05983P-00

シリーズ

2015
年度版

ナンバーワン

社労士

ハイレベルテキスト 3

労災保険法

上級アイテム

TAC社会保険労務士講座◆編

合格の先を目指す人のための科目別テキスト!

TACの ハイレベルテキスト は条文ベースだから
本試験問題がスラスラ 読めるようになる!

☑ 本試験で確実に得点する力を養成!

☑ 膨大な試験範囲がスッキリ体系的に学べる!

最新の 法改正 に完全対応!!

さらに 刊行後の法改正にもWebで迅速対応!

くわしくは カバー横へ

TAC 社労士講座 上級本科生 公式教材

赤シートつき!!

EYE LOVE EYE TAC出版

はじめに

ここ最近の社労士試験の出題傾向には、以下のような特徴が見受けられます。

【選択式】

「覚えた事柄から単純・反射的に選ぶ性質の問題」から「知識をフル活用して推測しつつ、選択語群の語句を消去法で絞りこまないと正解を選べない高度な問題」まで、出題内容が多岐にわたっており、記憶のみに頼る勉強方法では、足切基準点（３点）を得点できるかどうかが確実ではない。

【択一式】

いわゆる「組合せ問題」が定着し、加えて平成26年度本試験では、これまで社労士試験では出題されたことがない「正解の個数問題」が労働科目で出題された。これらの出題形式は、正しい（誤っている）肢だけを見つける「従来型の択一式の問題」より解答への行程数が多いため負荷が高く、特に「正解の個数問題」は、すべての肢を判断してからでないと正解にたどり着けないため、「従来型の択一式の問題」は言うに及ばず、「組合せ問題」よりも難易度が高い。また、ここにきて事例問題も定着してきた感がある。これらのことを考えると、択一式においても、単なる記憶のみに頼る勉強方法では、試験問題に対応しきれないので、しっかりと演習を積んで解き慣れていく必要がある。

今回の改訂では、内容の充実を図るだけではなく、これまで参考や補足事項としてきた受験知識の骨格ではないが正誤の判断材料として知っておいてよい事項やその他の周辺知識を、巻末に設けた資料編へ移動し、項目の再構築を行いました。これにより、昨年版と比べてより使いやすくなりました。「常に、選択式および択一式対策を高水準で完結することができ、出題傾向に変化があっても確実に社会保険労務士試験に合格するためのツール」であることを基本理念としている本書の理想に、また一歩近づいたと自負しています。

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

平成26年10月吉日

TAC社会保険労務士講座

本書の構成と活用法

「ハイレベルテキスト」は、科目別テキストです。全11冊で構成されています。ラインナップは下記のとおりです。

1　労働基準法　　2　労働安全衛生法
3　労災保険法　　4　雇用保険法
5　労働保険料徴収法　　6　労働に関する一般常識
7　健康保険法　　8　国民年金法
9　厚生年金保険法　　10　社会保険に関する一般常識
別冊　直前対策（一般常識・統計/白書/労務管理）

▶効果的な活用法

本書は単に通読するだけでなく、例えば本試験問題等を傍らに置き、常に本書の内容と本試験問題等の内容を引き合わせながら活用すると、学習効果が倍増します。

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

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

本書を最大限に活用して、「偶然でも合格できればいい」といった受動的な学習スタイルではなく、「**確実に合格ラインをこえる解答能力をつけて合格する**」という能動的な学習スタイルを身につけてください。

new

▶資料編について

社労士試験は出題範囲が広いため、どうしても細かい内容が気になりがちです。絶対に合格したいという気持ちが強ければ強いほど、より深く掘り下げた学習をしようとしてしまい、基本を疎かにしてしまいがちです。これでは、基本事項からも多く出題される社労士試験の合格レベルに達することはできません。

試験に合格するためには、細かい論点の学習も重要ですが、まず基本事項を確実におさえ、それを使いこなせるようになることが最も重要となります。

このハイレベルテキストでは、日々の学習から基本事項を主軸においた、メリハリある学習ができるよう、発展的な内容は、巻末の資料編に「発展」として掲載しました。掲載内容は、過去の本試験で出題実績こそ少ないですが、今後の試験での出題可能性は充分にあるものとなります。よりハイレベルな実力をつけたいという方はぜひ活用してください。

▶本書の構成

＜条文の掲載＞
基本条文・通達などはボックスにすべて載せてあるので、テキスト以外で別途条文集を確認する必要はありません。過去に本試験選択式で出題されたところ、今後も出題が予想される箇所については、赤字になっており、付属の赤シートで隠しながら学習することも可能です。
なお、ボックスには、重要度の高い順番に、★印で３段階に表示しています。

1 適用事業

1 適用事業及び適用除外（法３条）

★★★

Ⅰ　労働者災害補償保険法においては、**労働者**を**使用**する事業を**適用事業**とする。 H17-1AB

Ⅱ　Ⅰの規定にかかわらず、**国の直営事業及び官公署**の事業（労働基準法別表第１に掲げる事業を除く。）［**非現業の官公署**］については、**労働者災害補償保険法**は、**適用しない**。 H17-選AB H21-1A

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

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

＜わかりやすい解説＞
ボックス下の本文では、条文に関する補足解説などをまとめています。順番に読み進めるとよいでしょう。

必修
必ず目を通してほしい点です。時間のないときは、最低限ここだけ確認！など、学習の指針になります。

巻末の資料編に記載があるもののリンクです。

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

(2)　中小事業主が行う事業に従事する者
中小事業主の家族従事者や中小事業主が法人その他の団体である場合における代表者以外の役員などを指す。（発展14.参照）

参考
（数次の請負による建設の事業の下請事業主）
徴収法第８条［請負事業の一括］の規定により労災保険の保険関係が一括され、元請負人のみが事業主となる場合であっても、下請負人である中小事業主は労災保険に特別加入することができる。（平成11.12.3基発695号）

参考　判例
本試験でパーフェクトを狙うために必要な関連事項をまとめています。
ここをしっかりと読み込むことで、さまざまな問題に対応する力を養成することができます。

過去問

Q：療養補償給付たる療養の費用の支給を受けようとする者は、所定の事項を記載した請求書を所轄労働基準監督署長に提出しなければならないが、その場合に、負傷又は発病の年月日、傷病の発生状況等をはじめ、傷病名及び療養の内容並びに療養に要した費用（病院又は診療所の労働者が提供する看護及び訪問看護又は移送に要した費用を除く。）の内容について、医師その他の診療担当者の証明を受ける必要がある。

A：則12条の2,1項、２項。療養補償給付たる療養の費用の支給に係る請求書に記載する事項のうち、「**負傷又は発病の年月日**」及び「**傷病の発生状況等**」については、医師その他の診療担当者の証明ではなく、**事業主の証明**を受ける必要がある。
なお、「傷病名及び療養の内容」及び「療養に要した費用」については、設問の通り正しい。 【解答：× H19-4D】

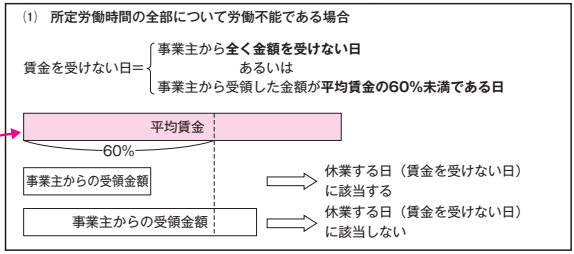
Point

療養の費用の請求を行う場合には、請求書を直接所轄労働基準監督署長に提出する（指定病院等を経由しない。）。 H20-3A

過去問
実際の過去問、演習問題を確認しながら学習できます。

Point
得点力を強化するための注目点です。本試験でもよく問われている箇所なので、しっかりと確認しましょう。

＜図表満載でわかりやすい誌面＞
類似事項は、わかりやすいように、極力図表にまとめて掲載しています。



▶ここが便利！学習の指針となる各種アイコン

重要な箇所が一目でわかるように、本文中に各種アイコンを用いました。

法改正マーク： 改正

本試験でとくに狙われやすい法改正点も、アイコンで一目瞭然です。
平成26年４月12日から平成27年４月までで、現在判明している主要な改正点を掲載しています。

過去問ナンバー： H20-1A

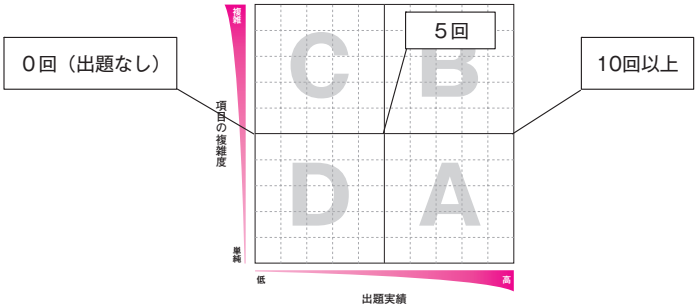
本文中に選択式・択一式の過去10年分の本試験出題実績を表示しています。
択一式は、各問の出題肢まで明記しています。過去問演習の効果が飛躍的に高まります。

マトリクスの活用法

各章の冒頭に、項目ごとの本試験出題実績と、項目ごとの複雑度から、学習するうえでの優先順位を判断するツールとしてマトリクスを掲載しています。ご自身の苦手分野を客観的に分析するツールとして活用してください。

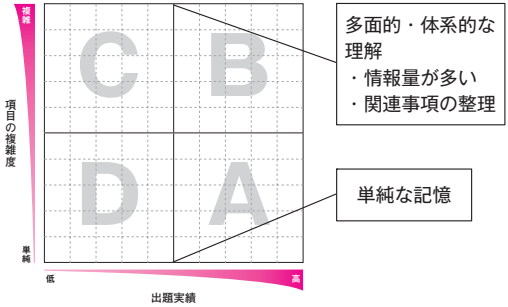
▶マトリクスの横軸

各項目の過去10年間の本試験における択一式（肢）・選択式（空欄）出題実績を示しています。



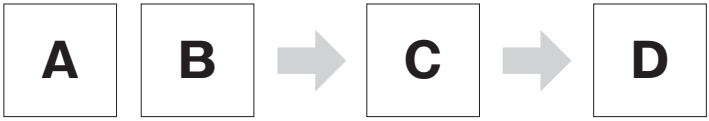
▶マトリクスの縦軸

項目をマスターするために必要な要素を示しています。

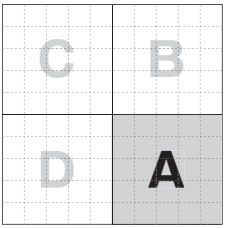


▶受験対策上の優先順位

AゾーンとBゾーンが最も優先順位が高くなっています。



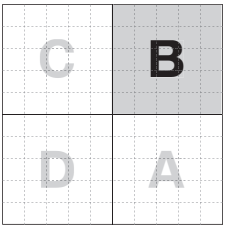
▶マトリクスの各ゾーンの位置付け



Aゾーン） 本試験頻出ゾーン

合格するためには、必ず得点しなければならない領域です。次の本試験で合格を確実にしたい受験経験者であれば、当然にマスターする必要があります。

Aゾーンの項目を苦手としている場合、テキストの「ボックス」や 必修 で取り上げている内容を曖昧に記憶している可能性があります。まず、「きちんと基本事項を覚える」ことから対策を始めましょう。



Bゾーン） 本試験頻出ゾーン

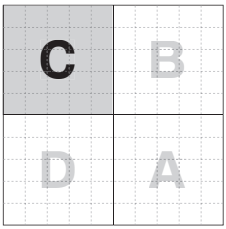
マトリクスの縦軸の位置が上がるほど本試験の点数に差のつく領域です。

この領域から出題される内容の攻略が本試験の合否にもっとも影響するといえます。

Bゾーンの項目を苦手としている場合、テキスト記載事項を表面的に記憶している段階で学習が停滞している可能性があります。

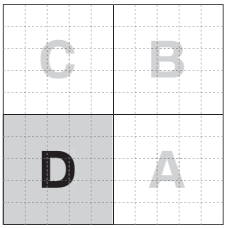
学習するうえでキーワードとなる語句にはどのような「意味」「使い方」があるのか？といった点に着目し、『単なる記憶』から『ブレない知識』へと転換を図っていきましょう。

Cゾーン）



重要な内容（AゾーンやBゾーンと密接に関連しており記憶や体系の理解には不可欠な項目、改正直後または改正から２～３年しか経過していないために出題実績がまだ少ない項目）と、あまり重要ではない内容（複雑で労力がかかる割に他の項目とは関連のない内容）とが混在している領域です。Cゾーンの項目は過去10年の出題実績はあまり多くないので、改正 が付いているかどうかといったように、その項目が相対的に重要な内容であるかどうかを判断したうえで対策を取っていきましょう。AゾーンやBゾーンの項目とバランスを取りながら学習を進めていくようにしてください。

Dゾーン）



Aゾーン、Bゾーン、Cゾーンの対策を講じたうえで余裕があれば確認をしておくべき領域といえます。受験対策から見て、決してメインの内容ではありません。

また、内容面から見ても、単に記憶しておけばすむ事柄も多いので、スキマ時間を活用して、目を通しておくのも、総合点数の上積みをするうえで対策の一つとなるでしょう。

本試験の傾向

労働者災害補償保険法

過去10年間の出題項目は、次のようになっています。

▶過去の出題項目

項　目	17年	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年	26年
目的等				☆		★				
適用	★☆			☆	☆					☆
業務災害	☆	★	☆	★	☆	★☆	☆	☆	☆	☆
通勤災害	☆	★☆	☆	☆	★☆		☆	☆	☆	
給付基礎日額			☆		☆					
給付基礎日額のスライド			☆							
年齢階層別の最低・最高限度額			☆		☆				★	
保険給付の種類等			★	☆	☆	☆				☆
療養（補償）給付	☆		☆	☆	☆	☆		☆	☆	
休業（補償）給付	☆	☆			☆			☆	☆	
傷病（補償）年金	☆	☆	☆	☆	☆			★☆		
障害（補償）給付		☆	☆	☆	☆		★	☆	☆	
障害（補償）年金前払一時金				☆						
障害（補償）年金差額一時金										★
介護（補償）給付	☆	☆	★		☆		☆	☆	☆	
遺族（補償）給付										
遺族（補償）年金	☆	☆	☆			☆	☆		☆	
遺族（補償）年金前払一時金		☆								★
遺族（補償）一時金	☆	☆	☆						☆	
葬祭料		☆								
二次健康診断等給付	☆		☆	☆	☆		☆		☆	
給付通則			☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	
内払処理・充当処理								☆	☆	
社会保険との併給調整		☆		☆						
支給制限・一時差止め	☆			☆				☆	☆	☆
費用徴収	☆		☆	☆		☆				★☆
第三者行為災害による損害賠償との調整		☆		☆				★		
民事損害賠償との調整		☆		☆						

項　目		17年	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年	26年
社会復帰促進等事業の概要		☆					☆	☆			☆
特別支給金		☆	☆		☆	☆	☆		☆		
特別加入者	加入対象者				☆		☆		☆	☆	☆
	加入の効果	☆			☆	☆	☆				☆
不服申立て						★	☆	☆			
雑則等			☆	☆	☆			☆	☆	☆	☆

★選択式　☆択一式

目　次

はじめに ／ iii
本書の構成と活用法 ／ iv
マトリクスの活用法 ／ vii
本試験の傾向／ ix

第１章　総則 ／ 1
1 目的等 …… 2
1. 目的 …… 2
2. 管掌 …… 3
3. 命令の制定 …… 4
2 適用 …… 5
1. 適用事業 …… 5
2. 暫定任意適用事業 …… 8

第２章　業務災害及び通勤災害 ／ 11
1 業務災害 …… 12
1. 業務遂行性と業務起因性 …… 12
2. 業務上負傷の認定 …… 13
3. 業務上疾病の認定 …… 15
2 通勤災害 …… 22
1. 通勤災害の認定 …… 22
2. 通勤による疾病の範囲 …… 33

第３章　給付基礎日額 ／ 35
1 給付基礎日額 …… 36
1. 原則的な給付基礎日額 …… 36
2. 給付基礎日額の特例 …… 37
3. 自動変更対象額 …… 39
2 給付基礎日額のスライド …… 41
1. 休業給付基礎日額のスライド …… 41

2. 年金給付基礎日額のスライド …… 44
3. 一時金たる保険給付のスライド …… 45
4. 特別給与を算定基礎とする特別支給金のスライド … 46
3 年齢階層別の最低・最高限度額 …… 47
1. 趣旨等 …… 47
2. 長期療養者の休業給付基礎日額の最低・最高限度額… 48
3. 年金給付基礎日額の最低・最高限度額 …… 49

第４章　保険給付 ／ 53
第１節　保険給付の種類等 ／ 55
1 保険給付の種類等 …… 56
1. 種類 …… 56
2. 業務災害に関する保険給付の支給事由 …… 57
第２節　傷病に関する保険給付 ／ 59
1 療養（補償）給付 …… 60
1. 給付の種類 …… 60
2. 給付の範囲及び支給期間 …… 61
3. 請求手続 …… 63
4. 療養給付の一部負担金 …… 66
2 休業（補償）給付 …… 68
1. 支給要件 …… 68
2. 支給額及び支給期間 …… 71
3. 休業（補償）給付の支給制限 …… 73
3 傷病（補償）年金 …… 74
1. 支給要件 …… 74
2. 支給額 …… 76
3. 支給手続 …… 77
4. 障害の程度の変更 …… 78
5. 打切補償との関係 …… 79
第３節　障害に関する保険給付 ／ 81
1 障害（補償）給付 …… 82
1. 種類及び支給額 …… 82
2. 障害等級 …… 83
3. 併合 …… 83

4. 加重 …… 85
5. 変更 …… 87
6. 再発 …… 88
2 障害（補償）年金前払一時金 …… 89
1. 支給要件及び支給額 …… 89
2. 請求 …… 90
3. 支給停止 …… 91
3 障害（補償）年金差額一時金 …… 92
1. 支給要件及び支給額 …… 92
2. 受給資格者及び受給権者 …… 93
3. 受給資格の欠格 …… 94
第４節　要介護状態に関する保険給付 ／ 95
1 介護（補償）給付 …… 96
1. 支給要件 …… 96
2. 支給額 …… 97
3. 請求 …… 99
第５節　死亡に関する保険給付 ／ 101
1 遺族（補償）給付 …… 102
1. 遺族（補償）給付の種類 …… 102
2 遺族（補償）年金 …… 103
1. 受給資格者 …… 103
2. 受給権者 …… 105
3. 欠格 …… 106
4. 年金額 …… 107
5. 年金額の改定 …… 108
6. 支給停止 …… 109
7. 失権及び失格 …… 110
3 遺族（補償）年金前払一時金 …… 112
1. 支給要件及び支給額 …… 112
2. 請求 …… 113
3. 支給停止 …… 114
4 遺族（補償）一時金 …… 115
1. 支給要件及び支給額 …… 115
2. 受給資格者及び受給権者 …… 118

3. 受給資格の欠格 …… 119
5 葬祭料 …… 120
1. 支給要件及び支給額 …… 120
2. 請求 …… 121
第６節　脳・心臓疾患予防のための保険給付 ／ 123
1 二次健康診断等給付 …… 124
1. 支給要件 …… 124
2. 給付の範囲 …… 125
3. 受給手続 …… 127

第５章　給付通則等 ／ 129
第１節　給付通則・社会保険との併給調整 ／ 131
1 給付通則 …… 132
1. 年金給付の支給期間等 …… 132
2. 死亡の推定 …… 132
3. 未支給の保険給付 …… 134
4. 受給権の保護 …… 135
5. 端数処理 …… 137
6. 保険給付に関する届出 …… 137
2 内払処理・充当処理 …… 139
1. 内払処理 …… 139
2. 充当処理 …… 142
3 社会保険との併給調整 …… 144
1. 年金間の調整 …… 144
2. 一時金間の調整 …… 146
4 支給制限・一時差止め …… 147
1. 絶対的支給制限 …… 147
2. 相対的支給制限 …… 148
3. 一時差止め …… 149
5 費用徴収 …… 150
1. 事業主からの費用徴収 …… 150
2. 不正受給者からの費用徴収 …… 154
第２節　損害賠償との調整 ／ 155
1 第三者行為災害による損害賠償との調整 …… 156

1. 求償及び控除 …… 156
2 民事損害賠償との調整 …… 160
1. 民事損害賠償側での調整 …… 160
2. 労災保険給付側での調整 …… 162

第６章　社会復帰促進等事業 ／ 165
1 社会復帰促進等事業の概要 …… 166
1. 社会復帰促進等事業の種類 …… 166
2 特別支給金 …… 169
1. 種類等 …… 169
2. 定率又は定額の特別支給金 …… 170
3. 特別給与を算定基礎とする特別支給金 …… 175
4. 特別支給金の通則事項 …… 183

第７章　特別加入 ／ 187
1 加入対象者 …… 188
1. 中小事業主等 …… 188
2. 一人親方等 …… 190
3. 海外派遣者 …… 192
2 加入の効果 …… 196
1. 中小事業主等 …… 196
2. 一人親方等 …… 201
3. 海外派遣者 …… 205

第８章　不服申立て及び雑則等 ／ 209
1 不服申立て …… 210
1. 労審法による不服申立て …… 210
2. 行政不服審査法による不服申立て …… 214
2 雑則等 …… 217
1. 費用の負担 …… 217
2. 時効 …… 217
3. 戸籍事項の無料証明 …… 219
4. 使用者等の報告・出頭等 …… 220
5. 労働者及び受給者の報告・出頭等 …… 221

6. 受診命令 …… 221
7. 立入検査 …… 222
8. 診療担当者に対する命令 …… 222
9. 関係行政機関等に対する協力の求め …… 223
10. 罰則 …… 223

資料編 ／ 226

発展1. 作業中断中
（第2章 1 2 2.） …… 226
発展2. 作業に伴う必要行為又は合理的行為中
（第2章 1 2 3.） …… 226
発展3. 作業に伴う準備行為又は後始末行為中
（第2章 1 2 4.） …… 226
発展4. 緊急行為
（第2章 1 2 5.） …… 226
発展5. 休憩時間中
（第2章 1 2 6.） …… 227
発展6. レクリエーション行事出席中
（第2章 1 2 10.） …… 227
発展7. 療養中
（第2章 1 2 11.） …… 228
発展8. 天災地変による災害
（第2章 1 2 12.） …… 228
発展9. 他人の故意に基づく暴行による負傷
（第2章 1 2 13.） …… 228
発展10. 最低限度額及び最高限度額の算定方法等
（第3章 3 1） …… 228
発展11. 障害等級
（第4章第3節 1 2） …… 229
発展12. 年金たる保険給付の受給権者の届出
（第5章第1節 1 6） …… 230
発展13. アフターケア
（第6章 1 1 1.(3)） …… 231
発展14. 労働組合等常勤役員
（第7章 1 1 1.(2)、2 1.(3)④） …… 232
発展15. 特定農作業従事者
（第7章 1 2 1.(3)①） …… 232

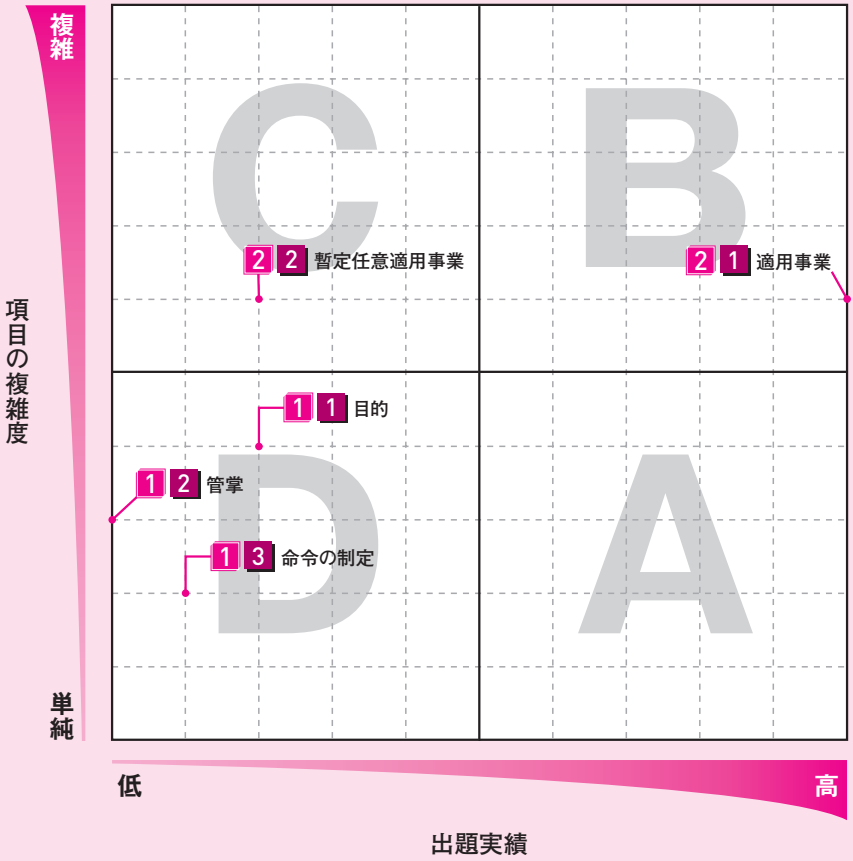
● 索引 ／ 233
● 条文索引 ／ 236

労働者災害補償保険法
凡　例

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

第1章

総　則


複雑
項目の複雑度
単純
C
B
D
A
2 2 暫定任意適用事業
2 1 適用事業
1 1 目的
1 2 管掌
1 3 命令の制定
低
高
出題実績

1 目的等

1 目的（法１条、法２条の２）

★★★

Ⅰ　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。H22-選AB

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

・沿革

労働者災害補償保険法（以下「労災保険法」という。）は、業務上の災害発生に際し、事業主の一時的補償負担の緩和を図り、労働者に対する迅速かつ公正な保護を確保するため（**労働基準法**に基づく**事業主の補償義務を肩代わりする制度**として）、**労働基準法**と同じ**昭和22年４月**に**公布**され、**同年９月１日**に**施行**された。さらにその後、**昭和48年**の改正において、**通勤災害**も同法の保護の対象とされている。

■労災保険の体系図

- 労災保険
  - 保険給付
    - 業務災害に関する保険給付
    - 通勤災害に関する保険給付
    - 二次健康診断等給付
  - 社会復帰促進等事業

・労災保険は、業務災害又は通勤災害等（業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等といった保険事故）に対して保険給付の事業を行うとともに、附帯事業として、被災労働者の社会復帰、被災労働者等の援護及び労働者の安全衛生の確保等の事業（社会復帰促進等事業）を行うものである。　（昭和51.6.29発基96号）

Point

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

2 管掌（法２条、則１条）

★★★

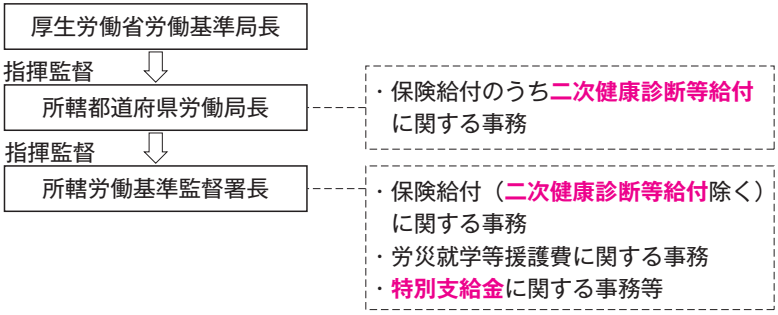
Ⅰ　**労働者災害補償保険**は、**政府**が、これを**管掌**する。

Ⅱ　労働者災害補償保険法第34条第１項第３号［第１種特別加入者の給付基礎日額の決定］（第３種特別加入者の規定において準用する場合を含む。）、第35条第１項第６号［第２種特別加入者の給付基礎日額の決定］及び第49条の３第１項［資料提供等の求め］に規定する**厚生労働大臣の権限**は、**都道府県労働局長**に**委任**する。ただし、法第49条の３第１項の規定による**権限**は、**厚生労働大臣**が**自ら行うことを妨げない**。

Ⅲ　**労働者災害補償保険**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。

Ⅳ　Ⅲの**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、**所轄労働基準監督署長**が行う。

■事務の所轄



Point

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

3 命令の制定（法５条）

★★

労働者災害補償保険法に基づく政令及び厚生労働省令並びに労働保険の保険料の徴収等に関する法律（以下「**徴収法**」という。）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。

H20-5E

・趣旨

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

2 適　用

1 適用事業

1 適用事業及び適用除外（法3条）

★★★

Ⅰ　**労働者災害補償保険法**においては、**労働者**を**使用**する事業を**適用事業**とする。 H17-1AB

Ⅱ　Ⅰの規定にかかわらず、**国の直営事業及び官公署の事業**（労働基準法別表第1に掲げる事業を除く。）［**非現業の官公署**］については、**労働者災害補償保険法**は、**適用しない**。 H17-選AB　H21-1A

1．適用事業 必修

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

2．官公署に対する適用

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

(1)　**国の直営事業**

(2)　**非現業の官公署**

国家公務員又は地方公務員の事務部門（一般職）の役所を指す。

現業部門・非現業部門に対する労災保険の適用をまとめると次の通りとなる。

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

3．独立行政法人に対する適用 改正

国立印刷局、造幣局等の**行政執行法人**には国家公務員災害補償法が適用されるため、**労災保険法は適用されない**が、**行政執行法人以外の独立行政法人には労災保険法が適用**される。 H20-5A

なお、独立行政法人に対する適用の取扱いは、次の通り労働基準法と異なる。

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

（独立行政法人通則法59条１項１号、平成13.2.22基発93号）

参考

（共同企業体によって行われる建設事業）

共同企業体によって行われる建設事業において、その全構成員が各々資金、人員、機械等を拠出して、共同計算により工事を施工する共同施工方式がとられている場合、保険関係は、共同企業体が行う事業の全体を一の事業とし、その代表者を事業主として成立する。 **H26-2ア**

（昭和41.2.15基災発８号）

過去問

Ｑ１：労働者を使用する事業であれば、事業主がその旨を所轄行政庁に届け出ない場合でも、一部の事業を除き、適用事業である。

Ａ１：法３条、徴収法３条、（44）法附則12条、整備政令17条、平成12年労告120号。設問の通り正しい。労働者を使用する事業であれば、暫定任意適用事業等の一部の事業を除き、**届出の有無にかかわらず、その事業の開始された日に法律上当然に労災保険に係る保険関係が成立する。**

【解答：○　H17-1D】

Ｑ２：労働者を必ずしも常時使用していない事業であっても、労働者を使用する場合には、一部の事業を除き、適用事業に該当する。

Ａ２：法３条、（44）法附則12条、整備政令17条、昭和50年労告35号、平成12年労告120号。設問の通り正しい。労働者を使用する事業であれば、**必ずしも労働者を常時使用していなくても**、暫定任意適用事業等の一部を除き、**適用事業に該当する。**

【解答：○　H17-1E】

2 適用労働者

★

労災保険法の**適用**を受ける**労働者**のことを「**適用労働者**」という。

1．適用労働者の範囲 必修

労災保険法の適用を受ける労働者とは、**労働基準法第９条に規定する労働者と同義**である。したがって、**個人事業主**、**法人の代表取締役**は適用労働者とはならず、また、**同**

居の親族も原則として適用労働者とならない。H17-1B　H26-7E

一方、労働者であれば、**常用雇用労働者に限らず**、**臨時雇、日雇、アルバイト、パートタイマー、試用期間中の者など雇用形態に関係なく適用の対象**となる。H20-1A

2. 複数就業者　必修

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

H26-2エ

3. 派遣労働者　必修

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

H20-1B（昭和61.6.30基発383号）

4. 出向労働者

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

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

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

5. 外国人労働者　必修

外国人労働者であっても、適用事業に使用され、賃金を支払われる者は、出入国管理及び難民認定法による在留資格ないし就労資格を有しない**不法就労者であっても、適用労働者となる**。H17-1C

6. 国外就労者

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

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

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

（昭和52.3.30基発192号）

7. 在宅勤務者

労働者が在宅勤務（労働者が、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勤務形態をいう。）を行う場合においても、労災保険法が適用されることとなる。

（平成20.7.28基発0728001号）

参考

（技能実習生として就労する外国人）

平成22年７月（入管法改正）前の研修・技能実習制度においては、入国１年目は研修生として入管法上報酬を受ける活動が禁止され、労働基準法上の労働者に該当しないものであったが、改正後の技能実習制度においては、入国１年目（団体監理型では入国当初の講習の終了後）から労働者として労働基準関係法令の適用を受けるものとなる。

これに伴い、実習実施機関が暫定任意適用事業に該当する場合を除き、技能実習生に対しては、労働者災害補償保険が強制適用されることはいうまでもないが、法務省令において、労働者災害補償保険の暫定任意適用事業であっても、技能実習生を受け入れる場合には、労働者災害補償保険に係る保険関係の成立又はこれに類する措置を講じる必要があるとされている。（平成22.2.8基発0208第２号）

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

★★★

農林の事業、畜産、養蚕又は水産の事業〔**都道府県、市町村**その他これらに準ずるものの事業、**法人**である**事業主の事業**及び船員法第１条に規定する**船員**を**使用**して行う**船舶所有者**（船員保険法第３条［**船舶所有者**に関する規定が適用される者］に規定する場合にあっては、同条の規定により**船舶所有者**とされる者）の**事業**を**除く**。〕であって、**常時５人未満**の**労働者**を**使用**する**事業**は、以下に掲げる**事業**を除き、当分の間、**任意適用事業**（**暫定任意適用事業**）とする。H17-選DE

i　**立木の伐採**、**造林**、**木炭**又は**薪を生産**する事業その他の**林業**の事業であって、**常時労働者を使用**するもの又は**１年以内**の期間において**使用労働者延人員300人以上**のもの

ii　**危険又は有害な作業**を主として行う事業であって、**常時労働者を使用**するもの（ｉiiiに掲げる事業を除く。）

iii　**総トン数５トン以上**の**漁船**による**水産動植物の採捕**の事業（**河川**、**湖沼**又は**特定水面**において主として操業する事業を**除く**。）

iv　**農業**（**畜産及び養蚕の事業を含む**。）であって、**事業主**が**特別加入**した事業

1．暫定任意適用事業の範囲　必修

暫定任意適用事業の範囲は以下の通りである。

<table>
<tr><th>事業の種類</th><th colspan="4">暫定任意適用事業の要件</th></tr>
<tr><td>農業（畜産・養蚕業を含む）</td><td rowspan="3">個人経営</td><td>事業主が特別加入していない</td><td rowspan="2">常時使用労働者数
5人未満</td><td rowspan="3">特定危険有害作業を行う事業ではない</td></tr>
<tr><td rowspan="2">水産業</td><td>船員を使用して行う船舶所有者の事業でない
かつ
・総トン数5トン未満の漁船
又は
・河川、湖沼、特定水面で操業する漁船</td></tr>
<tr><td>林　業</td><td colspan="3">常時労働者を使用せず、かつ、年間使用労働者数延300人未満</td></tr>
</table>

・「特定水面」とは、陸奥湾、富山湾、若狭湾、東京湾、伊勢湾、大阪湾、有明海及び八代海、大村湾、鹿児島湾の水面をいう。（昭和50年労告35号別表第２）

・「危険又は有害な作業」とは、具体的には次の作業である。

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（昭和50年労告35号別表第１）

2．暫定任意適用事業の保険関係

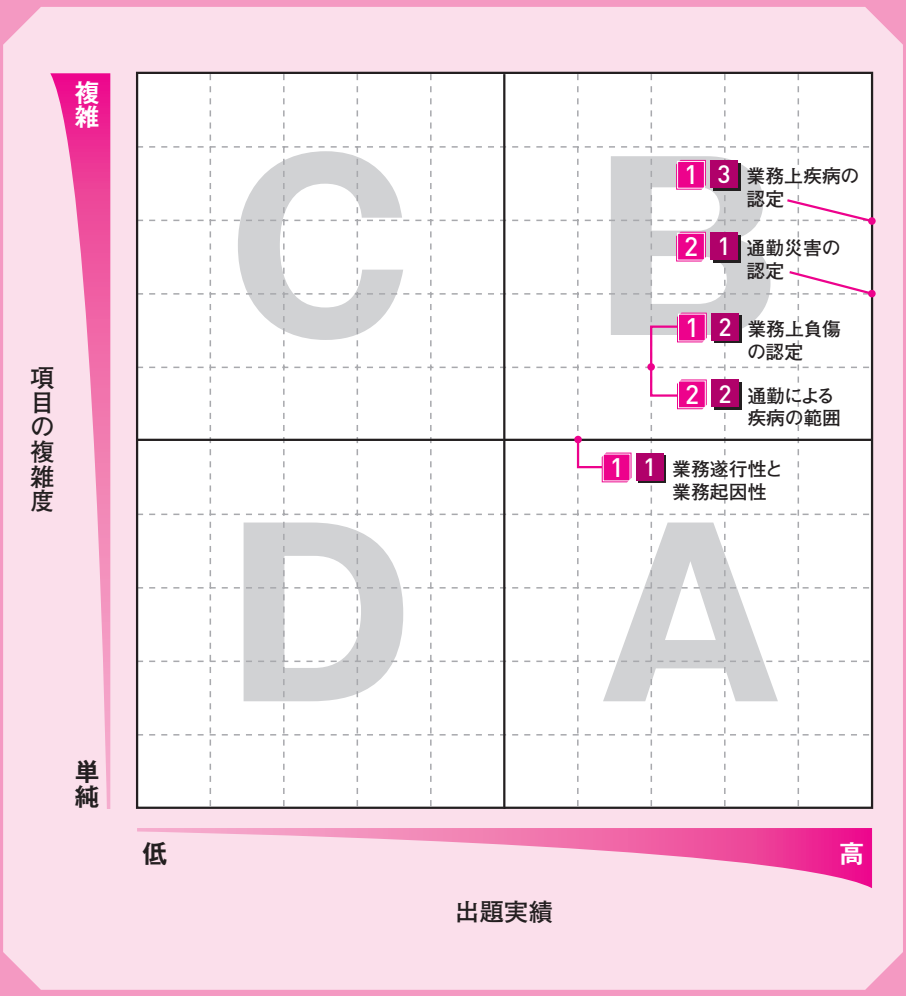
労災保険の暫定任意適用事業の事業主が、労災保険の加入の申請をし、厚生労働大臣の認可があった場合には、**厚生労働大臣の認可があった日**に、労災保険に係る保険関係が成立する。

また、労災保険の暫定任意適用事業の事業主は、その事業に使用される**労働者の過半数が希望**するときは、労災保険の加入の申請をしなければならない。

（整備法５条１項、２項）

第2章

業務災害及び通勤災害



1 業務災害

1 業務遂行性と業務起因性

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

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

参考

（派遣労働者に係る業務災害の認定）

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

H22-選CDE　H26-5AB（昭和61.6.30基発383号）

判例

（業務起因性の判断基準）

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

2 業務上負傷の認定

負傷に対する業務上外の認定についての具体例は次の通りである。

1. 作業中

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

【通達での取扱い】

事業主の私用である台風被害対策のための枝下ろし作業に従事した雑役夫の感電死、上司の雑用をしていた小使の死亡などが業務災害と認められている。

2. 作業中断中

作業中断中の事故であっても、用便・飲水などの生理的行為に伴う災害の場合には業務災害とされる。〈発展１.参照〉

3. 作業に伴う必要行為又は合理的行為中

作業に伴う必要行為又は合理的行為中と認められる場合には、業務災害とされる。反対に、作業に伴う必要又は合理的行為というより、私的又は恣意的行為とみなされる場合は業務外とされる。〈発展２.参照〉

4. 作業に伴う準備行為又は後始末行為中

作業前あるいは作業後の事故であっても、業務に通常付随する準備行為又は後始末行為と認められる場合には業務災害とされる。〈発展３.参照〉

5. 緊急行為

会社で緊急の事態が発生したり近所の事業場で火災が起きた場合に行った労働者の緊急行為については、それが**事業主の命令**によるものであれば、業務従事中に行ったか否か、また、同僚労働者等の救護、事業場施設の防護など当該業務に従事している労働者として行うべきものであるか否かにかかわらず、私的行為ではなく、業務として取り扱われる。

一方、緊急行為が事業主の命令によるものでなくても、業務従事中の労働者が当該業務に従事している労働者として行うべきものを行ったときには、業務として取り扱われ、また、緊急行為が当該業務に従事している労働者として行うべきものでなくても、**所定の要件**を満たせば、業務として取り扱われる。さらに、緊急行為が事業主の命令によるものでなく、かつ、業務に従事していない間に行われた場合でも、当該緊急行為が「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もの」である場合には、業務に当たると推定するものとして取り扱われる。〈発展４.参照〉

6. 休憩時間中

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

〈発展５.参照〉

7. 事業場施設の利用中

事業場施設を利用中の災害も業務災害とされる場合が多い。

【通達での取扱い】

寄宿舎浴場の電気風呂で入浴中の感電死、船中の給食による漁船乗組員の食中毒、事業場の火災による住込み労働者の焼死、事業場附属寄宿舎の火災による焼死などが業務災害と認められている。

施設内事故については、設備の欠陥や施設の管理状況が原因で発生している場合にはおおむね業務災害と認定されており、通路の不完全による労働者の墜落死を業務災害と認定する通達がある。

8. 出張中

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

【通達での取扱い】

① 自宅と出張地の途上での災害も業務災害（通勤災害ではない）であり、自宅から直接用務地に向かう途中の事故、出張地から直接自宅に帰る途中の事故、発電所員が豪雨のため社宅で待機すべく出張先から戻る途中の転落事故などを業務災害としている。H26-1DE

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

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

9. 通勤途上 必修

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

【通達での取扱い】

「業務の性質を有するもの」の具体例としては、**事業主の提供する専用交通機関を利用**しての通勤、突発的事故等による**緊急用務**のため、**休日**又は**休暇中**に**呼出し**を受け予定外に**緊急出勤**する場合がこれにあたる。（昭和48.11.22基発644号、平成20.4.1基発0401042号）

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

10. レクリエーション行事出席中

運動競技会、宴会、慰安旅行、懇親会などの行事に出席中の事故であっても、実質的に職務として参加しているような場合など業務遂行性が認められる場合には業務災害の対象となり得る。〈発展６.参照〉

11. 療養中

療養中の事故については、一般的には業務災害の対象とはならないが、事故と業務上の負傷に相当因果関係が認められる場合には業務災害と認定される。〈発展７.参照〉

12. 天災地変による災害

天災地変による災害について通達は、「天災地変に際して発生した災害も同時に災害を

被りやすい業務上の事情があり、それが天災地変を契機として現実化したものと認められる場合に限り、かかる災害について業務起因性を認めることができる」としている。

〈発展８.参照〉

13. 他人の故意に基づく暴行による負傷

業務に従事している場合において被った負傷であって、他人の故意に基づく暴行によるものについては、当該故意が私的怨恨に基づくもの、自招行為によるものその他明らかに業務に起因しないものを除き、業務に起因するものと推定することとされる。なお、通勤途上で他人の故意に基づく暴行により被った負傷についても同様であり、通勤によるものと推定することとされる。〈発展９.参照〉

3　業務上疾病の認定（労基法75条２項、労基法施行規則35条）

★★★

Ⅰ　**業務上の疾病及び療養の範囲**は、**厚生労働省令**で定める。H17-2A

Ⅱ　Ⅰの規定による**業務上の疾病**は、**労働基準法施行規則別表第１の２に掲げる疾病**とする。H18-選A　H21-1C

1.　業務上疾病の範囲

疾病については、業務との間に**相当因果関係**が認められる場合（業務上疾病）に労災保険の保険給付の対象となる。H20-選A

業務上疾病には、災害性疾病（突発的な事故による負傷や有害作業によって疾病にかかるもの）と職業性疾病（長期間にわたり業務に伴う有害作用を受けることによって疾病にかかるもの）とがあるが、いずれもその発生上の特色から業務起因性のみを認定基準とする場合が多く、しかも業務起因性を立証するのは困難な場合が多いのが実情である。

そこで、医学的に因果関係が明確になっている特定の疾病については、厚生労働省令（労働基準法施行規則別表第１の２）及びそれに基づく告示（平成８年労働省告示第33号等）に列挙し、これらについては、一定要件を満たし、かつ、特段の反証のない限り、業務上認定する（因果関係を立証しなくても業務起因性を推定する）ことになっている。

■労働基準法施行規則別表第１の２に掲げられた業務上疾病

号	業務上疾病	例示疾病
第１号	業務上の負傷に起因する疾病 H19-1A	
第２号	物理的因子による疾病	騒音性難聴、前眼部疾患
第３号	身体に過度の負担のかかる作業態様に起因する疾病	振動障害、腱鞘炎
第４号	化学物質等による疾病	酸素欠乏症
第５号	粉じんを飛散する場所における業務によるじん肺症とじん肺合併症	じん肺症
第６号	細菌、ウイルス等の病原体による疾病	患者の診療若しくは看護の業務、介護の業務又は研究その他の目的で病原体を取り扱う業務による伝染性疾患 H23-6A～E
第７号	がん原性物質若しくはがん原性因子又はがん原性工程における業務による疾病（いわゆる「職業がん」）	石綿にさらされる業務による肺がん又は中皮腫、電離放射線にさらされる業務による白血病、甲状腺がん
第８号	長期間にわたる長時間の業務その他血管病変等を著しく増悪させる業務による疾病又はこれに付随する疾病	くも膜下出血、脳梗塞、心筋梗塞等（**過重負荷による脳・心臓疾患**）
第９号	人の生命にかかわる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神及び行動の障害又はこれに付随する疾病	心理的負荷による精神障害
第10号	前各号に掲げるもののほか、厚生労働大臣の指定する疾病	気管支肺疾患
第11号	**その他業務に起因することの明らかな疾病** H18-選C H19-1D	疾病について、告示等で具体的に列挙はされていない H17-2B

過去問

Ｑ１：業務上の疾病が治って療養の必要がなくなった場合には、その後にその疾病が再発しても、新たな業務上の事由による発病でない限り、業務上の疾病とは認められない。

Ａ１：法７条１項１号、昭和23.1.9基災発13号。業務上の疾病の再発については、原因である業務上の疾病の連続であって、独立した別個の疾病ではないから、業務上の疾病として引き続き保険給付が行われる。**【解答：×　H19-1E】**

Ｑ２：業務との関連性がある疾病であっても、労働基準法施行規則別表第１の２第１号から第10号までに掲げる疾病その他「業務に起因することの明らかな疾病」に該当しなければ、業務上の疾病とは認められない。

Ａ２：法７条１項１号、労基法75条２項、労基則35条、同則別表第１の２。設問の通り正しい。業務上の疾病の範囲は、労働基準法施行規則別表第１の２第１号から第10号までに掲げる疾病及びその他「業務に起因することの明らかな疾病」である。**【解答：○　H19-1D改】**

２．過重負荷による脳・心臓疾患の認定基準

労働基準法施行規則別表第１の２第８号の「過重負荷による脳・心臓疾患」に該当する疾病であるか否かの判断は、過労死等の原因となっている**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**）についての**認定基準**をまとめた「**脳・心臓疾患の認定基準**」によることとされており、同基準においては、**脳・心臓疾患の業務上外**の判断は、次の３つの認定要件を基準として行うこととされている。**H20-選BC**　**H22-6A～E**

⑴　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異常な出来事に遭遇したかどうか。

⑵　短期間の過重業務

発症に近接した時期（**発症前おおむね１週間**）において、特に過重な業務に就労したかどうか。

「短期間の過重業務」の判断は、次の労働時間に係る負荷要因と労働時間以外の負荷要因（不規則な勤務、拘束時間の長い勤務、出張の多い業務、交替制勤務・深夜勤務、作業環境、精神的緊張を伴う業務）を検討して行われる。

①　発症直前から前日までの間に特に過度の長時間労働が認められるか。
②　発症前おおむね１週間以内に継続した長時間労働が認められるか。
③　休日が確保されていたか。等

⑶　長期間の過重業務

発症前の長期間（**発症前おおむね６箇月間**）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かどうか。

「長期間の過重業務」の判断は、次の労働時間に係る負荷要因と前記「短期間の過重業務」で記載した労働時間以外の負荷要因を検討して行われる。

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箇月平均で月45時間以内	弱い
発症前１～６箇月平均で月45時間超	月45時間を超えて時間外労働が長くなるほど関連性が強まる
発症前１箇月に月100時間超 または 発症前２～６箇月平均で月80時間超	強い

※　時間外労働時間数とは「１週間当たり40時間を超えて労働した時間数」である。　（平成13.12.12基発1063号、平成22.5.7基発0507第３号）

３．心理的負荷による精神障害の認定基準

労働基準法施行規則別表第１の２第９号の「心理的負荷による精神障害」に該当する疾病であるか否かの判断は、「心理的負荷による精神障害の認定基準」によるものとされている。

厚生労働省では、これまで平成11年に定めた「**心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針**」に基づいて労災認定を行ってきたが、より迅速な判断ができ、かつ、分かりやすい基準となるよう、平成23年12月に「**心理的負荷による精神障害の認定基準**」（以下「**認定基準**」という。）を新たに定め、これに基づいて労災認定を行っている。

H20-選DE

⑴　認定要件

次の①②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号に該当する業務上の疾病として取り扱う。H24-7A

① **対象疾病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）**により対象疾病を発病したとは認められないこと。**

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

⑵　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。H24-7B

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

この場合の**強い心理的負荷**とは、精神障害を発病した労働者がその出来事及び出来事後の状況が持続する程度を主観的にどう受け止めたかではなく、**同種の労働者※が一般的にどう受け止めるかという観点から評価されるもの**である。さらに、これらの要件が認められた場合であっても、明らかに業務以外の心理的負荷や個体側要因によって発病したと認められる場合には、業務起因性が否定されるため、認定要件を上記⑴のとおり定めた。H24-7C

※「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。

⑶　認定要件の具体的判断

⑴の認定要件のうち、②の「対象疾病の発病前おおむね６か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること」とは、対象疾病の発病前おおむね６か月の間に業務による出来事があり、当該出来事及びその後の状況による心理的負荷が、客観的に対象疾病を発病させるおそれのある強い心理的負荷であると認められることをいう。

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

参考

（業務による心理的負荷評価表・一部抜粋）

特別な出来事の類型	心理的負荷の総合評価を「強」とするもの
心理的負荷が極度のもの	・生死にかかわる、極度の苦痛を伴う、又は永久労働不能となる後遺障害を残す業務上の病気やケガをした（業務上の傷病により**６か月を超えて**療養中に症状が急変し極度の苦痛を伴った場合を含む） ・業務に関連し、他人を死亡させ、又は生死にかかわる重大なケガを負わせた（故意によるものを除く） ・強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた ・その他、上記に準ずる程度の心理的負荷が極度と認められるもの
極度の長時間労働	・**発病直前の１か月**に**おおむね160時間を超える**ような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の（例えば**３週間におおむね120時間以上**の）**時間外労働**を行った（休憩時間は少ないが手待時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除く）H24-7D

（出来事の評価の留意事項）

業務による心理的負荷の評価に当たっては、次の点に留意する。

① 業務上の傷病により６か月を超えて療養中の者が、その傷病によって生じた強い苦痛や社会復帰が困難な状況を原因として対象疾病を発病したと判断される場合には、当該苦痛等の原因となった傷病が生じた時期は発病の６か月よりも前であったとしても、発病前おおむね６か月の間に生じた苦痛等が、ときに強い心理的負荷となることにかんがみ、特に当該苦痛等を出来事（「（重度の）病気やケガをした」）とみなす。

② **いじめやセクシュアルハラスメントのように、出来事が繰り返されるものについては、発病の６か月よりも前にそれが開始されている場合でも、発病前６か月以内の期間にも継続しているときは、開始時からのすべての行為を評価の対象とする。**

③ 生死にかかわる業務上のケガをした、強姦に遭った等の特に強い心理的負荷となる出来事を体験した者は、その直後に無感覚等の心的まひや解離等の心理的反応が生じる場合があり、このため、医療機関への受診時期が当該出来事から６か月よりも後になることもある。その場合には、当該解離性の反応が生じた時期が発病時期となるため、当該発病時期の前おおむね６か月の間の出来事を評価する。

④ 本人が主張する出来事の発生時期は発病の６か月より前である場合であっても、発病前おおむね６か月の間における出来事の有無等についても調査し、例えば当該期間における業務内容の変化や新たな業務指示等が認められるときは、これを出来事として発病前おおむね６か月の間の心理的負荷を評価する。

（自殺について）

業務により国際疾病分類第10回修正版第Ｖ章「精神および行動の障害」のＦ０からＦ４に分類される精神障害を発病したと認められる者が自殺を図った場合には、精神障害によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、あるいは自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害されている状態に陥ったものと推定し、業務起因性を認める。**H24-7E**

（セクシュアルハラスメント事案の留意事項）

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

① セクシュアルハラスメントを受けた者（以下「被害者」という。）は、勤務を継続したいとか、セクシュアルハラスメントを行った者（以下「行為者」という。）からのセクシュアルハラスメントの被害をできるだけ軽くしたいとの心理などから、やむを得ず行為者に迎合するようなメール等を送ることや、行為者の誘いを受け入れることがあるが、これらの事実がセクシュアルハラスメントを受けたことを単純に否定する理由にはならない。

② 被害者は、被害を受けてからすぐに相談行動をとらないことがあるが、この事実が心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならない。

③ 被害者は、医療機関でもセクシュアルハラスメントを受けたということをすぐに話せないこともあるが、初診時にセクシュアルハラスメントの事実を申し立てていないことが心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならない。

④　行為者が上司であり被害者が部下である場合、行為者が正規職員であり被害者が非正規労働者である場合等、行為者が雇用関係上被害者に対して優越的な立場にある事実は心理的負荷を強める要素となり得る。

（平成23.12.26基発1226第１号　「心理的負荷による精神障害の認定基準について」）

TAC社労士ナンバーワンシリーズ
2015年度版　ナンバーワン社労士　ハイレベルテキスト3　労災保険法

発行日　2014 年 11 月 20 日
　　初版発行
編著者　TAC株式会社（社会保険労務士講座）
発行者　斎藤博明
発行所　TAC株式会社　出版事業部　（TAC出版）
　　〒101-8383　東京都千代田区三崎町3-2-18
　　西村ビル
　　電話（営業）　03-5276-9492
　　FAX　03-5276-9674
　　http://www.tac-school.co.jp/
　　http://bookstore.tac-school.co.jp/
© TAC　2014

管理コード　05983P-00

〈ご注意〉
本書の全部または一部を、著作権者ならびにTAC株式会社に無断で、複製（コピー）、転載、改ざん、公衆送信（ホームページなどに掲載すること（送信可能化）を含む）することを禁じます。万一上記など著作権法に抵触する行為をすると処罰されますので、取扱いに十分ご注意ください。