

2019 社会保険労務士試験

労働者災害補償

保険法

Premium Text 2019

無料体験冊子①前半

(株)キャリアテラス

労働者災害補償保険法

CONTENTS

第 1 章 総 則

第 1 款 目的等	2
(1) 労災保険法の意義	2
(2) 目的等	2
1、目的	2
2、労働者災害補償保険事業	3
3、管掌	3
4、命令の制定	4
5、保険関係の成立及び消滅	4
第 2 款 適用事業	5
(1) 適用事業	5
1、強制適用事業	5
2、暫定任意適用事業	7
(2) 適用除外	9

第 2 章 業務災害及び通勤災害の認定

第 1 款 業務災害の認定	12
(1) 業務災害の認定基準	12
(2) 業務上の負傷	13
(3) 業務上の疾病	18
第 2 款 通勤災害の認定	24
(1) 通勤災害	24
(2) 通勤の定義	24
(3) 逸脱・中断	31

第 3 章 給付基礎日額

第 1 款 給付基礎日額	36
(1) 給付基礎日額	36
1、給付基礎日額	36
2、自動変更対象額の変更	39
3、給付基礎日額の種類	39
(2) 休業給付基礎日額	40
1、スライド制の適用	40
2、最低限度額及び最高限度額の適用	42
(3) 年金給付基礎日額	45
1、スライド制の適用	45
2、最低限度額及び最高限度額の適用	47
(4) 一時金給付基礎日額	48
(5) 給付基礎日額の端数処理	48

第 4 章 業務災害に関する保険給付

第 1 款 業務災害に関する保険給付の種類	52
(1) 保険給付の種類	52
第 2 款 傷病に関する保険給付	53
(1) 療養補償給付	53
(2) 休業補償給付	56
(3) 傷病補償年金	60
第 3 款 障害に関する保険給付	63
(1) 障害補償給付	63
(2) 障害補償年金差額一時金	68
(3) 障害補償年金前払一時金	70
第 4 款 介護に関する保険給付	73
(1) 介護補償給付	73
第 5 款 死亡に関する保険給付	76
(1) 遺族補償給付	76
(2) 遺族補償年金	76
(3) 遺族補償年金前払一時金	82
(4) 遺族補償一時金	84

(5) 葬祭料	87
---------	----

第 5 章 通勤災害に関する保険給付

第 1 款 通勤災害に関する保険給付	90
(1) 保険給付の種類	90
(2) 療養給付	90
1、療養給付	90
2、一部負担金	91
(3) 休業給付	92
(4) 傷病年金	92
(5) 障害給付	93
(6) 介護給付	93
(7) 遺族給付	93
(8) 葬祭給付	93

第 6 章 二次健康診断等給付

第 1 款 二次健康診断等給付	96
(1) 二次健康診断等給付	96

第 7 章 保険給付通則

第 1 款 通則	102
(1) 年金の支給期間等	102
(2) 死亡の推定	103
(3) 未支給の保険給付	104
(4) 年金の内払	106
(5) 過誤払による返還金債権への充当	108
(6) 受給権の保護	110
(7) 保険給付の非課税	111
(8) 保険給付に関する処分の通知等	111
(9) 事業主の助力等	112
(10) 届出	112
第 2 款 支給制限等	114
(1) 支給制限	114
(2) 保険給付の一時差止め	116

第3款 費用徴収	117
(1) 事業主からの費用徴収	117
(2) 不正受給者からの費用徴収	120

第4款 他の制度との調整	121
(1) 社会保険との調整	121
(2) 第三者行為災害	124
(3) 事業主行為災害	128

第8章 社会復帰促進等事業

第1款 社会復帰促進等事業	134
(1) 社会復帰促進等事業	134
1、社会復帰促進等事業	134
2、事業の実施	135

第2款 特別支給金	136
(1) 特別支給金の種類	136
(2) 一般の特別支給金	137
(3) ボーナス特別支給金	141
1、算定基礎年額および算定基礎日額	141
2、ボーナス特別支給金の種類	142
(4) 保険給付との比較	145

第9章 費用の負担

第1款 費用の負担	148
(1) 費用の負担	148
1、保険料	148
2、国庫補助	148

第10章 特別加入

第1款 特別加入の範囲	150
(1) 特別加入者の範囲	150
(2) 中小事業主等の特別加入	151
(3) 一人親方等の特別加入	154

(4) 海外派遣者の特別加入	157
第2款 特別加入の効果	159
(1) 業務災害及び通勤災害の認定	159
1、業務災害・通勤災害の認定	159
2、通勤災害の適用除外	160
(2) 特別加入者の保険給付	160
1、給付基礎日額	160
2、保険給付	161
3、支給制限	162

第11章 雑則・罰則

第1款 不服申立て	166
(1) 保険給付に関する不服申立て	166
1、審査請求及び再審査請求	166
2、審査請求と訴訟との関係	167
(2) 保険給付に関する決定以外の処分に係る不服申立て	168
第2款 雑則・罰則	169
(1) 時効	169
1、保険給付を受ける権利の消滅時効	169
(2) 書類の保存義務等	170
(3) 報告・出頭等	171
(4) 立入検査等	171
(5) 関係機関への要請等	172
(6) 罰則	172
(7) 参考資料	173

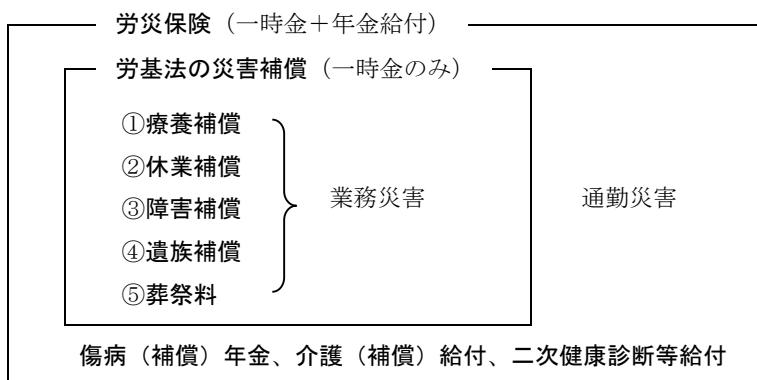
第1章 総則

第1款 目的等

1 労災保険法の意義

労働基準法は、第8章「災害補償」の規定の中で、労働者が業務上の災害を被った場合には、使用者に対し、金銭による補償を義務付けている。労災保険法は、この使用者の災害補償責任を代行する制度として、**昭和22年に労働基準法とともに施行**された法律である。労災保険制度が充足した当初は、労働基準法が定める災害補償の内容と同様の保険給付を行う程度であったが、度重なる法改正により、保険給付の年金化や通勤災害補償制度の新設、社会復帰促進等事業などが行われるようになり、現在は、労働基準法の災害補償を「拡充」した制度として位置づけられている。

< 労災保険給付と災害補償との関係 >



2 目的等

1、目的

法1条

労働者災害補償保険は、**業務上の事由**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。

健康保険が「業務外」の事由による負傷・疾病・出産・死亡について保険給付を行うのに対し、労災保険は「業務上」の事由による負傷・疾病・障害・死亡等について保険給付を行うことを目的として創設された制度である。

2、労働者災害補償保険事業

法2条の2

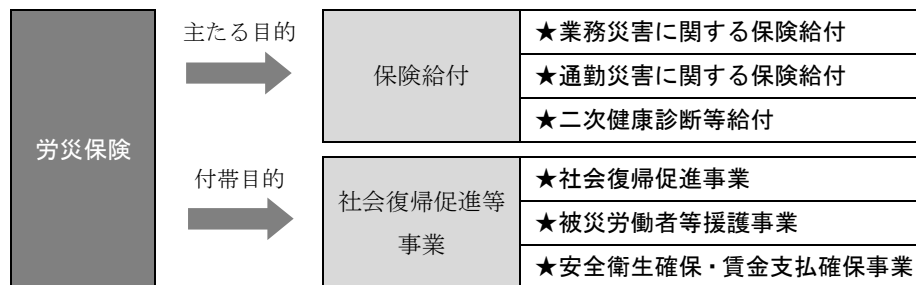
労働者災害補償保険は、第1条の目的を達成するため、**業務上の事由**又は**通勤**による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に関して保険給付を行うほか、**社会復帰促進等事業**を行うことができる。

法7条1項

この法律による保険給付は、次に掲げる保険給付とする。

1. 労働者の**業務上**の負傷、疾病、障害又は死亡（「**業務災害**」という）に関する保険給付
2. 労働者の**通勤**による負傷、疾病、障害又は死亡（「**通勤災害**」という）に関する保険給付
3. **二次健康診断等給付**

<労災保険の全体像>



3、管掌

法2条

労働者災害補償保険は、**政府**が、これを管掌する。

労災保険は政府が管掌するが、実際の事務を行っているのは、その事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長又は労働基準監督署長である（則1条2項、3項）。

<事務の所轄>



原則 労災保険に関する事務は、厚生労働省労働基準局長の指揮監督を受けて**所轄都道府県労働局長**が行う。

例外 次の①～④の事務は、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。

所轄労働基準監督署長が行う事務	
①	保険給付（二次健康診断等給付を除く）の支給に関する事務
②	労災就学等援護費の支給に関する事務
③	特別支給金の支給に関する事務
④	厚生労働省労働基準局長が定める給付（休業補償特別援護金）に関する事務

Attention

- ・労災保険の「保険者」は政府であるが、労災保険には「被保険者」という概念はない。

4、命令の制定

法5条

この法律に基づく政令及び厚生労働省令並びに労働保険の保険料の徴収等に関する法律（「徴収法」という）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。

5、保険関係の成立及び消滅

法6条

保険関係の**成立及び消滅**については、徴収法の定めるところによる。

第2款 適用事業

1 適用事業

1、強制適用事業

法3条1項

この法律においては、**労働者を使用する事業**を適用事業とする。

(1) 労災保険の適用

労災保険は、労働者単位ではなく事業所単位で適用され、原則として、労働者を1人でも使用する事業は、労災保険の強制適用事業とされる。

通達

□□ 労災保険において事業とは、労働者を使用して行われる活動をいい、工場、建設現場、商店等のように利潤を目的とする経済活動のみならず社会奉仕、宗教伝導等のごとく**利潤を目的としない活動も含まれる**。また、一定の場所において、一定の組織の下に関連して行われる作業の一体は、原則として一の事業として取り扱う（昭62.2.13 発労徴6号、基発59号）。

(2) 適用労働者の範囲

労災保険の適用労働者とは、労働基準法9条に規定する労働者と同じである。したがって、「適用事業に使用される者で、賃金を支払われるもの」が労災保険の適用労働者とされる。

Attention

・アルバイト、パートタイマー、日雇労働者等、雇用形態を問わず、適用事業に使用され賃金を支払われられるものは、労災保険の適用労働者となる。

通達

□□ 労働時間の全部又は一部について、自宅で情報通信機器を用いて行う在宅勤務の労働者についても、労災保険の適用労働者となる（平16.3.5 基発0305003号）。

□□ 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**外国人労働者であっても**、労働基準法9条に規定する労働者に該当すれば、**労災保険が適用される**（平5.10.6 基発592号）。

□□ **技能実習生**として就労する外国人についても、**労災保険の適用労働者となる**（昭23.1.15 基発49号）。

通達

- 派遣労働者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（昭 61. 6. 30 基発 383 号）。
- 移籍出向の場合における出向労働者は、労災保険の保険関係においては、出向先の適用事業の事業主に使用される労働者に該当する（昭 61. 6. 30 基発 383 号）。
- 在籍出向の場合における出向労働者については、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なった契約なら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。なお、出向労働者が出向先の事業の組織に組み入れられ出向先事業場の他の労働者と同様の立場で、出向先事業主の指揮監督を受けて労働従事している場合には、原則として当該出向労働者を出向先事業に係る保険関係によるものとして取り扱う。（昭 35. 11. 2 基発 932 号）。

通達

- 海外出張中の労働者であっても、日本国内の適用事業に所属していれば、労災保険が適用される（昭 52. 3. 30 基発 192 号）。なお、労災保険は国外の事業には適用されないため、海外派遣者については、労災保険に特別加入している場合を除き、労災保険は適用されない。
- 法人の取締役、理事、無限責任社員等については、業務執行権を有すると認められる者以外の者であって、事実上、業務執行権を有する取締役、理事、代表社員等の指揮、監督を受けて労働に従事し、その対償として賃金を得ている者については、労災保険の適用労働者と認められる（昭 34. 1. 26 基発 48 号）。
- 労働者として取り扱われる法人の取締役等であっても、法人の機関構成員としての職務遂行中に生じた災害は、保険給付の対象とならない（昭 34. 1. 26 基発 48 号）。

Attention

- ・法人の代表取締役や個人事業主、海外派遣者は、労災保険の適用労働者とならないが、特別加入することで労災保険の適用労働者として扱われる。

2、暫定任意適用事業

昭 44 法附則 12 条、整備令 17 条

次の各号に掲げる事業（**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、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**及び労働者災害補償保険法 7 条 1 項 1 号に規定する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事業を**除く**）のうち、**常時 5 人以上**の労働者を使用する事業**以外**の事業は、当分の間、**任意適用事業**とする。

①土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他**農林の事業**

②動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他畜産、養蚕又は**水産の事業**

次の事業については、当分の間、労災保険の適用が任意とされている（昭 44 法附則 12 条、整備令 17 条、平 12.12.25 労告 120 号）。

(1) 農業（畜産及び養蚕の事業を含む）

常時 5 人未満の労働者を使用する**個人経営の事業**であって、次のいずれにも該当しないもの

a	一定の危険又は有害な作業を主として行う事業
b	特別加入をしている事業主が行う事業

■一定の危険又は有害な作業とは、次に掲げる作業をいう。

（平 12.12.25 労告 120 号別表第 1）

- ①毒劇薬、毒劇物又はこれらに準ずる毒劇性料品の取扱い
- ②危険又は有害なガスの取扱い
- ③重量物の取扱い等の重激な作業
- ④病原体によって汚染されるおそれが著しい作業
- ⑤機械の使用によって、身体に著しい振動を与える作業
- ⑥危険又は有害なガス、蒸気又は粉じんの発散を伴う作業
- ⑦獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における作業
- ⑧強烈な騒音を発する場所における作業
- ⑨著しく暑熱な場所における作業
- ⑩著しく寒冷な場所における作業
- ⑪異常気圧下における作業

(2) 林業

労働者を常時には使用せず、かつ、1年以内の期間において使用労働者延人数が **300人未満**である**個人経営の事業**

Attention

- ・個人経営の林業の事業は、常時労働者を使用していれば、使用労働者数にかかわらず強制適用事業となる。

(3) 水産業（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）

常時5人未満の労働者を使用する**個人経営の事業**であって、次のいずれかに該当するもの

a	総トン数5トン未満の漁船により操業するもの
b	災害発生のおそれが少ない河川、湖沼又は特定の水面において主として操業するもの

■「特定水面」とは、①陸奥湾、②富山湾、③若狭湾、④東京湾、⑤伊勢湾、⑥大阪湾、⑦有明海及び八代海、⑧大村湾、⑨鹿児島湾の水面をいう（平12.12.25労告120号別表第2）。

<労災保険暫定任意適用事業の整理>

農業	林業	水産業（※）
常時使用労働者数 5人未満	常時には労働者を使用せず かつ 年間使用延労働者数 300人未満	常時使用労働者数 5人未満
①危険・有害作業以外の作業 ②事業主が特別加入していない		総トン数5トン未満の漁船 又は 特定水面で操業するもの

（※）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

適用除外

法 3 条 2 項

前項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）については、この法律は、**適用しない**。

労災保険法は、次の事業及び労働者については、適用されない。

(1) 国の直営事業

⇒国家公務員災害補償法が適用されるため、労災保険は適用されない。

- 現在、国の直営事業という形態で行われている具体的な事業はない。
- 国立印刷局及び造幣局はいずれも行政執行法人であり、その職員について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（独立行政法人通則法 59 条）。
- 独立行政法人通則法第 2 条第 4 項に定める行政執行法人を除く独立行政法人については、労災保険法が適用される。

(2) 官公署の事業

⇒国家公務員については国家公務員災害補償法が適用され、地方公務員については、原則として、地方公務員災害補償法が適用されるため、労災保険は適用されない。

Attention

- ・地方公務員のうち、「**現業の非常勤職員**」については労災保険法が適用される（昭 42.10.27 基発 1000 号）。

- 旧三公社である J R、J T、N T T については、労災保険法が適用される。
- 各種の公団や事業団などの特殊法人の事業については、労災保険法が適用される。

Attention

- ・**船員保険の被保険者**（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及び疾病任意継続被保険者）には、**労災保険法が適用される**。

第2章 業務災害及び 通勤災害の認定

第1款 業務災害の認定

1 業務災害の認定基準

労働者災害補償保険は、業務上の事由による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して保険給付を行うことを目的としている。労働者の傷病等が「業務上の事由による負傷、疾病、障害又は死亡」であると認められるためには、「**業務遂行性**」及び「**業務起因性**」の2つの要件を満たす必要がある。

(1) 業務遂行性

業務遂行性とは、労働者が適用事業に雇われていることを前提とし、**労働契約に基づいて事業主の支配下にある状態をいう**。なお、業務遂行性は、次の3つの類型に分けられる。

第1類型	■事業主の支配下・管理下にあつて、業務に従事している状態
第2類型	■事業主の支配下にあり、その管理下を離れて、業務に従事している状態 ⇒例：出張中など
第3類型	■事業主の支配下・管理下にあつて、業務に従事していない状態 ⇒例：休憩時間中、始業前や終業後の事業場内での行動中など

(2) 業務起因性

業務起因性とは、**事業主の支配下にあったことと傷病等との間に、一定の因果関係（業務に内在している危険が現実化したと経験則上認められること）があることをいう**。

第1類型	原則 ：業務起因性は肯定される。 例外 ：業務にかかわりのない場合は、業務起因性は否定される。 ①私的行為・業務逸脱行為 ②担当業務以外の業務に従事中（合理的な場合等を除く） ③他人の故意による災害（業務と関連性のある場合を除く） ④天災事変等の自然現象（業務に内在している危険が具体化した場合を除く）
第2類型	原則 ：業務起因性は肯定される。 例外 ：積極的に私的行為に及んだ場合は、業務起因性は否定される。
第3類型	原則 ：業務起因性は否定される。 例外 ：次の場合には、業務起因性は肯定される。 ①労働時間中であれば業務起因性が肯定される場合（生理的行為等） ②事業場設備の瑕疵による災害の場合

業務上の負傷に対する業務上外の認定に当たっては、負傷の原因となった災害が、業務に伴う危険が現実化して生じたものと認められるときは、当該災害は業務災害とされる。

(1) 作業中

作業中に発生した災害は、一般に業務災害と認定される。ただし、その災害が私的行為や業務逸脱行為、天災地変等（業務外の原因）により発生した場合や、業務離脱中、担当業務外の行為に従事中等に発生した場合には、業務外とされることがある。

業務上とされた例	<ul style="list-style-type: none"> ◆作業中ハブに咬まれた配管工の負傷（昭27.9.6 基災収3026） ◆作業中土蜂に刺されショック死（昭25.10.27 基収2693） ◆建設作業中の突風による建物崩壊により負傷（昭26.9.27 基災収1798） ◆満員電車発車の際、連結機に飛び乗ろうとした車掌の転落死（昭25.5.11 基収1391） ◆寒冷のためストーブの傍に寄ったところ貧血を生じて昏倒し、火傷により死亡（昭38.9.30 基収2868）
業務外とされた例	<ul style="list-style-type: none"> ◆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、作業中に負傷（昭28.12.18 基収4466） ◆顔見知りの他人に自動車を運転させて生じた事故（昭26.4.13 基収1497） ◆泥酔した助手がトラックから転落死（昭24.7.15 基災収3845） ◆児童がバットで打った小石により、運転中の自動車運転手が負傷（昭和31.3.26 基収822）

(2) 作業の中断中

作業の中断中であっても、生理的行為（用便・飲水等）又は反射的行為（風に飛ばされた帽子を拾おうとする行為等）に伴う災害については、それが私的行為や恣意的行為等でなければ、**業務行為に付随する行為とされ業務災害として扱われる。**

業務上とされた例	<ul style="list-style-type: none"> ◆作業時間中炊事場へ湯を飲みに行き、帰途で生じた負傷（昭26.9.6 基収2453） ◆作業時間中、用便に行く途中の事故（昭24.11.22 基収5759） ◆運転助手が手待時間に仮眠中、自動車に轢かれ死亡（昭25.11.20 基収2970） ◆風にとばされた帽子を拾おうとして自動車にはねられたトラック助手の死亡（昭25.5.8 基収1006）
----------	--

(3) 作業に伴う準備行為又は後始末行為中

作業前の準備行為（始業前の更衣、機械器具や作業環境の整備等）や作業後の後始末行為（終業後の機械器具の整備・返還、作業環境の整理、洗面、手洗、更衣等）については、**業務行為に通常又は当然に附随するものと認められる場合は、業務災害とされる。**

(4) 作業に伴う必要又は合理的な行為中

労働者の担当業務行為とはいえないが、**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は、業務災害として扱われる。**

業務上とされた例	<ul style="list-style-type: none"> ◆製材工がトランス修理中に生じた感電墜落死（昭 23. 12. 17 基災発 243） ◆作業上必要な私物である眼鏡を工場の門まで受け取りに行く途中の事故（昭 32. 7. 20 基収 3615） ◆運転未熟を見かねた他運転手の運転中の事故（昭 31. 3. 31 基収 5597） ◆自動車修理工が許可を得て無免許で試運転し負傷（昭 23. 1. 15 基発 51）
業務外とされた例	<ul style="list-style-type: none"> ◆トラックの車体検査受検のため検査場に行き同所のストーブ煙突取外し作業を手伝って転落死亡した場合（昭 32. 9. 17 基収 4722）

(5) 緊急業務中

労働者の業務には、通常の事態において予定され又は予想されるもののほか、事業場に緊急の事態が生じた場合に、これに臨んで行われる緊急業務がある。突発事故、天災事変等に臨んで同僚労働者の救護、事業施設の防護等の緊急業務については、事業主の命による場合のみならず、事業主の命を待たなくても、当該事業の労働者として行われるべきもの（**その労働者に期待し得るもの**）である限り、その行為に起因して被った災害は**業務災害として扱われる。**

業務上とされた例	<ul style="list-style-type: none"> ◆異常出水時において事業場施設、器材等の防護活動を行ったため退避の時機を失した労働者の死傷（昭 28. 11. 2 基収 4220）
業務外とされた例	<ul style="list-style-type: none"> ◆スト中に廃坑内でガス中毒を起こした部外者を救助しようとした保安要員ではない労働者のガス中毒死（昭 31. 11. 28 基収 6806） ◆自己の居住する社宅において台風によるガラス戸の破壊を防ごうとしたところガラス戸が破損して負傷した場合（昭 35. 3. 23 基収 34）

■緊急行為の取扱いについて（平 21. 7. 23 基発 0723 第 14 号）

	業務に従事している場合に緊急行為を行ったとき	業務に従事していない場合に緊急行為を行ったとき
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	
事業主の命令がない場合	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については、私的行為ではなく、業務として取り扱う（※）	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

(※) また、次の3つの要件を全て満たす場合には、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こととされている。

①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、例えば運送事業の場合の交通事故等に当たること

②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

③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

(6) 休憩時間中

休憩時間中の災害は、一般的には、私的行為に起因するものと推定され、業務起因性は認められない。ただし、当該災害が事業場施設又はその管理に起因している場合及び就業中であれば業務起因性が肯定される用便・飲水等の生理的行為、合理的行為等は、事業主の支配下にある限り、事業主の支配下にあることに伴う行為として業務に附随する行為とみるのが相当である。

業務上とされた例	<ul style="list-style-type: none"> ◆断崖絶壁の石切り場で働いていた日雇労働者が、休憩時間中水汲みに行って転落し死亡（昭24.12.28基災収4173） ◆事業場の施設内で休憩中に喫煙しようとしたところガソリンの染みた作業衣に引火し火傷（昭30.5.12基発298） ◆自動車運転手が食事のため道路を横断中の事故（昭32.7.19基収2455） ◆休憩場所がないため道路の傍らで休憩していた道路清掃工事の日雇労働者の自動車事故（昭25.6.8基災収1252） ◆建設労働者が昼食中、岩石落下により死亡（昭27.10.13基災収3552）
業務外とされた例	<ul style="list-style-type: none"> ◆拾った不発雷管を休憩中にもてあそんで起こした爆発事故（昭27.12.1基収第3907） ◆休憩時間中キャッチボールをしているとき銃弾にあたって受けた負傷（昭24.5.31基収1410）

(7) 事業場施設の利用中

事業場施設の利用中、その利用に起因して災害が発生したときは、それが当該施設又はその管理に起因している場合は、業務災害とされる。

業務上とされた例	<ul style="list-style-type: none"> ◆寄宿舎の浴場の電気風呂で、就業後、労働者が入浴中に感電死（昭23.1.7基災発29） ◆作業開始前の焚火による火傷（昭23.6.1基発1485） ◆事業場付属寄宿舎の火災による焼死（昭39.12.26基収5754） ◆船中の給食による漁船乗組員の食中毒（昭26.2.16基災発111）
業務外とされた例	<ul style="list-style-type: none"> ◆隣接の作業員宿舎からもらった飯ずしによる食中毒（昭33.7.31労働保険審査会昭32第4）

(8) 出張中

出張中における災害は、特別の事情がない限り、**出張過程の全般について事業主の支配下にあると認められる**ため、業務災害として扱われる。ただし、積極的な私的行為や恣意的行動による事故の場合は業務起因性は認められない。

Attention

- ・自宅から出張先に赴く途中の列車事故については、通勤災害ではなく、業務災害として取り扱われる。

(9) 通勤途上

通勤は、一般には、事業主の支配下にあるとはいえないため業務遂行性及び業務起因性は認められず、業務上の災害には当たらない。ただし、通勤途上の災害であっても、事業主の支配下にあると認められる場合には、業務災害とされる場合があり、具体的には次のものがある。

- ①**事業主が専用の交通機関を労働者の通勤の用に供している場合**
- ②**出勤途中又は退勤途中に用務を行う場合**
- ③**突発事故のため使用者の呼出しを受けて休日出勤する場合**

Attention

- ・通勤途上の災害であっても、前記①～③の場合のように業務の性質を有するものには、通勤災害ではなく、業務災害として取り扱われる。

(10) 運動競技会、宴会、その他の行事に出席中

運動競技が労働者の業務行為又はそれに伴う行為として行われ、かつ、労働者の被った災害が運動競技に起因するものである場合には、業務上と認められる。また、宴会等への参加は、業務遂行性は認められないが、その行事の世話役、幹事等が職務の一環として参加する場合には、認められることがある。

業務上とされた例	◆商工会議所主催の対抗野球大会出場中に頭部打撲で死亡(昭33.3.18基収68)
業務外とされた例	◆事業場主催の毎年恒例の従業員慰安旅行中、船からはしげに乗り換える際、定員を超えていたためはしげが沈没して溺死(昭22.12.29基発516)

- 事業場内の運動競技会中に被った災害について、①運動競技会は、同一事業場又は同一企業に所属する労働者全員の出場を意図して行われるものであること、②運動競技会当日は、勤務を要する日とされ、出場しない場合には欠勤したもの

として取り扱われること、のいずれの要件も満たした場合には業務行為とされる。
■運動競技の練習に伴う災害については、事業主が予め定めた練習計画に従って行われるものであることが必要とされる。

■休日に会社の運動施設を利用しに行くような場合はもとより会社主催ではあるが参加するか否かが労働者の任意とされているような行事に参加するような場合には業務とならない。但し、そのような会社の催し事であっても、従業員が仕事としてその行事の運営に当たる場合には当然業務となる。

(11) 天災地変による災害

天災地変による災害であっても、業務の性質や内容、作業条件や作業環境、事業場施設の状況などからいって、天災地変に際して災害を被りやすい業務上の事情があって、その事情と相まって発生したものと認められる場合には、業務に伴う危険が現実化したものとして業務起因性が認められる。

業務上とされた例	◆建設作業中の突風による建物崩壊による負傷（昭26.9.27 基災収1798） ◆山頂付近で作業中、落雷による死亡（昭30.3.28 基災収225） ◆時々爆発が起きる活火山に設置されているロープウェイの補強工事中に突然火山が爆発し、隕石の落下による作業員の死亡（昭33.8.4 基収463）
----------	--

(12) 他人の故意による災害

他人の故意による災害は一般には業務起因性はないとされるが、災害の原因が業務にあって、業務と災害との間に因果関係が認められる場合には、業務災害と認定される。

業務上とされた例	◆建設部長が大工に殴打されて負傷した場合（昭23.9.28 基災発167） ◆警備員が暴漢におそわれて死亡した場合（昭24.9.12 基災収5119）
業務外とされた例	◆電気料金集金人が集金先で集金業務と関係なく第三者とケンカになり殴られて負傷した場合（昭30.12.24 基災発169）

■業務に従事している場合又は通勤途上であ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、業務に起因する又は通勤によるものと推定することとする（平21.7.23 基発0723 第12号）。

(1) 業務上の疾病

業務上の疾病には、**災害性の疾病**（事故による疾病）のほか、**職業性の疾病**（長時間にわたり業務に伴う有害作用が蓄積して発病に至る疾病）がある。

職業性疾病の場合、災害性疾病とその性質が異なり、一般的にはその発病の原因となる有害作用等の加わった時点が明確でないこと等から、個々の事例について罹患労働者側が具体的にその業務起因性を立証することが困難な場合が比較的多い。

そこで、業務との因果関係が明確になっている疾病については、**労働基準法施行規則別表第1の2**及びこれに基づく告示において、具体的な有害要因等とこれに伴う疾病を**例示列挙**し、当該業務に従事する労働者に当該疾病が発生した場合には、**業務との因果関係を推定し、反証のない限り業務上として取り扱うこととされている。**

労働基準法施行規則 別表第1の2	
1号	業務上の負傷に起因する疾病
2号	物理的因子による次に掲げる疾病
	◆赤外線にさらされる業務による網膜火傷、白内障等の眼疾患又は皮膚疾患 ◆高圧室内作業又は潜水業務に係る業務による潜函病又は潜水病 ◆超音波にさらされる業務による手指等の組織壊死 等
3号	身体に過度の負担のかかる作業態様に起因する次に掲げる疾病
	◆重激な業務による筋肉、腱、骨若しくは関節の疾患又は内臓脱 ◆重量物を取り扱う業務その他腰部に過度の負担のかかる業務による腰痛 等
4号	化学物質等による次に掲げる疾病
	◆落綿等の粉じんを飛散する場所における業務による呼吸器疾患 ◆空気中の酸素濃度の低い場所における業務による酸素欠乏症 等
5号	じん肺法施行規則第1条各号に掲げる疾病
6号	細菌、ウイルス等の病原体による次に掲げる疾病
	◆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 ◆湿潤地における業務によるワイル病等のレプトスピラ症 等
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次に掲げる疾病
	◆ベンジジンにさらされる業務による尿路系腫瘍
	◆石綿にさらされる業務による肺がん又は中皮腫 ◆ベンゼンにさらされる業務による白血病 等
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脳出血、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症、心筋梗塞、狭心症、心停止（心臓性突然死を含む）若しくは解離性大動脈瘤又はこれらの疾病に付随する疾病
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に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
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
11号	その他業務に起因することの明らかな疾病

■労働基準法施行規則別表1の2第11号に規定する「その他業務に起因することの明らかな疾病」については、具体的に例示されている疾病と異なり業務との因果関係を推定することができないため、**労働者側による因果関係の立証が必要**となる。

Attention

- ・いわゆる過労死等については、「**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）の認定基準について**」において、その認定基準が示されている。
- ・いわゆる職場でのいじめ等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**」において、具体的出来事を挙げ心理的負荷の評価基準を示している。

(2) 脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について（平 13. 12. 12 基発 1063 号）

①基本的な考え方

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）は、その発症の基礎となる動脈硬化等による血管病変等が長い年月の生活の営みの中で形成され、それが徐々に進行し、増悪するといった自然経過をたどり発症に至るものとされている。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、**業務に起因することの明らかな疾病として取り扱う**ものである。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のほか、長期間にわたる疲労の蓄積も考慮することとした。また、業務の過重性の評価に当たっては、労働時間、勤務形態、作業環境、精神的緊張の状態等を具体的かつ客観的に把握、検討し、総合的に判断する必要がある。

②認定要件

次の (a) ～ (c) 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、**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。

a	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（ 異常な出来事 ）に遭遇したこと
b	発症に近接した時期（発症前おおむね1週間をいう）において、特に過重な業務（ 短期間の過重業務 ）に就労したこと
c	発症前の長期間（発症前おおむね6か月間をいう）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（ 長期間の過重業務 ）に就労したこと

③過重負荷の有無

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、次のように評価される。

I	発症前1か月間ないし6か月間(※1)にわたって、1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱いがおおむね45時間を超えて時間外労働が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価できる
II	発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間(※2)にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できる

(※1)「発症前1か月間ないし6か月間」は、発症前1か月間、発症前2か月間、発症前3か月間、発症前4か月間、発症前5か月間、発症前6か月間のすべての期間をいう。

(※2)「発症前2か月間ないし6か月間」は、発症前2か月間、発症前3か月間、発症前4か月間、発症前5か月間、発症前6か月間のいずれかの期間をいう。

(3) 心理的負荷による精神障害の認定基準 (平成23.12.26 基発1226 第1号)

①認定要件

次の(a)～(c)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。

a	対象疾病を発病していること
b	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
c	業務以外の心理的負荷及び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

■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。

■本認定基準で対象とする疾病(対象疾病)は、国際疾病分類第10回修正版(ICD-10)第V章「精神および行動の障害」に分類される精神障害であって、器質性のもの及び有害物質に起因するものを除く。対象疾病のうち業務に関連して発病する可能性のある精神障害は、主としてICD-10のF2からF4に分類される精神障害である。なお、器質性の精神障害及び有害物質に起因する精神障害(ICD-10のF0及びF1に分類されるもの)については、頭部外傷、脳血管障害、中枢神経変性疾患等の器質性脳疾患に付随する疾病や化学物質による疾病等として認められるか否かを個別に判断する。また、いわゆる心身症は、本認定基準における精神障害には含まれない。

②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り、「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。

③認定要件の具体的判断

前記認定要件b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。

【業務による心理的負荷評価表（一部抜粋）＜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	<ul style="list-style-type: none">・ 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	<ul style="list-style-type: none">・ 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ち時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除く）

■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とみなすこと

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こと

③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こと

Attention

・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、それらの心理的負荷の強度を別表1「業務による心理的負荷評価表」を指標として、「強」「中」「弱」の三段階に区分することとしている。

④時間外労働時間数の評価

時間外労働時間数(週40時間を超える労働時間数をいう)を指標とする基準は次表のとおりである。なお、業務による強い心理的負荷は、長時間労働だけでなく、仕事の失敗、役割・地位の変化や対人関係等、様々な出来事及びその様々な出来事及びその後の状況によっても生じることから、この時間外労働時間数の基準に至らない場合にも、時間数のみにとらわれることなく、心理的負荷の強度を適切に判断する。

極度の長時間労働による評価	極度の長時間労働(前記<特別な出来事>における「極度の長時間労働」)は、心身の極度の疲弊、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か月間におおむね160時間を超える時間外労働を行った場合等には、当該極度の長時間労働に従事したことのみで心理的負荷の総合評価を「強」とする。
長時間労働の「出来事」としての評価	長時間労働以外に特段の出来事が存在しない場合は、長時間労働それ自体を「出来事」とし、評価表の「1か月に80時間以上の時間外労働を行った(項目16)」という「具体的出来事」に当てはめて心理的負荷を評価する。項目16の平均的な心理的負荷の強度(※)は「Ⅱ」であるが、発病日から起算した直前の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場合等には、心理的負荷の総合評価を「強」とする。
恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価	出来事に対処するために生じた長時間労働は、心身の疲労を増加させ、ストレス対応能力を低下させる要因となることや、長時間労働が続く中で発生した出来事の心理的負荷はより強くなることから、出来事自体の心理的負荷と恒常的な長時間労働(月100時間程度となる時間外労働)を関連させて総合評価を行う。具体的には、「中」程度と判断される出来事の後に恒常的な長時間労働が認められる場合等には、心理的負荷の総合評価を「強」とする。なお、出来事の前恒常的な長時間労働の評価期間は、発病前おおむね6か月の間とする。

(※)別表1では、「具体的出来事」ごとにその平均的な心理的負荷の強度を、強い方から「Ⅲ」、「Ⅱ」、「Ⅰ」として示している。

Attention

- ・「心理的負荷による精神障害の認定基準」においては、発症直前1か月間に概ね160時間以上、又は、直前3週間に概ね120時間以上の時間外労働が認められれば、その事実だけで労災認定されることが定められている。
- ・また、上記基準に該当しなくとも、1か月間で100時間程度の時間外労働があれば、心理的負荷となる他の出来事（転勤、配置転換、セクハラ、パワハラ等）との総合的な評価により労災認定されうる。

■セクシュアルハラスメントについての評価（「強」とされる例）

- ①胸や腰など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、(a)継続して行われた場合、(b)行為は継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった、または会社へ相談などをした後に職場の人間関係が悪化した場合
- ②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、(a)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、(b)性的な発言が継続してなされ、かつ会社がセクシュアルハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった場合

■パワーハラスメントについての評価（「強」とされる例）

- ①部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつこれが執拗に行われた
- ②同僚等による多人数が結託しての人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた
- ③治療を要する程度の暴行を受けた

労働者災害補償保険法

Premium Text 2019

許可なく転載、複製することを禁じます。

© (株)キャリアテラス