

# 「労働法」と労働者の闘い・権利確立（第30回）

2020年1月15日

（レポーター） 本村 充

## ◇ 労働者災害補償保険法

### ■前回の課題（労災保険料額の基準）

①労災保険の保険料は企業が全額負担する。もし企業が労災保険の加入手続きを怠っていると、政府が成立手続きを行い保険料額が決定し、遡って保険料を徴収するほか追徴金も徴収される。また、未手続き期間中に労働災害が発生した場合は、労災保険給付額の全額もしくは一部を企業が負担することになる。労災保険の加入対象者は、正社員・パート・アルバイト・派遣労働者、日雇いなど労働や雇用形態に関係なく、すべての労働者が対象となる。加入手続きは、管轄の労働基準監督署に雇用契約成立後10日以内に必要書類を提出することが義務づけられている。

②労災保険料の計算方法 ⇒ 労災保険料は、毎年4月1日から3月31日までの1年間分で保険料を算出し、申告と納付をする。申告・納付については、雇用保険料と合わせて行う。（金額によっては年1回もしくは年3回の支払いとなる）。企業単位ではなく事業所単位で行う。

③労災保険料の計算式 ⇒ 労災保険料は、全従業員の前年度1年間の賃金総額に、事業ごとに定められた保険率を掛けて算出する。

労災保険料 = 「全従業員の年度内の賃金総額」 × 「労災保険率」

「賃金総額」とは、事業主や法人役員など適用除外者を除き、全ての従業員に支払った賃金の総額のことをいう。ただし、従業員に支払った額のうち、退職金や見舞金等の一時金は賃金総額に含まれない。その他にも、賃金総額に含まれるもの、含まれないものがある。

④労災保険率は88/1000～2.5/1000まで細かく分けられ、業種ごとに決まっている。例・食料品製造業6/1000、卸売・小売業・飲食店3/1000等。88/1000の保険率は、金属鉱業・非金属鉱業(石灰石鉱業又はドロマイト工業を除く)・石炭鉱業である。（その他の業種の保険率については、厚生労働省のページを参照）。

⑤労災保険率は3年に1度改定 ⇒ 労災保険率は、業種全体としての労働災害発生状況やその重篤度によって定められ、3年ごとに見直しされる。直近では2018年4月1日に改定されている。次回は2021年に改定される予想。

⑥複数事業を展開している場合は、事業ごとの保険率で計算する。

⇒ 労災保険率は、原則として1つの事業に対し1つの労災保険率が適用される。複数の事業を展開している場合であっても、その事業所の主たる業態を判断することで労災保険上の「事業の種類」が決定する。

### ■通勤災害

#### (1) 通勤災害の定義(法7条1項2号)

2 労働者の通勤による負傷、疾病、障害又は死亡（以下「通勤災害」という。）に関する保険給付ポイント → 『通勤による』とは、通勤と相当因果関係があること、通勤に伴う危険が具体化したことをいう。

#### (2) 通勤の定義(法7条2項)

前項第二号の通勤とは、労働者が、就業に関し、次に掲げる移動を、合理的な経路及び方法に

より行うことをいい、業務の性質を有するものを除くものとする。

1 住居と就業の場所との間の往復

2 厚生労働省令で定める就業の場所から他の就業の場所への移動

ポイント → 二重就職者が対象

3 第1号に掲げる往復に先行し、又は後続する住居間の移動（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）

ポイント → 単身赴任者が対象

ポイント → 「就業に関し」 ⇒ 通勤とされるためには、移動行為が業務に就くため又は業務を終えたことにより行われるものであることが必要。したがって、被災当日に就業することとなっていたこと、又現実に就業していたことが必要である。この場合、遅刻やラッシュを避けるための早出など、通常の出勤時刻と時間的に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とされる。

ポイント → 「住居」とは ⇒ 労働者が現に居住して日常生活の用に供している家屋等の場所で、本人の就業のための拠点となるところをいう。就業の必要上、労働者が家族の住む場所とは別に就業の場所の近くにアパートを借り、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出勤するが、別のアパート借りていて、早出や長時間残業の場合には当該アパートに泊り、そこから通勤するような場合には、家族の住居とアパートの双方が住居と認められるとされる。

ポイント → 「就業の場所」 ⇒ 業務を開始し、又は終了する場所をいう。一般的には、会社や工場等の本来の業務を行う場所をいう。しかし、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。

ポイント → 「就業の場所から他の就業の場所への移動」とは ⇒ 複数の異なる事業場で働く労働者が対象。一つ目の就業の場所での勤務が終了した後に、もう二つ目の就業の場所へ向かう場合の移動をいう。

ポイント → 「住居と就業の場所との間の往復に先行し、又は後続する住居間の移動」とは ⇒ 転任に伴い、当該転任の直前の住居と就業の場所との間を日々往復することが当該往復距離（片道60km以上等）を考慮して困難となったため住居を移転した労働者であって、一定のやむを得ない事情より、当該転任の直前の住居に居住している配偶者と別居することとなったものの居住間の移動をいう。また、配偶者がない場合の子との別居、並びに配偶者及び子がない場合の父母又は親族（要介護状態にあり、かつ、当該労働者が介護していた父母又は親族に限る。）との別居についても同様に取扱う。● 「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。

ポイント → 「合理的な経路及び方法」 ⇒ 就業に関する移動の場合に、一般に労働者が用いるものと認められる経路及び方法をいう。「合理的な経路」については、通勤のために通常利用する経路であれば、複数あったとしても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てとる経路、マイカー通勤者が貸切りの車庫を経由して通る経路等、通勤のためにやむを得ずとる経路も合理的な経路とされる。しかし、特段の合理的な理由もなく、著しい遠回りとなる経路をとる場合などは、合理的な経路とはならない。「合理的な方法」とは、鉄道、バス等の公共交通機関を利用する場合、自動車、自転車等を本来の用法に従って使用する場合、徒歩の場合等、通常用いられる交通方法を平常用いているかどうかにか

かわらず、一般に合理的な方法となる。

ポイント → 「業務の性質を有するもの」とは ⇒ 業務の性質を有する者は、当該移動による災害が業務災害と解される(基発)。➡ 例・①事業主の提供する専用交通機関(マイクロバス等)を利用してする通勤、②突発的事故等による緊急用務のため休日に呼出しを受けて緊急出動する場合等。

### (3) 逸脱・中断(法7条3項)

労働者が、前項各号に掲げる移動の経路を逸脱し、又は同項各号に掲げる移動を中断した場合においては、当該逸脱又は中断の間及びその後の同項各号に掲げる移動は、第一項第二号の通勤としない。ただし、当該逸脱又は中断が、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行うための最小限度のものである場合は、当該逸脱又は中断の間を除き、この限りでない。

ポイント → 「移動の経路を逸脱し、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ない行為を行うことをいう。

ポイント → (原則)逸脱・中断の間 ⇒ 通勤としない。その後の往復 ⇒ 通勤としない。ただし、労働者が通常通勤途中で行うようなささいな行為を行う場合には、逸脱・中断として取り扱われない。➡ 「ささいな行為」例・①経路の近くにある公衆便所の使用 ②経路の近くにある公園での短休息 ③経路上の店でのタバコ、雑誌等の購入 ④駅構内でのジュースの立飲み

ポイント → 例外 ⇒ 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行うための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。➡ 逸脱・中断の間・通勤としない。その後の往復・通勤とする。

「やむを得ない事由により行うための最小限度」⇒ 日常生活の必要から通勤の途中で行う必要のあること。「最小限度のもの」とは、逸脱・中断の行為の目的達成のために必要とする最小限度の時間、距離等のこと。

ポイント → 厚生労働省令で定める逸脱、中断の例外となる行為は次の通り。⇒ ①日用品の購入その他これに準ずる行為 ②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って職業能力の開発向上に資するものを受けける行為 ③選挙権の行使その他これに準ずる行為 ④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 ⑤要介護状態にある配偶者、子、父母、配偶者の父母並びに同居し、かつ、扶養している孫、祖父母及び兄弟姉妹の介護(継続的にまたは反復して行われるものに限る)。

## ■業務災害に関する保険給付

### (1) 業務災害に関する保険給付の体系

	種類	支給事由
①業務上負傷、疾病	療養補償給付	労働基準法の療養補償と同一の事由
	休業補償給付	労働基準法の休業補償と同一の事由
	傷病補償年金	労災保険法独自の事由

②業務上障害	障害補償給付	障害補償年金	労働基準法の障害補償と同一の事由
		障害補償一時金	
①又は②で要介護	介護補償給付	労災保険法独自の事由	
③業務上死亡	遺族補償給付	遺族補償年金	労働基準法の遺族補償と同一の事由
		遺族補償一時金	
	葬祭料	労働基準法の葬祭料と同一の事由	

ポイント → 傷病補償年金及び介護保障給付を除き、労働基準法の災害補償の事由が生じたときに支給される。

ポイント → 法附則上の保険給付(当分の間、支給される保険給付)として、障害補償年金差額一時金、障害補償年金前払一時金、遺族補償年金前払一時金がある。

## (2) 療養補償給付(法 13 条)

1、療養補償給付は、療養の給付とする。

2、前項の療養の給付の範囲は、次の各号 (政府が必要と認めるものに限る。) による。

- 一 診察
- 二 薬剤又は治療材料の支給
- 三 処置、手術その他の治療
- 四 居宅における療養上の管理及びその療養に伴う世話その他の看護
- 五 病院又は診療所への入院及びその療養に伴う世話その他の看護
- 六 移送

3、政府は、第 1 項の療養の給付をすることが困難な場合その他厚生労働省令で定める場合には、療養の給付に代えて療養の費用を支給することができる。

ポイント → 「療養補償給付」は治ゆ前の給付。

ポイント → 労災保険における「治ゆ」とは、身体の諸器官・組織が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が期待できなくなった状態(症状固定)を言う。したがって、「傷病の症状が、投薬・理学療法等の治療により一時的な回復が見られるにすぎない場合」等、症状が残存している場合であっても、医療効果が期待できない(その傷病の症状の回復、改善が期待できなくなった状態)と判断される場合には、労災保険では「治ゆ」(症状固定)として、療養補償給付をしないこととされる。

ポイント → 原則・療養の給付(現物給付) 例外・療養の費用の支給(現金給付)

ポイント → 「療養の給付」は指定病院等(労災病院又は都道府県労働局長の指定による)において行われる。

ポイント → 「療養の費用の支給」は指定病院等以外の病院、診療所又は薬局において診療等を受けた場合又は特別な看護、移送の費用等について、その費用を現金で償還する制度(あくまでも補完的なもの)。

### ① 納付期間

傷病が「治ゆ」するか「死亡」するまで。

ポイント → いったん治ゆし療養補償給付が打ち切られた後、再発した場合には、再び療養補償給付が支給される。

## ② 受給手続

### イ、療養の給付

「療養補償給付たる療養の給付請求書」を、指定病院等を経由して所轄労働基準監督署長へ提出する。

### ロ、療養の費用の支給

「療養補償給付たる療養の費用請求書」を、事業主及び診療担当者の説明を受けたうえで、直接、所轄労働基準監督署長へ提出する。

ポイント → 請求書の記載事項のうち、「負傷又は発病の年月日」及び「災害の原因及び発生状況」については事業主の証明を受ける必要がある。

ポイント → 事業主の証明拒否の場合 ⇒ 労働基準監督署における実務としては、事業主が証明拒否をしている請求書についても受理をし、事業主から「証明拒否理由書」という文書を提出させることとしている。

労働基準監督における認定調査は、提出された請求事案について、①業務上災害、通勤災害に該当するかどうか、②業務上疾病に該当するかどうか、③給付対象者の妥当性、④給付額の妥当性について判断するために行われるものであり、事業主証明がなされていない場合は、事業主に対する調査の一環として、事情聴取等を行うということになる。あくまでも事案内容にかかる調査を行うのであって、事業主証明の有無が調査結果に影響することはない。

※ 次回は「休業補償給付」(法14条)から行います。