

### 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」

使用者はその雇用する労働者について、「安全配慮義務」を負う。「安全配慮義務」については、最高裁が【川義事件 最三小判 昭59.4.10】などの判例において「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べき義務」があると判示したことを受け、労契法において、「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**】と明文化された。

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、教育訓練、労働時間・休憩時間・休日等適正な労働条件の確保、健康診断の実施及び労働者の健康状態の把握などの措置が求められる。

また、使用者が安全衛生関係の法規に違反した場合には罰則の適用があり、義務を怠った場合には債務不履行や不法行為による損害賠償責任を負うこともある。

#### 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、業務上の事由又は通勤等による、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のため必要な保険給付を行い、あわせて、負傷し、また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などを図り、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【**法第1条**】。

##### （2）適用事業

労働者を使用する事業は適用事業とされ【**法第3条第1項**】（※1）、労働者が1人であっても労災保険への加入が義務付けられている。

ただし、国の直営事業および官公署の事業については、適用除外である【**法第3条第2項**】（※2）。

（※1）農林水産の事業のうち、常時使用労働者数が5人未満の個人経営の事業は「暫定任意適用事業」とされ、事業主または過半数労働者の意思により労災保険への任意加入が可能である。

（※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による公務災害の制度がある。

##### （3）特別加入制度

労災保険は本来、雇用関係にある労働者を対象とする制度であるが、それ以外であっても、業務の実情、災害の発生状況などからみて、特に労働者に準じて保護することが適当であると認められる一定の者に特別加入を認めており、これを「特別加入者」「特別加入制度」という【**法第33条**】。

特別加入が可能な者は次のア～オのとおりであり、保険料は加入者自身が支払う。

なお、現在、フリーランスについて業種を問わず労災保険の特別加入の対象となっている（下記オを参照）。

[フリーランスについてはNo1（労働契約）参照]

ア 次表の事業を行う事業主（及びその家族従事者）【法施行規則第 46 条の 16】

| 事業の種類            | 使用労働者数     |
|------------------|------------|
| 金融業、保険業、不動産業、小売業 | 常時 50 人以下  |
| 卸売業、サービス業        | 常時 100 人以下 |
| 上記以外の事業          | 常時 300 人以下 |

※労働保険に係る事務の処理を労働保険事務組合に委託していること等の要件がある。

イ 一人親方その他の自営業者（及びその家族従事者）【法施行規則第 46 条の 17】

- ・自動車を使用して行う旅客もしくは貨物の運送の事業（個人タクシー、個人貨物運送業）  
または原付もしくは自転車を使用して行う貨物の運送の事業（自転車配達人等）
- ・土木、建築その他の工作物の建設、改造、保存、原状回復、修理、変更、破壊若しくは解体又はその準備の事業（大工、左官、とび、石工等）
- ・漁船による水産動植物の採捕の事業（船員が行う事業を除く）
- ・林業の事業
- ・医薬品の配置販売の事業（薬事法第 30 条の許可を得て行うもの）
- ・再生利用の目的となる廃棄物等の収集、運搬、選別、解体等の事業
- ・船員法第 1 条に規定する船員が行う事業
- ・柔道整復師法第 2 条に規定する柔道整復師が行う事業
- ・高年齢者雇用安定法第 10 条の 2 第 2 項に規定する創業支援等措置に基づき、委託契約その他の契約に基づいて高年齢者が新たに開始する事業または社会貢献事業に係る委託契約その他の契約に基づいて高年齢者が行う事業であって厚生労働省労働基準局長が定めるもの
- ・あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師等に関する法律に基づくあん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師が行う事業
- ・歯科技工士法第 2 条に規定する歯科技工士が行う事業

ウ 特定の種類の作業に従事する者【法施行規則第 46 条の 18】

- ・特定農作業従事者、指定農業機械作業従事者
- ・国または地方公共団体が実施する職場適応訓練生
- ・家内労働法にいう家内労働者及びその補助者で、特に危険度が高いとされる作業の従事者
- ・労働組合法の規定に適合する労働組合等の一人専従役員（委員長等の代表者）
- ・介護作業従事者（介護関係業務に係る作業であって、入浴、排せつ、食事等の介護その他の日常生活上の世話、機能訓練または看護に関する作業を行う者）及び家事支援従事者（炊事、洗濯、掃除、買物、児童の日常生活上の世話及び必要な保護その他家庭において日常生活を営むのに必要な行為を代行し、または補助する作業を行う者）
- ・芸能関係作業従事者（放送番組（広告放送を含む）、映画、寄席、劇場等における音楽、演芸その他の芸能の提供の作業またはその演出もしくは企画の作業であって厚生労働省労働基準局長が定めるものを行う者）

例 1（実演関係）：俳優、声優、ダンサー、音楽家（歌手、作詞家、作曲家等）、演芸家（落語家、漫才師、DJ、司会、大道芸人、マジシャン等）、スタントなど

例 2（製作関係）：監督、撮影、照明、音響・効果、大道具、美術装飾、衣装、メイク、髪結、アシスタント、マネージャーなど

- ・アニメーション制作作業従事者

例：キャラクターデザイナー、作画、動画、監督、演出家、脚本家、編集など

- ・IT フリーランス

- 情報処理システム（ネットワークシステム、データベースシステム等を含む）の設計、開発（プロジェクト管理を含む）、管理、監査、セキュリティ管理
- 情報処理システムに係る業務の一体的な企画
- ソフトウェア若しくはウェブページの設計、開発、管理、監査、セキュリティ管理、デザイン

- iv ソフトウェア若しくはウェブページに関する業務の一体的な企画その他の情報処理に係る作業であって、厚生労働省労働基準局長が定めるものに従事する者

例：IT コンサルタント、プロジェクトリーダー、システムエンジニア、プログラマー、ネットワークエンジニア、セキュリティエンジニア、運用保守エンジニア、社内 SE、製品開発/研究開発エンジニア、データサイエンティスト、Web デザイナー、Web ディレクター等

- エ 開発途上国に対する技術協力の実施の事業などのため海外に派遣される者

- オ 特定受託業務に従事する者（特定フリーランス事業）【法施行規則第 46 条の 17 第 12 号】

【労働者災害補償保険法施行規則及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令の施行等について（令 6.4.26 基発 0426 第 2 号）】

- ・ 特定受託事業（フリーランス事業）であって、上記イの事業およびウの作業を除いたもの  
上記イの事業およびウの作業に従事する者は、その事業または作業に係る特別加入団体を通じて加入するが、それ以外の事業を行う者は、特定フリーランス事業に加入することになる。

### 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。）をいい、業務災害に対する労災保険給付は、労働者が適用事業所に雇用され、事業主の支配下にあるとき、業務上の災害に対して行われる。

ある災害が「業務上」のものか否かを判断する基準は、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）により判断される。具体的には以下のような考え方が示されている。

#### 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（所定労働時間内や時間外労働時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、特段の事情のない限り、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おり、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得る）

- （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、休憩時間や就業時間の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。

ただし、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業務を遂行して

いるときは、事業主の支配下にあることになり、積極的な私的行為を行うなど特段の事情のない限り、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疾病については、労基法施行規則別表第1の2及びこれに基づく厚生労働省告示で構成される「職業病リスト」に定められている。

また、業務上の疾病とは、労働者が事業主の支配下にある状況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。

すなわち、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こととなる。

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いう。

(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、少なくとも労働者が業務に内在する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。なお、有害因子の性質や接触条件などによっては、相当長期間の潜伏期間を経て発症するものもあるため、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ない。

#### 《脳・心臓疾患について》

脳・心臓疾患については、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等が長い年月の生活の営みの中で形成され、それが徐々に進行及び増悪するといった自然経過をたどり発症に至るものである。

しかし、業務による心理的・身体的な過重負荷を原因として症状が自然経過を超えて著しく進行または増悪し、脳・心臓疾患が発症する場合があります、そのような場合には、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、業務に起因する疾病として取り扱う。

その認定に当たっては、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も考慮し、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とされている。

【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について（令3.9.14 基発0914第1号）】では、労災認定の要件として、

(ア)「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）

具体的には、発症前1か月間に概ね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって1か月当たり概ね80時間を超える時間外労働が認められる場合、または、これに近い時間外労働があり、特に他の負荷要因の状況を十分に考慮し、次のような一定の労働時間以外の負荷が認められる場合をいう。

- ・勤務時間の不規則性（拘束時間の長い勤務、休日のない連続勤務、勤務間インターバルが短い勤務、不規則な勤務、交代制勤務、深夜業務）
- ・事業場外における移動を伴う業務（出張の多い業務、その他事業場外における移動を伴う業務）

- ・心理的・身体的負荷を伴う業務
  - ・温度環境や騒音等の作業環境による負荷（付加的に評価）
- (イ)「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
  - ・発症前概ね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
  - ・労働時間以外の負荷要因については、(ア)と同様。ただし、作業環境による負荷は付加的に考慮するのではなく、他の負荷要因と同様に検討する。
- (ウ)「異常な出来事」（発症直前から前日までの間に、発生状態を時間的及び場所的に明確にし得る極度の緊張、興奮、恐怖、驚く等の強度の精神的負荷を引き起こす事態、急激で著しい身体的負荷を強いられる事態、急激で著しい作業環境の変化に遭遇したこと）
- ・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
  - ・事故の発生に伴い著しい身体的、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
  - ・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
  - ・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
  - ・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

について、特に過重な精神的・肉体的負荷が認められ、業務と発症との関連性が認められるかどうかを客観的かつ総合的に判断することとされている。

【対象疾病】

| 脳血管疾患        | 虚血性心疾患等           |
|--------------|-------------------|
| 1. 脳内出血（脳出血） | 1. 心筋梗塞           |
| 2. くも膜下出血    | 2. 狭心症            |
| 3. 脳梗塞       | 3. 心停止（心臓性突然死を含む） |
| 4. 高血圧性脳症    | 4. 重篤な心不全         |
|              | 5. 大動脈解離          |

《精神障害について》

過重負荷や業務に係る心理的負荷が増大したことにより、うつ病等の精神障害を発症した場合も、業務上の疾病に該当し得る。また、この精神障害のため正常な判断ができず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。

精神障害は、外部からのストレス（仕事によるストレスや私生活でのストレス）とそのストレスへの個人の反応しやすさとの関係で発病に至ると考えられており、精神障害が労災に認定されるのは、その発病が仕事による強いストレスに起因するものと判断できる場合に限られる。

仕事によるストレス（業務による心理的負荷）が強かった場合でも、同時に私生活でのストレス（業務以外の心理的負荷）が強かったり、その人の既往症やアルコール依存などの個体側要因に顕著なものがある場合には、何が発病の原因なのかを医学的に慎重に判断しなければならない。

【心理的負荷による精神障害の認定基準について（令 5.9.1 基発 0901 第 2 号）】における労災認定の要件は、

- (ア) 認定基準の対象となる精神障害発病していること
- (イ) 認定基準の対象となる精神障害の発病前概ね 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
  - ※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 か月前よりも前にそれが始まり、発病まで継続していたときは、それが始まった時点からの繰り返された出来事を一体のものとして評価する。
- (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
  - ※既往の精神障害や治療中の精神障害、アルコール依存状況等の存在が明らかな場合

には、その内容等を調査し、顕著な個体側要因がある場合には、それが発病の主因であると判断することの医学的な妥当性を慎重に検討し、判断するとされている。

#### ○心理的負荷の強度の判断

- ・「強・中・弱」の3段階で評価し、総合評価が「強」に該当する場合、業務以外で強い心理的負荷がなく、個体側要因もなければ、基本的に労災認定されることとなる。
- ・発症前概ね6か月の間に、上記「認定基準」の別表に列記された「特別な出来事」に該当する業務による出来事が認められた場合には、心理的負荷の総合評価を「強」とする。

※「特別な出来事」とは、次に掲げるものとされている。

- ・生死にかかわる、極度の苦痛を伴う、また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こと、業務に関連し、他人を死亡させ、または生死に関わる重大なケガを負わせたこと、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こと、その他、これらに準ずる程度の心理的負荷が極度と認められるもの
- ・発病直前の1か月に概ね160時間を超えるような、またはこれに満たない期間にこれと同程度の時間外労働を行ったこと

#### ○時間外労働時間数の評価

極度の長時間労働は、心身の極度の疲労、消耗を来し、うつ病等の原因となることから、発病日から起算した直前の1か月間に概ね160時間を超える時間外労働を行った場合等には、心理的負荷の総合評価を「強」とする。また、恒常的な長時間労働が認められる場合、心理的負荷はより強くなることを考慮する。

#### ○ハラスメントの取扱い

なお、上記認定基準の別表1（業務による心理的負荷評価表）における心理的負荷の「具体的な出来事」の類型には、「パワーハラスメント」及び「カスタマーハラスメント（顧客や取引先、施設利用者から著しい迷惑行為を受けた）」が含まれている。

また、上司から性的指向などを本人の同意なく同僚に明かす「アウティング」をされたことによる精神疾患の発病について、令和4年3月に池袋労働基準監督署がパワハラによるものとして労災を認定した事例がある。

#### ○精神障害による自殺の取扱い

業務により精神障害を発病した人が自殺を行った場合については、【精神障害による自殺の取扱いについて（平11.9.14 基発第545号）】では、「業務上の精神障害によって、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な抑制力が著しく阻害されている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」とされており、労災が認められ得る。

業務に起因して発病した精神障害による自殺を業務災害と認めた判例としては、【八王子労基署長（飲食店経営T）事件 東京地判 平26.9.17】や【八王子労基署長（バス事業会社K）事件 東京地判 平27.2.25】などがある。

また、業務起因性（因果関係）が認められた上で、予見可能性（通常人の感覚により、部下の様子がおかしい、いつもと違うなどと認識し、危険を察知すること）があり、予知した危険が生じないよう適切な措置を講じる義務（危険回避）を怠った結果、自殺に至ったと認定された場合、使用者は安全配慮義務違反の責を負う可能性がある【電通事件 最二小判 平12.3.24】。

☆ 「脳・心臓疾患の労災補償について」（厚生労働省ホームページ）



[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/rousai/090316\\_00006.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/090316_00006.html)

- ☆ 「**脳・心臓疾患の労災認定基準を改正しました**」(厚生労働省ホームページ)  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_21017.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21017.html)
- ☆ 「**精神障害の労災補償について**」(厚生労働省ホームページ)  
<https://www.mhlw.go.jp/content/001168576.pdf>
- ☆ 「**精神障害の労災認定**」(厚生労働省リーフレット)  
<https://www.mhlw.go.jp/content/001168576.pdf>
- ☆ 「**心理的負荷による精神障害の認定基準を改正しました**」(厚生労働省ホームページ)  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_34888.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34888.html)

#### 《治癒（症状固定）とは》

労災保険における「治癒」とは、健康時の状態に完全に回復した状態のみをいうものではなく、傷病の症状が安定し、医学上一般に認められた医療を行っても、その医療効果（回復・改善）が期待できなくなった状態をいう。したがって、精神障害についても「症状が残存しているが、これ以上医療効果が期待できない」と判断される場合には「治癒」（症状固定）となり、療養（補償）給付や休業（補償）給付は支給されない。

#### 《解雇制限と打切補償、療養補償》

使用者は、業務上の傷病の療養のための休業期間及びその後 30 日間は当該労働者を解雇することができない【**労基法第 19 条本文**】。

また、労働者が業務上負傷し、または疾病にかかった場合、使用者はその費用で必要な療養を行い、または必要な療養の費用を負担しなければならない【**労基法第 75 条**】。また、療養のため労働することができず賃金を受けられない労働者に対し、使用者は療養の期間中、平均賃金の 100 分の 60 の休業補償を行わなければならない【**労基法第 76 条**】。

ただし、療養開始後 3 年を経過しても負傷または疾病が治癒しない場合、使用者は、平均賃金 1,200 日分の打切補償を行えば、その後は休業補償を行う必要はない【**労基法第 81 条**】。また、この打切補償を行った場合、労基法第 19 条本文による解雇制限を受けない【**労基法第 19 条但書**】。

この点について、裁判例では、解雇を意図し、回復の配慮を欠くなど打切補償の濫用ともいえるべき特段の事情のない限り、就業規則等の規定に基づく解雇の有効性が肯定されたものがある【**アールインベストメントデザイン事件 平 22.9.16 東京高判**】。

## （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等）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ものとされている。

なお、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」とはならないが、例外的に認められた行為（下記（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」と認められる。

また、通勤災害と認められるためには、その前提として、上記 a から c までの移動が下記の要件を満たす必要がある。

#### 《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 a 又は b の場合、被災当日に就業することとなっていたこと、または現実には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場所の近くにアパート等を借り、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い、一般的には会社や工場などであるが、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業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、移動を行う場合に一般に労働者が用いると認められる経路及び方法をいい、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。

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）であれば、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、通勤とならない。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び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ったり、飲酒する場合など）。

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飲み物を購入するなどの些細な行為を行う場合には、一般に逸脱、中断とはならないとされている。

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【法第 7 条第 3 項、法施行規則第 8 条】。

（※）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 職業訓練、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つ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、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）

#### 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、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の行為等によって生じたものであつて、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。

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必要がある。なお、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、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、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、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

被災した時点で事業主が同一でない2以上の事業場と労働契約関係にある労働者（傷病等の原因または要因となる事由と傷病等の発生時期が必ずしも一致しないため、原因または要因のあった時点で複数の事業者と契約関係にあればよい）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、各就業先の事業場で支払われているすべての賃金額を合算した額を基礎として給付基礎日額が決定される【法第8条第3項】【「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）】。

また、1つの事業場だけでは業務災害には該当し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各業務上の負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価すれば労災認定される場合は、「複数業務要因災害」を支給事由として保険給付が受けられる【「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】。

対象となる傷病等は、原則として、ア 過重負荷による脳・心臓疾患、イ 心理的負荷による精神障害等に係る疾病 ウ 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が想定されている【令2.8.21基発0821第2号】、【労災保険法第20条の3第1項、同法施行規則第18条の3の6、労働基準法施行規則別表第1の2第8号及び第9号】。

なお、「複数業務要因災害」と認定された場合、単独では労災と認定されない以上、業務と傷病との因果関係が認められないことから、いずれの就業先も労基法上の災害補償の責任は負わない【令2.8.21基発0821第1号】。

「複数業務要因災害」に関する保険給付の請求（事務の所管）は、「生計維持事業」（2以上の事業のうち、その収入が複数事業労働者の生計を維持する程度が最も高い事業）の主たる事務所を管轄する都道府県労働局長及び労働基準監督署長に対し、原則として複数就業先のうち給付基礎日額の算定期間（原則3か月）における賃金総額が最も高い事業場が行う。

なお、業務災害または複数業務要因災害のどちらに該当するかを請求の際に請求人に求めることは過度の負担となるため、複数業務要因災害に関する保険給付の請求と一般の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な事項を記載させることとされている。このため、請求人から特段の意思表示のない限り両保険給付を請求したものとされ、業務災害に認定された場合には業務災害が優先され、複数業務要因災害に関する請求は遡及して消滅するため、不支給決定は行わない（ただし、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認定できるか否かにかかわらず、不支給決定通知を行う）【令 2.8.21 基発 0821 第 1 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。

使用者は、被災労働者や遺族が労災申請を行おうとする場合、これに協力する義務がある（ただし、「証明できかねる」等の意見があれば、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】。万一、使用者の協力を得られない場合は、その事情を記した書面（理由書）を添付して申請することとなり、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。

一般的には、労災保険給付の請求書を管轄の労働基準監督署に提出するとともに、医療を受ける病院に対しては、「労災である」ことを告げて診療を受ける。労災と認定されれば、医療費は労災保険から給付されるため、自己負担は発生しない。なお、万一、労災が認定されなかった場合には、遡って健康保険を適用した上で医療費の自己負担分を支払わなければならない。

なお、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（療養（補償）給付、休業（補償）給付など）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請求権が発生し、その日の翌日から 2 年経過後消滅していく。

ただし、上記は「請求権」についてであり、「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 5 年の時効がある【会計法第 30 条】）。

☆ 「[複数事業労働者への労災保険給付 わかりやすい解説](https://www.mhlw.go.jp/content/000662505.pdf)」（厚生労働省ホームページ）  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000662505.pdf>

## 7 労災保険と健康保険

労災保険は業務上の傷病等を対象とするものであり、健康保険は業務上の傷病以外を対象とするため、両者が併給されることはない。このため、事情により労災保険と健康保険が入れ違った場合などには、後から切替えを行う必要がある。

### （1）労災保険を健康保険に切り替える場合（労災認定がおりなかった場合など）

受診した医療機関（病院や薬局）が保険者（協会けんぽや健康保険組合等）に対し診療報酬の請求を行う前（一般に受診日と同月内）であれば、すでに支払った自己負担分（原則 3 割）の返金を受け、医療機関の窓口で切替えを行うことができる。そのため、早急に医療機関に問い合わせる必要があり、窓口で切替えを行うことができる場合は、医療機関に療養の給付請求書（業務災害であれば様式第 5 号、通勤災害であれば様式第 16 号の 3）を提出することとなる。

一方、すでに医療機関が保険者に診療報酬を請求している場合は、保険者が国に変更となるため、医療機関の窓口では切替えを行うことができない。この場合、医療機関から本人に対して医療費全額の請求がなされることになるが、まだ医療費を支払っていない段階であれば、医療機関の窓口で健康保険証を提示することによって、健康保険の適用（原則 3 割負担）を受けることができる。

医療費を全額支払い済みの場合（労災保険指定医療機関以外の医療機関で治療を受けた場合）には、健康保険を利用した場合の自己負担分（原則 3 割）を超える部分について保険者から払戻しを受けることとなるが、その際には、医療費の領収書、保険証等が必要となる。

### （2）健康保険を労災保険に切り替える場合（後から労災申請を行うこととした場合など）

医療機関の窓口で切替えを行うことができる場合、健康保険で支払った医療費の一部（原則 3 割負担）の返還を受け、療養の給付請求書（業務災害であれば様式第 5 号、通勤災害であれば様式第 16 号の 3）を提出する。

医療機関の窓口で切替えを行うことができない場合、一時的に医療費の全額を自己負担することとなる。具体的には、保険者（協会けんぽや健康保険組合等）に労災であったことを報告し、保険者負担分（原則 7 割）の医療費の返納通知と納付書が届いたら金融機関で納入する。その後、療養の費用請求書（業務災害であれば様式第 7 号、通勤災害であれば様式第 16 号の 5）に所定の事項を記載した上で事業主と医師の証明を受け、返納金の領収書や診療報酬明細書（レセプト）等を添えて、所轄の労働基準監督署へ提出し、費用を請求する。

なお、健康保険から給付された医療費の返納が難しい場合、請求人に多大な経済的負担が生じることも少なくないことから、健康保険に対する返納が完了する前であっても労災保険の請求ができる。

☆ 一時的に医療費の全額を自己負担するのが困難な場合の手続きについては、以下の厚生労働省ホームページ参照

「お仕事でのケガ等には、労災保険！」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/rousai/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/index.html)

## 8 労災保険の主な給付

（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 12 条の 8、法第 13 条】

業務災害また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 12 条の 8、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（年齢に応じた最低限度額・最高限度額が定められている）の 60%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）休業特別支給金【法第 29 条】【労働者災害補償保険特別支給金支給規則（昭和 49 年労働省令第 30 号）】

（2）の休業補償給付が支給される場合に、上乗せして給付基礎日額の 20%が支給される。

※なお、特別支給金にはほかにも種類がある。

### （4）障害（補償）給付【法第 12 条の 8、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。

### （5）遺族（補償）給付【法第 12 条の 8、法第 16 条】

#### ア 遺族（補償）年金【法第 16 条の 2 から 5】

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て給付基礎日額の 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。

**（6）葬祭料・葬祭給付【法第12条の8、第17条】**

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。

**（7）傷病（補償）年金【法第12条の8、第18条】**

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（第1級～第3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。

**（8）介護（補償）給付【法第12条の8、第19条の2】**

障害（補償）年金または傷病（補償）年金受給者のうち第1級の者または第2級 of 精神神経・胸腹部臓器の障害を有する者であって、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（病院に入院している場合、介護施設に入所している場合中や生活介護を受けている場合を除く）。

☆ 「**労災補償**」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/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/rousai/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/index.html)  
（主な記載内容：労災保険制度、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）

☆ 「**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）

**9 労災認定に対する不服申立て**

**（1）労働者からの不服申立て**

労災が認められなければ健康保険を利用して自己負担分を支払い医療機関を受診することとなるが、労働基準監督署の認定結果に不服がある場合は、審査請求を行うことができる。

**（2）事業主からの不服申立て**

労災事故が起きた事業場のうち、その年度末の時点で労災保険の保険関係が成立してから3年以上経過しており、労働者が100人以上の場合または労働者が20人以上100人未満であって災害度係数が0.4以上のもの（「メリット制」（※）の対象会社。以下「特定事業主」という。）においては、労災が認定された翌々年度から3年間、労災保険料が引き上げられることとされている。

※「メリット制」・・・保険料負担の公平性の確保と労働災害防止努力の一層の促進を目的として、その事業場の労働災害の多寡に応じて、一定の範囲内（基本：±40%、例外あり）で労災保険率または労災保険料額を増減させる制度

特定事業主は、労災支給決定によって労災保険料が引き上げられる可能性があることから、支給決定に対して審査請求できるかどうかが問題となる。

この点について、令和4年に行われた【労働保険徴収法第12条第3項の適用事業主の不服の取扱いに関する検討会】の報告書において、「特定事業主には、労災支給処分についての不服申立適格等は認めるべきではない。」と結論付けられており、支給決定そのものについては審査請求ができないものとされた。ただし、保険料認定処分の不服申立て等において労災支給決定の支給要件非該当性を主張することは許されており、特定事業主は労災保険料の増大を保険料認定処分において争うことができる。なお、労災支給決定の支給要件非該当性が認められた場合は、労働保険料を再決定するなどの対



応が行われるが、労働基準監督署が労災支給決定を取り消すことはしないこととされたので、支給の決まった労働者に不利益が生じることはない。後にこれらに沿った厚生労働省の通達が発出されている【**令 5.1.31 基発 0131 第 2 号**】。

また、判例では、特定事業主は労災支給決定の取消訴訟の原告適格を有しないと判示されたものがある。なお、この場合でも、保険料認定処分についての不服申立てまたは取消訴訟において、客観的に支給要件を満たさない労災保険給付の額が基礎とされたことにより労災保険料が増額されたことを主張することができるため、特定事業主の手續保障に欠けるところはないとされた【**一般財団法人あんしん財団事件 最一小判 令 6.7.4**】。

- ☆ 「『**労働保険徴収法第 12 条第 3 項の適用事業主の不服の取扱いに関する検討会**』報告書を公表します」(厚生労働省ホームページ)  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_29742.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_29742.html)

## 10 労災の「受任者払い」制度について

### ア 目的

通常、労災認定に基づき被災労働者が労災保険から休業（補償）給付を受けられるまで1か月程度かかるとされている。

「受任者払い」とは、この休業（補償）給付を会社が立て替えて被災労働者に支払うことにより、労災給付受給までの間の被災労働者の生活を安定させることを目的とする制度であり、労災給付は後日、委任状に基づき会社の口座あてに振り込まれることとなる。

法律上の義務はないが、会社には業務上の傷病により休業を余儀なくされ一時的に収入が途絶える労働者の生活を補償する制度への協力が求められている。

### イ 手続き

「受任者払い」を行う場合、会社が立替え払いを行った後、被災労働者本人とともに記名押印した「受任者払いに関する届出書」及び「委任状」を管轄の労働基準監督署に提出する必要がある。

- ☆ 「**受任者払申請書及び委任状（様式）**」(厚生労働省ホームページ)  
<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/content/contents/001002636.pdf>

## 11 中小労災共済法について

### ア 目的

中小事業主が行う事業に従事する者等の安全及び健康の確保並びに福利厚生等の充実を図るため、労働災害等の防止を図るとともに労働災害等その他の災害について共済団体による共済制度を確立し、もって中小事業主が行う事業に従事する者等の福祉の増進に資すること。

### イ 概要

#### (1) 中小事業主が行う事業に従事する者等の範囲

中小事業主に使用される労働者その他の中小事業主が行う事業に従事する者及び中小事業主（法人等の場合は代表者。労働者を雇用しないで事業を行うことを常態とするものを含む）。

#### (2) 共済団体が行う事業

①を行う一般社団法人又は一般財団法人が認可を受けて②を行うことができる

①労働災害等防止事業（中小事業主が行う事業に従事する者等の労働災害等の防止を図る事業）

②共済事業（中小事業主が行う事業に従事する者等の労働災害等その他の災害に関する共済事業）

共済契約者が中小事業主、共済金の額が省令で定める額を超えず共済期間が1年を超えないもの

③これらに附帯する事業