（イメージ）



- ・業務災害に該当するか否かを判断した上で、これに該当しない場合に、複数業務要因災害に該当するか否かを判断する。
- ・一の事業場の業務のみによって傷病等との間に一定の因果関係が認められる場合は、複数業務要因災害ではなく、その一の事業場における業務災害となる。



複数業務要因災害に関する保険給付は、複数事業労働者のみが対象となる。

2 複数業務要因災害の認定

(1) 複数業務要因災害による負傷

複数業務要因災害による負傷は、例えば、業務が要因となって精神疾患になり、かつ、その精神疾患により高所から飛び下りて負傷したというような稀なケースに限定される。



複数事業労働者が一の事業場における事故により直接負傷したような場合は、その一の事業場における業務災害に該当し、複数業務要因災害とならない。

(2) 複数業務要因災害による疾病

「複数業務要因災害による疾病」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（労働者災害補償保険法施行規則18条の3の6）において、「労働基準法施行規則別表第1の2第8号及び第9号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**」と規定されている。（法20条の3,1項、則18条の3の6）

労基則別表第1の2第8号の疾病とは、前記「**12(2)脳・心臓疾患（過労死等）**（P.18）」に係る疾病であり、同別表第9号の疾病とは、前記「**12(3)心理的負荷による精神障害（過労自殺等）**（P.21）」に係る疾病である。

① 複数事業労働者の脳・心臓疾患

複数事業労働者の脳・心臓疾患については、前記「**脳・心臓疾患の認定基準**」の「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。

なお、2以上の事業の業務による「長期間の過重業務」及び「短期間の過重業務」に係る業務の過重性の判断に当たっては、**異なる事業における労働時間を通算**して評価することとし、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（令和3.9.14基発0914第1号）



「異常な出来事」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。（令和3.9.14基発0914第1号）

② 複数事業労働者の心理的負荷による精神障害

複数事業労働者の心理的負荷による精神障害については、前記「**精神障害認定基準**」の「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。

なお、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。（令和2.8.21基発0821第4号）

Step-Up

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 通勤及び通勤災害の認定

通勤災害は、業務遂行中の災害ではないが、通勤は労働者が労務を提供するための不可欠な行為であり、業務と密接な関係にあることから、業務災害に準じて保護する必要がある。そこで、通勤災害についても保険給付が行われている。

保険給付を行うに際しては、「通勤」の定義を明確にし、この定義に則った通勤行為の途上に発生した災害のみを通勤災害と認定している。

1 通勤の定義

(法7条2項)

通勤とは、労働者が、就業に関し、次の(1)から(3)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。R2

(1) 住居と就業の場所との間の往復

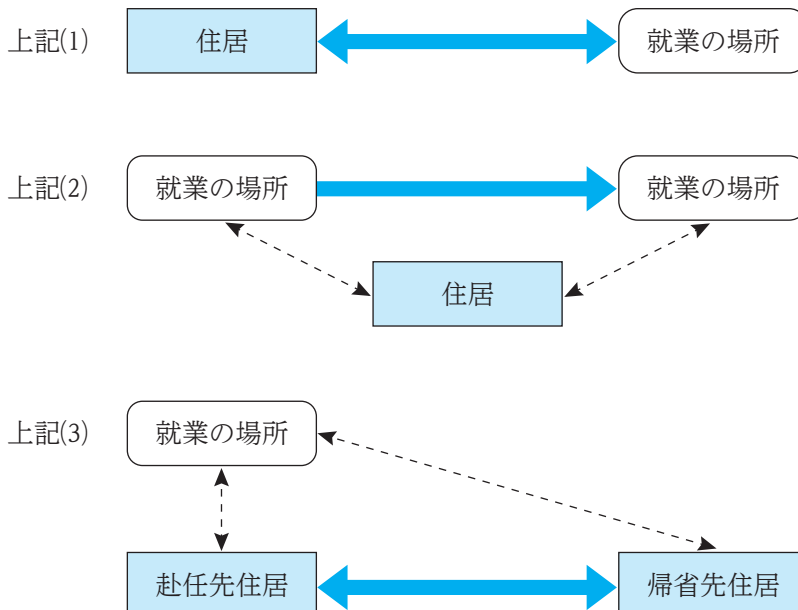
(2) 厚生労働省令で定める就業の場所から他の就業の場所への移動

…複数就業者の事業場間の移動

(3) 上記(1)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。）

…単身赴任者の赴任先住居と帰省先住居との間の移動

<通勤のイメージ>



2 通勤の解釈

(平成28.12.28基発1228第1号)

(1) 就業関連性

「就業に関し」とは、移動行為が業務と密接な関連をもって行われることを必要とすることをいう。

(2) 合理的な経路及び方法

「合理的な経路」とは、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をいい、定期券に表示され、あるいは、会社に届け出ているような、鉄道等の経路及びこれに代替することが考えられる経路が該当する。また、経路は、手段と合わせて合理的なものであることを要し、鉄道線路等を歩行する場合等は、合理的な経路とならない。

R3-2A R4-6DE

「合理的な方法」とは、移動の場合に、一般に労働者が用いるものと認められる方法をいい、通常用いられる交通方法は、一般に合理的な方法と認められる。 R3-2E

(3) 業務の性質を有するものを除く

「業務の性質を有するもの」とは、通勤に係る一定の要件を満たす移動行為ではあるが、当該移動行為による災害が業務災害と解されるものをいう。この業務の性質を有するものを除いたものを通勤とする。

○ 業務の性質を有するものの例

-
- (例) ・ 突発的な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
・ 事業主の提供する専用交通機関を利用する場合
・ 住居から直接出張先に向かう場合
-

Step-Up↑

出張の機会を利用して当該出張期間内において、出張先に赴く前後に自宅に立ち寄る行為（自宅から次の目的地に赴く行為を含む。）については、当該立ち寄る行為が、出張経路を著しく逸脱していないと認められる限り、原則として、通常の出張の場合と同様、業務として取り扱う。

3 通勤の対象となる移動

(1) 住居と就業の場所との間の往復（前記1(1)）



① 住居

「住居」とは、原則として、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ることを指す。
(平成28.12.28基発1228第1号)



- ・労働者が、家族と住んでいる自宅が会社、工場等から非常に離れているため、就業の必要性があって、家族の居住する自宅とは別に就業の場所の近くに単身でアパート等を借りてそこから通勤しているような場合は、そのアパート等が住居となる。
- ・長時間の残業等の勤務上の事情や、交通ストライキ、台風等の不可抗力的な事情により臨時にホテル等に宿泊するような場合は、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。
- ・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赴任で生活する者などにとっての家族の住む家屋については、当該家屋と就業の場所との間の往復に反復・継続性（おおむね毎月1回以上の往復行為又は移動があること）が認められるときは、住居と認めて差し支えない。

(平成18.3.31基労管発0331001号・基労補発0331003号、
平成28.12.28基発1228第1号)

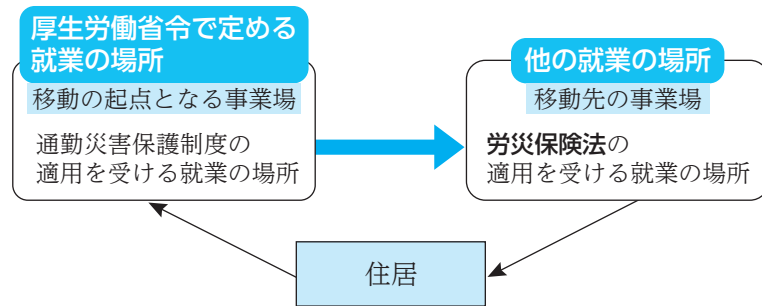
② 就業の場所

「就業の場所」とは、労働者が業務を開始し、又は終了する場所をいい、会議・研修などの会場や、会社の行う行事の会場なども就業の場所となる。[R4-5D](#)
(平成28.12.28基発1228第1号)



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」となるため、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。[R元-4C](#)
(昭和61.6.30基発383号)

(2) 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（前記
1(2))



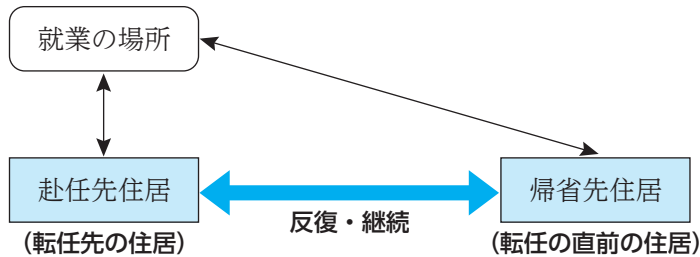
複数就業者の事業場間の移動については、**移動先**の就業の場所で労働するために行われる通勤とされており、事業場間の移動が通勤と認められるには、**移動先**の事業場が**労災保険法**の適用を受ける就業の場所であることが必要である（移動先の事業場の保険関係に基づき保険給付等が行われる。）。

また、移動の**起点**となる就業の場所については、「厚生労働省令で定める就業の場所（通勤災害保護制度の適用を受ける就業の場所）であること」が必要である。

<厚生労働省令で定める就業の場所> (則6条)

- ① 労災保険の適用事業及び労災保険に係る保険関係が成立している暫定任意適用事業に係る就業の場所
- ② 特別加入により労働者とみなされる者（通勤災害に関する保険給付が行われない者を除く。）に係る就業の場所
- ③ その他①、②に類する就業の場所（国家公務員災害補償法又は地方公務員災害補償法等による通勤災害保護制度の対象となる就業の場所）

(3) 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。)(前記1(3))



単身赴任者の赴任先住居と帰省先住居との間の移動は、その移動について**反復・継続性**が認められ、厚生労働省令で定める要件に該当する場合には、通勤とされる。

<厚生労働省令で定める要件> (則7条)

転任に伴い、当該転任の**直前の住居**と**就業の場所**との間を日々往復することが当該往復の距離等を考慮して**困難**となったため住居を移転した労働者であって、一定の**やむを得ない事情**により、当該転任の直前の住居に居住している次に掲げる者と別居することとなったものにより行われる移動であること。 **R2**

- ① **配偶者**（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）
- ② **子**（労働者に**配偶者がない**場合に限る。）
- ③ **父母又は親族**であって、**要介護状態**にあり、かつ、当該労働者が介護をしていたもの（労働者に**配偶者及び子がない**場合に限る。）

語句 「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、**2週間以上**の期間にわたり常時介護を要する状態をいう。

(則7条1号イ)



上記の「やむを得ない事情」とは、具体的には次に掲げる事情等をいう。 **R2**

- ・ 配偶者が、要介護状態にある労働者又は配偶者の父母又は同居の親族を介護すること
- ・ 配偶者が、学校等に在学し、保育所若しくは幼保連携型認定こども園に通い、又は職業訓練を受けている同居の子（18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子に限る。）を養育すること
- ・ 配偶者が、引き続き就業すること
- ・ 子が要介護状態にあり、引き続き当該転任の直前まで日常生活を営んでいた地域において介護を受けなければならないこと

- ・子（18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子に限る。）が学校等に在学し、保育所若しくは幼保連携型認定こども園に通い、又は職業訓練を受けていること
- ・要介護状態にあり、かつ当該労働者が介護していた父母又は親族が、引き続き当該転任の直前まで日常生活を営んでいた地域において介護を受けなければならないこと（則7条）

Step-Up↑

- ・住居間移動における帰省先住居から赴任先住居への移動が、実態等を踏まえ、業務に就く**当日又は前日**に行われた場合は、就業との関連性を認めて差し支えない。ただし、前々日以前に行われた場合は、交通機関の状況等の合理的理由があるときに限り、就業との関連性が認められる。
- ・住居間移動における赴任先住居から帰省先住居への移動が、実態等を踏まえて、業務に従事した**当日又はその翌日**に行われた場合は、就業との関連性を認めて差し支えない。ただし、翌々日以後に行われた場合は、交通機関の状況等の合理的理由があるときに限り、就業との関連性が認められる。**R3-2D**

（平成28.12.28基発1228第1号）

4 逸脱・中断

(1) 逸脱・中断の取扱い

（法7条3項）

労働者が、前記**1**(1)～(3)の移動の経路を**逸脱**し、又は前記**1**(1)～(3)の移動を**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**。**R3-2BC** **R4-6C**

ただし、当該逸脱又は中断が、**日常生活上必要な行為**であって厚生労働省令で定めるものを**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。

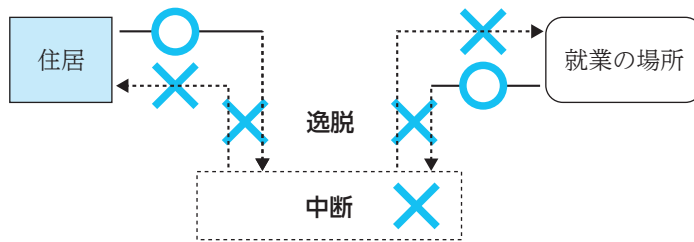


通勤の途中において、労働者が逸脱、中断をする場合（ここで「逸脱」とは、就業又は通勤と関係のない目的で合理的な経路をそれることをいい、「中断」とは、通勤の経路上において通勤と関係のない行為を行うことをいう）には、その後は就業に関する往復行為というよりも、むしろ逸脱又は中断の目的に関してする行為と考えられる（就業関連性を失う）ので、原則としてその後は一切通勤と認められないこととなる。

しかし、通勤の実態を考慮して、逸脱、中断が、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ものである場合には、合理的な経路に服した後（逸脱又は中断後の移動）は、通勤とすることとされている。ただし、この場合であっても、**逸脱又は中断の「間」は、通勤とならない**。

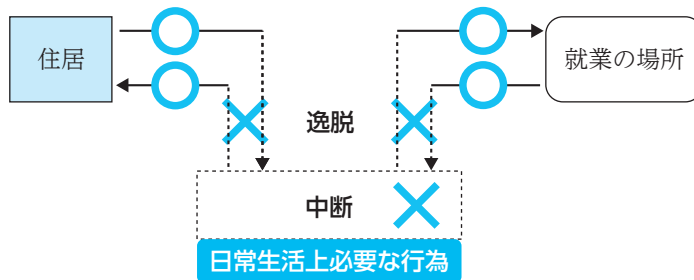
① 原則

逸脱・中断中及びその後の移動は、通勤とされない。



② 例外（逸脱又は中断が、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ものである場合）

逸脱・中断中は通勤とされないが、その後の移動は通勤とされる。



「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。

(2) **日常生活上必要な行為**

(則8条)

前記(1)の「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」は、次のとおりである。

- ① **日用品の購入**その他これに準ずる行為
- ② 職業能力開発促進法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

- ③ 選挙権の行使その他これに準ずる行為
- ④ 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
- ⑤ 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。）

語句 「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を要する状態をいう。

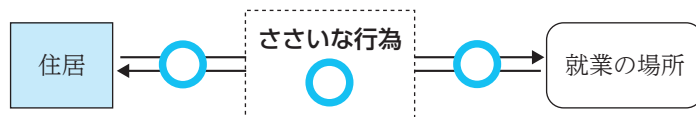
（則7条1号イ）



〈ささいな行為〉

通勤の経路上の店で雑誌等を購入する、通勤途上で喉の渇きを癒すためごく短時間お茶を飲むなど、通常通勤の途中で行うささいな行為は、逸脱・中断に含まれず、そのささいな行為の間についても、通勤とされる。

（平成28.12.28基発1228第1号）



5 通勤災害の認定

(1) 通勤災害

「通勤災害」とは、労災保険法7条1項3号により「労働者の通勤による負傷、疾病、障害又は死亡」と定義されている。この中の「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のであり、これは、業務災害の場合のいわゆる業務起因性に相当する考え方である。

（法7条1項3号、平成28.12.28基発1228第1号）

(2) 通勤による疾病

「通勤による疾病」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（労働者災害補償保険法施行規則18条の4）において、「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」と規定されている。

（法22条1項、則18条の4）

coffee break

厚生労働省では、過重な仕事の原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスなどが原因で発病した精神障害の状況について、年1回、「過労死等の労災補償状況」として取りまとめています。令和3年度「過労死等の労災補償状況」によれば、令和3年度の脳・心臓疾患の支給決定件数は172件、精神障害の支給決定件数は629件に上っています。

これらの過労死をゼロにすることを目的として、平成26年11月に「過労死等防止対策推進法」が施行され、同法に基づく国の事業として、中学校や高等学校等の生徒等に対して、労働問題や労働条件の改善等について理解を深めてもらえるよう、過労死遺族の講演等を内容とする授業が行われています。以下に、平成30年版過労死等防止対策白書（P194）に掲載されている過労死の遺族の体験記を抜粋いたします。

平成18（2006）年教壇に立つ私の携帯が鳴った。息子が高熱を出し、救急車を呼んでくれた神奈川の会社の寮の管理人さんの連絡を待っていた。授業を中断し、急きょ新神戸へ。

列車が滑り込んで来た時、医師から携帯へ、「心肺蘇生を打ち切ってよいか」。私は訳が分からず、「止めないで！息子を助けて！」と叫んだ。看病どころか、息子の命は風前の灯火。母は何もしてやれない。

夕方逢えた息子はすでに冷たく、横たわるだけ、何も応えない。懸命に生きた一人の青年の命が尽きた。母一人子一人、幸せな我が家の終焉。私の人生も終わった。

大手電子機器メーカーIT関連子会社に、SEとして赴任した息子は世界に繋がる仕事がしたいと希望に燃えていた。技術があった為に、即戦力として働かされ、長時間過重労働で鬱状態となった。異常な仕様変更にも変わらぬ納期、37時間連続勤務、終電後は作業所の自席に顔を突っ伏して仮眠、二酸化炭素は基準値の約2倍、職場の多くがうつを経験者等、これが先進国の職場だろうか。まるで女工哀史。息子はうつが完治せず、治療薬を過量服用して27歳の生涯を閉じた。

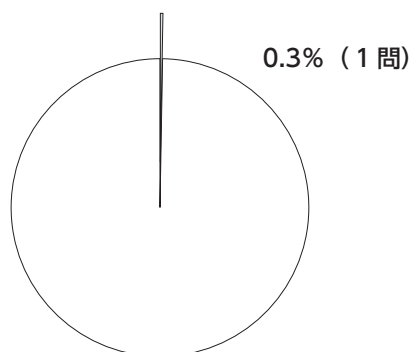
自死か事故死か不明だが、ブログに多くの苦しみの言葉を遺した。「日本人って何でこんなに働くのでしょうかね。うつの原因は確実にお仕事です。このまま生きていくことは死ぬより辛い。普通に働いて普通に生活したいものです」。

多くの若き人々が、同じ思いを遺して亡くなっている。自身の生への無念と、家族らを残していくことへの無念を遺して。若き人々がこんなにも過労死する国でいいのだろうか。

第3章

給付基礎日額

過去10年間の出題状況（全349問）



H25	H26	H27	H28	H29	H30	R元	R 2	R 3	R 4	合計
0/35	0/35	1/35	0/35	0/35	0/35	0/33	0/35	0/35	0/34	1/347

出題傾向

給付基礎日額については、ここ10年をみると、本試験での出題は少ない。ただし、平成15年、平成19年、平成21年に大問で出題されているほか、平成25年に選択式で出題されている。令和2年には、複数事業労働者に関する改正に伴い、給付基礎日額についても改正が行われたので、注意しておこう。

学習内容

保険給付のうち、現金で支払われる給付の額の基礎となるものが「給付基礎日額」です。給付基礎日額は、原則として労働基準法の平均賃金相当額ですが、労災保険独自のスライド改定の仕組みや、労働基準法にはない年齢階層別の最低・最高限度額の仕組みがあります。この章では、給付基礎日額とこれらの仕組みを中心に学習します。

1 給付基礎日額

労災保険制度では、労働者が業務災害等により負傷し、又は疾病にかかり、稼得能力を失ったときは、その治療を行うとともに、稼得能力の損失の補てんを現金支給で行っている。保険給付には、このように治療行為等の「現物給付」と現金支給で行う「現金給付」とがある。

現金給付については、稼得能力の損失補てんを目的としているため、傷病の直前の賃金額を基準としてその額を計算することとされている。この基準となるものが、給付基礎日額である。

給付基礎日額は、原則として平均賃金相当額とされるが、複数事業労働者については、2以上の事業についてそれぞれ算定した給付基礎日額相当額を合算した額とされている。

1 給付基礎日額（複数事業労働者以外）

(1) 原則

「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、平均賃金を算定すべき事由の発生した日は、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。」

(法8条1項)

給付基礎日額は平均賃金相当額とされており、算定方法は労働基準法の平均賃金と基本的に同じである。

＜給付基礎日額の算定方法（原則）＞

(労基法12条)

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



給付基礎日額（平均賃金相当額）の算定に当たっては、平均賃金の算定に係る「算定期間中の日数及び賃金の取扱い（労基法12条3項～5項）」「平均賃金の最低保障額（同条1項ただし書）」の規定等*がそのまま用いられる（平均賃金の算定方法と同じである。）。

※労働基準法基本テキスト P.57～61参照

Step-Up↑

〈離職後に業務上の遅発性疾患等にかかった場合の平均賃金〉

業務上の遅発性疾患等（過重労働による脳・心臓疾患、心理的負荷による精神障害など）の診断確定日（算定事由発生日）に、当該疾病に係る事業場を離職している場合には、その疾病に係る最後の事業場の離職日（賃金の締切日がある場合は直前の賃金締切日）以前3か月間に支払われた賃金を基礎として、平均賃金を算定する（給付基礎日額の算定も同様）。（昭和53.2.2基発57号）

(2) 特例

「労働基準法第12条の規定による平均賃金相当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、前記(1)の原則の規定にかかわらず、厚生労働省令で定めるところによって、**政府（所轄労働基準監督署長）**が算定する額を給付基礎日額とする。」（法8条2項、則9条1項）



平均賃金相当額をそのまま給付基礎日額として用いることが、労働者の業務災害等に対する保護という保険給付の趣旨、内容等からして適当でないと認められるときは、給付基礎日額の算定について特例が設けられている。

具体的には、次の①～③に掲げる場合には、それぞれの方法により算定した額が、給付基礎日額とされる。

① 私傷病の療養のため休業する期間がある場合（則9条1項1号）

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（以下「私傷病」という。）の療養のため休業した期間がある場合には、算定された平均賃金相当額が、健常時の賃金水準により算定した額に比べ低額となることがある。

そこで、算定期間中に「私傷病の療養のために休業した期間」がある場合であって、次の③の原則の額が⑥の特例の額に満たないときは、⑥の特例の額が給付基礎日額とされる（つまり、次の③又は⑥のいずれか高い方の額が、給付基礎日額となる。）。

③ 前記(1)の原則の規定により算定した平均賃金相当額

⑥ 私傷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て算定した場合における平均賃金相当額

なお、算定期間中に「親族の疾病又は負傷等の看護のため休業した期間」がある場合においても、上記①と同様の取扱いとなる。

（則9条1項4号、昭和52.3.30基発192号）

② じん肺患者の給付基礎日額

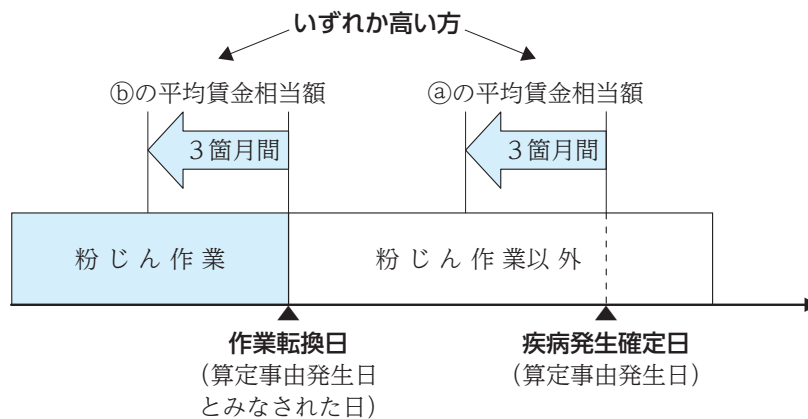
(則9条1項2号)

じん肺にかかった労働者が、その症状の悪化を防ぐため粉じん作業以外の作業に転換した後にじん肺の発生が確定した場合には、作業転換後の賃金が、粉じん作業に従事していた当時の賃金と比べて低下し、平均賃金相当額が低額となることがある。

そこで、じん肺にかかったことにより保険給付を受けることとなった労働者については、次の③の原則の額が④の特例の額に満たないときは、④の特例の額が給付基礎日額とされる（つまり、次の③又は④のいずれか高い方の額が、給付基礎日額となる。）。

③ 前記(1)の原則の規定により算定した平均賃金相当額

④ 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することとした場合における平均賃金相当額



なお、「振動障害にかかった労働者」についても、上記②と同様の取扱いとなる。

(則9条1項4号、昭和57.4.1基発219号)

③ 通年雇用の船員の給付基礎日額

(則9条1項3号)

船員の賃金については、乗船中と下船時で大きく変動する実態にある。

そこで、1年を通じて船員法1条に規定する船員として船舶所有者に使用される者（通年雇用される船員）の賃金について、基本となるべき固定給のほか、船舶に乗り組むこと、船舶の就航区域、船積貨物の種類等により変動がある賃金が定められる場合には、基本となるべき固定給に係る平均賃金に相当する額と変動がある賃金に係る平均賃金に相当する額とを基準とし、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が、給付基礎日額とされる。

具体的には、通年雇用される船員について、次の③又は④に掲げる場合には、労働基準法の平均賃金の算定方式により、算定事由発生日以前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相当額が、給付基礎日額となる。

③ 基本となるべき固定給が、乗船中と下船時で変動する場合

④ 基本となるべき固定給は乗下船にかかわらず一定であるが、乗船により変動する諸手当を受ける場合
(平成21.12.28基発1228第2号)

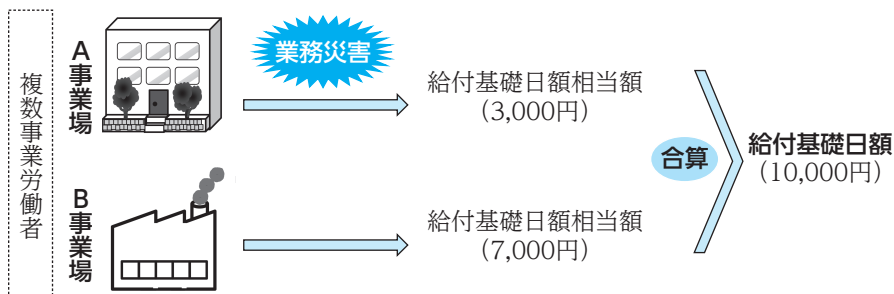
2 複数事業労働者の給付基礎日額

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、その遺族その他厚生労働省令で定める者（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、前記①(1)(2)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。

（法8条3項、則9条の2）

具体的には、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**が行うものとされ、その額は、原則として「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に相当する額を合算した額」である（下記イメージ図参照）。

（則9条の2の2）



※ 災害の発生していない事業場の分も合算する。



給付基礎日額は、災害の発生した事業場から支払われた賃金を基に算定した平均賃金により決定されるのが原則であるが、この原則を貫くと、2以上の事業場で賃金の支払いを受けている複数事業労働者については、労災保険給付の額が1つの事業場における賃金に見合う部分に限定されることとなってしまう、稼得能力を十分に填補することができない。そこで、複数事業労働者の給付基礎日額については、災害が発生した事業場のほか、他の事業場から支払われた賃金額も合算して算定することとしている〔使用されるすべての事業場の賃金額（給付基礎日額相当額）を合算して算定する。〕。

Step-Up↑

〈平均賃金の最低保障額の適用等〉

複数事業労働者の給付基礎日額の算定に当たっては、原則として、個々の事業場について「平均賃金の最低保障額（労基法12条1項ただし書）」の規定を適用せずに平均賃金相当額を求めた上で、これらを合算する。

これは、複数事業労働者の場合、個々の事業場の平均賃金相当額について「平均賃金の最低保障額」の規定等を用いて給付基礎日額（合算額）を算定すると、不合理な結果（高額）となるからである。（令和2.8.21基発0821第2号）



複数事業労働者の給付基礎日額は、業務災害、複数業務要因災害及び通勤災害のいずれの場合においても、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した額である。

3 自動変更対象額（最低保障額）

(1) 自動変更対象額

前記①、②により算定した額が、**3,970円**に満たない場合には、**3,970円**を給付基礎日額とする。

この給付基礎日額の最低保障額である3,970円を、**自動変更対象額**といい、平均給与額の変動により自動的に変更されることになっている。

（則9条1項5号、令和4.7.29厚労告241号）



複数事業労働者の給付基礎日額については、個々の事業ごとに算定した給付基礎日額相当額には自動変更対象額は適用されず、これらを**合算した額**（給付基礎日額）に**自動変更対象額**が適用される。（則9条の2の2）

(2) 自動変更対象額の変更

厚生労働大臣は、年度（4月1日から翌年3月31日までをいう。）の平均給与額（毎月勤労統計の「労働者1人当たりの毎月きまって支給する給与の額」を基に算定した額。以下同じ。）が、直近の自動変更対象額の変更がされた年度の**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。

（則9条2項）



- ・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。（則9条3項）
- ・厚生労働大臣は、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。（則9条4項）

4 給付基礎日額の端数処理

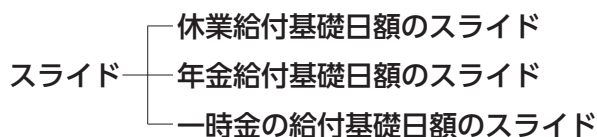
給付基礎日額に1円未満の端数があるときは、これを**1円に切り上げる**ものとする。（法8条の5）

2 スライド

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には、その間の賃金水準の変動等により、給付額の実質的価値が低下することがあり、保険給付の目的である稼得能力の損失補てんが充分でなくなる場合がある。そこで、給付基礎日額を賃金水準に合わせてスライドすることとしている。

休業（補償）等給付の額の算定の基礎となる給付基礎日額を「休業給付基礎日額」、年金たる保険給付の額の算定の基礎となる給付基礎日額を「年金給付基礎日額」、一時金たる保険給付の額の算定の基礎となる給付基礎日額を「一時金の給付基礎日額」といい、それぞれの給付基礎日額について、スライド制が規定されている。

* 保険給付の種類については第4章で学習する



複数事業労働者の給付基礎日額については、個々の事業ごとに算定した給付基礎日額相当額ではなく、これらを**合算した額（給付基礎日額）**にスライド制が適用される。

1 休業給付基礎日額のスライド

(1) スライド改定の要件

休業給付基礎日額は、**四半期**ごとの平均給与額（毎月勤労統計の「労働者1人当たりの毎月きまって支給する給与の額」を基に算定した額。以下同じ。）が、算定事由発生日の属する四半期（スライド改定が既に行われている場合には、改定後の額を休業（補償）等給付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（つまり、**10%を超えて変動した場合**）に、スライド改定が行われる。（法8条の2,1項）

「四半期」とは、1年を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3箇月ごとに区分した各期間をいう。

(2) 改定時期とスライド率

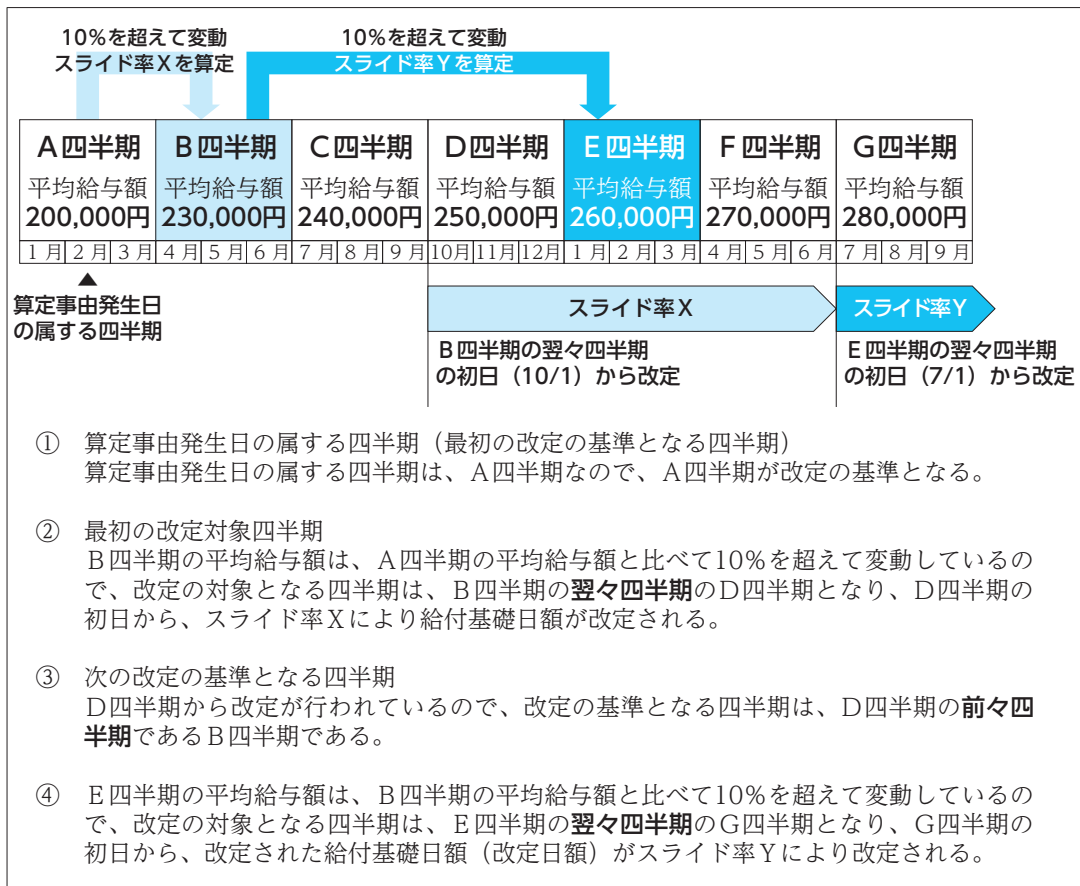
法8条（前記**112**）の規定による給付基礎日額に、上記(1)における平均給与額の変動率を基準として厚生労働大臣が定める率（スライド率）を乗じて得た額が改定後の休業給付基礎日額とされ、10%を超えて変動した四半期の**翌々四半期に属する最初の日以後**に支給すべき事由が生じた休業（補償）等給付から、適用される。

（法8条の2,1項）



既にスライド改定された額（改定日額）を休業給付基礎日額としている場合には、当該改定日額にスライド率を乗じる。

●——図表3-1 休業給付基礎日額のスライド制（例）



2 年金給付基礎日額のスライド

年金給付基礎日額のスライドは、休業給付基礎日額のスライドと異なり、**年度単位の平均給与額**の変動率を基準として行われる。また、一定率の上昇・下降を要件として改定されるのではなく、変動した比率に応じて、毎年度スライド率を定める**完全自動賃金スライド制**が導入されている。（法8条の3,1項）

(1) 算定事由発生日の属する年度の翌々年度の7月以前

算定事由発生日の属する年度（4月1日から翌年3月31日までをいう。）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、法8条（前記**112**）の規定による給付基礎日額を年金給付基礎日額とする（つまり、スライド改定は行われぬ）。

（法8条の3,1項1号）

(2) 算定事由発生日の属する年度の翌々年度の8月以後

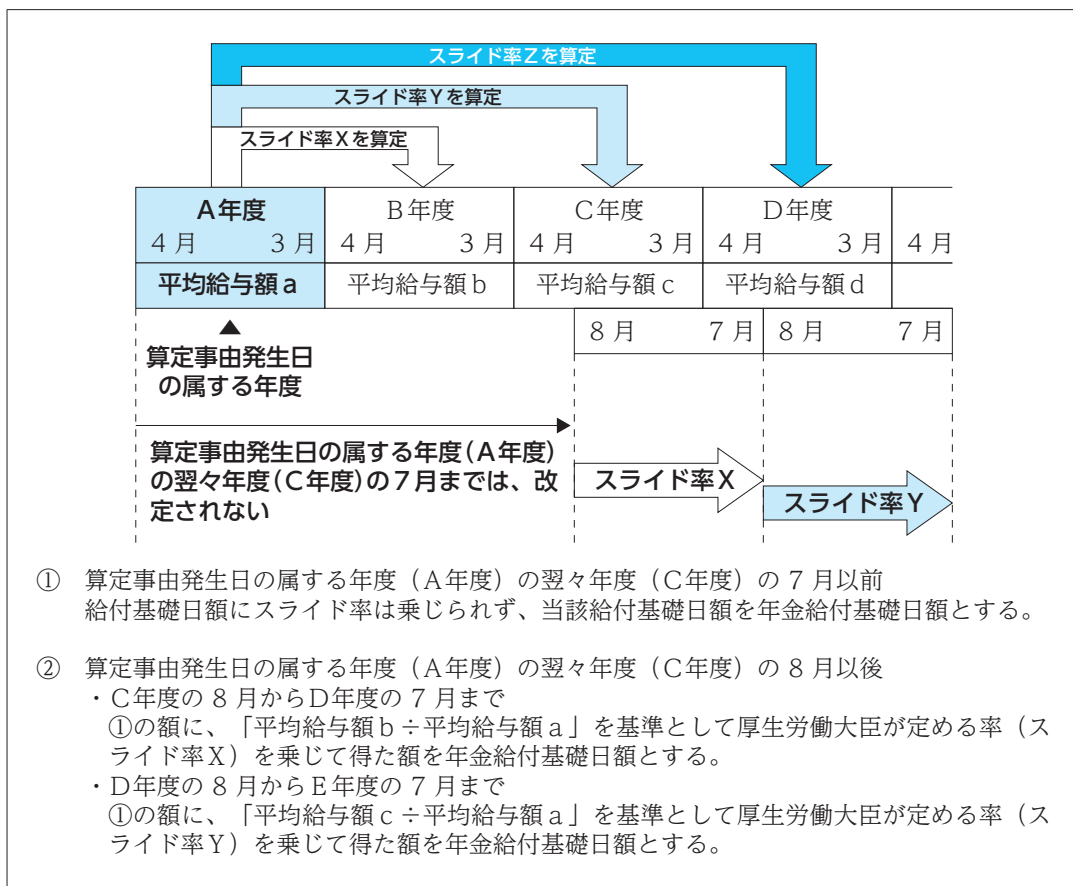
算定事由発生日の属する年度の翌々年度の8月以後の分として支給する年金たる保険給付については、法8条（前記112）の規定による給付基礎日額に、当該年金たる保険給付を支給すべき月の属する年度の前年度（その月が4月から7月の場合は、前々年度）の平均給与額（毎月勤労統計の「労働者1人当たりの毎月きまって支給する給与の額」を基に算定した額。以下同じ。）を算定事由発生日の属する年度の平均給与額で除して得た率を基準として厚生労働大臣が定める率（スライド率）を乗じて得た額を、年金給付基礎日額とする。

（法8条の3,1項2号）



年金給付基礎日額は、休業給付基礎日額と異なり、常に算定事由発生日の属する年度と比較して、スライド率が決定される。

●——図表3-2 年金給付基礎日額のスライド制



3 一時金の給付基礎日額のスライド

算定事由発生日から一時金の支給事由が発生するまでに生じた賃金水準の変動に、当該一時金の額を合致させる趣旨から、障害（補償）等一時金、遺族（補償）等一時金等の一時金たる保険給付の額の算定の基礎とな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制**が適用される。

（法8条の4）



一時金たる保険給付には、障害（補償）等一時金、遺族（補償）等一時金、葬祭料等（葬祭給付）、障害（補償）等年金差額一時金、障害（補償）等年金前払一時金、遺族（補償）等年金前払一時金がある。

3 年齢階層別の最低限度額及び最高限度額

保険給付は、長期にわたって行われる場合があるため、平均賃金が低額な若年時に被災した労働者の保険給付の額が生涯にわたって低い額に据え置かれたり、逆に、平均賃金が高額な壮年時に被災した労働者の保険給付の額が老年に達してもなお高額のまま据え置かれたりすると、被災時の年齢による不均衡が生ずる。

そこで、この不均衡を是正するため、給付基礎日額を年齢階層別に定めた最低・最高限度額の範囲内に収めることとしている。具体的には、前記**1****1****2**、**2**により算定された給付基礎日額が、年齢階層別の最低・最高限度額の範囲内にあるときは、その額を給付基礎日額とし、年齢階層別の最低限度額を下回るとき、又は年齢階層別の最高限度額を上回るときは、それぞれその限度額が給付基礎日額とされる。



複数事業労働者の給付基礎日額については、個々の事業ごとに算定した給付基礎日額相当額ではなく、これらを**合算した額（給付基礎日額）**に**年齢階層別の最低・最高限度額**が適用される。

1 年齢階層別の最低・最高限度額

年齢階層別の最低・最高限度額は、厚生労働省において作成する**賃金構造基本統計**の調査結果を基に、年齢階層別の就業状態その他の事情を考慮して定められる。

Step-Up↑

<年齢階層別の最低・最高限度額>

① 最低限度額

年齢階層別の最低限度額は、毎年、年齢階層（12階層）ごとに、当該年齢階層に属するすべての労働者を、その受けている賃金月額の高低に従い、20の階層に区分し、その区分された階層のうち最も低い賃金月額に係る階層に属する労働者の受けている賃金月額のうち最も高いもの（つまり、低いほうから5%目の労働者が受けている賃金月額）を基礎とし、労働者の年齢階層別の就業状態その他の事情を考慮して定められる。

② 最高限度額

年齢階層別の最高限度額は、毎年、年齢階層（12階層）ごとに、当該年齢階層に属するすべての労働者を、その受けている賃金月額の高低に従い、20の階層に区分し、その区分された階層のうち最も高い賃金月額に係る階層の直近下位の階層に属する労働者の受けている賃金月額のうち最も高いもの（つまり、高いほうから5%目の労働者が受けている賃金月額）を基礎とし、労働者の年齢階層別の就業状態その他の事情を考慮して定められる。

（法8条の2,3項、4項、法8条の3,2項）



- ・厚生労働大臣は、毎年、その年の8月から翌年の7月までの保険給付の額の算定の基礎として用いる給付基礎日額に係る年齢階層別の最低・最高限度額を、当該8月の属する年の7月31日までに告示するものとする。（則9条の4,7項）
- ・令和4年8月から令和5年7月までの年齢階層別の最低・最高限度額は、次のとおりである。（令和4.7.29厚労告240号）

年齢階層区分	最低限度額	最高限度額
① 20歳未満	5,154円	13,177円
② 20歳以上25歳未満	5,678円	13,177円
③ 25歳以上30歳未満	6,180円	14,377円
④ 30歳以上35歳未満	6,559円	17,028円
⑤ 35歳以上40歳未満	6,766円	19,412円
⑥ 40歳以上45歳未満	7,123円	21,209円
⑦ 45歳以上50歳未満	7,195円	22,392円
⑧ 50歳以上55歳未満	7,093円	24,568円
⑨ 55歳以上60歳未満	6,683円	24,806円
⑩ 60歳以上65歳未満	5,638円	21,196円
⑪ 65歳以上70歳未満	3,970円	15,791円
⑫ 70歳以上	3,970円	13,177円

(1) **休業給付基礎日額の年齢階層別の最低・最高限度額** (法8条の2,2項)

① 適用の時期

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日に支給すべき事由が生じた休業（補償）等給付の額の算定の基礎となる休業給付基礎日額について、年齢階層別の最低・最高限度額が適用される。

② 年齢の計算方法

休業（補償）等給付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被災労働者の年齢によって、年齢階層別の最低・最高限度額が適用される。

(2) **年金給付基礎日額の年齢階層別の最低・最高限度額** (法8条の3,2項)

① 適用の時期

年金給付基礎日額については、その年金たる保険給付の支給の当初から、年齢階層別の最低・最高限度額が適用される。

② 年齢の計算方法

① 傷病（補償）等年金及び障害（補償）等年金の場合

傷病（補償）等年金又は障害（補償）等年金を支給すべき月の属する年度の8月1日（その月が4月から7月の場合は、前年度の8月1日。次の②においても同じ。）の被災労働者の年齢によって、年齢階層別の最低・最高限度額が適用される。

② 遺族（補償）等年金の場合

遺族（補償）等年金の支給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の8月1日の当該労働者の年齢によって、年齢階層別の最低・最高限度額が適用される。



遺族（補償）等年金に係る年齢階層別の最低・最高限度額は、遺族（補償）等年金の受給権者たる遺族の年齢によって、適用されるのではない。



- ・スライドが行われる場合には、スライド改定後の給付基礎日額に年齢階層別の最低・最高限度額が適用される。
- ・一時金の給付基礎日額には、年齢階層別の最低・最高限度額は適用されない。

＜給付基礎日額のスライド制及び年齢階層別の最低・最高限度額のまとめ＞

項目	スライド制			年齢階層別の最低・最高限度額	
	スライドの基準	スライドの要件	スライドの時期	適用の時期	年齢の計算
休業給付基礎日額	四半期の平均給与額	10％を超える変動があったとき	10％を超える変動があった四半期の翌々四半期以降	療養開始日から起算して1年6箇月を経過した日以後	四半期の初日の年齢
年金給付基礎日額	年度の平均給与額	完全自動賃金スライド制	算定事由発生日の属する年度の翌々年度の8月から	支給開始の当初から	8月1日における年齢 ※遺族（補償）等年金については、労働者の死亡がなかったものとして計算した場合における当該労働者の年齢
一時金の給付基礎日額				適用なし	