

3 1 労働災害の考え方

※本項中の該当条文のみ表記の法令は、すべて「労働者災害補償保険法（労災保険法）」である。

また、「労働基準法」を「労基法」、「労働契約法」を「労契法」と表記。

1 使用者の安全配慮義務

労働契約における人的・継続的な関係から、当事者である労使双方には、相手方の利益に配慮し、誠実に行動することが要請されている。安全配慮義務は使用者が負うべきものであり、判例で「労働者が労務提供のため設置する場所、設備もしくは器具等を使用し、又は使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮する義務【川義事件 最三小判昭 59. 4. 10】」と定義され、労働契約法においては、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする【労契法第5条】」と法律上明らかにされた。

使用者は、安全配慮義務に基づき快適な職場環境の実現や労働条件の改善を通じて労働者の安全と健康を確保する責務があり、具体的には作業場内での安全衛生管理体制の確立などを措置することが求められる。使用者が安全衛生関係の法規を守らなかった場合、罰則の適用があり、また損害賠償責任を負う場合もある。

2 労災保険法（労働者災害補償保険法）とは

(1) 目的

労災保険は、業務上の事由また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・公正な保護をするため必要な保険給付を行い、あわせて、それらの負傷・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などを図るものである【法第1条】。

(2) 適用事業

労働者を使用する事業を適用事業とする【法第3条第1項】（※1）。ただし、国の直営事業および官公署の事業については、適用されない【法第3条第2項】（※2）。

中小事業主、自動車運送業・土木建築業等の個人業者、一人親方、これら事業主の事業の従事者、家内労働者、海外派遣者などについては、労災保険への任意的な特別加入制度が設けられている【法第33条～36条、法施行規則第46条の16】。

（※1）個人経営の農林・畜産・水産の事業でごく小規模なもの（「労働者5人未満」など）は暫定任意適用事業とされている。

（※2）一般職の国家公務員、地方公務員については労災保険法に代わるものとして、それぞれ国家公務員災害補償法、地方公務員災害補償法がある（「公務災害」）。

3 労働災害とは（業務災害と通勤災害）

(1) 業務災害

業務災害とは、労働者が業務を原因として被った負傷、疾病又は死亡（以下「傷病等」という）をいう。業務と傷病等の間に一定の因果関係があることを「業務上」という。

業務災害に対する保険給付は、労働者が労災保険の適用される事業場（※）に雇用され、事業主の支配下にあるときに、業務が原因となって発生した災害に対して行われる。

（※）法人・個人を問わず、一般に労働者が使用される事業は適用事業になる。

その災害が「業務上」のものか否かの判断基準については、ア 労働者が労働契約に基づき事業主の支配下にあること（業務遂行性）、イ 事業主の支配下にあることに伴う危険が現実化したものと経験則上認められること（業務起因性）、から判断され、業務災害と認められるためには、「業務遂行性」が認められた上で、「業務起因性」の有無が検討されることとなる。

ア 業務上の負傷

(ア) 事業主の支配・管理下で業務に従事している場合

(所定労働時間内や残業時間内に事業場施設内において業務に従事している場合)

この場合の災害は、被災した労働者の業務としての行為や事業場の施設・設備の管理状況などが原因となって発生するものと考えられるので、特段の事情がない限り、業務災害と認められる。

なお、次の場合には、業務災害とは認められない。

- a 労働者が就業中に私用（私的行為）を行い、又は業務を逸脱する恣意的行為をしていて、それが原因となって災害を被った場合
- b 労働者が故意に災害を発生させた場合
- c 労働者が個人的な恨みなどにより、第三者から暴行を受けて被災した場合
- d 地震、台風など天災地変によって被災した場合（ただし、事業場の立地条件や作業条件・作業環境などにより、天災地変に際して災害を被りやすい業務の事情があるときは、業務災害と認められる）
- e 業務に内在する危険有害性が現実化したとは認められないほどの特殊的・例外的要因により発生した事故の場合

(イ) 事業主の支配・管理下にあるが業務に従事していない場合

(昼休みや就業時間前後に事業場施設内において業務に従事していない場合)

出勤して事業場の施設内にいる限り、労働契約に基づき事業主の支配下にあると認められるが、休憩時間や就業前後は実際に業務をしていないので、この時間に私的な行為によって発生した災害は業務災害とは認められない。

なお、トイレなどの生理的行為については、事業主の支配下で業務に附随する行為として取り扱われるので、このときに生じた災害は就業中の災害と同様に業務災害となる。

(ウ) 事業主の支配下にあるが、管理下を離れて業務に従事している場合

(出張や社用での外出などにより事業場施設外で業務に従事している場合)

事業主の管理下を離れてはいるものの、労働契約に基づき事業主の命令を受けて仕事をしているときは事業主の支配下にあることになる。この場合、積極的な私的行為を行うなど特段の事情がない限り、一般的には業務災害と認められる。

イ 業務上の疾病

労災保険給付の対象となる業務との間に相当因果関係が認められる疾病については、労働基準法施行規則別表第1の2に列挙されており、このうち第11号には、「その他業務に起因することの明らかな疾病」と規定されている。

業務上の疾病とは、労働者が事業主の支配下にある状態において発症した疾病ではなく、事業主の支配下にある状態で有害因子にさらされたことによって発症した疾病をいう。

就業時間中の発症であっても、その原因となった業務上の理由が認められない限り、業務と疾病との間に相当因果関係は成立しないが、逆に、就業時間外における発症であっても、業務による有害因子にさらされたことによって発症したものと認められれば、業務と疾病との間に相当因果関係が成立し、業務上の疾病と認められる。

一般的に次の3要件が満たされる場合には、原則として業務上の疾病と認められる。

(ア) 労働の場に有害因子が存在していること

業務に内在する有害な物理的因子、化学物質、身体に過度の負担のかかる作業、病原体などの諸因子を指す。

(イ) 健康障害を起こしうるほどの有害因子にさらされたこと

健康障害は、有害因子にさらされることによって起こるが、その健康障害を起こすに足りる有害因子の量、期間にさらされたことが認められなければならない。

(ウ) 発症の経過及び病態が医学的にみて妥当であること

業務上の疾病は、労働者が業務に内在する有害因子に接触することによって起こるものなので、少なくともその有害因子にさらされた後に発症したものでなければならない。

しかし、業務上疾病の中には、有害因子にさらされた後、短期間で発症するものもあれば、相当長期間の潜伏期間を経て発症するものもあり、発症の時期は有害因子の性質や接触条件などによって異なる。したがって、発症の時期は有害因子にさらされている間又はその直後のみに限定されるものではない。

なお、労働者が業務による心理的な負荷を原因としてうつ病等の精神障害を発した場合も、業務上の疾病に該当し得るとしている。また、この精神障害のため正常な判断ができずに自殺に至った場合には、その死亡も業務上のものとなり得る。

厚生労働省の「脳・心臓疾患の認定基準」【基発 0507 第 3 号 平 22. 5. 7】及び「心理的負荷による精神障害の認定基準」【基発 1226 第 1 号 平 23. 12. 26、基発 0529 第 1 号 令 2. 5. 29】において、労災認定のための要件は、

ア 認定基準の対象となる精神障害を発病していること

イ 認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね 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

ウ 業務以外の心理的負荷や個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこととされており、後者においては心理的負荷の類型の一つとして、「パワーハラスメント」が明記された。

また、「精神障害による自殺の取扱い」【基発第 545 号 平 11. 9. 14】では、精神障害を発病した人が自殺を図った場合は、業務上の精神障害によって正常な認識や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な抑制力が著しく阻害されている状態に陥った状態で自殺が行われたと認められる場合には、結果の発生を意図した故意には該当しないとされている。

なお、業務に起因して発病した精神障害による自殺について業務災害と認めた判決が出されている【八王子労基署長（飲食店経営 T）事件 東京地判 平 26. 9. 17、八王子労基署長（バス事業会社 K）事件 東京地判 平 27. 2. 25】。

<解雇制限と打切補償>

業務災害については、休業中及び休業後 30 日は解雇できない【労基法第 19 条】。しかし、療養開始から 3 年経過後、平均賃金 1,200 日分の打切補償を行う（労働者が労災保険から傷病補償年金を受けている場合は使用者が打切補償を支払ったとみなす【法第 19 条】）と、使用者は労基法上の補償を行わなくてよく【労基法第 81 条】、解雇制限もなくなる。

労災保険による療養補償給付と労働基準法による療養補償の関係については、労災保険法による療養補償給付を受ける労働者が、療養開始後 3 年を経過しても疾病等が治癒しない場合には、労働基準法第 75 条による療養補償を受ける労働者が上記の状況にある場合と同様に、使用者は同法第 81 条の規定による打切補償の支払により、同法第 19 条 1 項ただし書の適用による解雇が可能であるとの判決がある【学校法人専修大学事件 最二小判 平 27. 6. 8】。

(2) 通勤災害

通勤災害とは、通勤によって労働者が被った傷病等をいう。

この場合の「通勤」とは、就業に関し、a 住居と就業の場所との間の往復、b 就業の場所から他の就業の場所への移動、c a に先行し、または後続する住居間の移動であって所定の要件に該当するもの（単身赴任により住居を移転した労働者が、やむを得ない事情により、単身赴任先住居と配偶者、子または要介護状態にある父母及び親族の居住する帰省先住居との間を移動する）を、合理的な経路及び方法で行うことをいい、業務の性質を有するものを除く、とされている。移動の経路を逸脱し、又は中断した場合には、逸脱又は中断の間及びその後の移動は「通勤」とはならない。

ただし、例外的に認められた行為（Ⅲ-30-4（カ）の（※）参照）で逸脱または中断した場合には、その後の移動は「通勤」となる。

通勤災害と認められるためには、その前提として、a から c までの移動が労災保険法における通勤の要件を満たしている必要がある。

ア 労災保険法における通勤の要件

（ア）「就業に関し」とは

通勤は、その移動が業務と密接な関連をもって行われなければならない。

したがって、前記の a 又は b の移動の場合、被災当日に就業することとなっていたこと、または現実に就業していたことが必要である。このとき、遅刻やラッシュを避けるための早出など、通常の出勤時刻とある程度の前後があっても就業との関連性は認められる。

また、c の移動の場合、原則として、就業日とその前日または翌日までに行われるものについて、通勤と認められる。

（イ）「住居」とは

「住居」とは、労働者が居住している家屋などの場所で、本人の就業のための拠点となるところをいう。

したがって、就業の必要上、労働者が家族の住む場所とは別に就業の場所の近くにアパートを借り、そこから通勤している場合には、そこが住居となる。

また、通常は家族のいる所から通勤しており、天災や交通ストライキなどにより、やむを得ず会社近くのホテルに宿泊する場合には、そのホテルが住居となる。

（ウ）「就業の場所」とは

「就業の場所」とは、業務を開始し、または終了する場所をいう。

一般的には会社や工場などをいうが、外勤業務に従事する労働者で、特定区域を担当し、区域内にある数か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勤務開始の場所となり、最後の用務先が業務終了の場所となる。

（エ）「合理的な経路及び方法」とは

「合理的な経路及び方法」とは、移動を行う場合に社会通念上一般に労働者が用いると認められる経路及び方法をいう。

「合理的な経路」については、通勤のために通常利用する経路が複数ある場合、それらの経路はいずれも合理的な経路となる。

また、当日の交通事情により迂回した経路、マイカー通勤者が駐車場を経由して通る経路など、通勤のためにやむを得ず通る経路も合理的な経路となる。

しかし、合理的な理由もなく、著しく遠回りとなる経路をとる場合は合理的な経路とはならない。

「合理的な方法」については、通常用いられる交通方法（鉄道、バスなどの公共交通機関を利用、自動車、自転車などを本来の用法に従って使用、徒歩など）は、平常用いているかどうかにかかわらず、合理的な方法となる。

（オ）「業務の性質を有するもの」とは

（ア）から（エ）までの要件を満たす移動であっても、その行為が「業務の性質を有するもの」である場合には、通勤とされない。

具体的には、事業主の提供する専用交通機関を利用して出退勤する場合や緊急用務のため休日に呼出しを受けて出勤する場合などの移動による災害は、通勤災害ではなく業務災害となる。

（カ）「往復の経路を逸脱し、又は中断した場合」とは

「逸脱」とは、通勤の途中で就業や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、通勤の経路上で通勤と関係のない行為を行うことをいう。

具体的には、通勤の途中で映画館に入る場合、飲酒する場合などをいう。

しかし、通勤の途中で経路近くの公衆トイレを使用する場合や経路上の店でタバコやジュースを購入する場合などのささいな行為を行う場合には、逸脱、中断とはならない。

通勤の途中で逸脱又は中断があるとその後は原則として通勤とはならないが、これについては法

律で例外が設けられており、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最小限度の範囲で行う場合には、逸脱又は中断の間を除き、合理的な経路に復した後は、再び通勤となる。

（※）厚生労働省令で定める「逸脱」、「中断」の例外となる行為

- a 日用品の購入その他これに準ずる行為
- b 職業能力開発促進法第15条の6第3項に規定する公共職業能力開発施設において行われる職業訓練（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
- c 選挙権の行使その他これに準ずる行為
- d 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
- e 要介護状態にある配偶者、子、父母、配偶者の父母並びに同居し、かつ、扶養している孫、祖父母及び兄弟姉妹の介護（継続的に又は反復して行われるものに限る）

4 第三者行為災害

労災保険給付の対象となる「業務上の事由又は通勤による労働者の傷病等」の中には、仕事で道路を進行中に建設現場からの落下物に当たる、また通勤途中に交通事故に遭うなどの災害によるものがある。

このように、労災保険給付の原因である災害が第三者（注）の行為などによって生じたものであって、労災保険の受給権者である被災労働者又はその遺族に対して第三者が損害賠償の義務を有しているものを「第三者行為災害」という。

（注）「第三者」とは、その災害に関する労災保険関係の当事者（政府、事業主及び労災保険の受給権者）以外の者をいう。

第三者行為災害に関する労災保険給付の請求に当たっては、労災保険給付の請求書とともに「第三者行為災害届」などの関係書類を提出することになる。

第三者行為災害であることが業務又は通勤による災害であるか否かの判断を左右するものではないが、正当な理由なく「第三者行為災害届」を提出しない場合には、労災保険の給付が一時差し止められることがある。

なお、自動車事故の場合、同一事由によるものについては、労災保険給付と自賠責保険等による保険金支払との間で損害に対する二重のてん補とならないよう支給調整が行われ、労災保険給付と自賠責保険等による保険金の支払いのどちらか一方を先に受けることになるが、どちらを先に受けるかについては、被災労働者又はその遺族が自由に選ぶことができる。

5 複数事業労働者への労災保険給付

副業・兼業が推進されている中、被災した時点で事業主が同一でない複数の事業場と労働契約関係にある労働者を複数事業労働者といい、複数事業労働者やその遺族への労災保険給付は、全ての就業先の賃金額を合計した額を基礎として保険給付額を決定する（特別加入者を含む）（「雇用保険法等の一部を改正する法律等の施行について（労働者災害補償保険法関係部分）【令2.8.21基発0821第1号】」）。

また、1つの事業場で労災認定できない場合であっても、事業主が同一でない複数の事業場の業務上の負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価して労災認定できる場合は、保険給付が受けられる（複数業務要因災害。対象となる傷病等は、脳・心臓疾患や精神障がいなど）（「複数事業労働者に係る給付基礎日額の算定について」【令2.8.21基発0821第2号】）。

6 労災保険の手続き

労災保険法に基づく保険給付等を請求できるのは、被災者本人またはその遺族である。事実上、使用者が手続きを行うことが少なくないが、これは手続きに協力しているにすぎない。

また、使用者は、被災労働者や遺族が労災申請をしようとする場合、これに協力する義務がある（「証明できかねる」等意見があれば、それを労働基準監督署に申し出ることは可能）【法施行規則第23条、第23条の2】。ただし、協力を得られない場合は、その事情を記した書面を添付して申請することにな

る。

労災申請は、被災労働者が勤務する事業場を管轄する労働基準監督署に対して行う。

なお、申請できるのは（請求権の時効は）、障害（補償）給付は傷病が治癒した日の翌日から、遺族（補償）給付は死亡の日の翌日からいずれも5年、その他の給付は2年である【法第42条】。療養（補償）給付は費用が確定・支出した日ごとに、休業（補償）給付は賃金を受けない日ごとに、その日の分が2年経過後消滅していく。

アスベストについては、遺族補償給付金の権利が時効で消滅した者も「石綿健康被害救済制度」の特別遺族給付金が受けられる場合がある。さらに、労災補償の対象とならない者やその遺族も、この制度から給付が受けられる場合がある。

ただし、上記は「請求権」についてなので、「傷病（補償）年金」については、そもそも請求によらず職権で決定されるものであるため、時効はない（決定後の「支払いを受ける権利」については時効がある）。

7 労災保険給付の種類

（以下、業務災害では括弧書きを加えた名称、通勤災害では括弧書きのない名称となる）

（1）療養（補償）給付【法第13条】

業務災害又は通勤災害による傷病により療養するとき、必要な療養（の費用）が給付される。

（2）休業（補償）給付【法第14条】

業務災害または通勤災害による傷病の療養のため労働することができず、賃金を受けられないとき、休業4日目から、休業1日につき給付基礎日額の60%相当額が支給される。また、「休業特別支給金」として、休業4日目から、休業1日につき給付基礎日額の20%相当額が支給される。

なお、業務災害の場合、休業初日から3日目までについては、使用者は平均賃金の60%の休業補償を行わなければならない【労基法第76条】（通勤災害の場合は対象外）。

（3）障害（補償）給付【法第15条】

ア 障害（補償）年金

業務災害または通勤災害による傷病が治癒（症状固定）した後に、障害等級第1級から第7級までに該当する障害が残ったとき、障害の程度に応じ、給付基礎日額の131日分から313日分の年金が支給される。また、障害の程度に応じ、「障害特別支給金」、「障害特別年金」が支給される。

イ 障害（補償）一時金

業務災害又は通勤災害による傷病が治癒（症状固定）した後に、障害等級第8級から第14級までに該当する障害が残ったとき、障害の程度に応じ、給付基礎日額の56日分から503日分の一時金が支給される。また、障害の程度に応じ、「障害特別支給金」、「障害特別一時金」が支給される。

（4）遺族（補償）給付

ア 遺族（補償）年金【法第16条の1】

業務災害又は通勤災害により死亡したとき、遺族の人数等に応じ、給付基礎日額の153日分から245日分の年金が支給される。また、「遺族特別支給金」、「遺族特別年金」の支給もある。

イ 遺族（補償）一時金【法第16条の6】

遺族（補償）年金を受ける遺族がないとき、もしくは遺族（補償）年金を受けている人が失権し、かつ、他に遺族（補償）年金を受け得る人がない場合であって、すでに支給された年金の合計額が給付基礎日額の1,000日分に満たないとき、給付基礎日額の1,000日分の一時金からすでに支給された年金及び一時金の合計額を差し引いた額が支給される。また、「遺族特別支給金」、「遺族特別一時金」の支給もある。

（5）葬祭料・葬祭給付【法第12条の8】

業務災害又は通勤災害により死亡した人の葬祭を行うとき、315,000円に給付基礎日額の30日分を加えた額（その額が給付基礎日額の60日分に満たない場合は、給付基礎日額の60日分）が支給される。

（6）傷病（補償）年金【法第12条の8】

業務災害又は通勤災害による傷病が療養開始後1年6か月を経過した日または同日後において、傷

病が治癒（症状固定）しておらず、傷病による障害の程度が傷病等級に該当する場合、等級に応じ、給付基礎日額の245日分から313日分の年金が支給される。また、等級により「傷病特別支給金」、「傷病特別年金」の支給がある。

(7) 介護（補償）給付【法第12条の8】

障害（補償）年金又は傷病（補償）年金受給者のうち第1級の者または第2級の精神・神経の障害および胸腹部臓器の障害の者であって、常時または随時介護を要する状態にあり、現に介護を受けているとき、介護の費用として支出した額等が支給される（入院中や生活介護を受けている場合を除く）。

(8) 二次健康診断等給付【法第26条】

労働安全衛生法による一般健康診断において、脳血管・心臓疾患の発生に関わる検査のいずれの項目にも異常の所見があると診断されたとき（すでに脳血管・心臓疾患の症状を有すると認められるものを除く）、当該労働者の請求に基づき給付される（※特別加入者は対象外である）。

二次健康診断給付の範囲は次のとおり。

- ア 二次健康診断・・脳血管及び心臓の状態を把握するために必要な検査であって一定のものを行う医師による健康診断（1年度につき1回に限る）
- イ 特定保健指導・・二次健康診断の結果に基づき、脳血管・心臓疾患の発生の予防を図るため、面接により行われる医師または保健師による保健指導（二次健康診断ごとに1回に限る）

☆1 「労災保険制度」については、以下の厚生労働省ホームページ参照

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki jun/rousai hoken.html>

（主な記載内容：障害等級表、業種別保険料率・未手続事業主に対する費用徴収制度等）

☆2 上記1のうち「労災補償関係リーフレット等一覧」について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki jun/gyousei/rousai/index.html

☆3 上記2のうち「労災保険給付の概要」について

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/040325-12.html>

（主な記載内容：認定要件、第三者行為災害、給付の種類、給付基礎日額、給付の手続き）

☆4 上記2のうち「精神障害の労災認定」について

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki jun/rousai hoken04/120427.html>

☆5 上記2のうち「脳・心臓疾患の労災認定 — 「過労死」と労災保険 —」について

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/040325-11.html>