

07833P-00

2019
年度版



よくわかる

社労士

TAC社会保険労務士講座●編著

合格テキスト

3

労働者災害補償保険法

赤
シート
つき

結果に **とことんこだわる** 人へ贈る **最強の**

科目別テキスト

- ▶ 条文ベースで正確に理解!
- ▶ 豊富な例題で得点力を磨く



最新の
改正情報は **Web** 順次
で公開!

TAC出版
TAC PUBLISHING Group

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】

年度により難易度に変動はあるが、「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込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いる。

単にテキスト中の語句や数字等を記憶しているだけでは、すべての科目において足切基準点（3点）をクリアするための得点ができないとは言えない。

【択一式】

- ・第50回試験の内容を見る限り、いわゆる「組合せ問題」と「正解の個数問題」は出題形式として定着したといえる。出題数は「組合せ問題」が10題、「正解の個数問題」が7題となっており、合計すると全体の約1/4を占めるまでになっている。

第50回試験の「正解の個数問題」については、十分対応可能な出題レベルではあったものの、「正解の個数問題」はすべての択一式の正誤判断ができないと正解（70点満点の1点）とならないので、1問にかけ時間が長くなる割に得点に寄与する程度が低く非常に負荷が高い。そのため、本試験対策として普段から「正解の個数問題」に慣れておく必要があることはいうまでもないが、問題を解く際の優先順位（「正解の個数問題」を解くのは後回しにするなど。）を常に考慮しておく必要があるだろう。

とはいえ第50回試験では出題全体の1割が「正解の個数問題」となっており、合格するためにはその存在を無視することはできなくなってきた。

- ・第49回試験から、労働基準法で労働時間等の具体的な問題が散見されるようになってきた。「実務と直結した内容の出題を。」という意図を感じさせる。他方、第48回試験まで目立っていた国民年金法における事例問題は影を潜めるようになった。

今後もこの状態が続くと仮定すると、択一式については、「出題内容を基本レベル＋ α とし、出題形式で負荷をかける。」という図式が見てとれる。

受験生は素早く確実に出題の意図を読み取り判断していく能力が求められるので、基本事項の反復を徹底し、早い時期にそのレベルでの対策を仕上げておき、時間的に余裕をもって応用問題や統計等の細かい知識の対応に時間を割けるようにしておきたい。

今回の改訂では、各章（節）の扉において、各章（節）の項目の本試験の出題頻度や重要度が一覧できるマークを追加しました。全体を通して学習した後問題演習とリンクさせて学習のメリハリをつける目安として活用できるものです。また、「法改正ポイント講義」をよりシンプルに見やすいレイアウトに変更して、改正の主だった内容を把握しやすくしました。

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30年10月吉日
TAC社会保険労務士講座

本書の構成と活用法

本書は本試験で確実に合格できるだけの得点力を養うことに重点を置き、試験対策において必要とされる知識を整理、体系化して理解することができるよう構成しています。本書の効果的な活用法については、以下の流れを参考にしてください。

▶本書の構成

1 労働契約の締結

労働基準法違反の契約（法13条）

労働基準法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。【H19-選C】 【H25-6A】 【H27-3A】（前掲）

1. 趣旨

法第13条は、最低労働条件の確保を目的とする労働法体系化を主たる目的として、本法を強行法とし、労働契約中本法の基準に達しない労働条件を定める部分を無効とし（強行効力）、さらに無効となった部分を本法所定の基準で補充すること（義務的効力）を定めたものである。

2. 「労働条件」とは（※）
法第13条にいう「労働条件」とは、賃金、労働時間はもちろんのこと、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件をすべて含む労働者の職場における一切の待遇をいう。

3. その部分については無効とする（※）
労働基準法に違反する労働契約中法定基準に達しない労働条件を定めている部分のみを無効としたものである。したがって、その無効とされる部分が労働契約の主たる内容であり、その部分が無効とされることによって労働契約を存続させる意義がなくなるような場合であっても、民法の一般原則と異なり、法定基準に達しない部分のみを無効とし、残りの部分はこれを有効とする趣旨である。【H27-2A】

判例

（採用内定と労働契約の成立）
社員募集に応募した学生に対し採用内定通知をした場合、その者の雇止め等の提出と相まって、誓約書記載の採用内定取消事由に基づく解約権を留保した労働契約が成立する（最高裁平成27年10月13日第一小審判決（労働契約法第13条違反））

（採用内定の取消し）

5. この基準を理由として労働条件が低下させてはならない（※）
労働基準法に規定があることが、その労働条件低下の決定的な理由となっている場合をいう。

例えば、労働基準法では、1日の労働時間の上限（最長基準）を、原則として、8時間と定めているが、これを決定的な理由として、元々7時間とされていたA社の所定労働時間が8時間に増加することなどが該当する。なお、労働基準法第1条第2項（前記2）については、労働条件の低下が労働基準法の基準を理由としている場合から重点を置いて判断するのではなく、**就業上の環境の変動等他に決定的な理由がある場合には本案に抵触するものではない**（発展1、参照）（昭和29年12月17日、昭和33年12月15日最高裁決定）

Point

誓約1条違反については、罰則の定めはない。

2 適用事業

労働基準法は、原則として、労働者を使用するすべての事業に適用される（例題1）

1. 法別表第1に規定

以前は労働基準法第8条において、同法の適用を受ける事業の範囲が規定されていたが、社会経済の変化の中で新たな事業を適用事業として追加することとすると、一時的にも適用面が生ずるおそれがあったこと等の理由により、平成10年改正において適用事業の範囲を号別に記す方式が廃止された。

ただし、平成10年改正後においても、法第33条（労働災害の発生等の場合の時間外労働等）、第40条（労働時間及び休息の特例）、第41条（労働時間等に関する規定の適用除外）、第56条（最長基準）及び第61条（年少者の深夜業）の各条項については、一定の範囲について、一般の適用とは異なる規定が設けられているため、改正前の規定の趣旨の反映の一部を、法別表第1（次表）として規定し直した。（平成10年改正）（昭和29年12月17日最高裁決定）

1号	製造業
2号	鉱業、石切り業その他土石又は鉱物採取の事業
3号	建築業

①まず条文を読む

まず囲み部分を確認しましょう。重要度は★の数で表してあります。

赤シートで消える文字は過去の本試験で論点となったキーワードや、これから出題が予想される語句です。それ以外の重要な語句は黒太字にしています。

②詳細を確認する

知識を拡げ、理解を掘り下げていきます。条文に関連する補足解説や、語句説明、仕組みの解説などを詳しくまとめています。アイコン表示や図を多用することで、読み進めやすくする工夫もしています。

見出しの位置付けは以下の通りです。

- ・Point
本試験頻出事項等の試験対策の重要論点
- ・判例
関連する最高裁判例等
- ・参考
参考的な内容となる通達等

巻末に掲載している資料編に記載のある内容のリンクです。

例題がある内容のリンクです。該当箇所を読んだあとに確認するようにしましょう。

例題3

H14-2C

労働基準法第15条では、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないが、そのうち一定の事項については書面の交付により明示しなければならないとされているが、健康保険、厚生年金保険、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項もこの書面の交付により明示しなければならない事項に含まれている。

解答 ×

法15条1項、第5条。健康保険、厚生年金保険、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項は、労働基準法第15条に規定する明示事項に含まれていない。なお、職業安定法第5条の3「労働条件の明示」に規定する明示事項には、健康保険、厚生年金保険、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項が含まれている。

Advice

設問のように、他の法律の規定を引用して語りの文章を出題するケースもある。労基法第15条の明示事項の全てを暗記していなくても、他の法律との違いを把握しておく、正しい判断ができる。

③ 明示の方法 必修

絶対的明示事項のうち、⑤の「昇給に関する事項」以外の事項については、書面の交付による明示が必要である。 H21-2B (第5条2項、3項)

④ 必修

(書面の様式・書面明示の方法)

書面の様式は自由である。なお、当該労働者に適用する部分を明確にして就業規則を労働契約の締結の際に交付することとしても差し支えない。 H24-7E (平成11.1.29基発45号)

(書面により明示すべき賃金に関する事項)

交付すべき書面の内容としては、就業規則の規定と併せ、労働契約締結後初めて支払われる賃金の決定、計算及び支払の方法並びに賃金の締切り及び支払の時期に関する事項が当該労働者について確定し得るものであればよく、例えば、労働者の採用時に交付される辞令等であって、就業規則等に規定されている賃金等級が表示されたものでも差し支えないこと。この場合、その就業規則等を労働者に周知させる措置が必要であることはいうまでもない。(昭和51.9.28基発690号、平成11.3.31基発168号)

③ 例題を解く

例題は過去の本試験問題から出題パターンを知るのに最適な問題をピックアップしています。インプット段階から問題を解くことを常に意識することで、本試験の出題パターンを把握することができ、確かな得点力を養うことができます。

・下線

問題の論点には下線を引いてあります。下線の引かれている箇所に注意しながらテキストを読み込むことで、日頃から問題文を「正しく」読む習慣をつけることができます。

・Advice

講師の視点で解答テクニック等を記載しました。得点力アップにつながるコメントですので、目を通しておくようにしましょう。

締結事項	届出	有効期間の定め
① 任意貯蓄 ^{*1}	○	×
② 賃金の一部控除	×	×
③ 1箇月単位の変形労働時間制 ^{*2}	○	○
④ フレックスタイム制	×	×
⑤ 1年単位の変形労働時間制 ^{*2}	○	○
⑥ 1週間単位の非定型的変形労働時間制 ^{*2}	○	×
⑦ 休日の一斉付与の例外	×	×
⑧ 時間外及び休日の労働 ^{*3}	○	○
⑨ 代替休暇	×	×
⑩ 事業場外労働のみなし労働時間制 ^{*2}	○	○
⑪ 専門業務専従量労働制 ^{*2}	○	○
⑫ 時間単位年休	×	×
⑬ 年次有給休暇の計画的付与	×	×
⑭ 年次有給休暇中の賃金	×	×

○→必要 ×→不要

本文とは別に、類似事項を対比してまとめた表なども充実させてありますので、知識の整理に活用してください。

【各種アイコン】

必修

本試験合格のために必ず押さえておきたい内容です。

改正

直近の改正点です。

H27-2D

過去10年分の本試験出題実績を明記しています。

第1章

総則

1 労働条件の原則、労働基準法の適用

1. 労働条件の原則 (超) 必修
2. 適用事業
3. 国及び公共団体についての適用
4. 適用除外
5. 労働者の定義 (超) 必修
6. 使用者の定義 (超) 必修

2 労働条件の決定等

1. 労働条件の決定
2. 均等待遇 (超) 必修
3. 男女同一賃金の原則 (必修)
4. 公民権行使の保障 (必修)

3 前近代的な労働関係の排除

1. 強制労働の禁止
2. 中間搾取の排除
3. 賠償予定の禁止
4. 前借金相殺の禁止
5. 強制貯金

第1章 総則 / 1

1 労働条件の原則、労働基準法の適用	2
1. 労働条件の原則 (超) 必修	2
2. 適用事業	3
3. 国及び公共団体についての適用	6
4. 適用除外	7
5. 労働者の定義 (超) 必修	9
6. 使用者の定義 (超) 必修	11
2 労働条件の決定等	15
1. 労働条件の決定	15
2. 均等待遇 (超) 必修	16
3. 男女同一賃金の原則 (必修)	18
4. 公民権行使の保障 (必修)	19
3 前近代的な労働関係の排除	22
1. 強制労働の禁止	22
2. 中間搾取の排除	23
3. 賠償予定の禁止	24
4. 前借金相殺の禁止	25
5. 強制貯金	26

目次にも学習優先度アイコンを掲載してあります。

◎各章(節)の内容と学習優先度を押さえておく
各章の冒頭に、その章(節)の項目と学習優先度を表すアイコンを掲載してあります。

超 必修: 本試験頻出項目

頻出度: 高 複雑度: 低

合格するためには、当然にマスターし得点しなければならない項目です。これらの項目を苦手としている場合、テキストの「ボックス」や「必修アイコン」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。

差がつく: 本試験頻出項目

頻出度: 高 複雑度: 高

この項目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。

これら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。

必修: 頻出度: 低 複雑度: 高

受験対策上、出題実績がありませんが、学習優先度は、基本的に低くなりますが、中には、法改正直後または改正から2~3年しか経過しておらず今後の出題可能性大として注目される項目や、体系的な理解のために不可欠な項目もあります。超 必修 や 差がつく の付いている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。

資料編

テキスト本文の記載内容に関連する発展資料を集めました。本試験で、かなり細かい論点であるため、まずはテキスト本文のマスターに知識を深めたい場合に、本資料をご利用ください。

発展1 法定割増賃金の引上げ関係 (第1章 1 5)

労働基準法の一部を改正する法律(平成20年法律第89号。以下この通達において「改正法」という。)並びに改正法に基づく省令及び告示による法定割増賃金の引上げを理由として基本給等を引き下げることは、労働基準法第1条第2項の趣旨に抵触し、認められないものである。この場合、使用者が一時的に就業環境を変えても、労働者の不利に労働条件を変更することができない(労働関係調整法第9条本文)。ことに留意すること。(平成21年労働省告示第2009号)

発展3 国及び公共団体 (第1章 1 6)

1. 国有林野
国有林野の
恵を得るため
する法等の
施行により、
止され、国有
林野事務
は、一般の国
有財産に準
じて管理さ
れることとな
る。(平成25年4月)

【巻末資料編について】

試験に合格するためには、細かい論点の学習も大切ですが、まず基本事項を確実に押さえ、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。

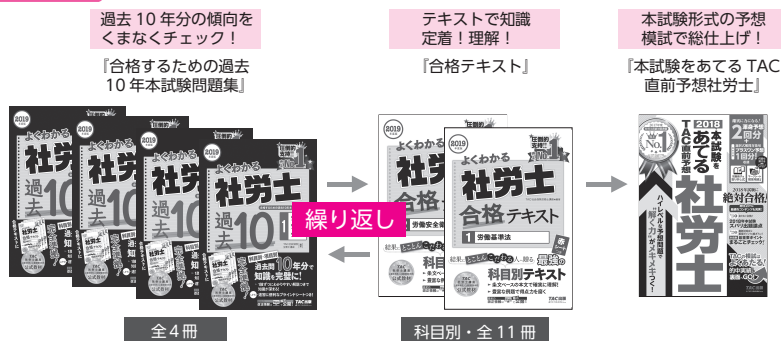
本書では、日々の学習から基本事項を主軸においた、メリハリある学習ができるように、発展的な内容は巻末の資料編に「発展」や「書式」として掲載しました。掲載内容は、過去の本試験での出題実績こそ少ないものの、出題可能性があるものです。よりハイレベルな実力をつけたという方はぜひ活用してください。

○この項目の紙面は説明用に作成したもので、実際の紙面とは異なります。

よくわかる社労士シリーズの活用法

「よくわかる社労士」シリーズは、社労士試験の完全合格を実現するための、実践的シリーズです。過去10年分の本試験傾向をもれなくつかめる『合格するための過去10年本試験問題集』と、条文ベースの本文で確実に理解することができる『合格テキスト』を中心としたシリーズ構成です。

▶ 学習の流れ



▶ 『合格テキスト』の効果的な活用法

常に本書の内容と本試験問題の内容を引き合わせながら使用すると、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、「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。

▶ 『合格テキスト』の活用例

ここで、TAC社労士講座の上級本科受講生のテキスト活用例を紹介します。先ほどの「『合格テキスト』の効果的な活用法」でも述べた、過去問題集と併せて合格テキストを使用していくというスタイルの参考にしてください。

過去問の論点を一言で簡潔にメモ。テキストの記載内容を自分の知識として落とし込んでいくには、この方法がとても効果的です。この書き込みを見れば問題文がなんとなく思い浮かぶようになると、解答力が格段にアップします。

金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずる請求は、違反のあった時から2年以内にし

18-1C H20-7C H24-1E

「命じなければならぬ」X

として法第14条に定められているのは、次の4つの場合であ

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	21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年	30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		21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年	30年
社会復帰促進等事業の概要			☆	☆			☆			☆	
特別支給金		☆	☆		☆				☆	☆	
特別加入者	特別加入の対象者		☆		☆	☆	☆	★		☆	★
	特別加入の効果	☆	☆			☆	★	☆			★
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
よくわかる社労士シリーズの活用法 / vii
本試験の傾向 / viii

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 超 必修	5
2. 暫定任意適用事業	9

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 超 必修	12
2. 業務上負傷の認定 差がつく!	13
3. 業務上疾病の認定 差がつく!	15
2 通勤災害	21
1. 通勤災害の認定 差がつく!	21
2. 通勤による疾病の範囲	31

第3章 給付基礎日額 / 33

1 給付基礎日額	34
1. 原則的な給付基礎日額	34
2. 給付基礎日額の特例	35
3. 自動変更対象額	37
2 給付基礎日額のスライド	39
1. 休業給付基礎日額のスライド	39
2. 年金給付基礎日額のスライド	41
3. 一時金たる保険給付のスライド	42
4. 特別給与を算定基礎とする特別支給金のスライド	43
3 年齢階層別の最低・最高限度額	44
1. 趣旨等 差がつく!	44
2. 長期療養者の休業給付基礎日額の最低・最高限度額	45
3. 年金給付基礎日額の最低・最高限度額	46

第4章 保険給付 / 49

第1節 保険給付の種類等 / 51

1 保険給付の種類等	52
1. 種類	52
2. 業務災害に関する保険給付の支給事由	53

第2節 傷病に関する保険給付 / 55

1 療養（補償）給付	56
1. 給付の種類	56
2. 給付の範囲及び支給期間 差 がつく!	57
3. 請求手続 差 がつく!	60
4. 療養給付の一部負担金 超 必修	63
2 休業（補償）給付	65
1. 支給要件 差 がつく!	65
2. 支給額及び支給期間 差 がつく!	68
3. 休業（補償）給付の支給制限	70
3 傷病（補償）年金	71
1. 支給要件 超 必修	71
2. 支給額	73
3. 支給手続	74
4. 障害の程度の変更	75
5. 打切補償との関係	75

第3節 障害に関する保険給付 / 77

1 障害（補償）給付	78
1. 種類及び支給額	78
2. 障害等級 差 がつく!	79
3. 併合	79
4. 加重	81
5. 変更	83
6. 再発	84
2 障害（補償）年金前払一時金	85
1. 支給要件及び支給額	85
2. 請求	86
3. 支給停止	87
3 障害（補償）年金差額一時金	88
1. 支給要件及び支給額	88
2. 受給資格者及び受給権者	89
3. 受給資格の欠格	90

第4節 要介護状態に関する保険給付 / 91

1 介護（補償）給付	92
1. 支給要件 超 必修	92
2. 支給額 差 がつく!	93
3. 請求	95

第5節 死亡に関する保険給付 / 97

1	遺族（補償）給付	98
1.	遺族（補償）給付の種類	98
2	遺族（補償）年金	99
1.	受給資格者	99
2.	受給権者 注意	101
3.	欠格	102
4.	年金額	103
5.	年金額の改定	104
6.	支給停止	104
7.	失権及び失格 超 必修	105
3	遺族（補償）年金前払一時金	107
1.	支給要件及び支給額	107
2.	請求	108
3.	支給停止	109
4	遺族（補償）一時金	110
1.	支給要件及び支給額	110
2.	受給資格者及び受給権者 注意	112
3.	受給資格の欠格	113
5	葬祭料	114
1.	支給要件及び支給額	114
2.	請求	115

第6節 脳・心臓疾患予防のための保険給付 / 117

1	二次健康診断等給付	118
1.	支給要件 超 必修	118
2.	給付の範囲 超 必修	119
3.	受給手続	120

第5章 給付通則等 / 121

第1節 給付通則・社会保険との併給調整 / 123

1	給付通則	124
1.	年金給付の支給期間等	124
2.	死亡の推定 超 必修	124
3.	未支給の保険給付 注意 がつく!	126
4.	受給権の保護 超 必修	127
5.	端数処理	129
6.	保険給付に関する届出 注意 がつく!	129
2	内払処理・充当処理	131
1.	内払処理 注意	131
2.	充当処理 注意	134
3	社会保険との併給調整	136
1.	年金間の調整	136

2. 一時金間の調整	138
4 支給制限・一時差止め	139
1. 絶対的支給制限 差	139
2. 相対的支給制限 差	140
3. 一時差止め	141
5 費用徴収	142
1. 事業主からの費用徴収 差	142
2. 不正受給者からの費用徴収	146
第2節 損害賠償との調整 / 147	
1 第三者行為災害による損害賠償との調整	148
1. 求償及び控除 差	148
2 民事損害賠償との調整	152
1. 民事損害賠償側での調整 差	152
2. 労災保険給付側での調整 差	154
第6章 社会復帰促進等事業 / 157	
1 社会復帰促進等事業の概要	158
1. 社会復帰促進等事業の種類 差	158
2 特別支給金	161
1. 種類等	161
2. 定率又は定額の特別支給金 超 必修	162
3. 特別給与を算定基礎とする特別支給金	167
4. 特別支給金の通則事項 超 必修	174
第7章 特別加入 / 177	
1 特別加入の対象者	178
1. 中小事業主等 差	178
2. 一人親方等 差	180
3. 海外派遣者	182
2 特別加入の効果	185
1. 中小事業主等 差	185
2. 一人親方等 差	190
3. 海外派遣者	194
第8章 不服申立て及び雑則等 / 199	
1 不服申立て	200
1. 労審法による不服申立て 超 必修	200
2. 行政不服審査法による不服申立て	203
2 雑則等	205
1. 費用の負担	205
2. 時効 差	205
3. 戸籍事項の無料証明	207

4. 書類の保存義務	208
5. 使用者等の報告・出頭等	208
6. 労働者及び受給者の報告・出頭等	209
7. 受診命令	209
8. 立入検査	210
9. 診療担当者に対する命令	210
10. 関係行政機関等に対する協力の求め	211
11. 罰則	211

資料編 / 214

発展1. 特定水面	
(第1章 2 2 1.)	214
発展2. 危険又は有害な作業	
(第1章 2 2 1.)	214
発展3. 作業中断中	
(第2章 1 2 2.)	214
発展4. 作業に伴う必要行為又は合理的行為中	
(第2章 1 2 3.)	214
発展5. 作業に伴う準備行為又は後始末行為中	
(第2章 1 2 4.)	215
発展6. 緊急行為	
(第2章 1 2 5.)	215
発展7. 休憩時間中	
(第2章 1 2 6.)	215
発展8. レクリエーション行事出席中	
(第2章 1 2 10.)	215
発展9. 療養中	
(第2章 1 2 11.)	216
発展10. 天災地変による災害	
(第2章 1 2 12.)	216
発展11. 他人の故意に基づく暴行による負傷	
(第2章 1 2 13.)	217
発展12. 最低限度額及び最高限度額の算定方法等	
(第3章 3 1)	217
発展13. 障害等級	
(第4章第3節 1 2)	218
発展14. 二次健康診断の検査項目	
(第4章第6節 1 2)	218
発展15. 自動車損害賠償責任保険と労災保険との支払義務の調整について	
(第5章第2節 1 1 3.(1))	219
発展16. アフターケア	
(第6章 1 1 1.(3))	219

発展17. 傷病特別年金・暫定措置 (第6章 2 3 2 1.)	220
発展18. 労働組合等常勤役員 (第7章 1 1 1. (2)、2 1. (3) ④)	220
発展19. 特定農作業従事者 (第7章 1 2 1. (3) ①)	220

- 索引 / 221
- 条文索引 / 224

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答えて発する通達
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

1 目的等

1. 目的
2. 管掌
3. 命令の制定

2 適用

1. 適用事業 **超 必修**
2. 暫定任意適用事業

1

目的等

1 目的（法1条、法2条の2）

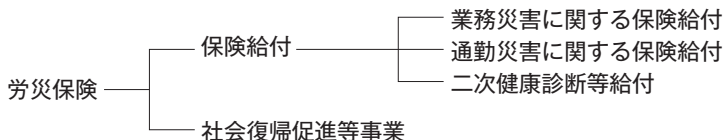


- I 労働者災害補償保険は、**業務上の事由又は通勤**による労働者の負傷、疾病、障害、**死亡等**に対して**迅速かつ公正な保護**をするため、必要な保険給付を行い、あわせて、**業務上の事由又は通勤**により負傷し、又は**疾病**にかかった労働者の**社会復帰の促進**、当該労働者及びその**遺族の援護**、労働者の**安全及び衛生の確保等**を図り、もって労働者の**福祉の増進**に寄与することを目的とする。 **H22-選AB**
- II 労働者災害補償保険は、Iの目的を達成するため、**業務上の事由又は通勤**による労働者の負傷、疾病、障害、**死亡等**に関して保険給付を行うほか、**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

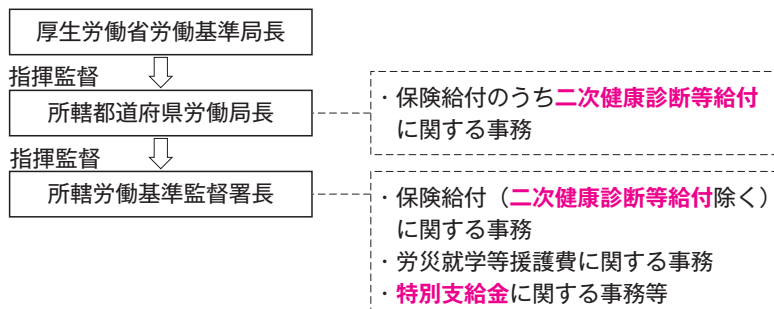
労災保険の保険料は全額事業主負担である（労働者は保険料を負担しないため、被保険者ではなく適用労働者という。）。

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。

・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

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。**（例題1）（例題2）
- 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。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 H29-4D

(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。H29-4CE

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 H29-4A	適用除外

3. 独立行政法人に対する適用

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。H29-4B

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)



(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)

例題1

H17-1D

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。

解答 ○

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。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。

例題2

H17-1E

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。

解答 ○

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。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。

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。 **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。 **H30-4オ**

例題3**例題4**

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。）。

(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**H27-5C**

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。

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)

例題3

H12-1D

労災保険は、試の使用期間中の**労働者**であっても、雇入れ後14日を経過すれば、直ちに適用される。

解答 X

法3条1項。労災保険は、適用事業所に使用され賃金を受けている者に適用されるので、設問の者についても雇入れの日から適用労働者となる。

例題4

H28-1A~E

労災保険法の適用に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A 障害者総合支援法に基づく就労継続支援を行う事業場と**雇用契約を締結せず**に就労の機会の提供を受ける障害者には、基本的には労災保険法が適用されない。
- B 法人のいわゆる重役で業務執行権又は代表権を持たない者が、工場長、部長の職にあって**賃金を受ける**場合は、その限りにおいて労災保険法が適用される。
- C 個人開業の医院が、2、3名の者を**雇用して**看護師見習の業務に従事させ、かたわら家事その他の業務に従事させる場合は、労災保険法が適用されない。
- D インターンシップにおいて直接生産活動に従事しその作業の利益が当該事業場に帰属し、かつ事業場と当該学生との間に**使用従属関係が認められる**場合には、当該学生に労災保険法が適用される。
- E **都道府県労働委員会の委員**には、労災保険法が適用されない。

解答 C

- A 法3条1項、平成19.5.17基発0517002号。設問の通り正しい。設問の障害者については、事業場への出欠、作業時間、作業量等の自由があり指揮監督を受けることなく就労するものとされていることから、基本的には労働基準法9条の労働者には該当しないこととされている。
- B 法3条1項、昭和23.3.17基発461号。設問の通り正しい。設問の者は、その限りにおい

て労働基準法9条の労働者であり、労災保険法が適用される。

- C 法3条1項、昭和24.4.13基収886号。設問の場合、看護師見習が本来の業務であり、通常これに従事する場合は労災保険法が適用される。なお、個人開業の医院で、家事使用人として雇いし看護師の業務を手伝わせる場合には労災保険法は適用されない。
- D 法3条1項、平成9.9.18基発636号。設問の通り正しい。インターンシップにおいての実習が、見学や体験的なものであり使用者から業務に係る指揮命令を受けていると解されないなど使用従属関係が認められない場合には、労働基準法9条に規定される労働者に該当しないが、設問の場合には、当該学生は労働者に該当するものと考えられる。
- E 法3条1項、昭和25.8.28基収2414号。設問の通り正しい。労働委員会の委員は労働基準法9条の労働者とは認められない。

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つては、同条の規定により**船舶所有者**とされる者）の事業を除く。〕であつて、**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。

- 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**の事業であつて、**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つて、**常時労働者**を使用するもの（i iii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。）**であつて、**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。

事業の種類		暫定任意適用事業の要件		
農業（畜産・養蚕業を含む）	個人経営	事業主が 特別加入 していない	常時使用労働者数 5人未満	特定危険有害作業を行う事業ではない 〈発展2.参照〉
水産業		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 〈発展1.参照〉		
林業		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		

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）

2019年度版

よくわかる社労士 合格テキスト3 労働者災害補償保険法

発行日 2018年11月10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 東京都千代田区神田三崎町3-2-18

電話 (営業) 03-5276-9492

FAX 03-5276-9674

<https://bookstore.tac-school.co.jp/>

© TAC 2018

管理コード 07833P-00

〈ご注意〉

本書は、「著作権法」によって、著作権等の権利が保護されている著作物です。本書の全部または一部につき、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)されると、著作権等の権利侵害となります。上記のような使い方をされる場合、および本書を使用して講義・セミナー等を実施する場合には、小社宛許諾を求めてください。