

2020年11月24日

(レポーター) 本村 充

◇ 労働者災害補償保険法

■特別支給金

特別支給金の支給は、労働者災害補償保険法29条に基づき、「社会復帰促進等事業」の一環としておこなわれるものである。「労災保険に上乗せして支払われるもの」とも言える。

ポイント → 特別支給金は支給申請に基づいて支給される。この支給申請は、障害特別支給金・障害特別年金を除き、関連する保険給付の請求と同時に別途行わなければならない（特別支給金支給規則）。なお、支給申請の期限は、休業特別支給金は2年、それ以外は5年とされている（同）。

ポイント → 特別支給金は、福祉的な性格が強く、労災保険の給付とは異なる性質がある。最も大きな違いは、損害賠償請求における損益相殺（控除）の有無。労働災害による損害について、損害賠償請求をおこなった場合、労災保険の給付金は、給付金と同じ趣旨の損害賠償事由項目（たとえば休業補償給付なら休業損害）から損益相殺（控除）される。一方、特別支給金は、労働福祉事業として支給されるものであり、損益相殺（控除）の対象とはならない。

(1)一般の特別支給金

①休業特別支給金

休業特別支給金は、労働者が業務災害または通勤災害による傷病の療養のため、労働することができないため賃金を受けない日の第4日目から支給され、その額は給付基礎日額の20%に相当する額である。保険給付（休業補償給付・給付基礎日額の60%に相当する額）とは別に労働福祉事業として支給されるものである。

ポイント → 休業特別支給金20%が支給されることにより、休業に対する補償は実質80%となっている。休業特別支給金の請求は、休業補償給付の請求と一緒にを行う。

ポイント → 所定労働時間の一部について労働した場合は次の額

(休業給付基礎日額－支払われた賃金) × 20/100

②傷病特別支給金

傷病（補償）年金の受給者に対して、傷病等級に応じ表に定める額の傷病特別支給金が一時金として支給される。なお、傷病（補償）年金と異なり、支給申請が必要である。

傷病等級	支給額
第1級	114万円
第2級	107万円
第3級	100万円

③障害特別支給金

障害（補償）年金または障害（補償）一時金の受給権者に対して、障害等級に応じ表に定める額の障害特別支給金が一時金として支給される。

障害等級	支給額	第4級	264万円	第8級	65万円	第12級	20万円
第1級	342万円	第5級	225万円	第9級	50万円	第13級	14万円
第2級	320万円	第6級	192万円	第10級	39万円	第14級	8万円
第3級	300万円	第7級	159万円	第11級	29万円		

ポイント → 傷病特別支給金を受けた労働者が治ゆ後、障害特別支給金を受けることとなった場合には、その特別支給金の額がすでに受けた傷病特別支給金の額を超えるときに限り、その差額に相当する額が支給される。

ポイント → 傷病特別支給金の支給を受けた労働者の傷病が治癒した場合に、身体に障害が残っても、当該障害等級に応ずる障害特別支給金の額がすでに受けた傷病特別支給金の額に満たないときは、障害特別支給金は支給されない。

④遺族特別支給金

遺族（補償）年金の受給権者または遺族（補償）一時金の受給権者に対して、定額の遺族特別支給金が支給される。

- ・300万円の一時金が支給される。通勤災害である遺族年金・遺族一時金の受給権者に対しても支給される。支給申請は、遺族補償給付と同時にしなければならない。

ポイント → 受給できるのは、第1順位者である遺族（補償）年金の受給権者で、複数いる場合は、その人数で300万円を除して得た額が一人一人に支給される。例えば、生計維持要件を満たす妻がいる場合は、その妻に300万円が支給される。配偶者がいなくて生計維持要件と年齢要件・障害要件を満たす子が3人いる場合は、子それぞれに100万円が支給される。

ポイント → 遺族特別支給金は一時金なので、最初の受給権者に支給したら転給による後順位者には支給されない。もし、遺族（補償）年金の受給権者がいない場合は、遺族補償一時金の第1順位者が受給権者となる。

(2)ボーナス特別支給金

（労災補償部補償課）資料より

「ボーナス（賞与）などの三ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金は、本体給付には反映されませんが、特別支給金の一部に反映されます。ボーナスが反映されるのは特別支給金のうち、障害特別年金・障害特別一時金・遺族特別年金・遺族特別一時金・傷病特別年金（いわゆるボーナス特別支給金）です。

どのような賃金が「ボーナス特別支給金」に反映されるのでしょうか。

3ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金が反映されます。いわゆるボーナス（賞与）のほか、例えば、6ヶ月ごとに支払われる勤勉手当や支給額が直前6ヶ月の売り上げにより一律決められている販売奨励金などが挙げられます。一方、4月から9月まで6ヶ月の期間にわたって支払われる通勤手当は、それが4月に一括支給されても、それが6ヶ月定期券を購入する便宜のためであれば、毎月分の前渡しと認められますから、特別支給金ではなく本体給付に反映されます。

つまり、特別支給金に反映されるかどうかは、賃金の計算期間が3ヶ月を超えるか否かによって判断されます。単に支払い事務などの便宜のために3ヶ月を超える期間ごとに一括して支払われるようなものは特別支給金ではなく本体給付に反映されるのです。なお、結婚手当、出産手当などの臨時に支払われた賃金は、本体給付、特別支給金のどちらにも反映されません。」

(3)特別支給金と保険給付の相違点

- ① 特別支給金の不正受給者からの費用徴収は、不当利得として民事上の手続きにより返還を求める。
- ② 第三者行為災害の場合、政府は特別支給金を支給しても損害賠償請求権を取得せず、労働者が損害賠償を受けても特別支給金を支給する（調整の対象外）。
- ③ 特別支給金を受ける権利は、譲渡、差押えの対象となり得る。
- ④ 特別支給金については、事業主からの費用徴収の対象とならない。

- ⑤ 他の社会保険からの給付及び民事損害賠償との併給調整の問題は生じない。
- ⑥ 年金給付が前払一時金で支払われたため、年金が支給停止されている間でも、特別支給金は支給停止されない。

(4) 公課の禁止

労災の保険給付は非課税所得となる。特別支給金も保険給付と同様の扱いとなる。

勘違いしやすいのは、労基法の「休業手当」と労災法の「休業(補償)給付」である。

「休業手当」は、会社都合により従業員が働けない状態にある場合に会社が平均賃金の6割以上を支払うように定めた制度(労基法26条)である。その対象となる休業とは、「所定労働日(労働契約に従って働く義務がある日)に、労働者が『労働の意思と労働の用意』を備えているにもかかわらず、会社の都合で休ませる」ことをいう。業務上の災害に関しては、休業開始の4日目から保険給付が行われるので、最初の3日間は会社が「休業手当」を支払う義務がある。休業手当はあくまでも賃金なので、所得税の課税対象となり、源泉徴収が必要となる。一方、「休業補償」は労災に関する制度で、労基法76条に定められている。業務中に生じたけがや病気が原因でやむを得ず働けなくなった労働者を保障することが目的で、休業開始4日目から労災保険から平均賃金の80%(休業補償給付+休業特別支給金)が支給される。こちらは賃金ではなく補償なので課税対象にはならない。

■特別加入制度

(1) 制度趣旨

業務の実情、災害の発生状況等に照らし実質的に労働者に準じて保護するにふさわしい者に対し労災保険の適用を及ぼそうとするのが特別加入制度の趣旨である(基発)。

(2) 特別加入者の範囲

- ① 第1種特別加入者 → 中小事業主及びその事業に従事するもの(中小事業主等)
 - ② 第2種特別加入者 → ・一人親方その他の自営業者及びその者が行う事業に従事するもの(一人親方等)。 ・特定作業従事者
 - ③ 第3種特別加入者 → 海外派遣者
- ポイント → その事業に従事する者 ⇒ 家族労働者や法人企業の代表権を持たない役員をいう(ただし、実態として労働者となるものは労働者として加入)。

(3) 中小事業主等

特別加入できる中小事業主は、次の表の規模のもので、労働保険事務組合に労働保険事務処理を委託することができる者に限られる。(特定事業という)。

その事業主の行う事業の業種	使用労働者数
イ、金融業、保険業、不動産業、小売業	常時50人以下
ロ、卸売業、サービス業	常時100人以下
ハ、その他の業種	常時300人以下

ポイント → 労働保険事務組合に労働保険事務処理を委託できる中小事業主の範囲は、労災保険に特別加入できる中小事業主の範囲と同じである。

(4) 一人親方等

- ① 一人親方とその他の自営業者 → 次に掲げる事業を労働者を使用しないで行うことを状態とするものをいう。
 - イ、自動車を使用して行う旅客または貨物の運送の事業(個人タクシー業者や個人 貨物運送

業者など)

ロ、土木、建築その他の工作物の建設、改造、保存、原状回復（注）、修理、変更、破壊もしくは、解体またはその準備の事業（大工、左官、とび職人など）

ハ、漁船による水産動植物の採捕の事業

二、林業の事業

ホ、医薬品の配置販売の事業

ヘ、再生利用の目的となる廃棄物などの収集、運搬、選別、解体などの事業

ト、船員法1条に規定する船員が行う事業

②特定作業従事者 → 特定作業従事者として特別加入ができるのは、イ、特定農作業従事者、ロ、指定農業機械作業従事者、ハ、国または地方公共団体が実施する訓練従事者、二、家内労働者およびその補助者、ホ、労働組合等の常勤役員、ヘ、介護作業従事者および家事支援従事者。

(5) 海外派遣者

海外派遣者として特別加入をできるのは、以下のいずれかに該当する場合である。

① 日本国内の事業主から、海外で行われる事業に労働者として派遣される者

ポイント → 日本国内の事業主とは、日本国内で労災保険の保険関係が成立している事業（有期事業を除く）の事業主。

ポイント → 海外で行われる事業とは、海外支店、工場、現地法人、海外の提携先企業等。

② 日本国内の事業主から、海外にある中小規模の事業（表1参照）に事業主等（労働者ではない立場）として派遣される者

③ 独立行政法人国際協力機構など開発途上地域に対する技術協力の実施の事業（有期事業を除く）を行う団体から派遣されて、開発途上地域で行われている事業に従事する者

(6) 特別加入の要件等

中小事業主等	①その事業につき労災保険の保険関係が成立していること ②労働保険事務組合に労働保険事務処理を委託していること ③全体を包括して特別加入すること	政府の承認
一人親方等	①一人親方等が組織した団体を通じて特別加入すること ②団体の構成員を包括して特別加入すること	
海外派遣者	①国内の派遣元の団体又は事業について労災保険の保険関係が成立していること ②国内の派遣元の団体又は事業が継続事業であること	

(7) 特別加入者の効果

① 原則として、労働者と同様の保険給付を受けられ、社会復帰促進事業も利用できる。

② 特別加入者にも通勤災害制度は適用されるが、第二種特別加入者のうち、個人タクシー業者や個人貨物運送業者、漁船による水産動植物の採捕の事業を行う者（船員が行う事業は除き、いわゆる漁船による自営漁業者）、特定農作業従事者や指定農業機械作業従事者、危険有害作業を行う家内労働者及びその補助者については、通勤の実態がないという事情から当該制度は適用されない。

③ 保険給付の中の、「二次健康診断等給付」や「ボーナス特別支給金」は支給されない。

④ 労災保険の給付額を算定する基礎となる「給付基礎日額」については、特別加入者が希望す

る額に基づいて都道府県労働局長が決定した額がその額となる。「給付基礎日額」は3,500円～25,000円まで16階級あり、その中から特別加入者が選択することになる。家内労働者については、さらに、下限を2,000円とし、2,500円・3,000円の3段階と合わせ19階級ある。

⑤ 年間保険料は、保険料算定基礎額（給付基礎日額×365）に それぞれの事業に定められた保険料率(労災保険率表)を乗じたものとなる。

■不服申立て、雑則

(1) 不服申立て(法38条～41条)

①審査請求及び再審査請求(法38条)

- ・保険給付に関する決定に不服のある者は、労働者災害補償保険審査官に対して審査請求をし、その決定に不服のある者は、労働保険審査会に対して再審査請求をすることができる。
- ・審査請求をしているものは、審査請求をした日から3箇月を経過しても審査請求についての決定がない場合は、その決定を経ないで労働保険審査会に再審査請求をすることができる。
- ・審査請求及び再審査請求は、時効の中止に関しては、裁判上の請求とみなされる。

ポイント → 審査請求は、原処分があったことを知った日の翌日から起算して60日以内に口頭または文書で行う。

ポイント → 再審査請求は、決定書の謄本が送付された日の翌日から起算して60日以内に文書で行う。

②不服申し立ての前置(法40条)

保険給付に関する処分取り消しの訴えは、当該処分についての再審査請求に対する労働保険審査会の裁決を経た後でなければ、提起することができない。

ただし、次のいずれかに該当するときは、採決を経なくても提訴できる。

- ・再審査請求がされた日から3箇月を経過しても裁決がないとき
- ・裁決を経ることにより生ずる著しい損害を避けるため緊急の必要があるときその他正当な理由があるとき

(2) 時効(法42条)

基本権と支分権がある。

- ・基本権とは、年金たる保険給付を受けることができる地位を内容とする権利のこと。労働者の請求または行政官庁の職権によって支給決定が行われることにより発生する。→ 2年又は5年(基本的に短期的な給付は2年、長期的な給付は5年)。傷病(補償)年金は、労働者の請求によらず、政府が職権によって支給決定するので時効の問題は生じない。
- ・支分権とは、各支払期月ごとに現実に支払いを受ける権利のこと。各支払期月ごとに、自動的に発生する。→ 支分権は会計法の規定による。(5年)。傷病(補償)年金の場合も同様。

※ 今回で「労災法」は終了します。今後の労働法学習会で、希望するものがありましたら、まずそちらを優先したいと思います。その後は、また原点に戻って、「労働基準法」を行ったらどうかと思います。