

労災保険請求のための ガイドブック

＜第二編＞

労災保険給付の概要
各種保険給付の内容

労災保険は、国籍を問わず、日本で労働者として働く外国人にも適用されます。就労することができる在留資格を持っている方はもちろん、留学中にアルバイトをしていて事故にあった場合なども対象となります。

このガイドブックは、労災保険給付の概要やそれぞれの保険給付の内容について解説したものです。

支給要件などの詳細については、労働基準監督署にお尋ねください。また、本国へ帰国すると受けることができない給付もありますのでご注意ください。

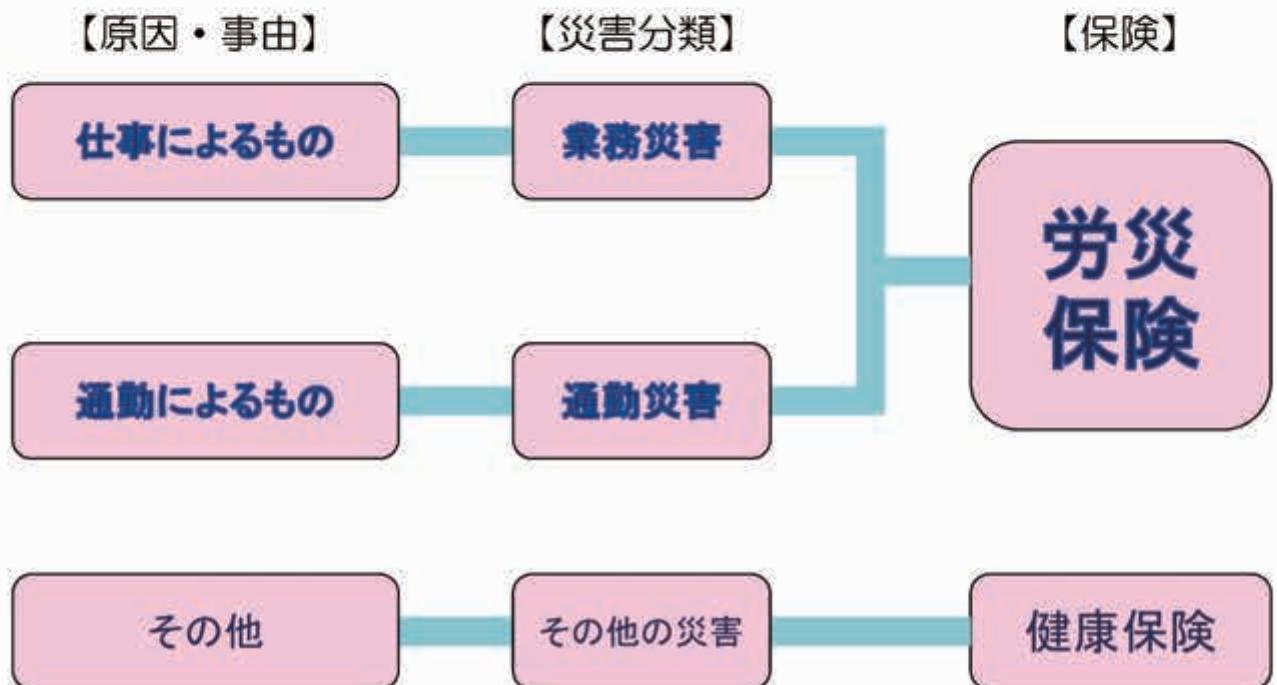
【目次】

労災保険給付の概要	P3
療養(補償)給付	P13
休業(補償)給付	P15
傷病(補償)年金	P16
障害(補償)給付	P17
遺族(補償)給付、葬祭料	P25
介護(補償)給付	P32
記入例	P35



労災保険とは

労災保険とは、労働者が業務や通勤が原因で、負傷したり、病気になったり、さらには死亡したときに、治療費など必要な保険給付を行う制度です。外国人でも日本国内で働いている限り、労災保険が適用されます。



※労働災害に健康保険は使えません。

労災保険給付の種類

- ◆療養（補償）給付：業務または通勤が原因となった傷病の療養を受けるときの給付
- ◆休業（補償）給付：業務または通勤が原因となった傷病の療養のため、労働することができず、賃金を受けられないときの給付
- ◆傷病（補償）年金：業務または通勤が原因となった傷病の療養開始後、1年6か月たっても傷病が治癒（症状固定）しないで障害の程度が傷病等級に該当するときの給付
- ◆障害（補償）給付：業務または通勤が原因となった傷病が治癒（症状固定）して障害等級に該当する身体障害が残ったときの給付
- ◆遺族（補償）給付：労働者が死亡したときの給付
- ◆葬祭料・葬祭給付：労働者が死亡し、葬祭を行ったときの給付
- ◆介護（補償）給付：障害（補償）年金または傷病（補償）年金の一定の障害により、現に介護を受けているときの給付

【用語の定義①】

業務災害

業務災害とは、労働者が業務を原因として被った傷病など（負傷・疾病・障害・死亡）のことをいいます。



- 業務と傷病などとの間に一定の因果関係があることを「業務上」と呼んでいます。
- 労働者ではない事業主や研修生は、原則として補償を受けることはできません。

◇業務上の負傷とは

どのような災害が業務災害と認められるかについては、次の3つの場合に分けて考えます。

<1>事業場の施設内で業務に従事している場合

所定労働時間内や残業時間内に事業場の施設内（会社事務所・工場内）で業務に従事している場合、特段の事情がない限りは業務災害と認められます。

※以下の場合は業務災害とは認められません。

- ① 労働者が業務中に私的行為をおこない、それにより災害を被った場合
- ② 労働者が故意に災害を発生させた場合
- ③ 労働者が個人的な恨みで第三者から暴行を受けた場合

＜2＞事業場の施設内で業務に従事していない場合

休憩時間や就業前後など実際に業務をしていない場合に私的な行為により発生した災害は、業務災害とは認められません。

ただし、事業場の施設・設備や管理状況などが原因で発生した災害は業務災害となります。また、トイレなどの生理的行為の際に生じた災害は業務災害となります。

＜3＞事業場の施設外で業務に従事している場合

出張や営業などについては、積極的な私的行為を行うなど特段の事情がない限り、業務災害と認められます。

◇業務上の疾病とは

次の3つの要件が満たされる場合には、原則として業務上の疾病と認められます。

＜1＞労働の場に有害因子が存在していること

有害な物理的因子、化学物質、身体に過度の負担のかかる作業などが業務に内在している場合です。

（例）石綿（アスベスト）など

＜2＞健康障害を起こしうるほどの有害因子にさらされたこと

＜3＞発症の経過、病態が医学的にみて妥当であること

業務上の疾病は、労働者が業務に内在する有害因子に接触した結果、発症します。そのため、病気は有害因子にさらされた後に発症したものでなければなりません。発症の時期は、有害因子の性質や接触条件により異なります。

【用語の定義②】

通勤災害

通勤災害とは、労働者が通勤によって被った傷病などをことをいいます。

◇通勤とは

就業に関し、次の①～③の移動を合理的な経路かつ手段で行うことをいいます。

- ① 住居と就業の場所(業務を開始し、終了する場所)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(複数就業者の事業場間の移動)
- ③ 単身赴任先住居と帰省先住居との間の移動

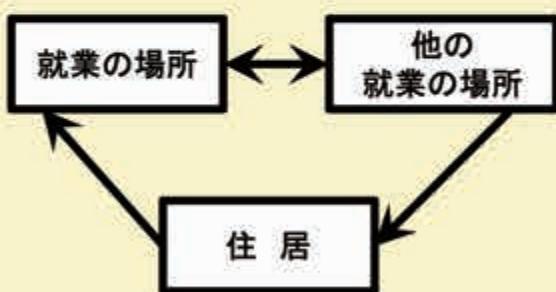
通勤の形態

※2、3については、一定の要件がありますのでご注意ください。

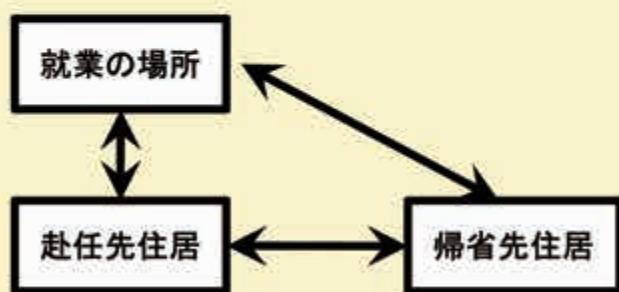
1 通常の場合



2 複数就業者の場合



3 単身赴任者の場合



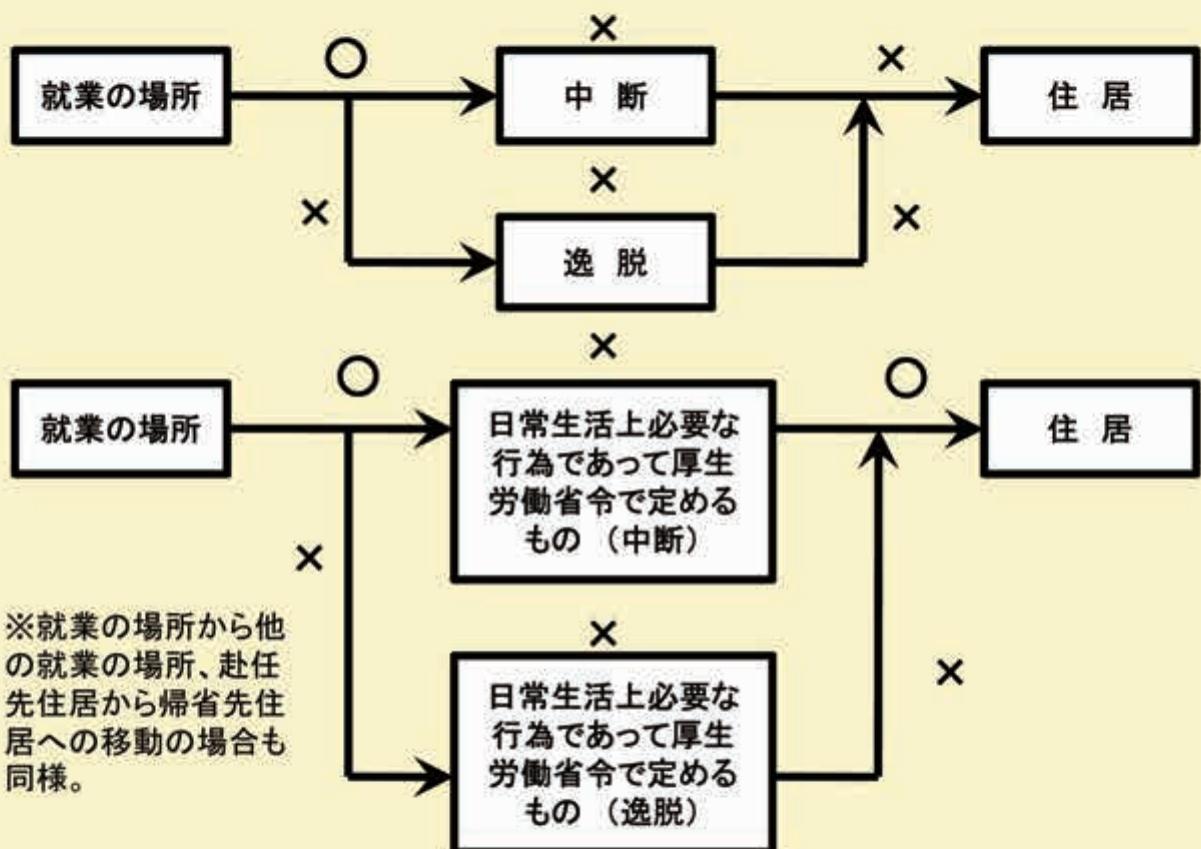
◇通勤の範囲

移動の経路を逸脱、または中断した場合は、逸脱または中断の間と、その後の移動は通勤とはなりません。

ただし、日用品の購入やその他これに準じる行為を最小限度の範囲で行う場合には、合理的経路に戻った後は再び通勤とみなされます。

通勤の範囲

○……通勤の範囲として認められるもの
×……通勤の範囲として認められないもの



◇給付基礎日額とは

給付基礎日額は、原則として平均賃金に相当する額です。(労働基準法第12条)

平均賃金は、原則として、これを算定すべき事由が生じた日※の前の3か月間に、その労働者に対して支払われた賃金の総額を、その期間の総日数(休日などを含めた暦日数)で除して得た額となります。

平均賃金の算定基礎となる賃金とは、名称にかかわらず、労働の対償として使用者から支払われたものをいいます。

ただし、結婚手当など臨時に支払われた賃金、ボーナスなど3か月を超える期間ごとに支払われた賃金などは、これに算入されないことがあります。

※負傷・死亡の原因である事故が発生した日、または、医師の診断により疾病にかかったことが確定した日をいいますが、賃金締切日が定められているときは、その直前の賃金締切日がこれに当たります。

[例外]

① 平均賃金相当額を給付基礎日額とすることが適当でないと認められる場合には、給付基礎日額の算定方法に特例が設けられています。

- (a) 平均賃金の算定期間中に業務外の傷病の療養のため休業した期間がある場合
- (b) じん肺患者が粉じん作業以外に作業転換した場合 など

② 休業(補償)給付については、療養を始めてから1年6か月を経過した場合、年齢階層別の最低限度額、最高限度額の適用を受けます。

年金給付については、年金が支給される最初の月から、年齢階層別の最低限度額、最高限度額の適用を受けます。

給付基礎日額の計算例

月20万円の賃金（賃金締切日は毎月末日）で、10月に事故が起った場合

20万円×3か月÷92日 [7月（31日）+8月（31日）+9月（30日）]

÷6,522円

6,522円×80% ≈ 5,217円

→ 休業1日につき給付基礎日額の80%にあたる5,217円が支給されます。

※「賃金」には、臨時に支払われた賃金、3か月を超える期間ごとに支払われる賃金は含まれません。

なお、ボーナスなど「3か月を超える期間ごとに支払われる賃金」は遺族特別年金などの額を決める場合の「算定基礎日額」に反映されます。

◇算定基礎日額とは

算定基礎日額とは、原則として、業務上、または通勤による負傷や死亡の原因である事故が発生した日、または診断によって病気にかかったことが確定した日以前1年間にその労働者が事業主から受けた特別給与の総額を算定基礎年額として、これを365で割って得た額です。

特別給与とは、給付基礎日額の算定の基礎から除外されているボーナスなど3か月を超える期間ごとに支払われる賃金をいいます。（結婚手当など、臨時に支払われた賃金は含まれません）

なお、特別給与の総額が給付基礎年額（給付基礎日額の365倍に相当する額）の20%に相当する額を上回る場合には、給付基礎年額の20%に相当する額が算定基礎年額となります。（限度額150万円）

【疾病別の認定要件①】

脳・心臓疾患

脳梗塞などの「脳血管疾患」、心筋梗塞などの「心疾患」は、血管病変などが、主に加齢、食生活、生活環境などの日常生活による諸要因や遺伝などによる要因により、徐々に悪くなり発症するのですが、仕事が主な原因で発症する場合もあります。

脳・心臓疾患が、「業務による明らかな過重負荷※」により発症した場合、労災補償の対象となります。

※過重負荷とは、医学経験則に照らして、脳・心臓疾患の発症の基礎となる血管病変などをその自然経過を超えて著しく増悪させ得ることが客観的に認められる負荷のことをいいます。

＜対象疾病＞

○ 脳血管疾患

- ・ 脳内出血(脳出血)
- ・ 脳梗塞
- ・ 心筋梗塞
- ・ 心停止(心臓性突然死を含む)
- ・ くも膜下出血
- ・ 高血圧性脳症
- ・ 狹心症
- ・ 解離性大動脈瘤

○ 虚血性心疾患など

[労災認定要件]

次のいずれかの要件に該当する場合、労災認定されます。

1. 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・場所的に明確にし得る異常な出来事に遭遇したこと

業務に関連した重大な人身事故などに直接関与し、著しい精神的負荷を受けた場合や、事故の発生に伴って、救助活動や事故処理に携わり、著しい身体的負荷を受けた場合などが考えられます。

2. 短期間の過重業務

発症に近接した時期において、特に過重な業務に就労したこと

(1)発症直前から前日までの間の業務が特に過重である場合 (2)発症直前から前日までの間の業務が特に過重であると認められない場合でも、発症前おおむね1週間以内に過重な業務が継続している場合には、業務と発症との関連性があると考えられます。

3. 長期間の過重業務

発症前の長期間にわたって、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こと

時間外労働が月45時間を超えて長くなるほど、関連性は強まり、発症前1か月間に100時間、または2~6か月間平均で月80時間を超える時間外労働がある場合は、業務と発症との関連性は強いと評価できます。

※ 2、3については労働時間以外にも、勤務形態など(不規則な勤務・拘束時間の長い勤務・出張の多い勤務・交代制勤務・深夜勤務)、作業環境(温度環境・騒音・時差)、精神的緊張なども業務による負荷要因として検討することとなっています。

【疾病別の認定要件②】

精神障害

精神障害は、外部からの心理的負荷(ストレス)とその心理的負荷への個人の対応力の強さとの関係で発病に至ると考えられています。

精神障害が、業務による強い心理的負荷※により発症した場合、労災補償の対象となります。

※業務による強い心理的負荷とは、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のことをいいます。

[労災認定要件]

次のすべての要件を満たす場合、労災認定されます。

1. 認定基準の対象となる精神障害を発病していること

国際疾病分類第10回修正版(ICD-10)第V章「精神及び行動の障害」に分類される精神障害です。(認知症や頭部外傷などによるものは含まれません)

(例) うつ病、急性ストレス反応 など

2. 精神障害の発病前おおむね6か月間に、業務による強い心理的負荷が認められること

(例) ひどい嫌がらせ・いじめ・暴行、仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事 など

※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始まり、発病まで継続していたときは、始まった時点からの心理的負荷を評価します。

3. 業務以外の心理的負荷や個体側要因により精神障害を発病したとは認められないこと

私的な出来事(離婚、配偶者との別居など)や、本人以外の家族・親族の出来事(配偶者や子ども、親、兄弟の死亡など)が発病の原因でないといえるか、慎重に判断します。

精神障害の既往歴やアルコール依存症などの個体側要因の有無とその内容について確認し、個体側要因がある場合には、それが発病の原因でないといえるか、慎重に判断します。

【疾病別の認定要件③】

上肢障害

腕や手を過度に使用すると、首から肩、腕、手、指にかけて炎症を起こしたり、関節や腱に異常をきたしたりすることがあります。

上肢障害とはこれらの炎症や異常をきたした状態を指します。

＜代表的な診断名＞

・上腕骨外(内)上顆炎 ・肘部管症候群 ・回外(内)筋症候群 ・手関節炎 ・腱鞘炎
・手根管症候群 ・書症

[労災認定要件]

次のすべての要件を満たす場合、労災認定されます。

1. 上肢等※に負担のかかる作業を主とする業務に相当期間 (原則6か月程度以上)従事したあとに発症したものであること

主に次のような作業が該当します。

- ① 上肢の反復動作の多い作業
- ② 上肢を上げた状態で行う作業
- ③ 頸部、肩の動きが少なく、姿勢が拘束される作業
- ④ 上肢などの特定の部位に負担のかかる状態で行う作業

※上肢等とは、後頭部、頸部、肩甲帯、上腕、前腕、手、指をいいます。

2. 発症前に過重な業務に就労したこと

発症直前の3か月間に、上肢等に負担のかかる作業を次のような状況で行った場合をいいます。

・業務量がほぼ一定している場合

同様の作業に従事する同性で年齢が同じくらいの労働者よりも10%以上業務量が多い日が3か月程度続いた

・業務量にはらつきがあるような場合

① 1日の業務量が通常より20%以上多い日が、1か月に10日程度あり、それが3か月続いた(1か月間の業務量の総量が通常と同じでもよい)

② 1日の労働時間の3分の1程度の時間に行う業務量が通常より20%以上多い日が、1か月に10日程度あり、それが3か月程度続いた(1日の平均は通常と同じでもよい)

※過重な業務に従事したかどうかを判断する際は、業務量だけでなく次の状況も考慮します。

- ・長時間作業、連続作業
- ・過度の緊張
- ・他律的かつ過度な作業ペース
- ・不適切な作業環境
- ・過大な重量負荷、力の発揮

3. 過重な業務への就労と発症までの経過が医学上妥当なものと認められること

【疾病別の認定要件④】

腰痛

労災補償の対象となる腰痛は、医学上療養が必要と認められた次の2種類のいずれかで、それぞれについて労災認定要件を定めています。

[労災認定要件]

1. 災害性の原因による腰痛

負傷などによる腰痛で、次の①、②の要件をどちらも満たすもの

- ① 腰の負傷、またはその負傷の原因となった急激な力の作用が、仕事中の突発的な出来事によって生じたと明らかに認められること。
- ② 腰に作用した力が腰痛を発症させ、または腰痛の既往症・基礎疾患を著しく悪化させたと医学的に認められること。

2. 災害性の原因によらない腰痛

災害性の原因によらない腰痛は、その発症原因により、次の2種類に区分して判断されます。

◇筋肉などの疲労を原因とした腰痛

次のような業務に比較的短期間(約3か月以上)従事したことによる筋肉などの疲労を原因として発症した腰痛は、労災補償の対象となります。

- ・ 約20kg以上の重量物または重量の異なる物品を繰り返し中腰の姿勢で取り扱う業務
- ・ 毎日数時間程度、腰にとって極めて不自然な姿勢を維持して行う業務
- ・ 長時間立ち上がることができず、同一の姿勢を維持して行う業務
- ・ 腰に著しく大きな振動を受ける作業を継続して行う業務

◇骨の変化を原因とした腰痛

次のような重量物を取り扱う業務に相当期間(約10年以上)にわたり継続して従事したことによる骨の変化を原因として発症した腰痛は、労災補償の対象となります。

- ・ 約30kg以上の重量物を、労働時間の3分の1程度以上に及んで取り扱う業務
- ・ 約20kg以上の重量物を、労働時間の半分程度以上に及んで取り扱う業務

※ 骨の変化を原因とした腰痛が労災補償の対象として認められるためには、その変化が「通常の加齢による骨の変化の程度を明らかに超える場合」に限られます。