

# 11 | 労働者災害補償保険

《本章の学習目標&ポイント》本章では、業務上の災害を対象とする労働者災害補償保険について学ぶ。この保険は病気やけが、障害、死亡などの場合に金銭やサービスを給付する制度でありながら、なぜこれまで学んできた一般の社会保険とは別のしくみが設けられているのか、保険料負担のルールを始めとする特殊なルールとその理由を事業主（使用者）の業務上災害に対する無過失責任との関係を踏まえて理論的に理解しよう。また、業務上・業務外や通勤災害をめぐる認定の基本ルールと判断の難しさや、過労死・過労自殺などのホットなテーマについても学ぶ。

《キーワード》業務上災害、通勤災害、労災認定、過労死・過労自殺、メリット保険料、労災かくし

---

## 1. 労災保険の基本的なしくみ

### (1) 名称とその特殊な性格

本章では労働者災害補償保険、通称、労災保険について学ぶが、この制度には他の4つの社会保険の分野とは大きく異なる点があり、これが全体を通してこの制度理解のカギとなるので、まずこの点をしっかり押さえておこう。

それは、制度の正式な名称の中の「補償」という言葉に端的に表現されている。社会保障などの「保障」ではないので注意しよう。補償とは、英語の compensate、引き起こした損害を補填する、穴埋めする、という意味だ。

労働災害、つまり、仕事に従事する労働者が仕事上の原因でけがをし

たり病気になったり、障害を負ったり死亡したりした場合には、人を雇って事業を行っている事業主は、それによって生じる損失について、たとえその発生について無過失であったとしても補償する責任を負う、という原理が近代になって世界各国で受け入れられてきた。労災保険はその事業主の業務上災害に対する補償責任を保険制度によって被災労働者に迅速かつ公平に履行するための社会保険制度だ。

次章で学ぶ雇用保険と同じように、事業所に雇用されている労働者しか適用対象にならないため、両者を合わせて労働保険と呼ぶ。

## (2) 労働基準法上の事業主の災害補償責任

労働基準法の「第8章 災害補償」は、第75条の療養補償に始まって、各種の事業主の災害補償責任について規定している。例えば、療養補償については次のように規定している。

第75条① 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合においては、使用者は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならない。

具体的には、これ以外に、休業補償(76条)、障害補償(77条)、遺族補償(79条)、葬祭料(80条)について規定している。したがって、これがあれば、さらに労災保険制度を作る必要はないように思えるかもしれない。しかし、例えば、工場で爆発事故が起きて多数の従業員が死傷したとしよう。もちろんけがをした従業員や死亡した従業員の遺族は、労働基準法の災害補償に関する規定を根拠に会社から補償を受ける権利がある。あるいは会社に過失があれば民法に基づいて損害賠償を求めることもできる。しかし、会社がもしもこれが原因で倒産してしまったら、いくら裁判に訴えても、会社の資産を超えて補償させることはできない。補償を受ける権利も絵に描いた餅に終わる。また、会社との間で業務災

害かどうかで争いになれば、最後は裁判に訴えることになるが、その結論が出るまでには何年もかかる場合も少なくない。そこで、あらかじめ、人を雇って事業を行っている事業主には労災保険に加入を義務づけ、保険料を徴収して、万が一労働災害が起きたときには、労働基準監督署長が速やかに労災認定を行って、必要な給付を直接被災労働者やその遺族に届けるため作られたのが労災保険制度だ。日本では労働基準法と同じく1947年に制定された。

このような労災保険の性格から、労災保険からの給付が行われた場合には、その限度で事業主は労働基準法に基づく補償の責任を免れることとして、両者の調整を図っている（労働基準法84条）。

## 2. 適用事業、保険料と保険者

### （1）適用範囲

以上のような労災保険の性格から、原則として人を雇っている事業所についてはすべて適用される。また、事業所に雇用されている労働者は、パートタイム労働者などについても、例外なく適用される。また、被災労働者に迅速に補償を行うという制度の趣旨から、この制度ではあえて被保険者と呼ばず、労働者という。

適用の例外は、国家公務員と地方公務員で、これらはそれぞれ特別に国家公務員災害補償法や地方公務員災害補償法が定められているので、労災保険は適用されない。船員については船員保険法で定められていたが、2010年1月からは一般の労災保険の適用対象に移された。

これ以外では、農林水産業のうち、労働者5人未満の零細な規模のものは暫定任意適用事業所とされ、申請があれば適用される。

労災保険は、本来は事業所に雇用される労働者が対象だ。しかし、例えば中小企業のオーナー社長は、事業主であり雇用されている労働者で

はないが、仕事による事故でけがや病気になるおそれがあり、そのときに困窮するのも労働者と変わらない。また、1人親方の大工や左官、個人タクシーや個人トラック運転手なども、人に雇われた労働者ではないが、同じく業務上の事故に遭う可能性は一緒だ。そこで、こうした本来の労働者ではない一定範囲の人たちについても、その申請によって労災保険に加入できる特別加入というしくみが設けられている。

## (2) 保険料

労災保険は、事業主の災害補償責任を基礎に、被災労働者に給付するという制度の性格から、その保険料は、他の4分野の社会保険とは異なり、労働者自身の保険料負担はなく、全額を事業主が負担する。これが第1の特徴である。

第2の特徴は、労災の発生する危険性は、事業の種類によって大きく異なるため、事業主の個別責任を基礎にした保険制度である以上、その保険料率は、事業の種類ごとに、その労災事故発生の危険性に応じて決められるという点である。具体的には、原則として3年ごとに、直近の過去3年間の保険給付実績などをもとに災害発生率を予測し、業種ごとに保険料率を定める。2015年4月からの保険料率は、全54業種平均は0.47%であるが、業種ごとにその労災危険率に応じて29段階に分かれている。一番高いのは、金属鉱業、非金属鉱業または石炭鉱業で8.8%、逆にもっとも低いのは通信業、金融業などで0.25%と、これだけ大きな差がある。

ただし、通勤災害については、これは各事業主の本来の災害補償責任に伴うものではないので、そのための保険料はすべての事業主が公平に分担することとされ、これに見合う保険料率0.06%はすべての事業について一律で、それぞれの保険料率の中に含まれている。

第3の労災保険に特有な保険料の決め方が、メリット制とかメリット保険料といわれるしくみだ。労災事故については、発生した場合には被災労働者の迅速な救済が必要だが、それ以前に、何よりも事故の発生を防止することが肝要だ。そのために、事業主は、労働安全法規に基づき、さらに独自にも、日頃から安全対策や従業員への安全教育などを徹底することが求められる。しかし、同じ業種の事業所であっても、そのようなコストをかけて労災発生の防止に努力している事業所とそうでない事業所が同じ保険料率を適用されるのでは、不公平だし、安全対策の推進に向けてインセンティブが働かない。そこで、同じ業種に属する事業所であっても、過去3年間の労災保険給付費、つまり労災事故発生の実績に応じて、翌年から労災保険料率が40%の範囲内で増減されるしくみが採用されている。これをメリット制といい、大切な働きをしている。

ただし、このしくみが裏目にでる場合がある。それは、労災事故を起こしてしまった事業所が、翌年からの保険料率引上げを避けるために、労災の届け出を行わず、例えば医療費については従業員に指示して健康保険で医療を受けさせる、といったことが生じる。これを「労災かくし」と呼び不正な行為なので、労働基準監督署も防止を呼びかけ監督を強化しているし、健康保険の保険者や医療機関もチェックしている。

### (3) 保険者

労災保険の業務は、労働災害の防止と密接な関係がある。どんなに労災保険で手厚く給付するよりも、まず何より労災を未然に防止し、そのための安全対策や安全教育などを事業主がしっかりと実施するよう指導監督することが必要だ。さらに、いったん事故が起きたときに、それが労働災害かどうか、事故原因の調査を行って、業務上・業務外の認定を行うのも重要な業務となる。

このような労災保険の性格から、保険者は国で、その実際の業務は都道府県労働局、さらにその実施機関である労働基準監督署が担当している。したがって、争いになることの多い業務上・業務外の認定も、労働基準監督所長名で行われる。

### 3. 業務上や通勤途上をめぐる認定

#### (1) 業務上という概念

業務上のけがや病気かどうか、というのは簡単に分かるように思われるかもしれない。たしかに、よくニュースでみるような建設現場での倒壊事故や炭坑での落盤事故などは典型的で、ほとんど議論の余地はない。しかし、業務上かどうかは、実はとても微妙で判断が難しい問題が多く、しかもこれが認められるかどうかによって事後の救済に大きな差がつく。このため、業務上・業務外をめぐることは、被災労働者本人あるいはその遺族と会社や労働基準監督署との間で争いが多く、裁判にまで至る事例も多い。労災保険の中でももっとも豊富な事例の蓄積がある領域だ。

業務上の災害だという認定を受けるためには、行政実務では一般に、業務遂行性と業務起因性が必要とされ、前者があれば後者が推定されるという扱いは行われている。簡単にいうと、仕事をしていて、仕事の原因でけがや病気、障害、死亡などの事故が生じたということだ。実際には、個別の事例に関する多くの実務運用の蓄積をもとに一定の行政運用基準が示されているが、それでもなお判断に迷う事例は多い。

#### (2) 業務上のけがや死亡

比較的はっきりしているように思われるけがや死亡についても、実はなかなか判断が困難な場合も少なくない。次の事例については、業務上に該当するかどうか、考えてみてほしい。

- ①社員が無断で早朝出勤して就労中に負傷した
- ②集金担当者が民家の玄関で飼い犬にかまれて負傷した
- ③任意参加の社内運動会に参加してけがをした
- ④休憩時間中にトイレで転倒して骨折した

労災認定をめぐる裁判などの結果はよく新聞にも掲載されているので注意して読んでほしい（図 11-1）。

また、実際の事例については、上記の事例も含めて、興味深いほかの多くの事例とともに参考文献に掲げたものなどに解説が加えられているので、それでさらに学んでほしいが、いずれにせよ、判断に迷うことは理解されたと思う。似たような事例でも微妙な細部の事情の違いから異なった結論が下されている場合も少なくないので、1つひとつの事例ごとに丁寧に事実関係を調べて、指針や過去の事例の蓄積も参考にしながら、労働基準監督所長が認定を行う。

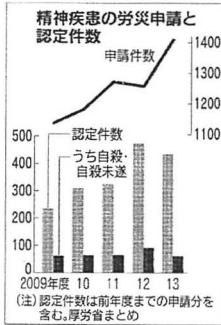
### （3）業務上の病気

これが病気となると、さらに判断が困難な場合が多い。職業病といわれるものだ。このため、労働基準法施行規則別表で職業病を有害因子ごとに分類し、最新の医学的知見に基づいて類型化して判断の助けにしている。例えば、昔から粉じんが飛散する職場での長期間の労働に起因するじん肺はよく知られてきたし、最近では石綿（アスベスト）にさらされる業務による肺がんや中皮腫などが大きな社会問題となった。これら列挙された類型に該当しない場合には、個別に判断されるが、病気の場合には、仕事と関係なくても罹患するものも多いため、その判断はさらに困難なものが少なくない。

# 「心の病」労災申請最多

## いじめ・過労、30代目立つ

過労やいじめでうつ病など精神疾患を発症したとして、労災申請した人数は2013年度は1409人（前年度比15.2人増）で、過去最多を更新したことが27日、厚生労働省のまとめで分かった。労災認定は436人（同39人減）で4年ぶりに減少したが依然高水準にある。いじめや過重労働など職場環境の悪化が原因で発症した事例が目立った。



うつ病などを労災申請できるとの認識も浸透してきたと申請増の要因を説明している。労災認定された人の発症の原因は「嫌がらせ、いじめ、暴行」と「仕事内容や仕事量の増大」がいずれも55人で最多。悲惨な事故や災害の体験・目撃（49人）、病氣、けが（46人）が続いた。「セクハラを受けた」28人、「上司からのトラブル」17人も目立った。認定者を業種別にみると製造業が78人と最多。次いで卸売・小売業が65

と製造業が78人と最多。次いで卸売・小売業が65

と製造業が78人と最多。次いで卸売・小売業が65

人、医療・福祉の54人が梗塞や心筋梗塞などで続いた。年別では30代が161人と最多で、40代が784人となり、20代の106人が続いた。連続減少。認定は32人減の306人で、3年ぶり人減の375人だった。認定された方、パートアルバイトは人の1方月の平均時間外9人増の26人、契約社員労働は「80時間以上100も9人増の20人だった。0時間未満」が106人。精神疾患とは別に、脳で最も多かった。

# 石綿で肺がん 労災認定 国の基準「合理性ない」

東京地裁判決

11年9月にわたりアと判断し、訴え認め処 値基準を定めた。スベスト(石綿)を扱い 分を取り消した。古久保正裁判長は厚肺がんを症したのに、石綿による肺がんの労 労の基準について「10 労災認定しなかったの 災認定について、厚生労働省は石綿作業に10年以上に従事した人に重ねは不当だとし、新日本 働省は石綿作業に10年以て致値基準を定めるもの製鉄等製鉄所(千葉県 上従事し、かつ石綿にた で、救済範囲を狭める。君津市)の元従業員男性 ンバク質が付着した「石 合理性があるとはいえない(60) が木更津労働基準 綿小体」が見つれば認 いる」と批判。男性は基準 監督署の処分取り消しを 定していたが、2007 を満たさなかったが「10 求めた訴訟の判決で、東 年に石綿小体が一定数以上を認めら 京地裁は28日、「国の認 下の場合は「総合判断すした」と認めるのが相当」定基準に合理性はない」として、事実上の数 と結論付けた。

図 11-1 労災認定をめぐる新聞記事

『日本経済新聞』2014年6月28日(右上), 2012年2月24日(左下)



#### (4) 「過労死」や過労自殺などの精神障害

長い間の残業や休日出勤などの時間外労働による疲労が積み重なり、ある日突然にくも膜下出血や脳梗塞、あるいは心筋梗塞などで倒れる過労死。しかし、このような脳・心臓疾患は、日本の死因の約3分の1を占め、仕事とは関係なくともよく起きる病気だ。したがって、このような病気で倒れた場合に、これが業務上に該当するかどうかの判断はとても難しい。

このため、かつては脳・心臓疾患で死亡した場合には、労災認定されるための条件が厳しく、なかなか認定されなかった。そこで遺族が納得できずに裁判に訴え、裁判で認められるケースも増えてきた。また社会的にも過労死の問題が大きな関心を呼び、行政運用への批判も高まった。

このような動きの中で、1995年、さらには2001年に認定基準の見直しが行われ、発症前6ヶ月間の勤務状況を判断根拠とし、業務が過重かどうかの判断を労働者の年齢や経験も考慮に入れて判断することとされ、残業時間の目安も盛り込まれるなど、認定基準の緩和が図られた。その結果、脳・心臓疾患の業務上認定が認められる事例も増加してきた。

さらに最近では、職場のストレスやノルマ、さらにはパワーハラスメントなどによるうつ病などの精神疾患が増加しており、最悪の場合自殺に至るケースもあって、過労自殺などとして大きな社会問題となっている。しかし、これも仕事と関係なくともかかる病気であり、仕事の原因かどうかの判断は難しく、かつてはなかなか業務上として認定されなかった。

しかし、1999年に精神障害を対象とした新たな認定基準が作られ、労災の申請件数も認定されるケースも増加してきた(表11-1)。

表 11-1 「過労死」等と精神障害等の労災補償状況（1999～2014年度）

		年度									
		1999	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	
脳・心臓 疾患	請求件数	493	617	819	816	938	889	802	842	763	
	認定件数	81	85	317	294	355	377	285	338	277	
精神障害 等	請求件数	155	212	341	524	819	927	1,181	1,257	1,456	
	認定件数	14	36	100	130	205	269	308	475	497	

(出所) 厚生労働省資料

### (5) 通勤災害

労災保険法は、本来は労働基準法上の事業主の災害補償責任を基礎として設けられた制度であるため、その中心は補償給付である。

しかし、仕事をするためには通勤は不可欠で、その途上での事故も少なくない。このため、1973年の法律改正により、通勤途上の災害についても労災保険から給付が行われるようになった。通勤途上とは、労働者が就業に関して、家と職場の間を合理的な経路、方法によって往復することをいう。こういうと簡単そうだが、実際にはここでも判断に悩む事例が少なくない。次の事例はどうだろう。

- ①通勤途上で出火した家のそばを通ったので消防車が来るまで消火の手助けをしてけがをした
- ②子どもを朝、保育園に送ってから駅に行く途中で事故にあった
- ③単身赴任者が休日に帰省途中で事故にあった

これも参考文献に掲げた資料に多くの事例が掲載されているので読んでみてほしいが、最後の事例は、最近の就業形態の多様化に対応して、2006年4月から単身赴任者の赴任先住居と帰省先住居との間の移動も、合理的な経路・方法によるものであれば通勤災害として認められるようになった。

## 4. 保険給付

労災保険からは、業務上または通勤途上の負傷、疾病、障害または死亡に関して、次のような給付が行われる。なお、給付名の後にカッコで示してあるのは通勤災害の場合で、内容的には特記しない限り同一の給付が行われるが、性格上、労働基準法上の災害補償責任に基づくものではないため、「補償」という名称が除かれている。

### (1) 療養補償給付（療養給付）

業務上または通勤途上の病気やけがについての医療の給付である。原則として労災病院や労災指定病院で治療を受ける場合には、現物給付として療養の給付が行われる。それ以外の病院で治療を受けた場合には、治療にかかった費用があとで療養の費用の支給として償還払いされる。

療養補償給付では受診時の患者負担はゼロで、すべて労災保険から給付される。通勤災害の場合には、200円とわずかな一部負担があるが、通常は休業給付から差し引かれる。

### (2) 休業補償給付（休業給付）

業務上または通勤途上の病気やけがの療養のために就労できず給与を受けられない場合に、その4日目から1日につき給付基礎日額、つまりその人の平均給与日額の60%が支給される。1年6ヶ月を限度とし、それを超えても治らない場合には、次の傷病補償年金（傷病年金）が支給される。また、この期間内に治って障害が残った場合には、その障害の程度に応じて障害補償年金（障害年金）が支給される。

さらに、社会復帰促進等事業として休業特別支給金が給付基礎日額の20%分上乗せされる。

### (3) 傷病補償年金（傷病年金）

業務上または通勤途上の病気やけがが長引いて1年6ヶ月経っても治らない場合に、その傷病の程度が第1級から第3級までの傷病等級に該当する場合に支給される。支給額は、傷病の程度に応じ、年額で給付基礎日額の313日分（第1級）から245日分（第3級）とされる。

さらに、特別支給金として、傷病特別支給金が一時金として支給されるほか、給付基礎日額にはボーナス分が反映されていないため、これを上乗せする傷病特別年金が支給される。

### (4) 障害補償給付（障害給付）

業務上または通勤途上の病気やけがが治って、あとに障害が残った場合に、その障害の程度に応じて支給される。第1級から第7級までの重い障害に対しては、年額で給付基礎日額の313日分（第1級）から131日分（第7級）までの障害補償年金（障害年金）が、第8級から第14級までの比較的軽い障害に対しては給付基礎日額の503日分から56日分までの障害補償一時金（障害一時金）が支給される。

年金については、一括払いのしくみが設けられ、受給権者が希望すれば、給付基礎日額の1340日分（第1級）から560日分（第7級）の範囲内で年金の代わりに一時金で一括して受け取ることもできる。また、受給した年金の総額がこの金額に達しないうちに受給権者が死亡した場合には、その差額が遺族に支給される。

さらに、受給権者に対しては、その等級に応じて、特別支給金として、障害特別支給金が一時金として支給されるほか、ボーナス分に相当する上乗せ分として障害特別年金または障害特別一時金が支給される。

### (5) 遺族補償給付（遺族給付）

業務上または通勤途上で労働者が死亡した場合に、その一定範囲の遺族に対して、遺族補償年金（遺族年金）または遺族補償一時金（遺族一時金）が支給される。

遺族補償年金（遺族年金）の支給対象となる遺族の範囲は、配偶者（内縁を含む）、子、父母、孫、祖父母と兄弟姉妹であって、被災労働者の死亡当時、その収入によって生計を維持していたものである。ただし、妻以外の者は、年齢が60歳以上か18歳未満、あるいは障害があることが要件とされる。そして、受給権の順位も、この順となる。

年金額は、受給権者およびこれと生計を同じくしている遺族の数に応じて、給付基礎日額の153日分（1人の場合）から245日分（4人以上の場合）とされる。受給権者が希望すれば前払い一時金を受けることもできる。

このほか、受給権者については、特別支給金として、300万円の遺族特別支給金が一時金として支給されるほか、遺族の人数に応じた遺族特別年金または遺族特別一時金が該当する遺族に支払われる。

### (6) その他の給付

以上の給付のほか、障害補償年金（障害年金）または傷病補償年金（傷病年金）の受給権者が要介護状態にあつて自宅等で介護を受けている場合には、介護補償給付（介護給付）が支給される。また、死亡時には葬祭料（葬祭給付）も支給される。

さらに、2001年からは、脳・心臓疾患による労働災害の未然防止のため、定期検診の結果、そのおそれが高いと判断された場合には、医師による二次健康診断と保健指導が二次健康診断等給付として支給される。

以上の労災保険からの各種給付と労働基準法上の災害補償責任、そし

て業務外の場合の社会保険各法からの対応する給付を比較したものが表11-2である。

表 11-2 労働基準法，労災保険法および社会保険各法の給付の対比

機 能	業務上の場合		業務外の場合
	労働基準法上の 災害補償	労災保険法上の 給付	
傷病の治療	療養補償	療養補償給付	健康保険法の療養の給付
傷病治療中の所得保障	休業補償	休業補償給付	健康保険法の傷病手当金
傷病が長引いて治らない場合の所得保障	打切補償（3年経過）	傷病補償年金（1年6ヶ月経過）	障害基礎年金 障害厚生年金 （1年6ヶ月経過）
障害時の所得保障	障害補償	障害補償給付	障害基礎年金 障害厚生年金
死亡時の遺族への所得補償	遺族補償	遺族補償給付	遺族基礎年金 遺族厚生年金
死亡時の葬祭	葬祭料	葬祭料	健康保険法の埋葬料
要介護	—	介護補償給付	介護保険法の介護給付

**演習問題**

---

1. 労災保険の基礎にある事業主（使用者）の災害責任について，労働基準法の条文を読んで確認し，対応する労災保険の給付の内容と対応させてみよう。
2. 業務上災害という労災保険の特徴が，他の社会保険と比べてどのような特色をもたらしているか整理してみよう。
3. 新聞などで労災事故に関する事例を探し，なぜそれが労災認定を受けたのかを調べてみて，業務上認定についての理解を深めよう。

**参考文献**

---

- 菅野和夫『労働法（第10版）』弘文堂，2012年  
労働調査会出版局編『新 労災保険実務問答』労働調査会，2013年  
労務行政編『明説 労災保険法（新訂版）』労務行政，2004年