厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

労災保険制度の在り方に関する研究会中間報告書（参考資料）

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ⅰ．適用について

１．労災保険の適用範囲
２．家事使用人への災害補償責任及び労災保険法等の適用
３．暫定任意適用事業
４．特別加入団体

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

【論点】労災保険法の適用範囲（強制適用）について

○労災保険法は、労働基準法の適用対象たる労働者を保護の対象とし、当該労働者を使用する事業を適用事業（強制適用の対象）としている。

「明文の規定はないが、・・・本法の業務災害に関する保険給付は労基法に規定する災害補償の事由が生じた場合にこれを行う旨定めていること、また本法が労基法と時を同じくして同法に規定する災害補償の裏付けをする制度として発足した経緯等から、労基法に規定する「労働者」と同一のものをいうと解される」（（厚生労働省労働基準局労災管理課編　「八訂新版　労働者災害補償保険法　労働法コンメンタール５－」Ｐ87）

○強制適用の対象となる事業に従事しない者については、特別加入制度を設けている。

適用状況		適用対象	保護対象		保険料の負担
				労働基準法の適用の有無	
強制適用		基準法が適用される労働者を使用する事業 （※）農業については一部、任意適用事業あり	基準法の適用がある労働者	あり	事業主負担
特別加入（※）	第１種	強制適用の対象とならない者のうち、業務の実態等からみて、労働者に準じて保護すべきもの	中小事業主等	なし	本人負担
	第２種		一人親方等 特定作業従事者		特別加入団体 （保険料相当額を加入者本人が負担するのが一般的）

（※）第３種特別加入については労災保険の適用範囲が日本国内に限られ、国外における労働災害保護制度が十分でない現状等に鑑み、海外以外の事業場に国内の事業場から派遣された労働者等についても、国内における場合と同様に取り扱うことが妥当と考えられることから、特別加入することができることにしたものであることから、ここでは省略する。

（参考）第２種（一人親方その他の自営業者・特定作業従事者）の対象業務

労災則第46条の17で定める事業

○タクシー業、貨物運送業及び自転車による貨物運送の業等　○建設業　○漁船による水産動植物の採補の事業　○植林、伐採、木炭製造等を行う林業
○医薬品の配置販売の事業　○廃品回収業、再生資源取扱業　○船員法第１条に規定する船員が行う事業　○柔道整復師が行う事業
○創業支援等措置に基づき高年齢者が行う事業　○あん摩マッサージ指圧師、はり師又はきゅう師が行う事業　○歯科技工士が行う事業
○特定フリーランス事業（他の第２種特別加入の区分に該当しない事業又は作業が対象）

労災則第46条の18で定める作業

○一定規模の農業の事業場において行う危険有害な農作業　○特定の農業機械を用いる一定範囲の農作業　○国、地方公共団体が実施する職場適応訓練又は事業主団体等委託訓練として行われる作業
○危険有害な作業に従事する家内労働者等が行う作業（プレス機械を使う加工作業等の特定のもの）
○労働組合等の常勤役員が行う集会の運営、団体交渉等の労働組合等の活動に係る作業
○介護関係業務に係る作業及び家事支援作業　○芸能の提供の作業または演出・企画の作業
○アニメーションの制作作業　○情報処理システムの設計、開発、管理、監査その他の情報処理に係る作業

「家事使用人」について

労働基準法、労災保険法の適用が除外されている「家事使用人」

○　「家事使用人」については労基法の適用除外とされており、この「家事使用人」とは、個人宅に出向き、私家庭において家事使用人を使用する私人と直接労働契約を結び、その指示のもと家事一般に従事する者のことをいう。ただし、法人に雇われ、その役職員の家庭において、その家族の指揮命令の下で家事一般に従事している者を含む。（労働基準関係法制研究会報告書（令和７年１月８日公表））。

（参考）労働基準法

（定義）
第９条　この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。
（適用除外）
第116条　（略）
②　この法律は、同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人については、適用しない。

「家事使用人の労働の態様は、各事業における労働とは相当異なったものであり、各事業に使用される場合と同一の労働条件で律するのは適当ではないため、これまで労働基準法の適用除外とされてきた。」（厚生労働省労働基準局編「令和３年版 労働基準法　下-労働法コンメンタール3-」Ｐ1158）

○　労災保険法は、労基法の適用対象である労働者を使用する事業を適用対象としている。
○　労基法の適用がない家事使用人については、労災保険法の特別加入による補償を行っている。

（参考）労災保険法

第３条　この法律においては、労働者を使用する事業を適用事業とする。

「明文の規定はないが、・・・本法の業務災害に関する保険給付は労基法に規定する災害補償の事由が生じた場合にこれを行う旨定めていること、また本法が労基法と時を同じくして同法に規定する災害補償の裏付けをする制度として発足した経緯等から、労基法に規定する「労働者」と同一のものをいうと解される」
（（厚生労働省労働基準局労災管理課編　「八訂新版　労働者災害補償保険法　労働法コンメンタール５－」Ｐ87）

事業とは、企業を指すものではなく、工場、鉱山、事務所のごとく、経営組織として独立性をもった最小単位の経営体（Betrieb）をいい、一定の場所において一定の組織の下に有機的に相関連して行われる作業の一体と認めることができれば、これを事業として扱うこととしている。（昭22年９月11日付基発第36号）

家事サービスの提供形態と労働基準法・労災保険法の適用関係

○　家事使用人については、これまで労基法の適用除外とされてきたが、今般、労働基準関係法制研究会でとりまとめられた報告書（令和７年１月８日公表）において、労働基準関係法制をどのように適用するかについて、履行確保の在り方も含めた具体的な制度設計の検討に早期に取り組むべきとされた。

類型		関係図	労基法の適用	労災保険法の適用
家事代行サービス事業者（雇用）		家事代行サービス ―請負契約― 私家庭 家事代行サービス ―雇用契約 指揮命令関係― 家事従事者	○	○
家事使用人（私家庭に雇用）	私家庭と直接契約	私家庭 ―雇用契約 指揮命令関係― 家事従事者	×	×（特別加入可）
	職業紹介経由で契約	家政婦紹介所等 ←求人申込― 私家庭 家政婦紹介所等 ―紹介あっせん― 私家庭 家政婦紹介所等 ―求職申込― 家事従事者 私家庭 ―雇用契約 指揮命令関係― 家事従事者	×	×（特別加入可）
家事代行サービス事業者（個人請負）		※請負契約の仲介サービスを経由する場合もある 私家庭 ―請負契約― 家事従事者	×	×（特別加入可）

※その他、派遣元事業主と私家庭の労働者派遣契約に基づき、派遣元事業主と雇用関係にある派遣労働者が私家庭に派遣され、私家庭の指揮命令によって業務に従事するケースもあり得る。

労働基準関係法制研究会報告書（令和７年１月８日公表）の概要

○　現在では、住み込みの使用人という働き方をする家事使用人は減少しており、実質的な働き方が、一般的な労働者とほとんど変わらなくなってきたこと等から、**家事使用人のみを特別視して労働基準法を適用除外すべき事情は乏しくなってきた**。

○　家事使用人に対して労働基準法を全面的に適用除外する現行の規定を見直し、**公法的規制については、私家庭に対する適用であることも踏まえて、実態に合わせて検討すること**が考えられる。

○　私家庭において家事使用人を使用する**私人に対して使用者責任を負わせ、私家庭内に国家的な監督・規制を及ぼすことの是非や、どのようにその履行を確保するかなど課題も多く、慎重な検討が必要**である。

○　上記を踏まえ、**家事使用人に対して労働基準法やそれ以外の労働基準関係法制をどのように適用するかについて、履行確保の在り方も含めた具体的な制度設計の検討に早期に取り組むべき**である。

【論点①】労災保険法等を適用する場合、事業主として責任を負うのは誰か。
【論点②】仮に、労災保険法等を強制適用する場合、どのようなことに留意して制度設計をすべきか。

１．労働保険徴収法に規定する事業主の責任

保険関係の成立の届出等	○適用事業の事業主は、事業が開始された日に労災保険の保険関係が成立し、保険関係が成立した日から10日以内に事業主の氏名又は名称及び住所、事業の種類、事業の行われる場所その他厚生労働省令で定める事項を政府に届け出なければならない。（徴収法第４条の２）
概算保険料・確定保険料の申告・納付 【年度更新】	○事業主は、毎保険年度６月１日から40日以内に当該保険年度に使用する全ての労働者に係る賃金総額の見込額に一般保険料率を乗じて算定した一般保険料（概算保険料）を納付しなければならない。（徴収法第15条第１項） ○事業主は、毎保険年度６月１日から40日以内に前保険年度に使用した全ての労働者に係る賃金総額の見込額に一般保険料率を乗じて算定した一般保険料（確定保険料）を申告し、上記で納付した概算保険料が確定保険料の額に満たない場合はその不足額を納付しなければならない。（徴収法第19条第１項及び第３項）
未納付の保険料・追徴金の納付	○未納付の保険料がある場合には、政府は納付すべき労働保険料額を事業主に通知し、事業主は通知から15日以内に当該労働保険料及び追徴金を納付しなければならない（徴収法第15条第４項、第19条第５項及び第21条第１項）

◆徴収法の規定による徴収金（労働保険料、追徴金等）の納付をしない者に対して、政府は督促及び滞納処分を行う。（徴収法第27条）

◆督促による納期限の翌日からその完納又は財産差押えの前日までの期間の日数に応じ、政府は延滞金を徴収する。(徴収法第28条１項）

２．労災保険法に規定する事業主の責任

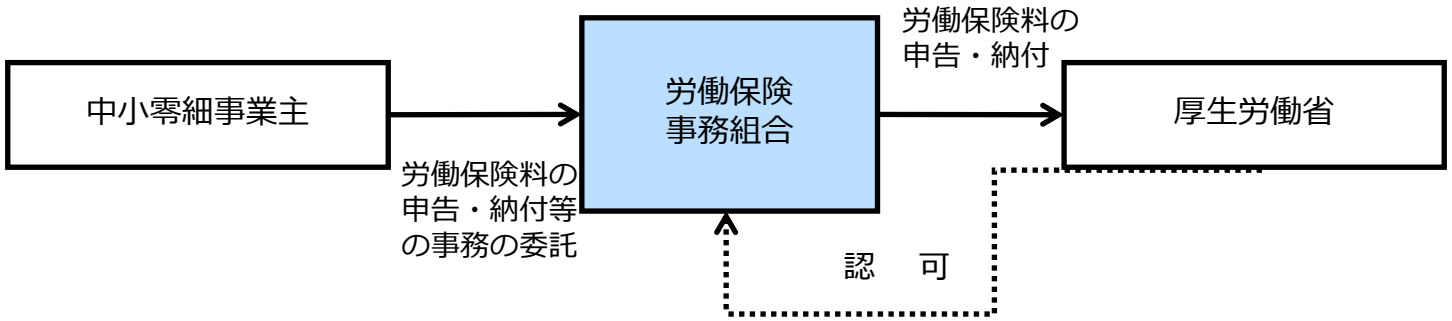
事業主からの費用徴収	○政府は、次のいずれかに該当する事故について保険給付を行ったときは、労働基準法の規定による災害補償の価額の限度において、保険給付に要した費用の金額の全部又は一部を事業主から徴収する。（労災保険法第31条第１項） ・事業主が故意又は重大な過失により保険関係成立の届出をしていない期間中に生じた事故 ・事業主が一般保険料を納付しない期間（督促状に指定する期限後の期間に限る）中に生じた事故 ・事業主が故意又は重大な過失により生じさせた業務災害の原因である事故
その他の関連する義務	
使用者の報告・出頭	○行政庁は、労働者を使用する者に対して、この法律の施行に関し、必要な報告、文書の提出又は出頭を命ずることができる。（労災保険法第46条）
立入検査	○行政庁は、この法律の施行に必要な限度において、当該職員に、適用事業の事業場に立ち入り、関係者に質問させ、又は帳簿書類その他の物件を検査させることができる。（労災保険法第48条第１項）

◆上記の規定（その他の関連する義務）に反し、報告せず若しくは虚偽の報告等をした場合、または当該職員の質問に対して答弁せず若しくは検査の拒否等を行った場合は、６か月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。（労災保険法第51条）

（参考）労働保険事務組合

○　労働保険事務組合制度：
中小零細事業主が、事務負担を軽減するため、労働保険料の申告・納付や各種届出等の労働保険事務を厚生労働大臣の認可を受けた事業主の団体（商工会、事業協同組合等）に委託できる制度

＜参考＞
労働保険の保険料の徴収等に関する法律
第33条第１項
　中小企業等協同組合法（昭和24年法律第181号）第３条の事業協同組合又は協同組合連合会その他の事業主の団体又はその連合団体（法人でない団体又は連合団体であつて代表者の定めがないものを除く。以下同じ。）は、団体の構成員又は連合団体を構成する団体の構成員である事業主その他厚生労働省令で定める事業主（厚生労働省令で定める数を超える数の労働者を使用する事業主を除く。）の委託を受けて、この章の定めるところにより、これらの者が行うべき労働保険料の納付その他の労働保険に関する事項（印紙保険料に関する事項を除く。以下「労働保険事務」という。）を処理することができる。



（令和５年度末実績）

事務組合数	９，０４３組合
委託事業数	約１４１万事業（全適用事業場に占める割合：４１％）

（参考）家事使用人に係る業務上災害の状況

2023年のJILPT「家事使用人の実態把握のためのアンケート調査」によれば、

○「業務中（通勤時間を含む）に病気やけがなどをした経験があるか」について**「はい（業務中の病気やけがなどの経験がある）」と回答した者は15.2%。**

○それらの者のうち「病気やけがなどの内容」（複数回答）は、「骨折・ヒビ」（27.1%）、「切傷」（26.4%）、「腰痛」(26.4%)、「打撲」(24.4%)が他と比べ高い割合となっている。

○「けがの発生時点」（複数回答）は、「掃除中」(29.7%)が最も高く、次いで「通勤時」(23.8%)、「調理中(18.8%)などとなっている。

図7-1（通勤時間を含め）業務中に病気やけがなどをした経験があるか（SA、単位＝%）

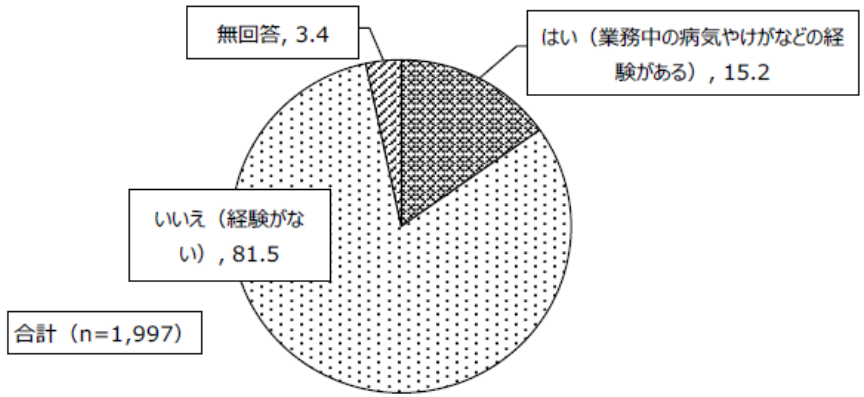
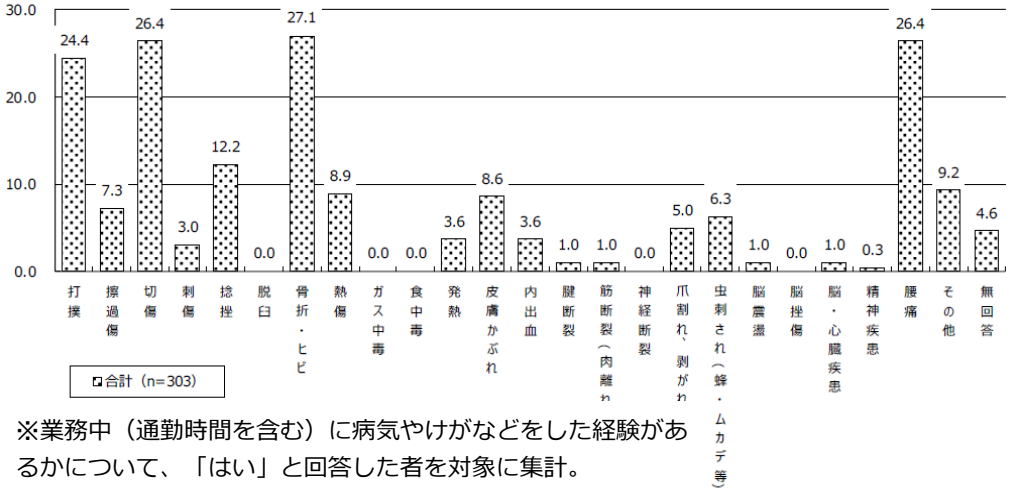
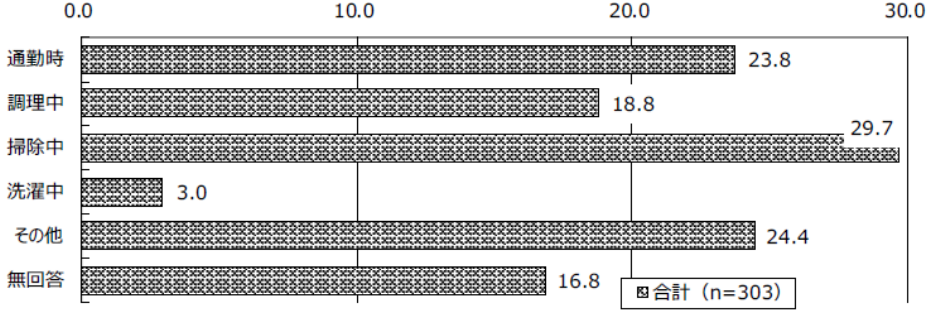


図7-3　業務中に経験した病気やけがなどの内容（ＭＡ、単位＝%）



※業務中（通勤時間を含む）に病気やけがなどをした経験があるかについて、「はい」と回答した者を対象に集計。

図表 7-4　業務中に経験したけがの発生時点（MA、単位＝%）



※業務中（通勤時間を含む）に病気やけがなどをした経験があるかについて、「はい」と回答した者を対象に集計。

（出典）労働政策研究・研修機構『JILPT調査シリーズ No.230・家事使用人の実態把握のためのアンケート調査』（2023年）

（参考）家事使用人に係る特別加入の状況・業務上災害の補償状況について

＜特別加入の状況＞

○　「労働者災害補償保険事業年報（以下「年報」）」によると、「介護作業従事者及び家事支援従事者」として特別加入している者は、令和４年度で1,848人（令和３年度2,161人）となっている。

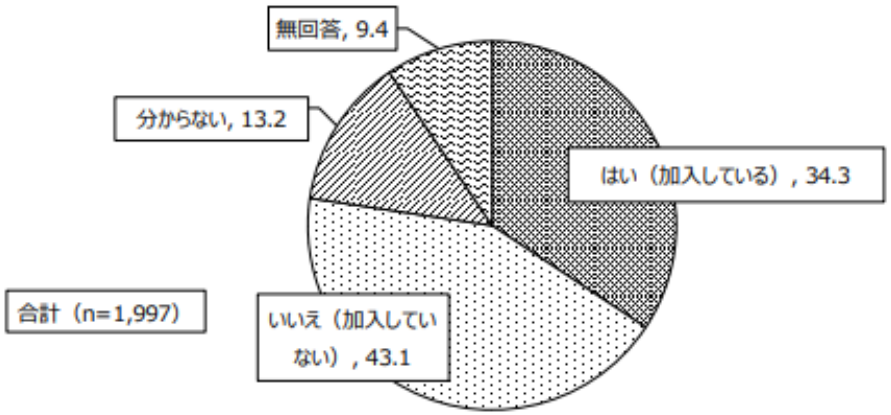
○　2023年のJILPT「家事使用人の実態把握のためのアンケート調査」によると、労災保険に特別加入している割合は34.3%。

＜業務上災害の補償状況＞

○　業務上災害の補償状況に関しては、年報によると、「介護作業従事者及び家事支援従事者」について「療養補償給付」「休業補償給付」「障害補償一時金」「年金等給付」の給付実績が見受けられる。

＜特別加入の状況＞

図表 8-1　労災保険の特別加入の有無（SA、単位＝%）



（出典）労働政策研究・研修機構
『JILPT調査シリーズ No.230・家事使用人の実態把握のためのアンケート調査』
（2023年）

＜業務上災害・通勤災害の補償状況＞

給付の種類	実績（支給件数）
療養補償給付	令和３年度　188件 令和４年度　152件
休業補償給付	令和３年度　45件 令和４年度　16件
障害補償一時金	令和３年度　４件 令和４年度　1件
年金等給付	令和３年度　24件 令和４年度　20件

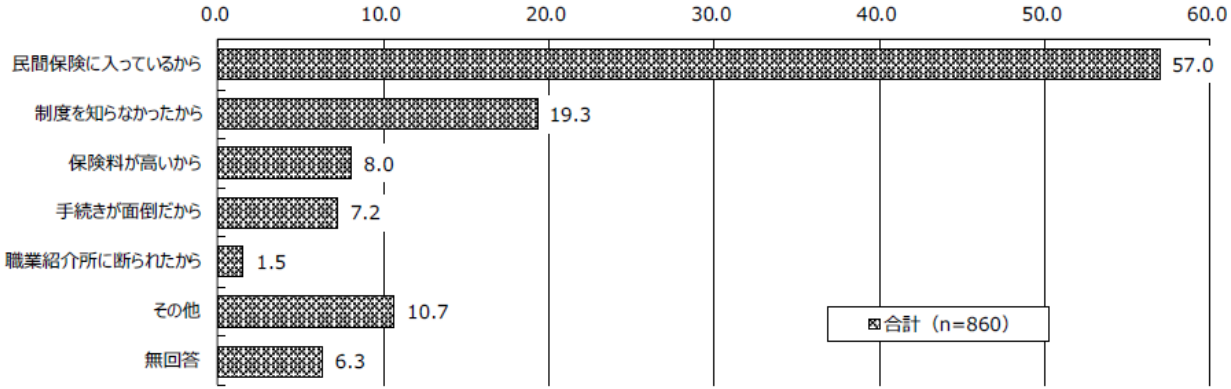
（出典）厚生労働省労働基準局
『令和４年度労働者災害補償保険事業年報』
『令和３年度労働者災害補償保険事業年報』

（参考）労災保険に加入しない理由と民間保険の加入状況

2023年のJILPT「家事使用人の実態把握のためのアンケート調査」によれば、

○　労災保険に特別加入していない理由として最も多いのは「民間保険に入っているから」（57.0%）、次いで「制度を知らなかったから」（19.3%）となっている。

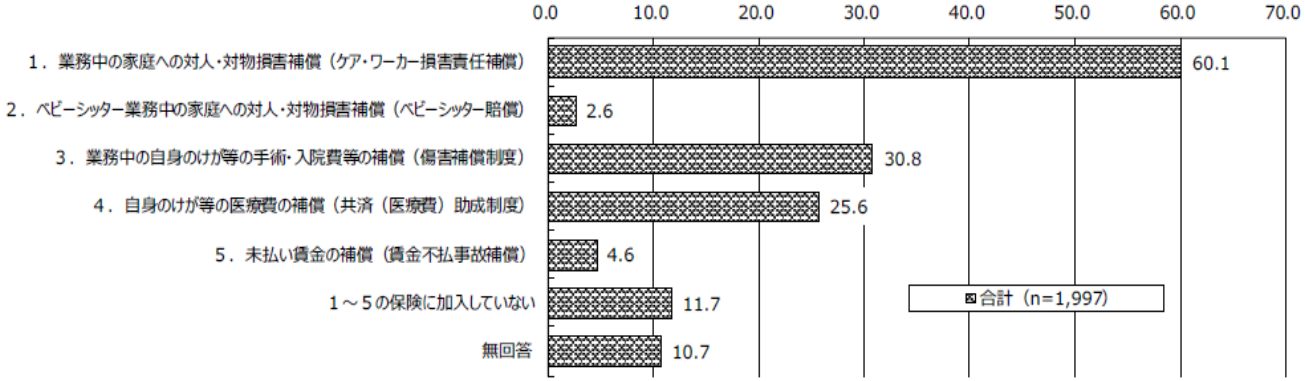
図8-2　労災保険に特別加入していない理由（労災保険特別加入をしていない者対象）（MA、単位＝%）



※設問「労災保険（国が運営する社会保険制度の1つ）に特別加入しているか」で、「いいえ」と回答した者を対象に集計。

○　民間保険のうち「業務中の自身のけが等の手術・入院費等の補償（傷害補償制度）」に加入しているものは30.8%、「自身のけが等の医療費の補償（共済（医療費）助成制度）」に加入しているものは25.6%となっている。

図8-4　民間保険加入状況（MA、単位＝%）



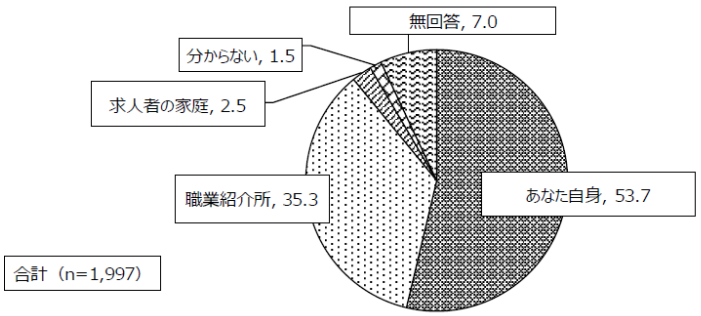
（出典）労働政策研究・研修機構 『JILPT調査シリーズ No.230・家事使用人の実態把握のためのアンケート調査』（2023年）

（参考）家事使用人に係る保険料の負担

○　2023年のJILPT「家事使用人の実態把握のためのアンケート調査」によると、一般に本人が負担している特別加入の保険料について、「職業紹介所」が負担していると認識している者は35.3%であった。

図表 8-3　労災保険特別加入の保険料は誰が負担しているかに対する認識（労災保険特別加入をしている者対象）

（SA、単位＝%）



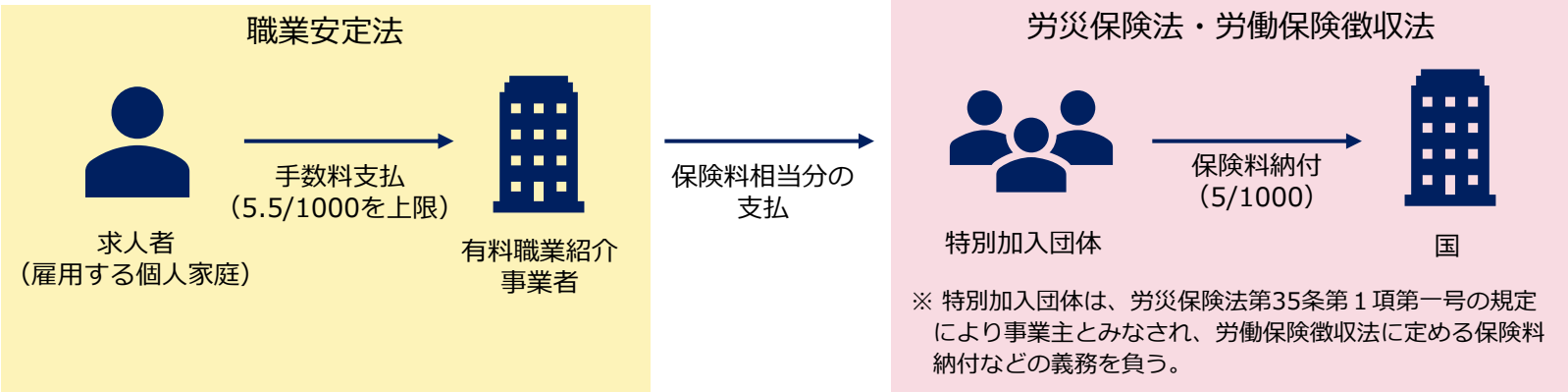
※設問「労災保険（国が運営する社会保険制度の1つ）に特別加入しているか」で、「はい」と回答した者を対象に集計。

（出典）労働政策研究・研修機構
『JILPT調査シリーズ No.230・家事使用人の実態把握のためのアンケート調査』　（2023年）

○　家事使用人については、職業安定法及び同施行規則により、有料職業紹介事業者が求人者（雇用する個人家庭）から特別加入の保険料に充てるべきものを別途徴収できることとなっている。

○　これは有料職業紹介事業者に求職登録されている家事使用人については、職業紹介により個人家庭に雇用されるものであり、労基法の適用は除外されているが、雇用主である個人家庭から特別加入の保険料に充てるべきものを徴収できるよう措置を講じたもの。

<イメージ>



（参考）家事使用人に係る保険料の負担（職業安定法等の規定）

○職業安定法（昭和22年法律第141号）

（手数料）

第32条の３　第30条第１項の許可を受けた者（以下「有料職業紹介事業者」という。）は、次に掲げる場合を除き、職業紹介に関し、いかなる名義でも、実費その他の手数料又は報酬を受けてはならない。

一　職業紹介に通常必要となる経費等を勘案して厚生労働省令で定める種類及び額の手数料を徴収する場合

二　あらかじめ厚生労働大臣に届け出た手数料表（手数料の種類、額その他手数料に関する事項を定めた表をいう。）に基づき手数料を徴収する場合

○職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）

（法第32条の３に関する事項）

第20条　法第32条の３第１項第一号の厚生労働省令で定める種類及び額並びに手数料の徴収手続は、別表に定めるところによる。

２～３（略）

４　有料職業紹介事業者は、法第32条の３第１項第二号に規定する手数料表に基づき手数料を徴収する場合であつて、その紹介により就職した者のうち労働者災害補償保険法施行規則（昭和30年労働省令第22号）第46条の18第五号の作業に従事する者に係る労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年法律第84号）第10条第２項第三号の第２種特別加入保険料（以下この項及び別表において「第２種特別加入保険料」という。）に充てるべきものを徴収しようとするときは、当該手数料表において、第２種特別加入保険料に充てるべき手数料を徴収する旨及び当該手数料の額を定めるものとし、この場合において、当該手数料の額は、当該従事する者に支払われた賃金額の1000分の5.5に相当する額以下としなければならない。

別表抜粋（第20条関係）

種類	手数料の最高額	徴収方法
第２種特別加入保険料に充てるべき手数料	支払われた賃金額の1000分の5.5に相当する額	徴収の基礎となる賃金が支払われた日以降求人者から徴収する。

暫定任意適用事業の概要

○　労災保険は、原則として、労働者を使用する全ての事業に適用される（国家公務員、地方公務員（現業の非常勤を除く。）は適用されない）。
○　ただし、農林水産業の一部については、「暫定任意適用事業」として、強制適用の例外となっている。

概　要

○　農　業：**個人経営**で**常時５人未満**の労働者を使用する事業（一定の危険・有害な作業を主として行う事業及び事業主が農業について特別加入している事業を除く）

○　林　業：労働者を**常時には使用せず**、かつ、**年間使用延べ労働者数が３００人未満**の**個人経営**の事業

○　水産業：**常時５人未満**の労働者を使用する**個人経営**の事業であって、**総トン数５トン未満の漁船**によるもの又は**災害発生のおそれが少ない河川、湖沼又は特定海面において主として操業**するもの

※　暫定任意適用事業であっても、労働者の過半数が労災保険の加入を希望する場合は**強制適用**となる。

暫定任意適用事業関係法令の主な条文構造

○**法律事項**：

- **「任意適用事業」を規定**（対象事業を政令へ委任）（昭和44改正法附則第12条）
- 農業の事業主が特別加入時には強制適用とすることを規定（昭和44改正法附則第12条第1項第２号）
- 暫定任意適用事業であって、労災保険に係る保険関係の成立前に発生した業務上の傷病等に対する保険給付の特例を規定

（整備法第18条、第18条の２、第18条の３）

○**政令事項**：

- 任意適用事業の**対象事業（農林水産業）を規定**（例外事業を告示へ委任）（整備政令第17条）

○**告示事項**：

- **任意適用事業の例外（強制適用）**とする以下事業を規定
  - 常時労働者を使用する林業
  - 一定の危険・有害な業務を主として行う常時労働者を使用する農業
  - 一定規模の漁船による水産業

（整備告示）

○　暫定任意適用事業の範囲を見直す場合、改正内容に応じて、法律/政令/告示のいずれを措置するかが異なる。

改正内容	改正対象
全面適用（暫定任意適用事業を全面廃止）	法律改正
一部業種(例：農業のみ)を強制適用	政令改正
いずれの業種も任意適用の枠組みは残し、強制適用とする条件(任意適用事業の例外)を追加	告示改正

暫定任意適用事業に係る特例（整備法第18条関係）

暫定任意適用事業に係る特例

○　暫定任意適用事業の事業場においては、労災保険に係る保険関係の成立前に発生した業務上の傷病についても、後刻、事業主の申請により、労災保険法の規定による保険給付が行うことができることとしている。ただし、労働者が療養を経ずに死亡した場合は対象外となる。（整備法第18条第１項）

（本特例により保険給付を行った場合、事業主は所定の期間、労働保険料のほかに特別保険料を納付しなければならない。（整備法第19条第１項））

○　当該申請は、事業場で使用する労働者の過半数が希望する場合には、事業主は申請しなければならない。（整備法第18条第３項）

この保険給付の特例の制度は、以上のとおり労働者の保護の充実を図るために設けられたのであるが、同時に事業主が労基法上一時金で行うべき障害補償、遺族補償又は打切補償の相当高額な経済的負担を特別保険料のかたちで長期間に分割して負担することを可能にするものであって、事業主の経済的負担を容易にする効果も有し、なおかつ、政令により暫定任意適用事業とされた事業の労働者について、保険関係成立前に被災した者とその後に被災した者との不均衡をなくす道を開くものである。

沿革的には、本条と同旨の規定（昭和40年改正までは、年金化された給付に限って定められていた。）が昭和35年の改正により労災保険法中に置かれたのであるが、労災保険法について、全事業全面強制適用の考え方に沿って規定の整理が行われたことに伴い、本法中に移されたものである。

（厚生労働省労働基準局労災管理課編「八訂新版 労働者災害補償保険法−労働法コンメンタール−5−」867頁（抜粋）

暫定任意適用事業が存置されている理由①

「労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律の施行（第三次分）等について」
（平成３年３月１日 発労徴第13号基発第123号）（抜粋）

１　改正の趣旨及び概要
（1）　改正の趣旨
イ　全面適用の困難性
労災保険は、その制度趣旨からいって、すべての労働者に適用されることが望ましく、昭和四七年四月一日からは、政令で定める暫定任意適用事業を除き労働者を使用するすべての事業が適用事業とされた（旧四四年法附則第十二条）。
この暫定任意適用事業の範囲も、昭和五〇年四月一日から、個人経営の労働者五人未満の農林水産業の一部にまで縮小が図られた（昭和五〇年政令第二六号）が、農業については、適用拡大の必要性が比較的高い（注1）ものの、その事業場における労働実態の把握が困難であること等の理由（注2）から、その後の特段の適用拡大の措置は講じられてこなかった。
（注1）　林業は常時一人以上労働者を使用していれば適用事業であるし、水産業についても総トン数五トン以上の漁船は内水面のみにおける操業を除いて適用事業となっているため、未適用の範囲は農業と比較して小さいと考えられる。
（注2）　具体的な理由として、以下のことが挙げられる。
①　農家では、ゆい・手間替えという労力の相互融通の習慣があり、ゆい・手間替えによって働く者は一般的には労働者とはいえないが、これらの者と労働者とは外見的には区別が困難であること。
②　農繁期のみに労働者を使用する場合が多く、その実態を把握することが困難であること。
③　このため、個人経営の労働者五人未満の農業を当然適用事業とした場合、各事業場が適用事業となるか否かの判断が困難又は煩瑣であること。
なお、①のゆい・手間替えの定義について、昭和五二年農林省統計情報部の一九七五年農業センサスでは、「農業相互間の労力交換のことで、労力の等価交換を原則としているすべての労力交換が含まれる。したがって労力の過不足を金銭、物品で清算したものも該当する。……（中略）……共同田植、共同防除などの共同作業で作業をしてもらった場合もここに含める。」とある。

ロ　特別加入制度を利用した新たな適用拡大
農業に関しては、指定農業機械（耕うん機、コンバイン、動力揚水機等）を使用する作業に従事する者について特別加入することができることとなっている（労災則第四六条の一八第一号）が、さらに、平成三年度実施予定の対象作業の範囲を拡充した新しい特別加入の制度を新設する（そのための省令改正は、平成三年四月一日又は平成三年度予算成立の日の翌日のいずれか遅い日に施行される予定である。詳細は、おって通達する。）こととして（その結果、農業の特定作業従事者に係る特別加入は二種類が並立することとなり、これらを以下「農業関係特別加入」という。）、これら農業（畜産及び養蚕の事業を含む。）に係る特別加入者が行う事業を適用事業とすることとした（新四四年法附則第一二条）。
これは、
①　現在、暫定任意適用事業とされている事業についても、労働者保護の観点から、できる限り適用拡大を図っていく必要があり、特に、事業主が特別加入することによって労災保険の保護を受けている事業に労働者が使用された場合は、均衡上も適用事業とすることが適当と考えられること。
②　特別加入団体及びその加入者が、農業協同組合（以下「農協」という。）等に労働保険関係事務の処理を委託することができ、その場合には、各加入者の行う事業の実態等を把握することが比較的容易であり、特別加入者が行う事業に係る保険関係手続の適正化が図りやすいと考えられること。
③　平成元年一二月二五日の労働者災害補償保険審議会の建議において、新たな農業の特別加入制度を新設するとともに、当該特別加入事業主が労働者を雇用した場合は、自動的に労災保険を適用する仕組みを設ける旨の提言がなされたこと。
等を理由とするものである。

暫定任意適用事業が存置されている理由②

「今後の労災補償法制のあり方　労働基準法研究会（災害補償関係）の中間的な研究内容について」
（労働省労働基準局編　財団法人労災保険情報センター　昭和63年８月25日第１刷）（抜粋）

Ⅲ　参考（個別検討結果）

第11　労働基準法第８章と労災保険法との関係

２．検討の方向

（2）　暫定に適用事業の廃止について

前述のような暫定任意適用事業と強制適用の未手続事業との間の大きな格差を解消する方法の一つとして、暫定任意適用事業の廃止がある。いうまでもなく、労災保険法は原則として完全強制適用であり、現行の暫定任意適用事業は文字通り暫定措置であり、基本的には廃止される方向が示されている。

しかしながら、これらの事業が当分の間、暫定任意適用事業とされたのは、小規模の農林水産業は、家族労働を中心とする自営業に近く、かつ、広範囲な地域に散在するなど事業の性質上実態把握が困難であること、労働者性が明確でないこと、その対象数が膨大であること（あわせて災害が多発していないこと）等のためといわれている。

したがって、現行制度のままで、これらの小規模の農林水産業を強制適用事業にするならば、その把握は一層困難であり、現在でさえ100万に上るといわれている未手続事業が一層増加し、逆選択の状態が増大することとなる。つまり、現行制度のままで現在の暫定任意適用事業を廃止することは、極めて困難といわざるをえない。

暫定任意適用事業のうち、保険関係を成立している事業の被災状況の調査結果

○　令和6年6月19日時点において、任意適用事業場として保険関係を成立している事業場（25,602件）を対象に、令和３年度から令和５年度までの期間に支給決定された重大事故（※１、２）の内容は以下のとおり。

	業種	災害種別	被災時年齢	障害の状態	障害等級	災害発生状況等	件数	
障害(補償)等給付	農業	機械事故	40	左上肢の欠損(肘関節以上で欠損)	4級	餌を作る作業場で大型攪拌機の電源が入っている状態でグリスをさそうとしたら、腕が挟まって巻き込まれ負傷。	3件	9件
			73	左足指欠損、両下腿骨折、右リスフラン関節骨折	6級	収穫畑に移動するためトラクターのバケットに乗り、両足を出した状態で移動した際、道路に出してあったコンテナにぶつかり両足が挟まれて負傷。		
			30	左下肢の欠損(大腿切断)	4級	レンコンの収穫作業中、下半身が耕運機の下に潜り込むような体勢となり、左足が耕運機のかご車輪に巻き込まれ負傷。		
		転倒・転落・滑落・衝突	32	第3、5、6、8胸椎圧迫骨折	6級	牛舎内で搾乳作業中、搾乳室の扉を開けようと牛の背後から近づいたところ牛に蹴飛ばされ、さらに背中側を蹴られ負傷。	4件	
			63	頚椎棘突起骨折、胸椎破裂骨折、右踵骨折、左足関節骨折	5級	厩舎2階に保管していた牧草ロールを廊下に落とす作業において、下にいた被災労働者に牧草ロールがぶつかり負傷。		
			78	第1腰椎圧迫骨折	6級	肥料の入ったバケツを持ちながら施用作業をしていたところ、畝につまずきしゃがんだ際にバランスを崩し腰を捻った。		
			77	頚髄損傷(高度四肢麻痺)	1級	みかんの収穫作業時、脚立から降りる際に掴まっていた木の枝が折れ脚立から転落、コンクリート道まで転げ落ち全身を強打。		
	漁業	機械事故		—	—	—	0件	
		転倒・転落・滑落・衝突	46	外傷性頚椎椎間板ヘルニア、左肩・左肘挫傷	7級	漁船上にて魚の網上げ作業中、波で船体が大きく揺れた時にワイヤーロープが跳ねて頚部から左肩・左肘にかけて強く当たり、頚部を後ろ向きに捻った。	1件	
		その他	21	脳損傷(高次脳機能障害)	5級	通勤時、軽トラックを運転して漁港へ向かっている際に、鹿との接触事故により負傷(通勤災害)。	1件	

	業種	災害種別	被災時年齢	死因等	災害発生状況等	件数	
遺族(補償)等給付	農業	機械事故	56	多臓器不全	圃場でトラックに積まれたトラクターを降ろす作業をしていた時に、固定式の鉄製ロープを使用して降ろすべきところ歩板を使用し、更にその歩板をピンで固定しないままトラクターを降ろしたため、トラクターが横転、その下敷きになり死亡。	3件	12件
			82	第7頚椎脱臼骨折	軽トラックに空コンテナを積み、みかん畑への移動中、運転操作誤りで道路から約1m下のみかん畑に転落し死亡。		
			22	外傷性ショック	農場において、トラクターの動力により駆動する大型攪拌機に牧草を投入していたところ、攪拌装置内のスクリュー状の歯に全身を巻き込まれ死亡。		
		転倒・転落・滑落・衝突		—	—	0件	
		その他	61	心筋梗塞	長期間の加重業務により心筋梗塞を発病し死亡。 発症前1ヶ月の時間外労働時間数は約161時間、発症前2～6か月間における時間外労働時間数の最大は155時間。	2件	
			24	外傷性大動脈損傷	事業主の所有車で作業場である畑に向かい運転していたところ、前を進行していた2台の車に追い越しをかけようとセンターラインを超えたところ、反対車線を進行してきた車と正面衝突し、死亡。		
	林業	機械事故		—	—	0件	
		転倒・転落・滑落・衝突	49	窒息(倒木による胸部圧迫)	伐採作業中、後方の雑木が被災者の上に倒れ、その下敷きになったことにより胸部を圧迫する負傷、窒息死により死亡。	3件	
			68	頚髄損傷、敗血症	伐採木の搬出中、材木運搬車の運転操作を誤り、材木運搬車とともに約2m下へ落下、頚髄損傷他を負い療養していたが、その後敗血症で死亡。		
			58	脳挫傷、頭蓋底骨折	斜度55.8度～63度の斜面上において、木の伐採作業を行っている最中に、斜面から約10m下の作業道に滑落し、頭等を打って死亡。被災労働者は保護帽、要求性能墜落制止用器具を着用していなかった。		
	漁業	機械事故		—	—	0件	
		転倒・転落・滑落・衝突	63	海への転落(行方不明)	刺網漁業のため出向し、漁場へ向かう途中で船内から行方不明、海に転落したと推認された。	4件	
			78	両側血気胸、骨盤骨折	昆布の洗浄作業を行っていたところ、同僚の運転するトラクターショベルが洗い場に侵入し、被災労働者はトラクターショベルの下敷きになり死亡。		
			72	溺水	船上でロープの長さを調節している時に、ロープが体に絡まり、ロープと一緒に海に転落し、溺水により死亡。		
			46	溺水	漁からの帰港中、船内から行方不明となった。2時間後、別漁船の網に被災者が掛かり発見、溺死していることが確認された。		

※1　遺族(補償)等給付及び障害(補償)等給付のうち障害等級7級以上(年金)の事案を対象とした。なお、障害等級8級以下(一時金)について支給決定された事案は114件
※2　障害(補償)等給付について、林業では該当事案なし

特別加入制度について

趣旨

○　特別加入制度は以下のような趣旨で創設され、第１種（中小事業主等）、第２種（一人親方その他の自営業者・特定作業従事者）及び第３種（海外派遣労働者）の３類型がある。

「業務災害」を保険事故とする労災保険においては、業務の実態、災害の発生状況などからみて労働基準法適用労働者に準じて保護するにふさわしい者に対しては、業務災害という概念をいわば準用して、労災保険の保険技術的なしくみを供与し、保護を及ぼすことも、制度本来の建前を損なわない限度において可能であり、またその可能性を活用して中小企業の加入促進に役立てることもできるわけで、この趣旨から今次法改正により、労働者以外の一定の者にも保険加入の途をひらく特別加入の制度が新設された。
（労働省労災補償部編「新 労災保険法」昭和41年10月p.454）

○　このうち、第２種特別加入については、労働政策審議会建議（令和元年12月23日第83回労災保険部会）において、「昭和 40 年当時にはなかった新たな仕事（例えばＩＴ関係など）が創設され・・・社会経済情勢の変化も踏まえ、特別加入の対象範囲や運用方法等について、適切かつ現代に合った制度運用となるよう見直しを行う必要がある。」とされたこと等を踏まえ、特別加入制度の対象を拡大してきた。

近年の特別加入対象となった事業又は作業　※日付は施行日

令和３年４月１日に以下の業務を第2種特別加入の対象に追加
- 芸能従事者及びアニメーション制作従事者
- 柔道整復師及び創業支援措置に基づく事業を行う高年齢者

令和３年９月１日に以下の業務を第2種特別加入の対象に追加
- 自転車配達員
- 情報処理に係る作業

令和４年４月１日に以下の業務を第2種特別加入の対象に追加
- あん摩マッサージ指圧師、はり師又はきゅう師

令和４年７月１日に以下の業務を第2種特別加入の対象に追加
- 歯科技工士

令和６年11月１日に以下の業務を第2種特別加入の対象に追加
- 特定フリーランス事業（※）

（参考）昭和40年の特別加入制度成立時における対象業種

○労災保険法施行規則施行規則の一部を改正する省令（昭和40年労働省令第18号）

第46条の17　法第34条の11第３号の労働省令で定める種類の事業は、次のとおりとする。
一　自動車を使用して行なう旅客又は貨物の運送の事業
二　建設の事業
三　漁船による水産動植物の採捕の事業

第46条の18　法第34条の11第５号の労働省令で定める種類の作業は、次のとおりとする。
一　農業における土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽培若しくは採取の作業であつて、労働大臣が定める種類の機械を使用するもの
二　職業安定法（昭和22年法律第141号）第26条第１項第３号の訓練として行なわれる作業

（※）特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律第２条第１項に規定する特定受託事業者が同条第５項に規定する業務委託事業者から同条第３項に規定する業務委託を受けて行う事業又は特定受託事業者が業務委託事業者以外の者から委託を受けて行う特定受託事業と同種の事業であって、他に特別加入可能な事業または作業を除くもの。
（令和６年４月26日付基発0426第２号「労働者災害補償保険法施行規則及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令の施行等について」）

特別加入制度について

対象者

① 第１種：中小事業主等

② 第２種：

○次の事業に従事する者（一人親方その他の自営業者）

労災則第46条の17で定める事業

○タクシー業、貨物運送業及び自転車による貨物運送の業等　○建設業
○漁船による水産動植物の採補の事業　○植林、伐採、木炭製造等を行う林業　○医薬品の配置販売の事業
○廃品回収業、再生資源取扱業　○船員法第１条に規定する船員が行う事業
○柔道整復師が行う事業　○創業支援等措置に基づき高年齢者が行う事業
○あん摩マッサージ指圧師、はり師又はきゅう師が行う事業　○歯科技工士が行う事業
○特定フリーランス事業（他の第２種特別加入の区分に該当しない事業又は作業が対象）

○次の作業に従事する者（特定作業従事者）

労災則第46条の18で定める作業

○一定規模の農業の事業場において行う危険有害な農作業　○特定の農業機械を用いる一定範囲の農作業
○国、地方公共団体が実施する職場適応訓練又は事業主団体等委託訓練として行われる作業
○危険有害な作業に従事する家内労働者等が行う作業（プレス機械を使う加工作業等の特定のもの）
○労働組合等の常勤役員が行う集会の運営、団体交渉等の労働組合等の活動に係る作業
○介護関係業務に係る作業及び家事支援作業　○芸能の提供の作業または演出・企画の作業
○アニメーションの制作作業　○情報処理システムの設計、開発、管理、監査その他の情報処理に係る作業

③ 第３種：海外派遣者

（参考）労災則第46条の17で定める事業と同規則第46条の18で定める作業の考え方について

○　労災則第46条の17で定める事業を行う一人親方等と同規則第46条の18で定める作業を行う特定作業は、業法等によって事業の範囲を明確にできるものを一人親方等に位置づけ、必ずしも事業の範囲が明確でないものは特定作業に位置づけている。なお、コンメンタールでは以下のように記載されている。

一人親方などの自営業者及びその者が行う事業に従事する労働者以外の者については、その業務の危険度、業務の範囲を明確に特定できるか（業務災害の認定など保険関係の適用処理の技術的可能性）の観点から、特別加入できる事業が定められたものである。
また、特定作業従事者については、農業の機械化に伴う業務災害の増加傾向に鑑み、特に災害発生の危険性が高い一定の農作業の従事する者に特別加入の道を開くとともに、労基法上の労働者ではないが、その作業の実態、災害の発生状況などから一般労働者と同様に取り扱うとが妥当と考えられる職場適応訓練生及び事業主団体等委託訓練生や、危険有害な作業に従事する家内労働者、労働組合等の常勤役員についても、特別加入することができることにしたものである。
（厚生労働省労働基準局労災管理課編「八訂新版 労働者災害補償保険法−労働法コンメンタール５−」 p 622）

【論点】一人親方等の労災補償を適切に運用していくため、特別加入団体にどのような役割を担わせるべきか。

現状

○　第２種特別加入については、一人親方等又は特定作業従事者の団体（以下「特別加入団体」という。）を事業主としてみなして労災保険を適用している。

＜労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）＞

第35条　**第33条第３号に掲げる者の団体又は同条第５号に掲げる者の団体**が、当該団体の構成員である同条第３号に掲げる者及びその者に係る同条第４号に掲げる者又は当該団体の構成員である同条第５号に掲げる者の業務災害、複数業務要因災害及び通勤災害（これらの者のうち、住居と就業の場所との間の往復の状況等を考慮して厚生労働省令で定める者にあつては、業務災害及び複数業務要因災害に限る。）に関してこの保険の適用を受けることにつき申請をし、政府の承認があつたときは、第３章第１節から第３節まで（当該厚生労働省令で定める者にあつては、同章第１節から第２節の２まで）、第３章の２及び徴収法第２章から第６章までの規定の適用については、次に定めるところによる。

一　**当該団体**は、第３条第１項の適用事業及び**その事業主とみなす**。

二　（略）

三　当該団体に係る第33条第３号から第５号までに掲げる者は、第１号の適用事業に使用される**労働者とみなす**。

四～七　（略）

②～⑤　（略）

○　特別加入団体については、労災則第46条の23第２項に基づき、**業務災害防止に関して講ずべき措置を定める等の義務**がある。これは、一般の労働者であれば、労働安全衛生法等に基づき、事業主が業務災害防止の措置を講ずるものとされているが、**一人親方等又は特定作業従事者は、一部の法令を除き業務災害防止の措置を義務付ける法令が存しないことから、一般の労働者との均衡を考慮して定められた**ものである。

（厚生労働省労働基準局労災管理課編『八訂新版 労働者災害補償保険法-労働法コンメンタール５-』ｐ669-670）

＜労働者災害補償保険法施行規則（昭和30年労働省令第22号）＞

第46条の23　（略）

２　**法第35条第１項の申請をしようとする団体**（第46条の17第７号に掲げる事業を労働者を使用しないで行うことを常態とする者の団体及び第46条の18第３号に掲げる作業に従事する者の団体を除く。）は、あらかじめ、法第33条第３号から第５号までに掲げる者の**業務災害の防止に関し、当該団体が講ずべき措置及びこれらの者が守るべき事項を定めなければならない**。

【論点】一人親方等の労災補償を適切に運用していくため、特別加入団体にどのような役割を担わせるべきか。

現状

○　労災保険法第35条第1項の承認にあたっては、特別加入団体は下記５点の要件を満たす必要がある。（昭和40年11月１日付け基発第1454号「労働者災害補償保険法の一部を改正する法律第2条の規定の施行について」）

ア　一人親方等又は特定作業従事者の相当数を構成員とする単一団体であること。
イ　その団体が法人であるかどうかは問わないが、構成員の範囲、構成員である地位の得喪の手続などが明確であること。
　その他団体の組織、運営方法などが整備されていること。
ウ　その団体の定款などに規定された事業内容からみて労働保険事務の処理が可能であること。
エ　その団体の事務体制、財務内容などからみて労働保険事務を確実に処理する能力があると認められること。
オ　その団体の地区が、団体の主たる事務所の所在地を中心として、通達の別表に定める区域に相当する区域（※）を超えないものであること。
※　例：東京都が主たる事務所の所在地である場合は、茨城県・栃木県・群馬県・埼玉県・千葉県・神奈川県・山梨県・静岡県。

最近の見直し

○　オの要件（地域要件）については、令和３年４月より、近隣の都道府県の区域を超えるブロックにおいて、災害防止等に関する研修会等を実施する場合には、当該ブロックにおいて事務処理を認めることとし、事務処理区域の柔軟化を行った。
（令和３年３月９日付け基発0309第１号「労働者災害補償保険法施行規則等の一部を改正する省令及び労働者災害補償保険法施行規則及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令の施行等について」）

○　また、特定フリーランス事業に係る特別加入団体については、上記の要件に加え、下記4点も要件としている。

①　特別加入団体になろうとする者（その母体となる団体を含む。）が、特定の業種に関わらないフリーランス全般の支援のための活動の実績を有していること。
②　全国を単位として特別加入事業を実施すること。その際には、都道府県ごとに加入希望者が訪問可能な事務所を設けること。
③　加入者等に対し、加入、脱退、災害発生時の労災給付請求等の各種支援を行うこと。
④　加入者に、適切に災害防止のための教育を行い、その結果を厚生労働省に報告すること。

（参考）特別加入制度の状況

○中小事業主等

事業主数　…　６５万６４０人
家族従事者又は役員等数　…　４３万３，５４２人

	事業主数	家族従事者又は役員等数
林業	2,436人	987人
漁業	1,469人	1,057人
鉱業	274人	319人
建設事業	329,041人	131,829人
製造業	88,694人	91,205人
運輸業	10,760人	9,728人
電気、ガス、水道又は熱供給の事業	152人	185人
その他の事業	216,932人	198,449人
船舶所有者の事業	882人	783人

○一人親方等

加入者数　…　６３万７，２８７人
団体数　…　３，５３９団体

個人タクシー・個人貨物運送業者	177団体	8,235人
建設業の一人親方	3,125団体	624,823人
漁船による自営漁業者	62団体	1,302人
林業の一人親方	110団体	1,869人
医薬品の配置販売業者	11団体	83人
再生資源取扱業者	21団体	326人
船員法第１条に規定する船員	18団体	70人
柔道整復師	6団体	101人
創業支援等措置	1団体	8人
あん摩はりきゅう師	6団体	426人
歯科技工士	2団体	44人

○特定作業従事者

加入者数　…　９万９，５８５人
団体数　…　１，１５４団体

危険有害な農作業		
特定農作業	425団体	61,070人
指定農業機械作業	368団体	27,740人
訓練として行われる作業		
職場適応訓練	38団体	156人
事業主団体等委託訓練	106団体	6,414人
家内労働		
金属等の加工の作業	25団体	119人
洋食器・刃物等の加工の作業	4団体	23人
履物等の加工の作業	4団体	24人
陶磁器製造の作業	1団体	0人
動力機械による作業	7団体	40人
仏壇・食器の加工の作業	0団体	0人
労働組合等常勤役員が行う作業	3団体	45人
介護作業・家事支援作業	153団体	1,714人
芸能関係作業	14団体	1,909人
アニメーション制作作業	1団体	352人
ＩＴフリーランス	5団体	299人

○海外派遣者

加入者数　…　８万２４１人
事業場数　…　９，８７１事業場

技術協力（ＪＩＣＡ等）	19事業場	1,883人
労働者	7,107事業場	71,346人
代表者等	2,745事業場	7,012人

特別加入者数　合計：190万1,295人
（いずれも令和５年度末時点）

（参考）特別加入者の労災保険給付に係る新規受給状況（令和5年度実績）

○中小事業主等　新規受給者数　…　１万1,287人

○一人親方等　新規受給者数　…　１万4,373人

個人タクシー・個人貨物運送業者	246人
建設業の一人親方	13,832人
漁船による自営漁業者	128人
林業の一人親方	136人
医薬品の配置販売業者	2人
再生資源取扱業者	13人
船員法第１条に規定する船員	1人
柔道整復師	6人
創業支援等措置	2人
あん摩はりきゅう師	6人
歯科技工士	1人

○特定作業従事者　新規受給者数　…　2,272人

危険有害な農作業	
特定農作業	1933人
指定農業機械作業	249人
訓練として行われる作業	
職場適応訓練	1人
事業主団体等委託訓練	5人
家内労働	
金属等の加工の作業	4人
洋食器・刃物等の加工の作業	1人
履物等の加工の作業	0人
陶磁器製造の作業	0人
動力機械による作業	0人
仏壇・食器の加工の作業	0人
労働組合等常勤役員が行う作業	3人
介護作業・家事支援作業	10人
芸能関係作業	65人
アニメーション制作作業	0人
ＩＴフリーランス	1人

○海外派遣者　新規受給者数　…　31人

（参考）特別加入団体が行う災害防止措置の実施事例

○　業務災害防止措置に関する研修会を加入者に対して実施し、業務災害の予防方法や災害発生の現状等の講習を行う。

○　業務災害防止に資する内容のテキストや動画、メールマガジンを加入者に対して提供する。

○　災害防止措置に関して加入者が守るべき事項を定め、遵守を呼びかける。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ⅱ．給付について

５．遺族（補償）等年金
６．遅発性疾病に係る保険給付の給付基礎日額の算定方法
７．災害補償請求権・労災保険給付請求権に係る消滅時効
８．社会復帰促進等事業

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

遺族（補償）等給付の概要

第２回労災保険制度の在り方に関する研究会	資料２
令和７年２月４日	

１．制度目的

○　労災保険法における遺族（補償）等給付は、労働者の業務上の死亡によってもたらされる**被扶養利益の喪失**を補填することを目的としている。

２．遺族（補償）等給付の支給対象者

○　遺族（補償）等給付には、（１）遺族（補償）等年金と（２）遺族（補償）等一時金（給付基礎日額の1000日分）の２種類がある。なお、遺族（補償）等一時金は遺族（補償）等年金の受給資格を有する遺族が存在しない場合に、その他の遺族に支給される。

遺族（補償）等年金	遺族（補償）等一時金
① 妻又は60歳以上若しくは一定障害の夫 ② 18歳以下（注）又は一定障害の子 ③ 60歳以上又は一定障害の父母 ④ 18歳以下又は一定障害の孫 ⑤ 60歳以上又は一定障害の祖父母 ⑥ 18歳以下若しくは60歳以上又は一定障害の兄弟姉妹 ⑦ 55歳以上60歳未満の夫・父母・祖父母・兄弟姉妹 注）「18歳以下」の者とは、18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある者	①配偶者 ②労働者の死亡の当時その収入によって生計を維持していた子、父母、孫及び祖父母 ③上記②に該当しない子、父母、孫及び祖父母並びに兄弟姉妹

○　遺族（補償）等年金を受けることができる範囲の遺族（受給資格者）は、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※１配偶者※２等であるが、全員がそれぞれ受けられるわけではなく、そのうちの最先順位者（受給権者）だけが受けることができる。受給権者の順位は上記表のとおり。（労災保険法第16条の２等）

※１：「生計を維持していた」とは、専ら、又は主として労働者の収入によって生計を維持していることを要せず、相互に収入の全部又は一部を共同計算している状態があれば足りる。（例えば共稼ぎの夫婦も対象となる。）（昭和41年1月31日付け基発第73号局長通達）

※２：配偶者については、婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にあった者を含む。（労災保険法第11条）

３．年金額

遺族（受給権者及び受給権者と生計を同じくする受給資格者）の数等に応じ、下記の年金額が支給される。

遺族数	保険給付の内容（年額）
１人	給付基礎日額の153日分（ただし、その遺族が55歳以上の妻または一定の障害状態にある妻の場合は給付基礎日額の175日分）
２人	給付基礎日額の201日分
３人	給付基礎日額の223日分
４人以上	給付基礎日額の245日分

遺族（補償）等年金の創設の経緯

○　昭和35年改正法により保険給付に年金が一部導入される際の国会の附帯決議もあり、また、国際的にもＩＬＯ条約をはじめ先進諸国の災害補償制度においても遺族補償はいずれも年金制とされている状況にあるほか、**本来遺族補償は労働者の業務上の死亡によってもたらされる被扶養利益の喪失を塡補すべきものであるから、死亡した労働者に扶養されていた遺族に対してその被扶養利益の喪失状態が継続する限りは年金を支給して補償をするのが当然の姿**であるので、その年金化が行われたものである。

（厚生労働省労働基準局労災管理課編「八訂新版 労働者災害補償保険法-労働法コンメンタール５-」ｐ427）

○　上記の創設時の趣旨から遺族（補償）等年金は支給期間の定めを設けていない。

【参考】労働省労災補償部編「新 労災保険法」 昭和41年10月 p315～316

遺族補償の年金化は、･･･（中略）･･･その内容においては、従来の給付がいずれも一時金給付であるのに対し年金給付を原則とし、画期的な改善が図られたのであった。

遺族補償は、もともと労働者の業務上の死亡によってもたらされる被扶養利益の喪失を補てんしようとするものであるから、定率の一時金給付をもって補償を打ち切るよりは、これを年金にして、死亡労働者に扶養されていた遺族に対し、その遺族が被扶養利益の喪失状態が続くかぎり補償を続けることが補償の実効を確保する所以である。この意味から、遺族補償の年金化は、すでに昭和35年に労災保険の保険給付が一部年金化されたときから予定されていたことであり、その際の国会審議における附帯決議においても、今後の課題とされていたものであるが、ようやく今次法改正によりその実現をみるに至ったわけである。また、ILO条約をはじめ、先進諸国の労災保険制度において、遺族補償がいずれも年金化されている現状からすれば、今次法改正による遺族補償の年金化は、わが国労災保険の給付を国際水準に飛躍させる意味においても画期的な意義を有するものといえよう。

･･･（略）･･･すなわち、新法における遺族補償の年金化が「補償を必要とする遺族に、補償を必要とする期間、必要な補償を行なう」ことを趣旨とし･･･（以下略）

【論点①】遺族（補償）等年金の趣旨・目的をどう考えるのか。

趣旨

労災保険法における遺族（補償）等給付は、労働者の業務上の死亡によってもたらされる**被扶養利益の喪失を補填**することを目的とする。

（「労災保険法コンメンタール」八訂新版427頁）

【参考①】「労働者災害補償保険制度の改善について」（昭和39年７月25日付け労働者災害補償保険審議会答申）

〔別紙〕

２　保険給付

(4)遺族補償費

(ｲ)遺族年金

遺族補償費は、年金として支給することとし、**受給権者の範囲及び順位については、労働者の死亡当時生計維持関係にある者を中心とし**、国際慣行等を勘案して定めることとする。

【参考②】昭和40年５月15日　衆議院社会労働委員会審議録

○滝井委員　そうしますと、労災保険の中には最低生活を保障するという理念は明白にないわけですか。

○村上（茂）政府委員　考え方としては損失のてん補でございますから、**損害発生時点における稼得能力、アーニング・キャパシティの喪失程度を補てん、補完するという意味を持っておると思います。**しかし、それは補償理論の問題でございまして、それが実質的に生活を保障するかいなかということになれば、生活を保障するという意味を持つものであることは当然でございます。ただ、社会保障的な意味の平均的な生活保障、その当時の状態において考えられ得る、いわゆる標準的な生活保障ないしは最低の生活保障ということを第一義とする制度であるかいなかということになりますと、むしろ損失のてん補であり、それが結果としては当然に生活保障の機能を持つものである、こういうふうに私どもは考えておる次第でございます。

【参考③】労働省労働基準局編「今後の労災補償法制度のあり方 労働基準法研究会［災害補償関係］の中間的な研究内容について」 昭和63年８月＜ｐ62＞

２．検討の方向

(1) 遺族の被扶養利益

労災補償における遺族補償は業務上災害による被災労働者の死亡によって失われた遺族の被扶養利益を填補することが目的である。**すなわち、業務災害に対する使用者の賠償責任を基礎としつつ、被災労働者との血族関係に基づき受けていた遺族の被扶養利益の喪失を補償するもの**である。

わが国の家族関係は、戦後、新民法の制定により、「家」制度が廃止されたものの、なお、農村社会を基盤として大家族主義が色濃く残っていたが、工業化・都市化の進展に伴って、近年は夫婦・子供中心の核家族化が急速に進んできている。つまり、血族関係に基づく扶養の範囲はしだいに縮小し、稀薄になりつつある。一方、女子の職場進出が進むなど、女子の経済力が高まり、社会保険においても、女子を扶養家族から独立させ、女子の年金権を確立させるなど国民皆年金時代に入って各個人が独立した年金を有するようになってきている。

さらに、わが国の家族関係においては、しだいに離婚も増加しているといった状況にある。

【論点②】給付の要件について（生計維持要件）

法令の規定と行政解釈

○労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）

第16条の２　遺族補償年金を受けることができる遺族は、労働者の配偶者、子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹であつて、労働者の死亡の当時その収入によつて**生計を維持していたもの**とする。ただし、妻（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にあつた者を含む。以下同じ。）以外の者にあつては、労働者の死亡の当時次の各号に掲げる要件に該当した場合に限るものとする。

一～四　（略）

②・③　（略）

○労働者災害補償保険法施行規則（昭和30年労働省令第22号）

（遺族補償給付等に係る生計維持の認定）

第14条の４　法第16条の２第１項及び第16条の７第１項第２号（これらの規定を法第20条の６第３項及び第22条の４第３項において準用する場合を含む。）に規定する労働者の死亡の当時**その収入によつて生計を維持していたことの認定は、**当該労働者との同居の事実の有無、当該労働者以外の扶養義務者の有無その他必要な事項を基礎として**厚生労働省労働基準局長が定める基準によつて行う。**

○労災保険法第16条の２第１項等にいう「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」ものの取扱について（昭和41年10月22日付け基発第1108号）

労働者の死亡当時において、その収入によって日常の消費生活の全部又は一部を営んでおり、死亡労働者の収入がなければ通常の生活水準を維持することが困難となるような関係（以下「生計維持関係」という。）が常態であったか否かにより判断すること。その場合、次の点に留意すること。

1　労働者の死亡当時における当該遺族の生活水準が年令、職業等の事情が類似する一般人のそれをいちじるしく上回る場合を除き、当該遺族が死亡労働者の収入によつて消費生活の全部又は一部を営んでいた事実が認められる限り、当該遺族と死亡労働者との間に「生計維持関係」があつたものと認めること。

なお死亡労働者が当該遺族と同居し、ともに収入を得ていた場合においては相互に生計依存関係がないことが明らかに認められる場合のほかは当該遺族は、死亡労働者の収入によつて消費生活の全部又は一部を営んでいたものと認めること。

2　以下の場合も生計維持関係が「常態であつた」ものと認めること。

(1)　労働者の死亡当時において、業務外の疾病その他の事情により当該遺族との生計維持関係が失われていても、それが一時的な事情によるものであることが明らかであるとき。

(2)　労働者の収入により生計を維持することとなつた後まもなく当該労働者が死亡した場合であつても、労働者が生存していたとすれば、特別の事情がない限り、生計維持関係が存続するに至つたであろうことを推定し得るとき。

(3)　労働者がその就職後極めて短期間の間に死亡したためその収入により当該遺族が生計を維持するに至らなかつた場合であつても、労働者が生存していたとすれば、生計維持関係がまもなく常態となるに至つたであろうことが賃金支払事情等から明らかに認められるとき。

生計維持要件の変遷

昭和41年１月31日付基発第73号「労働者災害補償保険法の一部を改正する法律第３条の規定の施行について」

第１　第３次改正の趣旨

第３次改正は、昭和35年の法改正以来予定されていた保険給付の年金化を実施するものであるが、これによつて労災保険の給付内容を一新し、一定額をもつて補償を打ち切る一時金中心の給付体系から「補償を必要とする期間、必要な補償を行う」給付体系へ、根本的な給付改善が達成され、制度発足以来の画期的な制度改革が実現されることとなった。

（略）

第２　保険給付に関する一般的事項　（略）

四　未支給の保険給付

（一）　保険給付の受給権者が死亡した場合において、その者に支給すべき保険給付でまだ支給しなかつたものがあるときは、従来は、遺族補償費及び遺族給付について特則（旧規則第一六条第七項）があるほか、すべて受給権者の相続人に支給することとしていたが、年金たる保険給付については、受給権者が死亡した場合に必ず未支給分が生ずるので、保険給付の大幅年金化を機会に、未支給の保険給付（以下「未支給給付」いう。）については、その受給権を承継するにふさわしい者として、受給権者と生計を同じくしていた遺族（未支給分の遺族補償年金については、同順位の受給権者があるときは同順位の受給権者、同順位の受給権者がないときは次順位の受給権者）を請求権者としたものである（法第一二条の五）。

（二）・（三）　（略）

（四）　未支給給付の請求権者の範囲は、死亡した受給権者の配偶者（婚姻の届出はしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にあつた者を含む。以下同じ。）、子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹であつて、受給権者の死亡の当時その者と生計を同じくしていたものであるが、未支給の遺族補償年金については、死亡した労働者の遺族たる配偶者、子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹であつて次順位の受給権者となるもの（法第一六条の二第一項及び第二項、改正法附則第四三条第一項）であり、死亡した受給権者の配偶者、子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹ではない。

（五）　「生計を同じくする」とは、一個の生計順位の構成員であるということであるから、生計を維持されていることを要せず、また、必ずしも同居していることを要しないが、生計を維持されている場合には、生計を同じくしているものと推定して差し支えない。

第３　保険給付の内容及び手続

一～三　（略）

四　遺族補償年金

遺族補償の年金化は、今次法改正による保険給付の年金化の中心をなすものであるが、遺族補償給付が年金を主体とすることにかんがみ、遺族補償給付を受けることができる者（受給資格者）を遺族に限定し、遺族以外の被扶養者は受給資格者とならないこととなつた。　労働基準法による遺族補償についても同様である（同法第七八条）。遺族補償年金の額は、ほぼ従来の遺族補償費の六年分割支給における一年分の額を限度とし、IL0条約第一〇二号の定める基準を考慮して、定められ、また、従来の遺族補償費との関連を考慮し、調整的給付として遺族補償年金の平均額の約三年分に相当する遺族補償一時金が設けられた。さらに、労働者の死亡直後における遺族の一時的出費の便宜のため、遺族補償年金の一括前払の制度も設けられている。

（一）「受給資格者」

遺族の範囲は、死亡労働者の配偶者、子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹であるが、遺族補償年金を受けることができる遺族（受給資格者）となる要件は、次のイ及びロ又はイ及びハである（法第一六条の二第一項、改正法附則第四三条第一項）。

イ　労働者の死亡の当時その収入によつて**生計を維持していたこと**（前記第二の四（五）参照）。

ロ・ハ　（略）

「労働者の死亡の当時その収入によつて生計を維持していた」ことについては、次の点に留意されたい。

イ　死亡の当時には、負傷又は発病後死亡までに相当期間が経過していても、その労働者が業務災害を被らなかつたならば、その死亡の当時においても、その収入で生計を維持していたであろう場合を含むが、死亡の当時労働者を遺棄しているような場合は、含まれない。

ロ　労働者の収入には、賃金収入はもちろん、休業補償給付その他各種保険の現金給付その他一切の収入が含まれる。

ハ　**もつぱら又は主として労働者の収入によつて生計を維持されていることを要せず、労働者の収入によつて生計の一部を維持されていれば足りる。したがつて、いわゆる共稼ぎもこれに含まれる。**

昭和41年10月22日付基発第1108号
労災保険法第16条の２第１項等にいう「労働者の死亡当時その収入によつて生計を維持していた」ものの取扱について

標記については、昭和41年１月31日付け基発第73号「労働者災害補償保険法の一部を改正する法律第３条の規定の施行について」により取り扱つてきてところであるが、個々の取り扱いについては、前記通達のほか、下記によることとしたから遺憾のないよう取り扱われたい。

記

労災保険法第16条の２第１項等にいう「労働者の死亡当時その収入労働者の死亡当時その収入によつて生計を維持していた」ものについては、労働者の死亡当時において、その収入によって日常の消費生活の全部又は一部を営んでおり、死亡労働者の収入がなければ通常の生活水準を維持することが困難となるような関係（以下「生計維持関係」という。）が常態であったか否かにより判断すること。その場合、次の点に留意すること。

1　労働者の死亡当時における**当該遺族の生活水準が年令、職業等の事情が類似する一般人のそれをいちじるしく上回る場合を除き、当該遺族が死亡労働者の収入によつて消費生活の全部又は一部を営んでいた事実が認められる限り、**当該遺族と死亡労働者との間に「生計維持関係」があったものと認めること。

なお死亡労働者が当該遺族と同居し、ともに収入を得ていた場合においては相互に生計依存関係がないことが明らかに認められる場合のほかは当該遺族は、死亡労働者の収入によつて消費生活の全部又は一部を営んでいたものと認めること。

2　以下の場合も生計維持関係が「常態であつた」ものと認めること。

(1)　労働者の死亡当時において、業務外の疾病その他の事情により当該遺族との生計維持関係が失われていても、それが一時的な事情によるものであることが明らかであるとき。

(2)　労働者の収入により生計を維持することとなつた後まもなく当該労働者が死亡した場合であつても、労働者が生存していたとすれば、特別の事情がない限り、生計維持関係が存続するに至つたであろうことを推定し得るとき。

(3)　労働者がその就職後極めて短期間の間に死亡したためその収入により当該遺族が生計を維持するに至らなかつた場合であつても、労働者が生存していたとすれば、生計維持関係がまもなく常態となるに至つたであろうことが賃金支払事情等から明らかに認められるとき。

昭和63年11月29日付け会計検査院の意見表示
：生計維持関係の確認に関する実務について、要旨、以下のような指摘を受けたもの。（以下、会計検査院HPより）

「遺族補償年金等の支給対象となる受給資格者の認定に当たっては、死亡労働者の収入がなければ通常の生活水準を維持することが困難となるような関係、すなわち生計維持関係が常態であったか否かにより判断して行うこととされているが、死亡労働者との同居の事実を確認するだけで受給資格者と認定しているため、死亡労働者との間に必ずしも生計維持関係があったとは認められない死亡労働者の孫又は祖父母が受給資格者と認定されている事態が見受けられた。

これは、改正（昭和４０年）前の労働者災害補償保険法による遺族補償費が、生計維持関係にあった者のほか、生計を一にしていた者も対象にしていたこととの均衡を図る要があったことなどから、生計維持関係の判断を経過的に緩やかに解釈、運用してきたことなどによると認められる。

したがって、労働省において、遺族補償年金及び遺族年金の受給資格者の認定に当たっては、生計維持関係の判断を実質的に行うこととするなどして死亡労働者によって真に生計が維持されていた遺族を対象とするよう制度の見直しを図り、もって遺族補償年金等についてその趣旨に沿った支給を行う要がある。」

労災保険法施行規則の改正：現在の労災則第14条の４を創設。

平成２年７月３日付基発第486号「労働者災害補償保険法施行規則第14条の４に規定する『労働者の死亡の当時その収入によって生計を維持していたこと』の認定に関し労働省労働基準局長が定める基準について」

労働者災害補償保険法第16条の２第１項等にいう「労働者の死亡の当時その収入によって生計を維持していた」（以下「生計維持関係」という。）ものの認定に関する具体的な取扱いについては、昭和41年10月22日付け基発第1108号「労災保険法第16条の２第１項等にいう「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」ものの取扱について」（以下「第1108号通達」という。）によっていたところであるが、いわゆる３世代同居の場合の孫と祖父母の場合等の取扱いが必ずしも適当でないという問題があり、昭和63年11月29日付けの会計検査院の意見表示において同様の指摘がなされるとともに、平成元年12月25日付け労働者災害補償保険審議会の建議においても所要の整備を行う旨提言されたところである。

（以下略）

記

労災保険法第16条の２第１項等にいう「労働者の死亡当時その収入労働者の死亡当時その収入によつて生計を維持していた」ものについては、労働者の死亡当時において、その収入によって日常の消費生活の全部又は一部を営んでおり、死亡労働者の収入がなければ通常の生活水準を維持することが困難となるような関係（以下「生計維持関係」という。）が常態であったか否かにより判断すること。その場合、次の点に留意すること。

１　改正の趣旨

いわゆる三世代同居等の場合においては、死亡労働者の子又は父母に相応の所得がある場合、死亡労働者の孫や祖父母はこれらの者によって生計を維持されているのが通常であり、死亡労働者との生計維持関係は一般的には認められないと考えられることから、今般その取扱いを改める等同居の場合の取扱いについて補正を行ったものである。

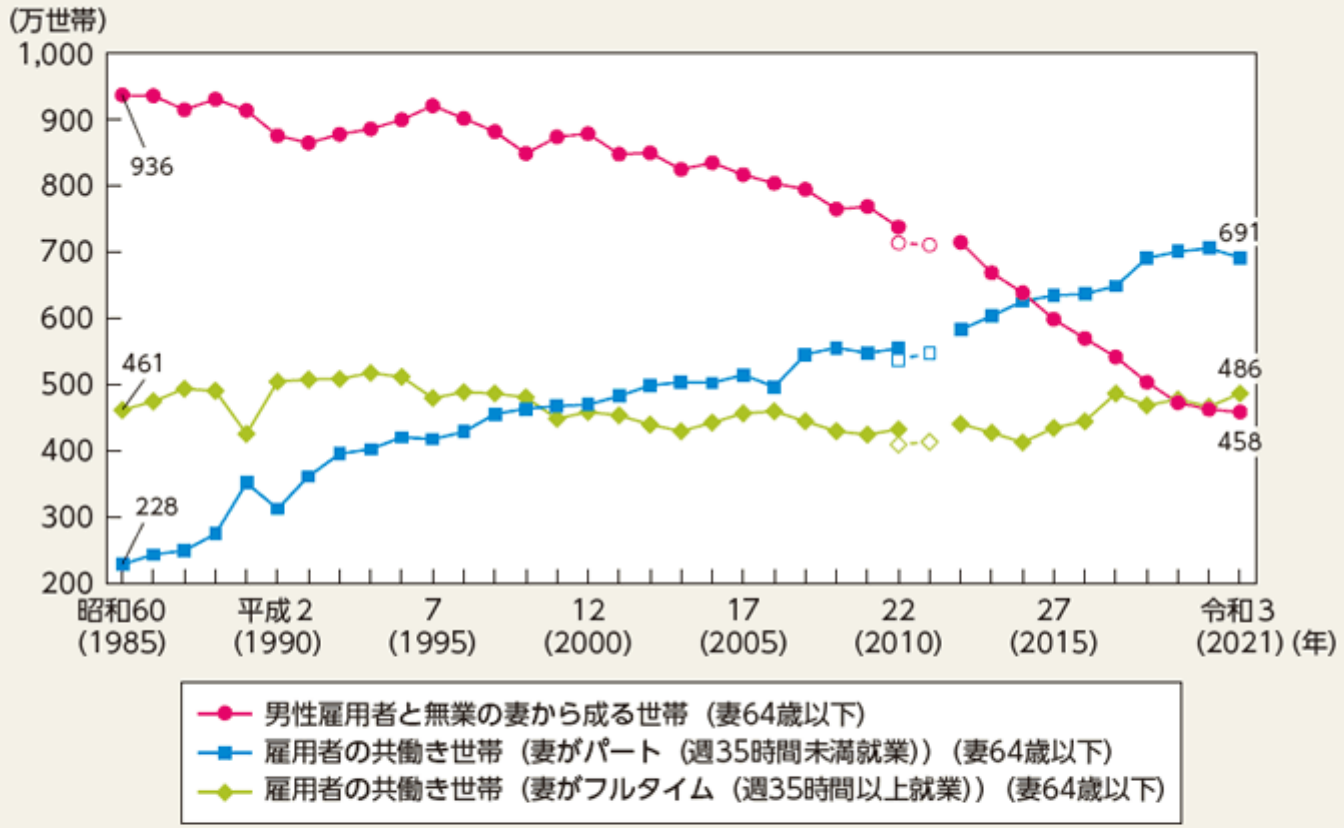
２　第1108号通達を次のように改正する。

（略　⇒当該規定による第1108号通知の改正箇所は以下表中の網掛け部分）

改正後の第1108号通知	改正前の第1108号通知
1　労働者の死亡当時における当該遺族の生活水準が年令、職業等の事情が類似する一般人のそれをいちじるしく上回る場合を除き、当該遺族が死亡労働者の収入によつて消費生活の全部又は一部を営んでいた関係（以下「生計依存関係」という。）が認められる限り、当該遺族と死亡労働者との間に「生計維持関係」があったものと認めて差し支えないこと。 なお死亡労働者が当該遺族と同居しともに収入を得ていた場合においては、相互に生計依存関係がないことが明らかに認められる場合を除き、生計依存関係を認めて差し支えないこと。この場合、生計依存関係がないことが明らかに認められるか否かは、当該遺族の消費生活に対する死亡労働者の支出の状況等によって判断すること。 ただし、当該遺族が死亡労働者と同居していたその孫、祖父母または兄弟姉妹であり、当該遺族の１親等の血族であって労働者の死亡の当時において当該遺族と同居していた者（以下「当該血族」という。）がいる場合には、当該血族の収入（当該血族と同居している当該血族の配偶者の収入を含む。）を把握し、一般的に当該収入によって当該遺族の消費生活のほとんどを維持し得ると認められる程度の収入がある場合は、原則として、生計依存関係があつたものとは認めないこととする。	1　労働者の死亡当時における当該遺族の生活水準が年令、職業等の事情が類似する一般人のそれをいちじるしく上回る場合を除き、当該遺族が死亡労働者の収入によつて消費生活の全部又は一部を営んでいた事実が認められる限り、当該遺族と死亡労働者との間に「生計維持関係」があったものと認めること。 なお死亡労働者が当該遺族と同居し、ともに収入を得ていた場合においては相互に生計依存関係がないことが明らかに認められる場合のほかは当該遺族は、死亡労働者の収入によつて消費生活の全部又は一部を営んでいたものと認めること。

共働き等世帯数の推移

特－８図　共働き等世帯数の推移（妻が64歳以下の世帯）



（備考）１．昭和60年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年２月）、平成14年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とでは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
２．「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、平成29年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）かつ妻が64歳以下の世帯。平成30年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）かつ妻が64歳以下の世帯。
３．「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む）かつ妻が64歳以下の世帯。
４．平成22年及び23年の値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

（出典）内閣府「男女共同参画白書　令和４年版」（https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/html/zuhyo/zuhyo00-08.html）

（参考）一般労働者の男女別賃金格差

○　労災保険における年金制度が施行された1965（昭和40）年からの男女別賃金推移。

1965年の男女の賃金格差　（単位は千円）

年齢	①男性賃金	②女性賃金	②／①
20～24	22.0	17.2	78.18%
25～29	28.6	19.2	67.13%
30～34	34.4	20.0	58.14%
35～39	38.4	20.0	52.08%
40～49	43.4	19.4	44.70%
50～59	42.6	19.6	46.01%
60～	33.1	16.9	51.06%

2003年の男女の賃金格差　（単位は千円）

年齢	①男性賃金	②女性賃金	②／①
20～24	201.6	186.0	92.26%
25～29	240.7	212.2	88.16%
30～34	291.0	234.1	80.45%
35～39	344.0	248.8	72.33%
40～44	386.9	248.1	64.13%
45～49	411.9	241.7	58.68%
50～54	411.9	237.9	57.76%
55～59	397.4	233.4	58.73%
60～64	294.6	203.3	69.01%
65～69	273.8	207.2	75.68%

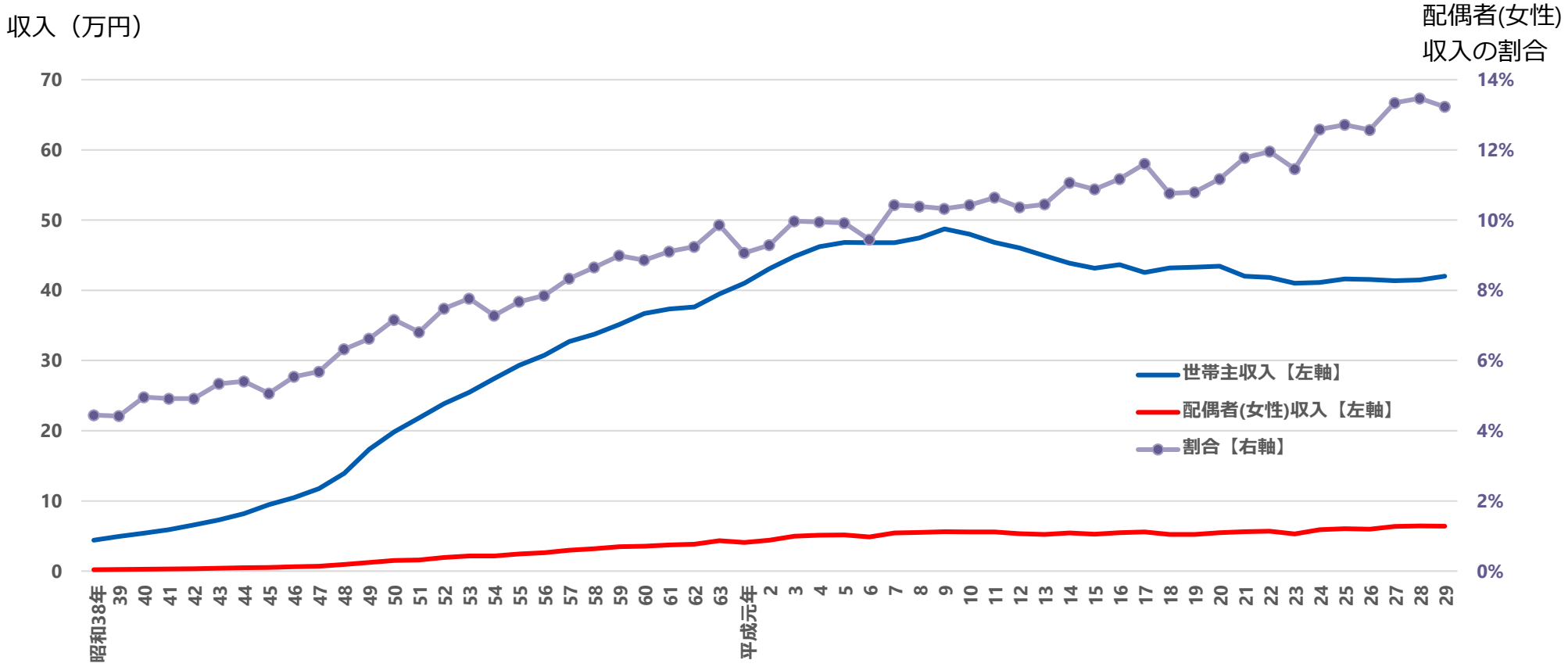
2023年の男女の賃金格差　（単位は千円）

年齢	①男性賃金	②女性賃金	②／①
20～24	229.3	219.6	95.77%
25～29	267.8	245.8	91.78%
30～34	302.1	259.6	85.93%
35～39	337.9	270.1	79.93%
40～44	371.8	276.8	74.45%
45～49	396.9	281.7	70.98%
50～54	417.7	285.9	68.45%
55～59	427.4	281.7	65.91%
60～64	334.2	246.6	73.79%
65～69	293.3	217.1	74.02%

※　一般労働者（臨時労働者と短時間労働者を除く労働者、1965年は常用労働者としている）の所定内給与額（基本給、職務手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当）。
※　平成15年における65~69歳の所定内給与額は65歳以上のものの値を用いている。
（出典）労働省「昭和40年賃金構造基本統計調査」厚生労働省「平成15年賃金構造基本統計調査」　「令和５年賃金構造基本統計調査」

世帯主・配偶者(女性)収入の推移

○　２人以上世帯のうち勤労者世帯について、「世帯主収入」と「配偶者（女性）収入」の推移をみたもの。
○　世帯主収入と配偶者（女性）収入の合計にしめる「配偶者（女性）収入」の割合をみると、上昇傾向にある。



（出典）総務省「家計調査」
注１　２人以上世帯のうち勤労者世帯。勤労者世帯とは、世帯主が会社、官公庁、学校、工場、商店などに勤めている世帯をいう。ただし、世帯主が社長、取締役、理事など会社団体の役員である世帯は除く。
注２　世帯主収入には、世帯主が男性、女性の双方の場合を含む。配偶者収入には、配偶者が女性の場合の収入のみが計上されている。
注３　グラフの数字は、農林漁家世帯をの除く結果である。昭和38～44年までは、副業による収入を含む。
注４　配偶者（女性）収入は、収入がない者も含めた平均で算出されている。
注５　令和５（2023）年度：世帯主収入44.3万円、配偶者（女性）収入9.5万円　配偶者（女性）収入の割合17.7%　但し、農林漁家世帯を含んだ結果。
注６　収入は、労働契約又は就業規則などにより毎月決まって支給される基本給や扶養手当、住宅手当、超過勤務手当などの「定期収入」と、その月に限って支給される報奨金、奨励金、昇給差額などの「臨時収入」と、賞与、年末手当などの「賞与」とから成る。

【論点④】労働基準法との関係について

経緯（昭和40年改正時の趣旨）

○　昭和40年改正（昭和40年法律第130号）により、遺族補償給付（労災保険法）と遺族補償（労働基準法）の関係規定は下記のとおり改正されている。これは、労災保険法の保険給付が大幅に年金化され、かつ、事業主の責に帰すべき事由による支給制限が廃止されるため、労災保険による保険給付の価額の限度で使用者が免責されるとする従来の規定は存続し難いので、これを整備して、およそ労災保険法等の法令に基づいて労働基準法の災害補償に相当する給付が行なわれるべき場合には、同一の事由について、使用者は労働基準法の災害補償の責を免れることとしたものである。

昭和40年改正**前**の労働基準法	昭和40年改正**後**の労働基準法
(他の法律との関係) 第84条　補償を受けるべき者が、同一の事由について、労働者災害補償保険法によつてこの法律の災害補償に相当する保険給付を受けるべき場合においては、その価額の限度において、使用者は、補償の責を免れ、又は命令で指定する法令に基いてこの法律の災害補償に相当する給付を受けるべき場合においては、使用者は、補償の責を免れる。	(他の法律との関係) 第84条　この法律に規定する災害補償の事由について、労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)又は命令で指定する法令に基づいてこの法律の災害補償に相当する給付が行なわれるべきものである場合においては、使用者は、補償の責を免れる。

(参考)現行の労働基準法の規定(平成11年法律第160号にて「命令で指定する法令」を「厚生労働省令で指定する法令」に改めた。)

第84条　この法律に規定する災害補償の事由について、労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)又は厚生労働省令で指定する法令に基づいてこの法律の災害補償に相当する給付が行なわれるべきものである場合においては、使用者は、補償の責を免れる。

２（略）

労災保険法と労働基準法の災害補償責任の関係性

○　なお、本法の災害補償と労災保険法の給付との関連については、当初は両者が同一内容であったため問題がなかったが、昭和35年の労災保険法の改正により同法の保険給付に年金制度を主体とする長期給付制度が導入され、本法の災害補償と異なる内容となったので、同年から本条の適用について、労災保険法に同法の長期給付と本法のこれに相当する災害補償とは名実ともに等しいものとみなす規定が置かれた。

さらに、**昭和40年の労災保険法の改正により同法に大幅に年金制度が導入されることとなった結果、本条第一項が改正され、直接的に、労災保険法等により本法の災害補償に相当する給付が行われるべき場合に、使用者の災害補償責任を免除することとした**ものである

（厚生労働省労働基準局編「令和３年版 労働基準法　下−労働法コンメンタール3−」ｐ955）

【論点④】労働基準法との関係について

労災保険法と労働基準法の災害補償責任の関係性

○　労働基準法第84条第1項の考え方は以下のとおり。

労災保険法による各保険給付は、この法律のそれぞれの災害補償に相当するものであるとされている。すなわち、労災保険法の療養補償給付、休業補償給付、障害補償給付、遺族補償給付、葬祭料及び傷病補償年金は、この法律の療養補償、休業補償、障害補償、遺族補償、葬祭料及び打切補償にそれぞれ相当するものである。**労災保険法の保険給付は、その一部が労働基準法の災害補償と内容が異なっているが、それぞれ、当該災害補償に相当するものとみなされている**ので、労災保険に加入している事業の労働者については、労災保険法に基づき保険給付が行われるべきものである場合、すなわち、労災保険法の休業補償給付が支給されない休業最初の3日間（待期期間）を除き、使用者は、この法律による補償責任を免除されることになる（昭和41年1月31日付基発第73号）。

（厚生労働省労働基準局編「令和３年版 労働基準法　下−労働法コンメンタール3−」ｐ955−956）

○　したがって、昭和45年改正前の労災保険法による遺族補償一時金の額が本法の遺族補償の額を下回る場合でも、使用者にはその差額を補償すべき義務はない（最高裁第一小法廷判決 昭48年（オ）第927号 戸塚管工事事件　昭49・３・28）。（厚生労働省労働基準局編「令和３年版 労働基準法　下−労働法コンメンタール3−」ｐ956）

【参考】戸塚管工事件（最高裁第一小法廷昭和49年３月28日）

遺族補償一時金を受ける遺族が、労働基準法の災害補償との差額の支払いを事業主に求めた事件であり、以下のとおり判示されている。

労災保険制度は、労働基準法による災害補償制度から直接に派生したものではなく、両者は、労働者の業務上の災害に対する使用者の補償責任の法理を共通の基盤とし、並行して機能する独立の制度であることに照らせば、労働者の遺族が、労働基準法79条に定める災害補償と同一の事由について労働者災害補償保険法12条1項4号、16条所定の遺族補償一時金の支給を受けるべき場合においては、昭和45年法律第88号による**改正前の同法に定める遺族補償一時金のように、たとえその支給額が労働基準法79条所定の補償額に達しないときであつても、使用者は、同法84条一項により、79条に基づく災害補償義務の全部を免れると解するのが相当である**。

【論点④】労働基準法との関係について

➢ 遺族（補償）等給付（労災保険法）と遺族補償（労働基準法）の相違点

	遺族（補償）等給付（労災保険法）	遺族補償（労基法）
受給権者の順位	【遺族（補償）等年金】 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以下の遺族のうち、最も優先順位の高い者が受け取ることができる。 ① 妻又は60歳以上若しくは一定障害の夫 ② 18歳以下※１又は一定障害の子 ③ 60歳以上又は一定障害の父母 ④ 18歳以下※１又は一定障害の孫 ⑤ 60歳以上又は一定障害の祖父母 ⑥ 18歳以下※１若しくは60歳以上又は一定障害の兄弟姉妹 ⑦ 55歳以上60歳未満の夫・父母・祖父母・兄弟姉妹※2 ※１ 18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある者 ※２ 受給権が発生するが60歳に達するまで支給停止。 （労災保険法第16条の２）	①　配偶者(事実婚を含む。) ②　子、父母（養父母、実父母）、孫及び祖父母で、労働者の死亡当時その収入によつて生計を維持していた者又は労働者の死亡当時これと生計を一にしていた者 ③　子、父母、孫及び祖父母で②に該当しない者及び兄弟姉妹（兄弟姉妹については労働者の死亡　当時その収入によつて生計を維持していた者又は労働者の死亡当時その者と生計を一にしていた者を優先。遺言等による指定があればその者を優先。） （労基則42条、43条）
	【遺族（補償）等一時金】 遺族（補償）等年金の受給資格を有する遺族が存在しない場合に、以下の遺族のうち、最も優先順位の高い者が受け取ることができる。 ①配偶者（事実婚含む。） ②労働者の死亡の当時その収入によつて生計を維持していた子、父母、孫及び祖父母 ③②に該当しない子、父母、孫及び祖父母並びに兄弟姉妹 （労災保険法第16条の７）	
給付額	【遺族（補償）等年金】（労災保険法別表第一） ・遺族１人：給付基礎日額の153日分（ただし、その遺族が55歳以上の妻または一定の障害状態にある妻の場合は給付基礎日額の175日分） ・遺族２人：給付基礎日額の201日分 ・遺族３人：給付基礎日額の223日分 ・遺族４人：給付基礎日額の245日分	平均賃金の1000日分 （労基法第79条）
	【遺族（補償）等一時金】（労災保険法別表第二） 給付基礎日額の1000日分	

【参考】遺族（補償）等給付と遺族補償で受給権者の順位が異なる場合について（具体例のイメージ）

- 被災労働者が「妻」で、遺族である「夫」が55歳未満であるとき、「妻」と子供（未成年）又は親（60歳以上）とが生計維持関係にあった場合、子供（未成年）又は親（60歳以上） が遺族（補償）等給付を受け取り、「夫」は災害補償を受けることはできない。
- 被災労働者が「夫」で、遺族である「妻」との間に生計維持関係がなく（例：妻が海外に単身赴任しており、夫婦間で家計が別個となっているなど）、「夫」と子供（未成年）又は親（60歳以上）とが生計維持関係にあった場合、子供（未成年）又は親（60歳以上） が遺族（補償）等給付を受け取り、 「妻」は災害補償を受けることはできない。

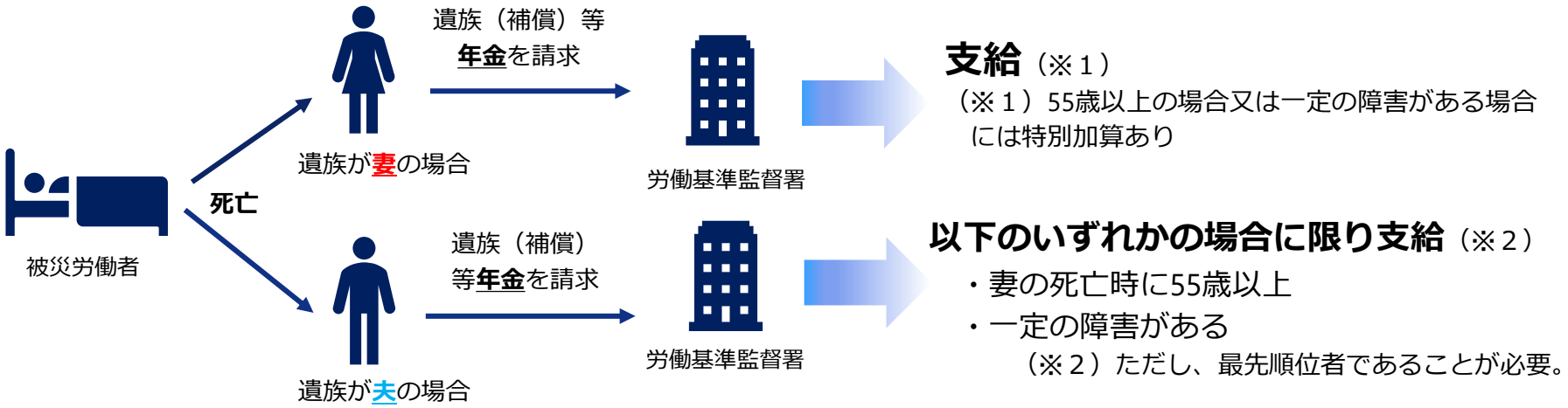
給付の要件について（夫と妻の要件の違いについて）

○　遺族（補償）等年金について、妻の受給権には年齢要件がないのに対して、**夫については、労働者たる妻の死亡時に55歳以上又は一定の障害の状態でなければ**受給権が生じない。また、妻については、55歳以上または一定の障害状態にある場合は、給付基礎日額が153日分から175日分になる特別加算が存在する。

【参考】遺族（補償）等年金の支給要件に男女差が設けられた考え方

○　昭和40年の改正当時、男は60歳未満であれば障害等の場合を除き、独力で生計を維持しうると判断されたからである（労働省労働基準局編「今後の労災補償法制度のあり方 労働基準法研究会［災害補償関係］の中間的な研究内容について」 昭和63年８月 ｐ56）。

○　妻以外の者の年齢制限についても、独力の稼得能力のない者として定められたものであり、特に55歳以上の年齢制限については、当初の改正案においては、厚生年金保険の例にならい60歳以上とした（当時は民間の定年制が従来55歳が多かったが、55歳から漸次延長される傾向にあることを考慮した。）のであるが、国会修正により暫定的に55歳以上とされたものである（労働省労災補償部編「新 労災保険法」昭和41年10月 ｐ318）。



【論点③】給付水準について～改正の経緯～

昭和22年の制定時以来、遺族（補償）等給付の給付水準は以下のように変化してきた。

	S22制定	S40改正	S45改正	S49改正	S55改正	H7改正
給付内容	一時金：平均賃金の1,000日分	年金：1人　給付基礎年額の30% 2人　給付基礎年額の35% 3人　給付基礎年額の40% 4人　給付基礎年額の45% 5人以上　給付基礎年額の50%	1人　給付基礎年額の30%〔50歳以上55歳未満の妻35%、55歳以上又は一定障害の妻　40%〕 2人　給付基礎年額の45% 3人　給付基礎年額の50% 4人　給付基礎年額の55% 5人以上　給付基礎年額の60%	1人　給付基礎年額の35%〔50歳以上55歳未満の妻40%、55歳以上又は一定障害の妻　45%〕 2人　給付基礎年額の50% 3人　給付基礎年額の56% 4人　給付基礎年額の62% 5人以上　給付基礎年額の67%	1人　給付基礎日額の153日分(42%)〔55歳以上又は一定障害の妻　175日分(48%)〕 2人　給付基礎日額の193日分（53%） 3人　給付基礎日額の212日分（58%） 4人　給付基礎日額の230日分(63%) 5人以上　給付基礎日額の245日分(67%)	1人　給付基礎日額の153日分(42%)〔55歳以上又は一定障害の妻　175日分(48%)〕 2人　給付基礎日額の201日分(55%) 3人　給付基礎日額の223日分(61%) 4人以上　給付基礎日額の245日分(67%)
		一時金：給付基礎日額の400日分	給付基礎日額の1,000日分			
考え方	死亡の場合の100%労働能力喪失に対し、障害の最も重い1級の場合をILO第22号勧告を考慮して150%の喪失とし、1,340日（障害補償第1級）×100/150=893日を算出。その上で、諸外国の立法例において完全労働能力喪失と死亡とを同様に見ること等を考慮して1,000日分に修正。	○年金：ILO第102号条約において、標準家族（妻と子2人）については40%の給付率とされていることを考慮し、遺族3人の場合を40%とするとともに、上下に10%ずつの幅を設け、遺族1人の場合を30%、遺族5人の場合には最高を50%とする。最高を50%とすることについては、完全労働能力喪失の場合を50%とすることとの均衡を考慮。 ○一時金：遺族補償年金を受ける遺族の平均家族数に対応する給付基礎日数の3年分を現価に計算した額	○年金：ILO第121号条約において、標準家族については50%の給付率とされていることを考慮。最高を60%とすることについては、完全労働能力喪失の場合を60%とすることとの均衡を考慮。 ○一時金：労働基準法等の他の制度においては同様の遺族に対して平均賃金の1,000日分の一時金を支給することとされていることとの均衡を考慮。	○年金：ILO第121号勧告において、完全労働能力喪失の場合の給付率は67%とされていることを考慮して、遺族5人以上の給付率を引上げ、それ以外の遺族数の場合についても同じ割合で引き上げた。	○年金：遺族数が少ない場合を重点に引き上げた。具体的には、遺族数5人以上の給付率は現行どおり67%とし、それ以外の遺族数の給付率は、これを基準としつつ、被災労働者の遺族の家庭の消費支出の実態に鑑み、死亡労働者本人も含めた世帯の消費支出水準とこれを除いた世帯人数の消費支出水準との比較により給付率の格差を算定する方法により算定。	○年金：最高給付日数の支給対象となる遺族数を4人以上とする等により、遺族（補償）年金の額を引き上げた。また、受給資格者たる子・孫等の年齢要件を緩和し、満18歳に達する日以後の最初の3月31日までとした。
備考	受給資格者は労働基準法の災害補償と同じ。	受給資格者は現行と同じ。				

【論点③】給付水準について～金額の考え方～

現行の遺族（補償）等給付の金額の算定方法は昭和55年改正時に採用されており、考え方は下記のとおり。

○　遺族補償年金の額は、別表第一に規定するところによって給付基礎日額の153～245日分とされる。
　すなわち、その額は、受給権者及び受給権者と生計を同じくしている受給資格者の数によって異なり、また、受給権者が妻であり、妻以外に受給資格者がない場合においては、その妻の年齢若しくは障害の状態によって異なるものとされている。
　遺族1人の場合の給付率は、次の式によって算定された。

$$\textbf{遺族1人の場合の原則的なケースの給付率} = 67\,(\%) \times \frac{\textbf{家族数1人の家計の消費支出額（101,833円）}}{\textbf{家族数2人の家計の消費支出額（162,465円）}} = 42.0\,(\%)$$

（家族数２人の家計の消費支出額は、昭和53年度総理府統計局家計調査報告、家族数1人の家計の消費支出額については、経企庁「消費動向調査（独身勤務者）」による。）

　すなわち、被災前の被災者本人を含めた世帯人数の消費支出水準を給付基礎日額の245日分（被災労働者が労働能力を完全に喪失した場合の基本的な給付水準であって、被災前における労働者の収入の約67パーセントに相当）とし、また、被災後の遺族の家庭の消費支出水準は、被災前に比べて被災者本人の消費支出額を除いた消費支出の水準となるものと考え、これを家族数2人の家計の消費支出額に対する家族数1人の家計の消費支出額の割合とみたものである。また、遺族4人以上の場合については、ILO第121号勧告において、遺族の全部に支払われる給付の合計について最大限を規定する場合には、その最大限は永久的なものとなるおそれのある所得能力の全部喪失又は身体機能の相当喪失（わが国の労災保険制度では障害等級第３級（※）に相当）について支払われる給付額を下らないものとすべきであるとしているのを受けて、給付基礎日額の245日分を給付率としている。
　また、遺族数が2人及び3人の場合の給付率は、遺族数1人の場合の給付率を42パーセントとしたこと及び遺族数4人以上の場合の給付率を67パーセントとすることを前提とし、遺族の人数に応ずる給付水準がこれらとバランスのとれたものとなるよう定められている。

（厚生労働省労働基準局労災管理課編「八訂新版 労働者災害補償保険法-労働法コンメンタール５-」 p 443-444）

※ 給付基礎日額の245日分が支給される。

【論点③】給付水準について～特別加算～

特別加算

○　遺族（補償）等年金の受給権者たる妻が、①55歳以上又は②一定の障害の状態にある場合に、生計を同じくする他の受給資格者がないときには、給付基礎日額の22日分の特別加算を行う（法第16条の３及び別表第１）。

例：18歳未満の子どもがいない55歳以上の寡婦は、**給付基礎日額の153日分ではなく、給付基礎日額の175日分が給付される**。

○　この特別加算は、昭和55年の改正において遺族（補償）年金の給付水準を引き上げる際、遺族が１人の場合（給付基礎日額の153日分(42%)）と遺族が2人の場合（給付基礎日額の193日分（53%））の中間にあることと等にかんがみ、給付基礎日額の175日分(48%)を基準とすることとしたものである。

【参考】特別加算創設当時（昭和45年）の考え方

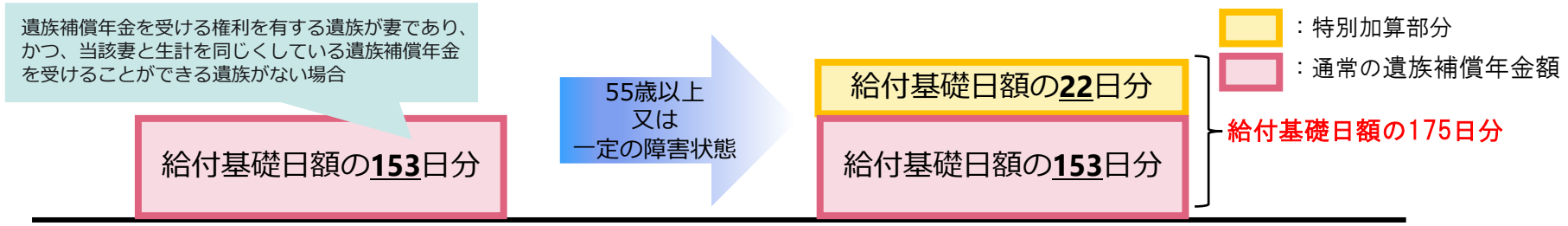
既に述べたように、遺族一人の場合の年金額は、従来同様給付基礎年額の30パーセントに据え置くものとしているが、その遺族が高齢・廃疾の妻の場合には5～10パーセントを加算するものとしている。すなわち、50歳以上55歳未満の妻の場合には給付基礎年額の35パーセントとし、55歳以上または一定の廃疾の妻の場合には40パーセントとしている。

これは、若年の妻は単身の場合には身軽なため就労が可能であって年金以外にも相当程度の所得が期待されるのに対し、高齢・廃疾の妻は、就労の機会が困難の度を高めるので、その妻という特別の身分に着目し、その生活の安定に資するためにとくにこのような加算を行うこととしたもので、諸外国においても同様の制度を認めている例がかなりみうけられる･･･（略）･･･。

なお、この加算は、遺族が一人の場合（その妻と生計を同じくする遺族がない場合）にのみ認められるもので、たとえば、18歳未満の子（受給資格者）を養育している妻については、その妻が50歳以上または廃疾であってもこのような加算は行わない。けだし、この加算は単身の若年の妻については就労等によって年金以外にも相当程度の所得をうることが期待されるのに対し、高齢・廃疾の妻はかりに単身であっても年金以外の所得をうることは、困難な実情を考慮して設けられたものである。ところが、子等を扶養しなければならない妻については若年であれ、高齢・廃疾であれ、就労が困難であることはさほど相違なく、この改正ではこの点をも考慮して遺族が二人の場合の年金額をとくに手厚くしているわけであり、このような事情で、かかる場合には加算を行わないものとしているのである。（稲葉哲「労災保険の変遷と展望」昭和62年3月 p256～257）

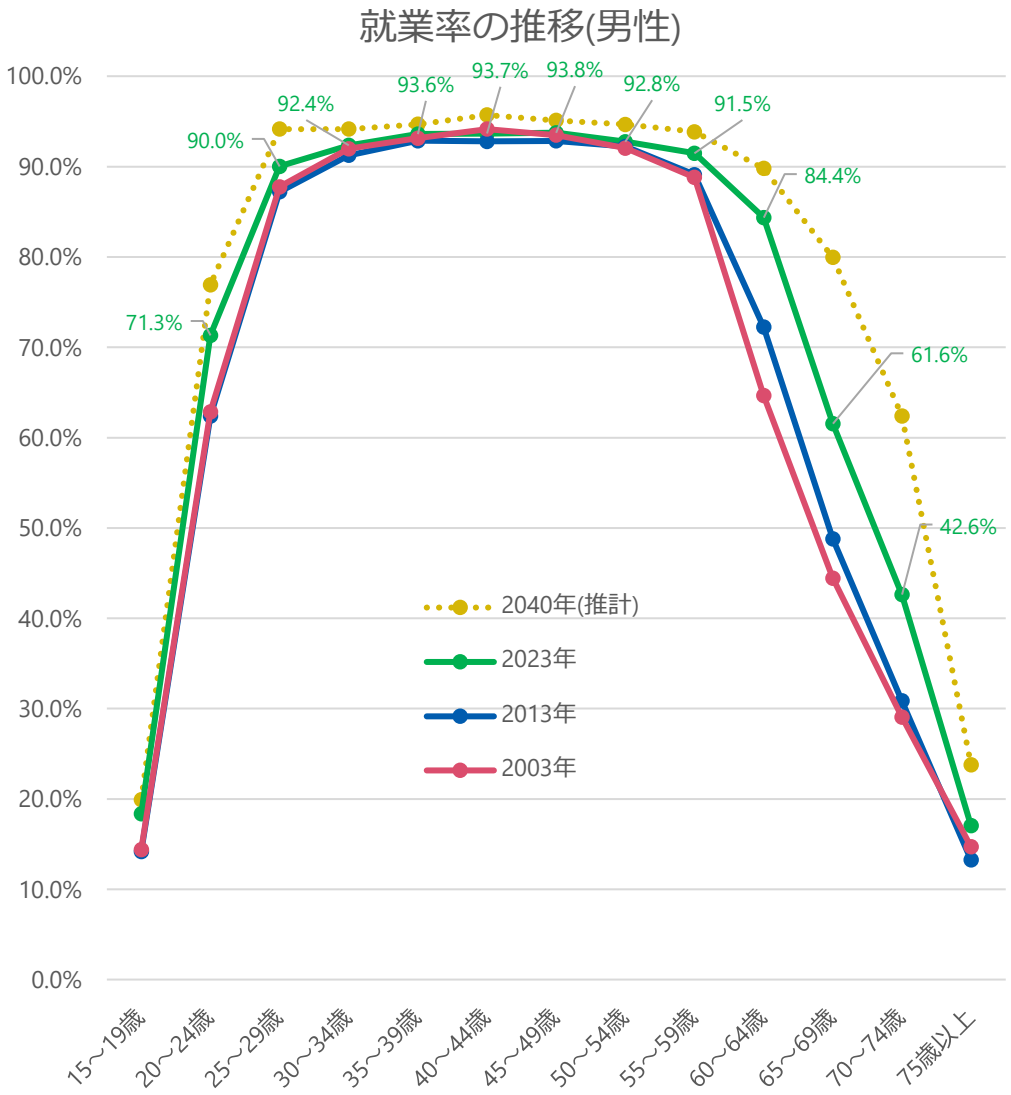
注）昭和55年法改正による給付引上げに伴い、現在の年齢区分に変更。

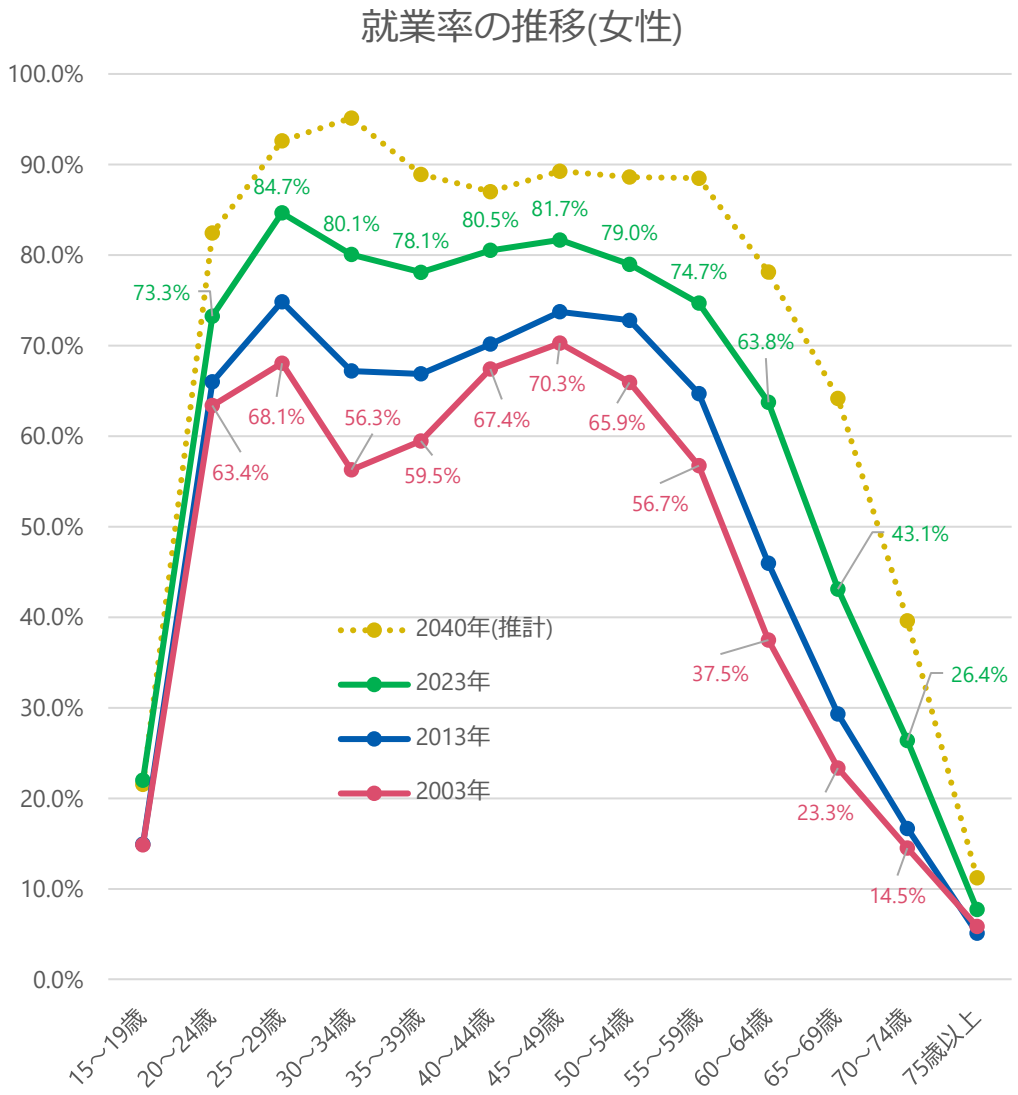
＜特別加算のイメージ＞



就業率の推移

○　男女別の就業率（＝就業者/15歳以上人口）をみると、60歳未満の男性に大きな変化はみられないが、女性はいずれの年齢階級でも上昇しており、男女差は縮小している。

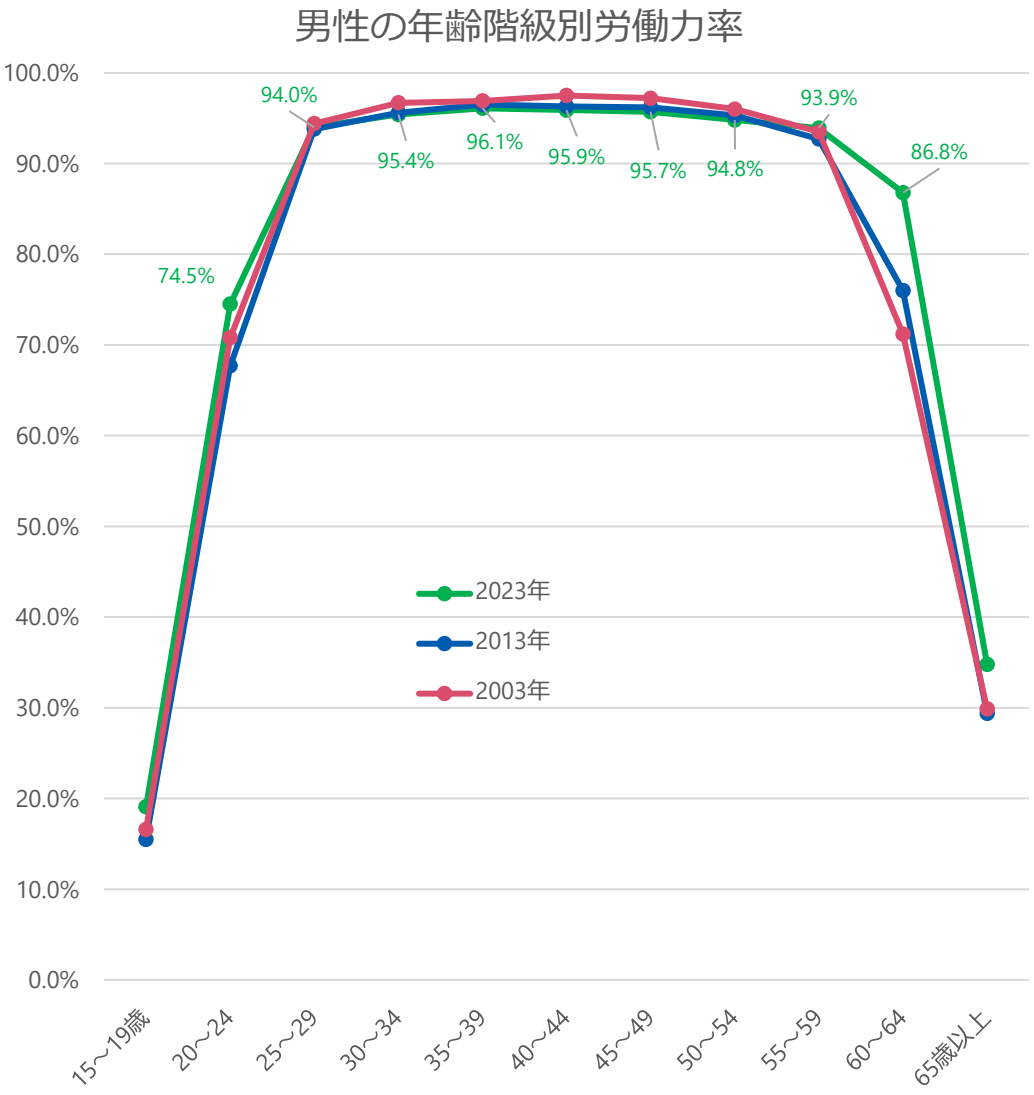


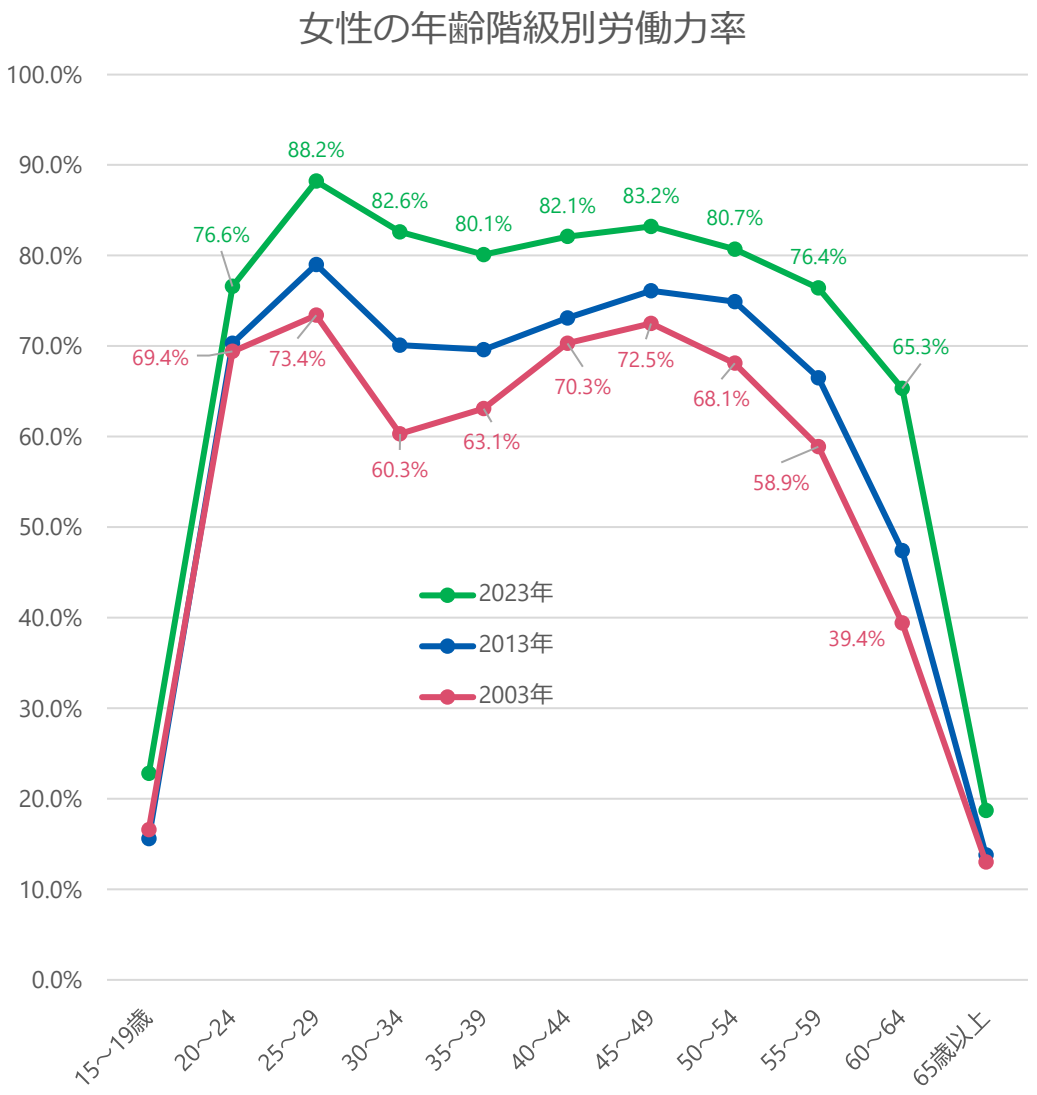


（出典）総務省「労働力調査」　※2040年(推計)の値は労働政策研究機構研修機構「2024年３月労働力需給の推計（労働参加進展シナリオ）」

労働力率の推移

○　男女別の労働力率（＝労働力人口/15歳以上人口）をみると、60歳未満の男性に大きな変化はみられないが、女性はいずれの年齢階級でも上昇しており、男女差は縮小している。

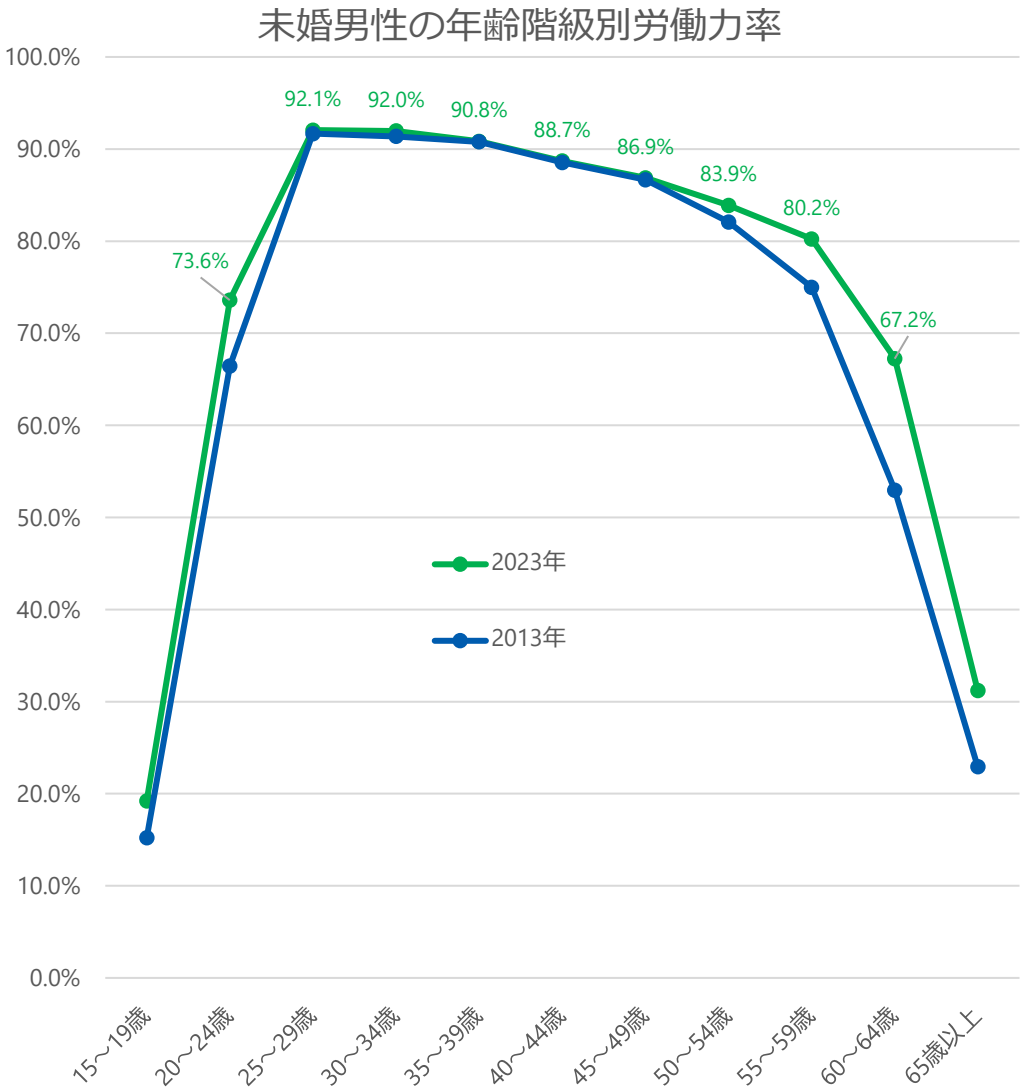


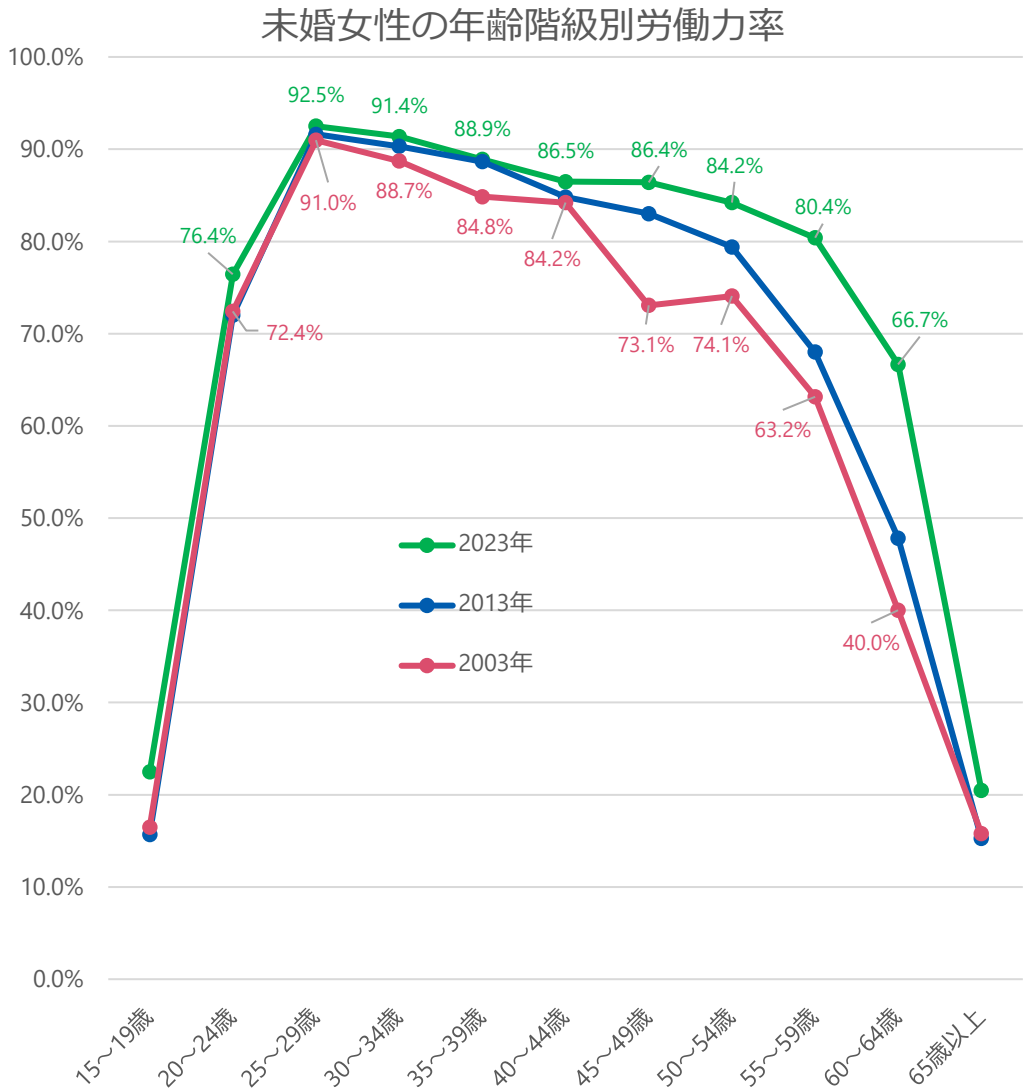


（出典）総務省「労働力調査」

労働力率（未婚者）の推移

○　未婚者の労働力率を男女別にみると、男性に大きな変化はみられないが、女性は上昇しており、男女差はほぼ解消され、30歳未満の若年層等、女性が男性を上回る年齢階級もある。

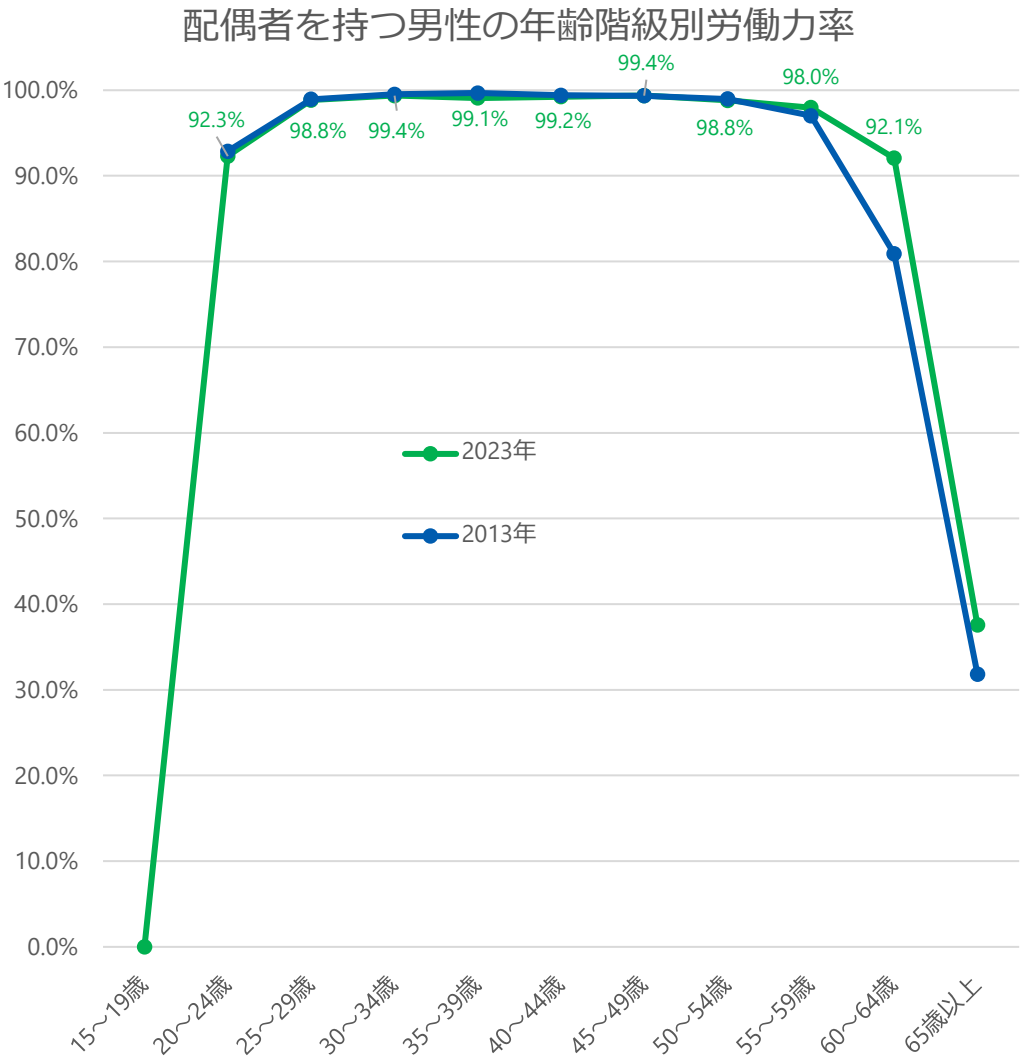


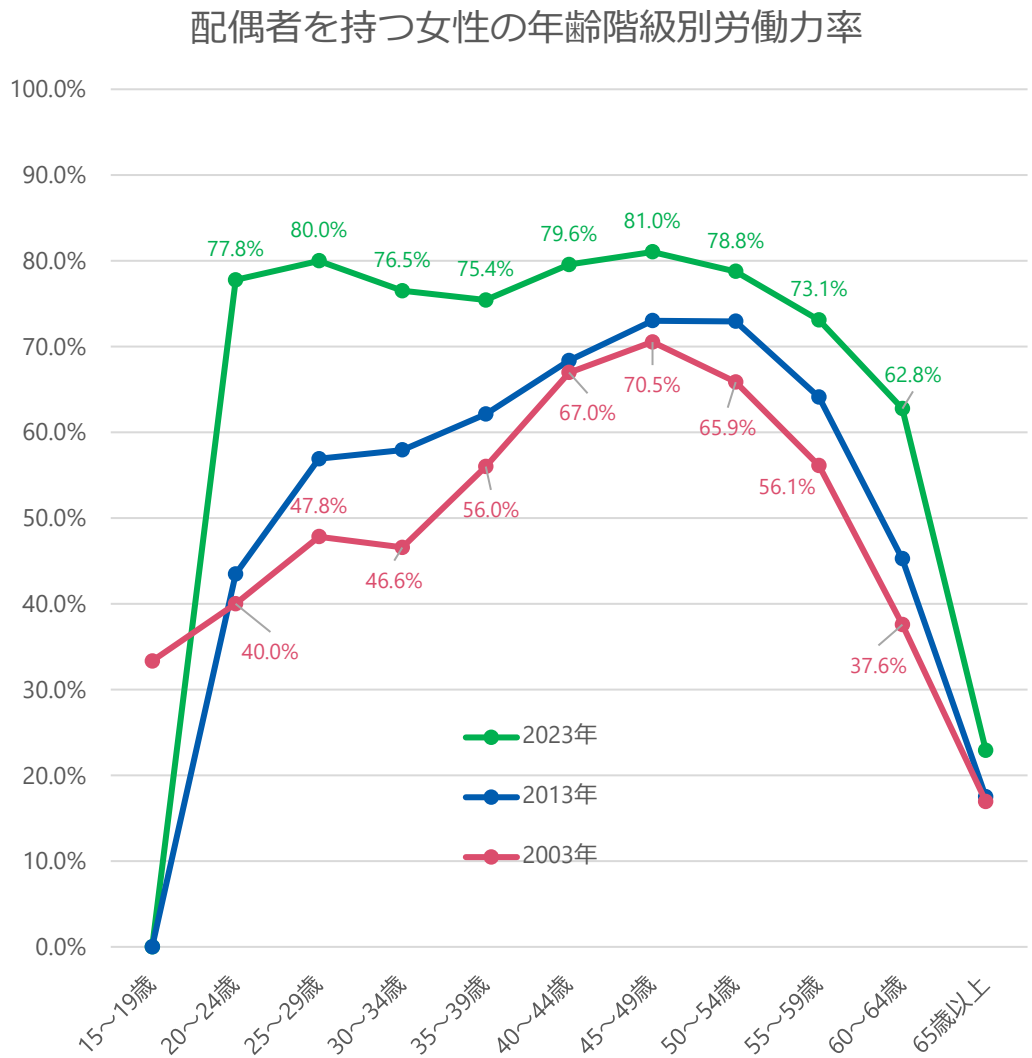


※　2003年における男性の配偶関係別労働力人口及び15歳以上人口は公表されていない。
（出典）総務省「労働力調査」

労働力率（有配偶者）の推移

○　有配偶者の労働力率を男女別にみると、男性に大きな変化はみられないが、女性は特に20歳代、30歳代で大きく上昇し、男女差は縮小している。

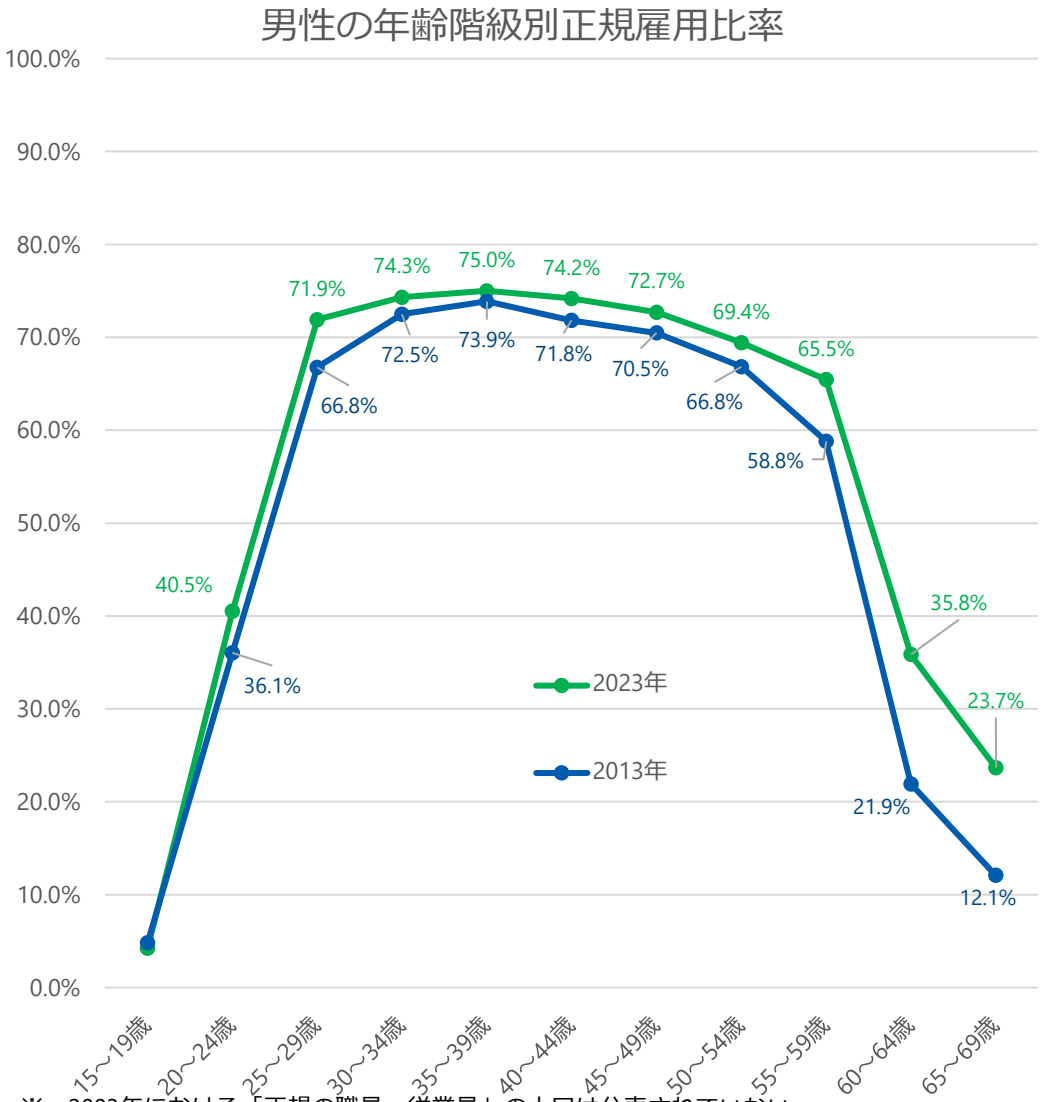


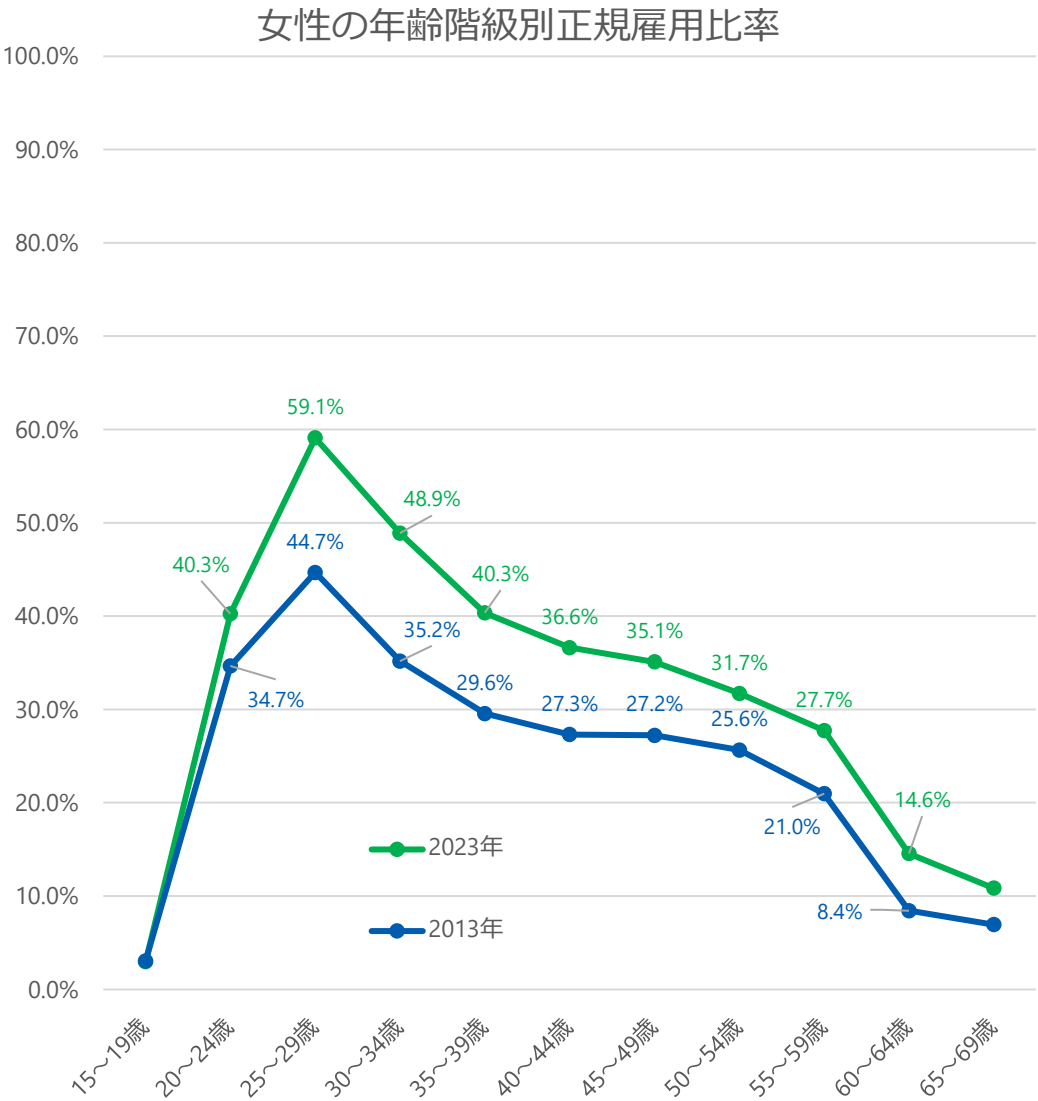


※　2013年15~19歳男性の労働力率はその分母である15歳以上人口が０万人であるため、図示しない。
※　2003年における男性の配偶関係別労働力人口及び15歳以上人口は公表されていない。
（出典）総務省「労働力調査」

正規雇用比率の推移

○　正規雇用比率(=正規の職員・従業員/15歳以上人口) を男女別にみると、男女とも上昇しているが、概ね女性の上昇幅が大きい。





※　2003年における「正規の職員・従業員」の人口は公表されていない。
（出典）総務省「労働力調査」

一般労働者の男女別賃金格差

○　一般労働者※の男女別賃金格差をみると、20歳から64歳の年齢階級で格差の縮小がみられ、特に30～59歳で改善度が高い。

2003年の男女の賃金格差　（単位は千円）

年齢	①男性賃金	②女性賃金	②／①
20～24	201.6	186.0	92.26%
25～29	240.7	212.2	88.16%
30～34	291.0	234.1	80.45%
35～39	344.0	248.8	72.33%
40～44	386.9	248.1	64.13%
45～49	411.9	241.7	58.68%
50～54	411.9	237.9	57.76%
55～59	397.4	233.4	58.73%
60～64	294.6	203.3	69.01%
65～69	273.8	207.2	75.68%

2023年の男女の賃金格差　（単位は千円）

年齢	①男性賃金	②女性賃金	②／①
20～24	229.3	219.6	95.77%
25～29	267.8	245.8	91.78%
30～34	302.1	259.6	85.93%
35～39	337.9	270.1	79.93%
40～44	371.8	276.8	74.45%
45～49	396.9	281.7	70.98%
50～54	417.7	285.9	68.45%
55～59	427.4	281.7	65.91%
60～64	334.2	246.6	73.79%
65～69	293.3	217.1	74.02%

男女の賃金格差の改善度（%pt）

年齢	①2003年	②2023年	②-①
20～24	92.26%	95.77%	+3.51%
25～29	88.16%	91.78%	+3.63%
30～34	80.45%	85.93%	+5.49%
35～39	72.33%	79.93%	+7.61%
40～44	64.13%	74.45%	+10.32%
45～49	58.68%	70.98%	+12.30%
50～54	57.76%	68.45%	+10.69%
55～59	58.73%	65.91%	+7.18%
60～64	69.01%	73.79%	+4.78%
65～69	75.68%	74.02%	-1.66%

賃金格差の改善

※　一般労働者（臨時労働者と短時間労働者を除く労働者）の所定内給与額（基本給、職務手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当）。
※　平成15年における65~69歳の所定内給与額は65歳以上のものの値を用いている。
（出典）厚生労働省「平成15年賃金構造基本統計調査」「令和５年賃金構造基本統計調査」

一般労働者の男女別月間労働時間格差

○　一般労働者※の男女別労働時間格差をみると、どの年齢階級においても男女差は90%の範囲に収まっている。

2003年の男女の労働時間格差　（単位は時間）

年齢	①男性労働時間	②女性労働時間	②／①
20～24	187	176	94.12%
25～29	189	174	92.06%
30～34	187	171	91.44%
35～39	184	171	92.93%
40～44	181	171	94.48%
45～49	179	171	95.53%
50～54	178	171	96.07%
55～59	178	171	96.07%
60～64	177	171	96.61%
65～69	172	170	98.84%

2023年の男女の労働時間格差　（単位は時間）

年齢	①男性労働時間	②女性労働時間	②／①
20～24	183	175	95.63%
25～29	185	174	94.05%
30～34	184	171	92.93%
35～39	183	168	91.80%
40～44	183	169	92.35%
45～49	182	170	93.41%
50～54	180	169	93.89%
55～59	179	169	94.41%
60～64	176	167	94.89%
65～69	173	165	95.38%

労働時間格差は90%の範囲内

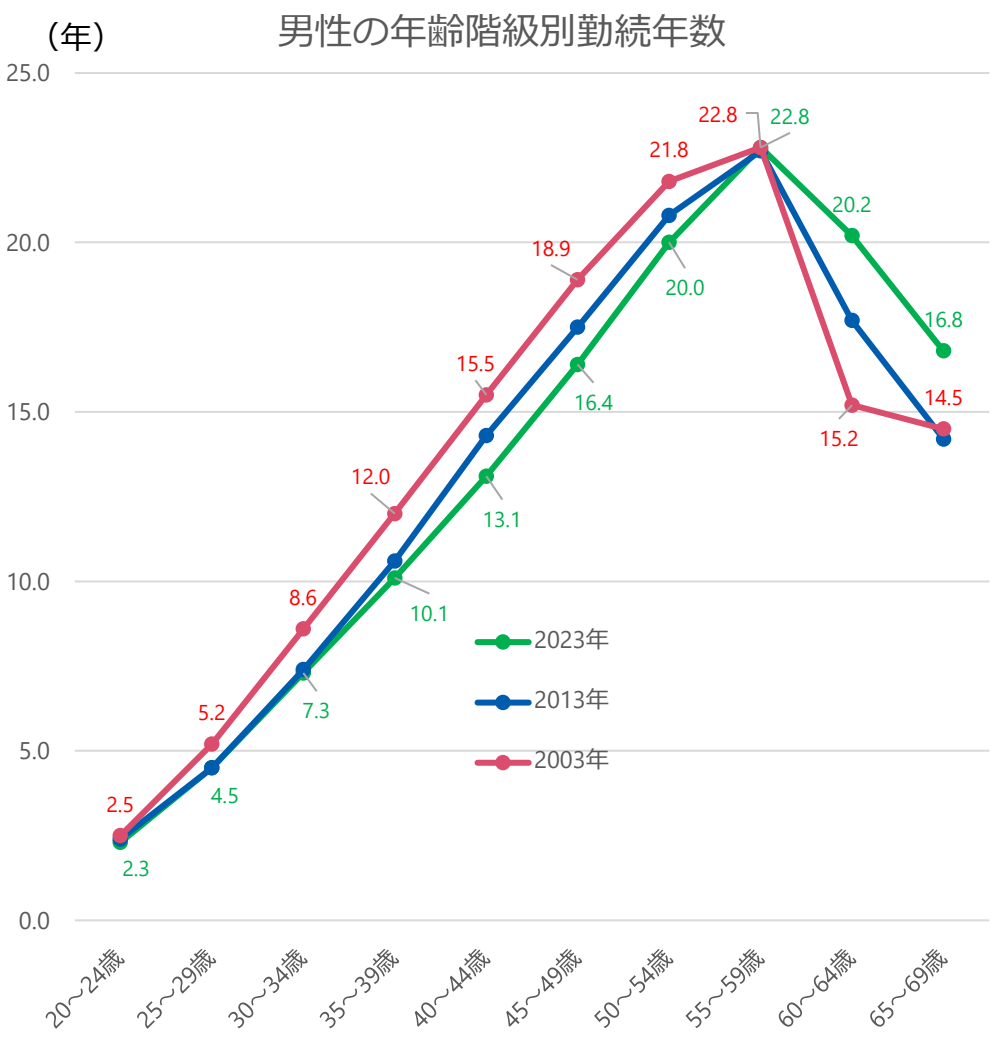
男女の労働時間格差の改善度（%pt）

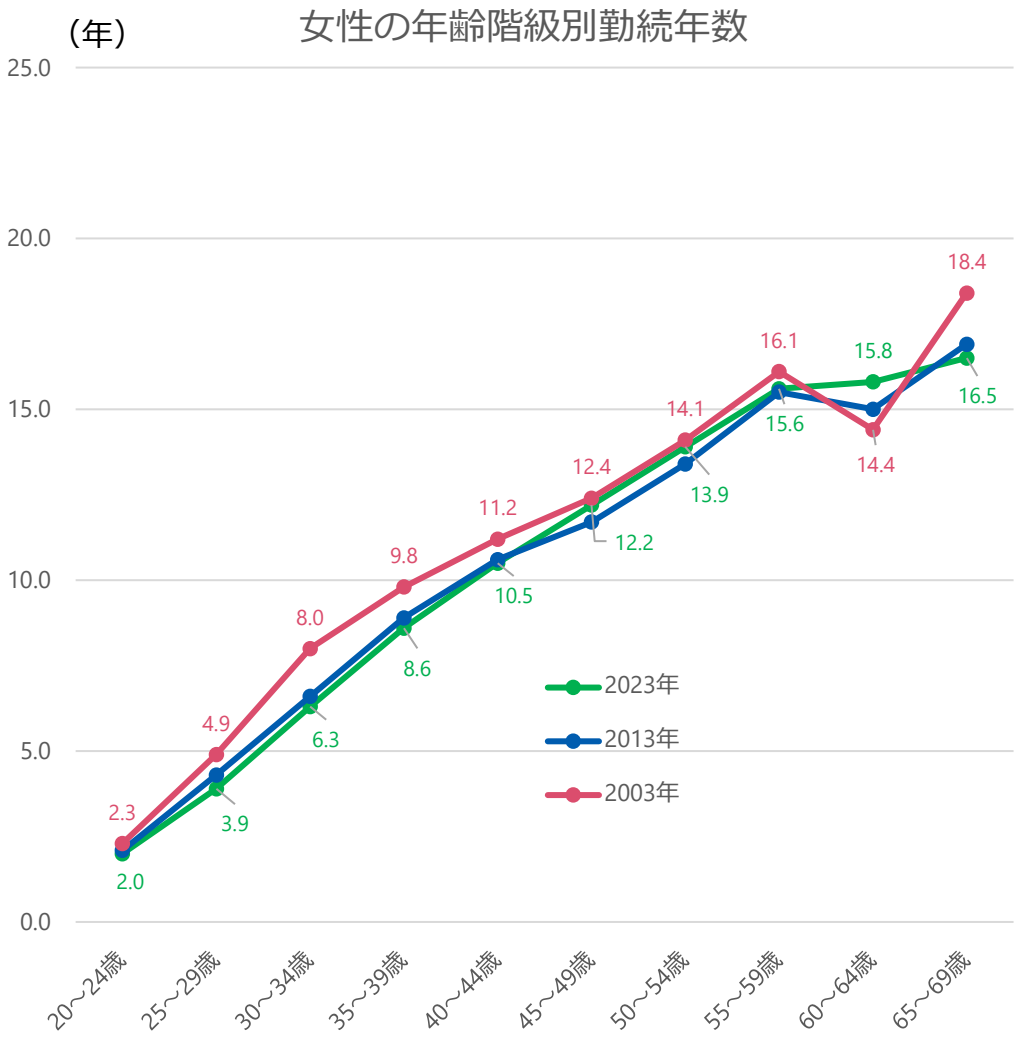
年齢	①2003年	②2023年	②-①
20～24	94.12%	95.63%	+1.51%
25～29	92.06%	94.05%	+1.99%
30～34	91.44%	92.93%	+1.49%
35～39	92.93%	91.80%	-1.13%
40～44	94.48%	92.35%	-2.13%
45～49	95.53%	93.41%	-2.12%
50～54	96.07%	93.89%	-2.18%
55～59	96.07%	94.41%	-1.65%
60～64	96.61%	94.89%	-1.72%
65～69	98.84%	95.38%	-3.46%

※　一般労働者（臨時労働者と短時間労働者を除く労働者）の所定内実労働時間数と超過実労働時間数を足し上げたもの。
（出典）厚生労働省「平成15年賃金構造基本統計調査」「令和５年賃金構造基本統計調査」

一般労働者の男女別勤続年数

○　一般労働者※の男女別勤続年数をみると、男女とも概ね減少しており、男性の方が減少幅が大きい傾向にある。



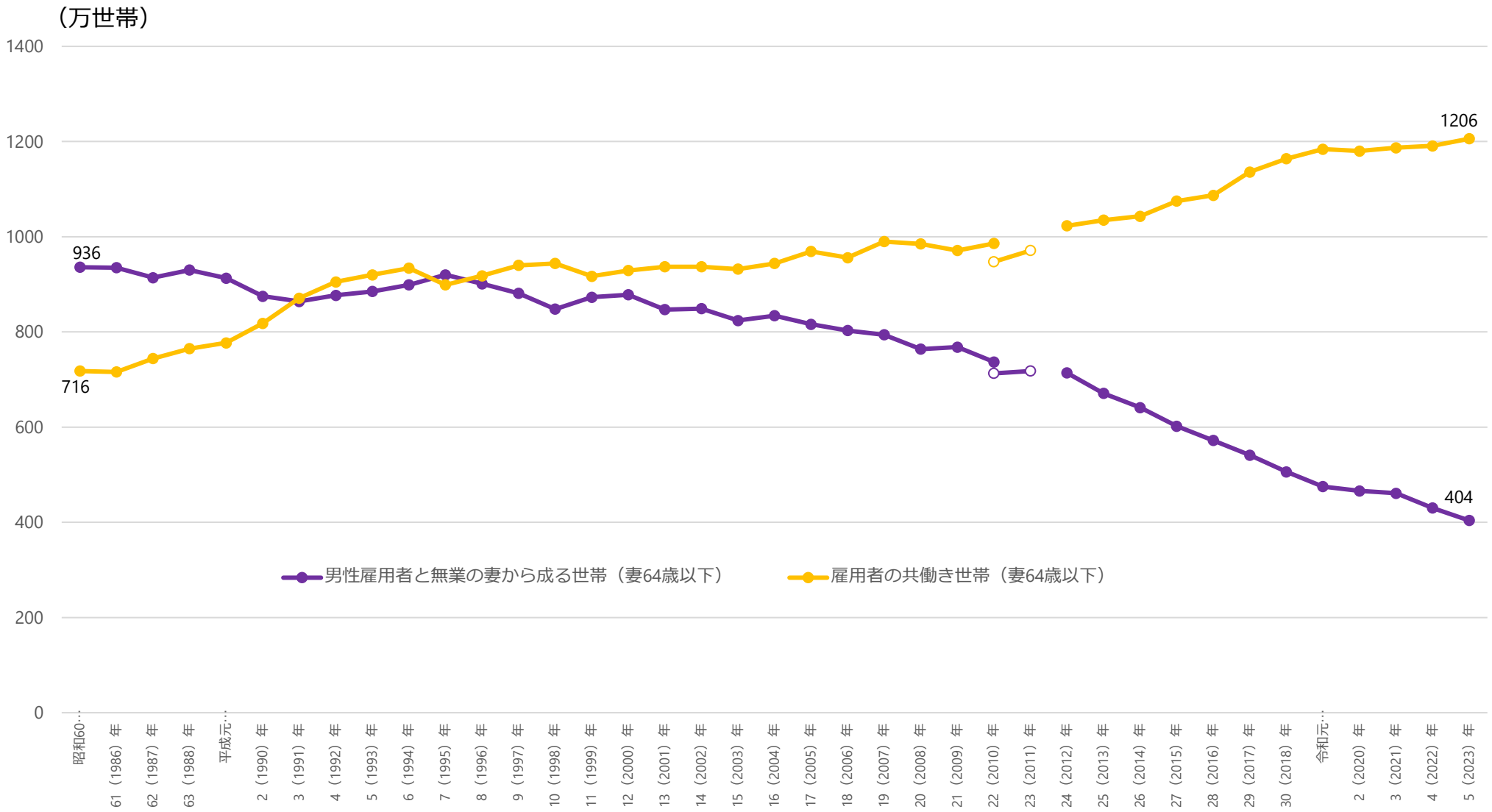


※　一般労働者（臨時労働者と短時間労働者を除く労働者）の勤続年数。

（出典）厚生労働省「平成15年賃金構造基本統計調査」「平成25年賃金構造基本統計調査」「令和５年賃金構造基本統計調査」

世帯構成の推移（妻が64歳以下の世帯）

○　妻が64歳以下の世帯構成について、1980年代は「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」の方が「雇用者の共働き世帯」に比べて多かったが、1990年代を境に逆転し、2023年では３倍程度の差となっている。

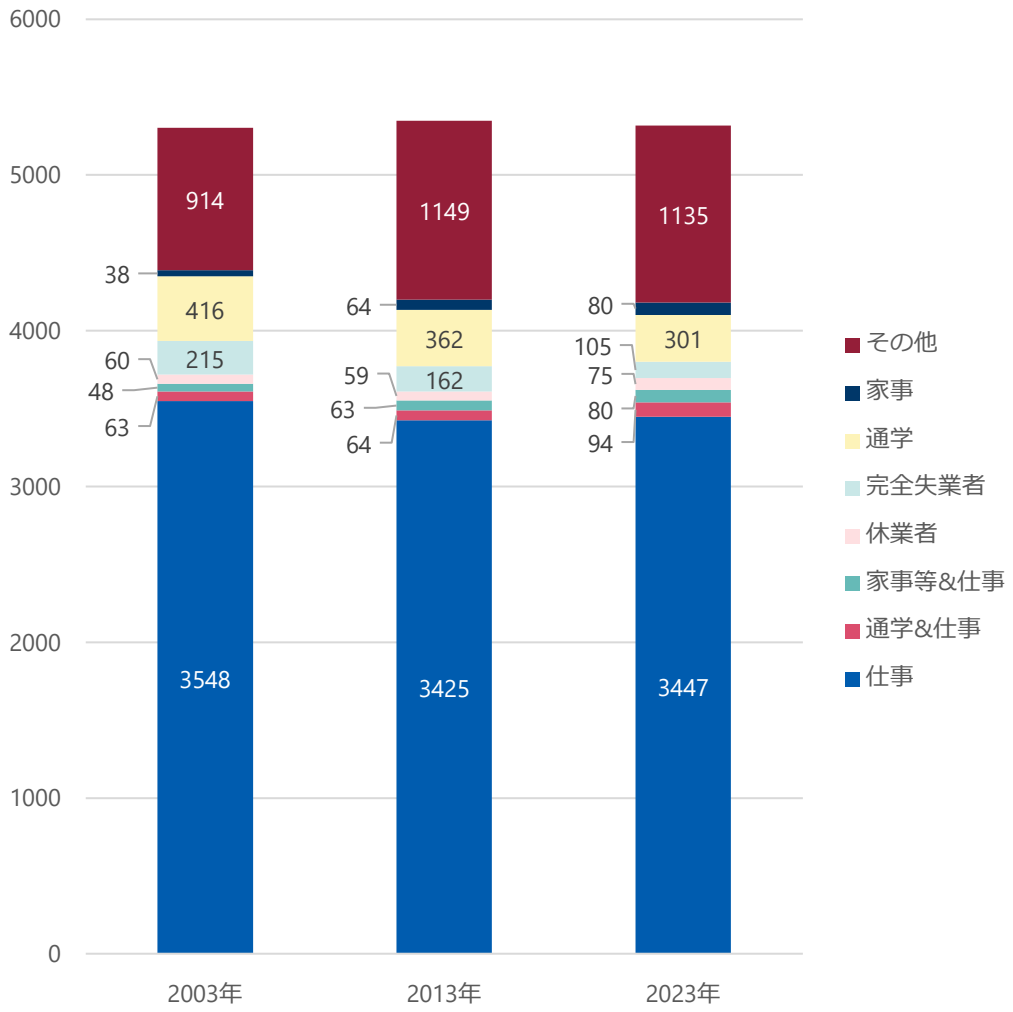


（出典）男女共同参画白書　令和６年版　※平成22年及び平成2年（白抜き表示）は、岩手県、宮城県、福島県を除く全国の結果

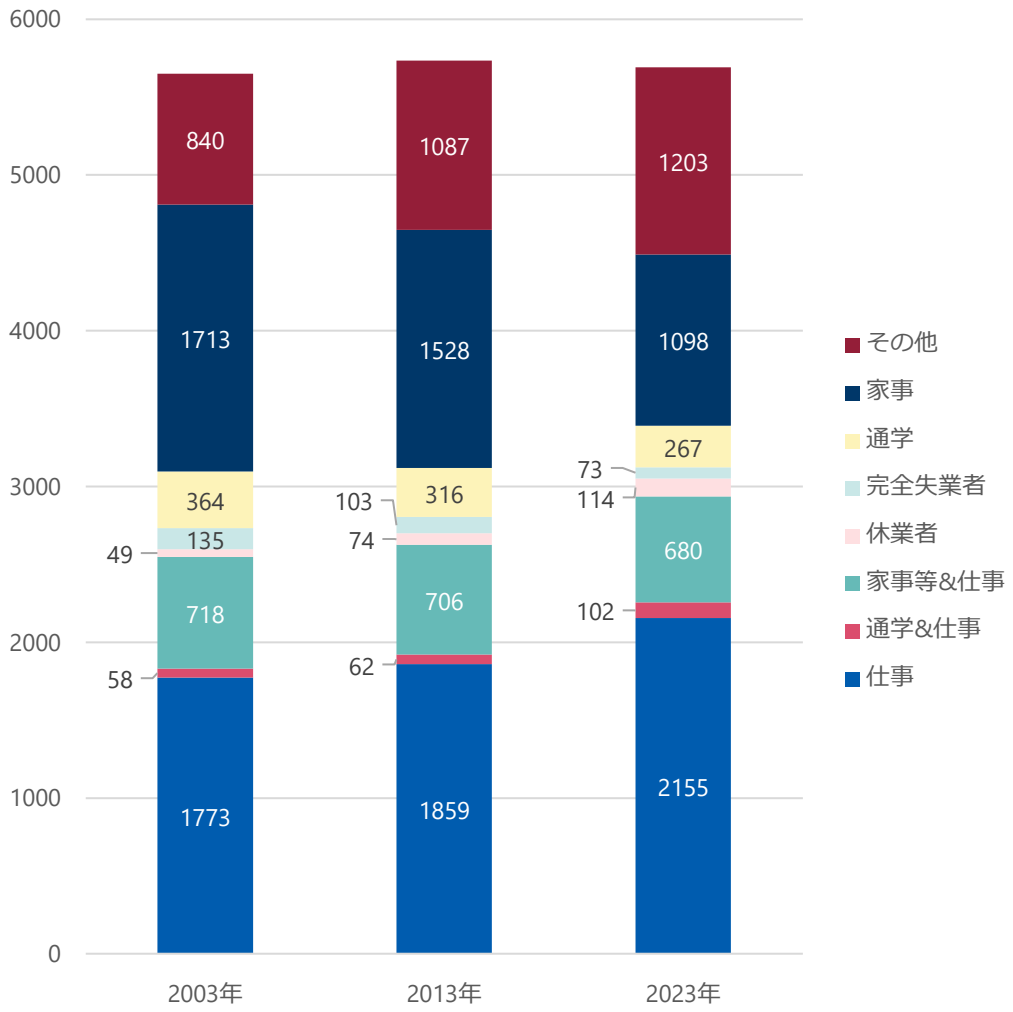
１５歳以上男女別就業状態別人口分布

○　15歳以上就業状態別人口分布を男女別にみると、男性については大きな変化はみられないが、女性については20年前と比べて家事に従事している人が約600万人減少し、仕事に従事する人が約400万人増加している。

15歳以上男性の就業状態別人口分布（万人）



15歳以上女性の就業状態別人口分布（万人）



（出典）総務省「労働力調査」

遺族（補償）等年金の支給状況①　受給権者数

2024年８月時点集計

○　遺族（補償）等年金の受給権者を属性別にみると、「妻」が全受給権者の約88%となっている。また、年齢別にみると、70歳以上の受給権者が約75%となっている。

受給権者の属性別、年齢階級別の受給権者数

	受給権者数		（年齢別内訳）									
	年齢計	割合	0～4歳	5～9歳	10～14歳	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳
夫	1,299	1.2%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
妻	92,857	87.7%	0	0	0	0	14	82	173	483	956	1,945
子	1,903	1.8%	5	74	265	273	18	16	15	24	44	85
父母	8,056	7.6%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
孫	590	0.6%	13	61	163	172	16	19	23	29	27	28
祖父母	400	0.4%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
兄弟姉妹	828	0.8%	2	7	17	28	2	1	9	8	11	28
合計	105,933		20	142	445	473	50	118	220	544	1,038	2,088
割合		100%	0.0%	0.1%	0.4%	0.4%	0.0%	0.1%	0.2%	0.5%	1.0%	2.0%

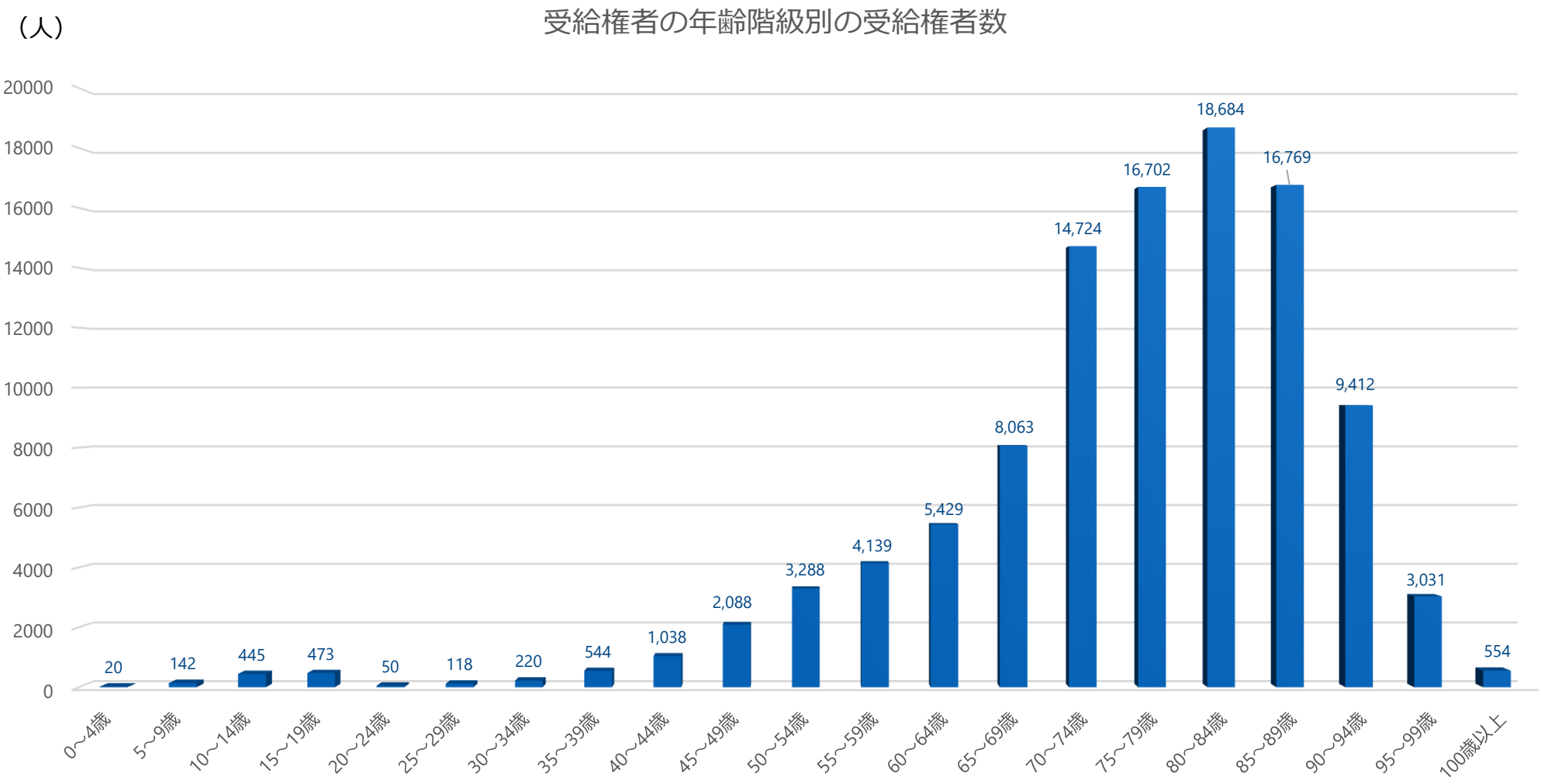
	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85～89歳	90～94歳	95～99歳	100歳以上
夫	0	1	43	110	255	280	270	217	98	20	4
妻	3,083	3,907	4,915	7,036	12,793	14,685	16,420	14,908	8,373	2,647	437
子	157	189	201	216	183	82	34	20	2	0	0
父母	3	2	206	590	1,299	1,505	1,789	1,473	801	285	102
孫	21	10	6	1	1	0	0	0	0	0	0
祖父母	0	0	1	6	17	38	76	79	110	63	10
兄弟姉妹	24	30	57	104	176	112	95	72	28	16	1
合計	3,288	4,139	5,429	8,063	14,724	16,702	18,684	16,769	9,412	3,031	554
割合	3.1%	3.9%	5.1%	7.6%	13.9%	15.8%	17.6%	15.8%	8.9%	2.9%	0.5%

(注)　2022年度末時点の年金受給権者数。
(注)　１人の被災者に対して受給権者が複数人いる場合、複数人全てを計上している。
例：親死亡により受給権を得た子11歳、子7歳は、それぞれ「10～14歳」、「5～9歳」に１名ずつ計上。

遺族（補償）等年金の支給状況①　受給権者数

2024年８月時点集計

○　遺族（補償）等年金の受給権者数を年齢別にみると、20歳以上で年齢階級が上がるたびに上昇し、80~84歳で受給権者数のピークを迎える。



(注)　2022年度末時点の年金受給権者数。
(注)　１人の被災者に対して受給権者が複数人いる場合、複数人全てを計上している。
　　例：親死亡により受給権を得た子11歳、子7歳は、それぞれ「10～14歳」、「5～9歳」に１名ずつ計上。

遺族（補償）等年金の支給状況②　受給権者数及び年金額(2023年度)

2024年８月時点集計

○　遺族（補償）等年金の平均年金額は約190万円となっている。また、夫が受給権者の場合がもっとも平均年金額が少なく、全体と比べて約80万円少ない。

受給権者の属性別、受給資格者別の受給権者数

(注)　2022年度末時点の年金記録より特別集計

	受給権者数		（受給資格者数別の内訳）			
	計	割合	1人	2人	3人	4人以上
夫	1,299	1.2%	1,245	39	13	2
妻	92,857	87.7%	84,996	5,581	1,765	515
子	1,903	1.8%	1,432	320	122	29
父母	8,056	7.6%	4,616	3,303	136	1
孫	590	0.6%	353	186	43	8
祖父母	400	0.4%	220	141	37	2
兄弟姉妹	828	0.8%	721	94	13	0
合計	105,933		93,583	9,664	2,129	557
割合		100%	88.3%	9.1%	2.0%	0.5%

受給権者の属性別、受給資格者別の平均年金額

	（受給資格者数別の内訳）				
	計	1人	2人	3人	4人以上
夫	110万円	109万円	123万円	146万円	※ 103万円
妻	193万円	191万円	207万円	232万円	245万円
子	171万円	167万円	189万円	204万円	151万円
父母	166万円	150万円	200万円	215万円	※ 389万円
孫	164万円	156万円	179万円	219万円	※ 353万円
祖父母	144万円	126万円	165万円	191万円	※ 162万円
兄弟姉妹	155万円	152万円	182万円	193万円	-
合計	190万円	188万円	203万円	229万円	242万円

※　平均年金額を算出した人数が10名未満

(注)　2022年度末の年金受給権者（属性が不明な者を除く）に、2023年度中に支払われた遺族（補償）等年金額を調べたものであり、以下の条件で集計している。
1. 年金額には特別支給金を含む。
2. 2023年度中の年金の支払いが６回あった者に限定。
3. 特別支給金を除く遺族（補償）等年金額が最低限度額×153日～最高限度額×245日に収まる者に限定。
4. 被災者１人に対して受給権者が複数人いる場合には、複数の受給権者の年金を合算して、被災者１人に対して受給権者が１人になると仮定した年金額。

（参考）遺族（補償）等年金の受給権者の属性ごとの被災者の性別の内訳

2024年12月時点集計

受給権者（2023年度）の属性ごとの、被災者の性別の内訳については以下のとおり。

	受給権者数	（被災者の性別内訳）		
		男性	女性	不詳
夫	1,299	0	1,263	36
妻	92,857	92,225	0	632
子	1,711	1,404	258	49
父母	6619	5,858	591	170
孫	467	363	87	17
祖父母	349	306	39	4
兄弟姉妹	794	695	60	39
合計	104,096	100,851	2,298	947

夫、妻の被災者生別不詳は、
女性
男性
と推測される

(注１)　給付システム上で被災者の性別が給付情報に紐付いていない場合等は「不詳」と表記している。

(注２)　１人の被災者に対して複数人の受給権者がいる場合、代表者のみを集計対象としているため、受給権者の数は前頁と一致しない。

例：親死亡により受給権を得た子11歳子7歳は、子11歳を代表者として１人カウント（子7歳をカウントしない）。

遺族（補償）等年金の支給状況③　支給決定件数

2024年８月時点集計

○　2023年度に遺族（補償）等年金が支給決定された2,202件について、うち男性が被災した場合の支給決定件数は2,127件であり、多くが男性被災者となっている。

被災者の男女別　遺族（補償）等年金、遺族（補償）等一時金の支給決定件数

年度	男性			女性				男女計		
	年金	一時金	計	年金	うち若年停止	一時金	計	年金	一時金	計
2013年度	2,761	423	3,184	90	1	57	147	2,851	480	3,331
2014年度	2,775	477	3,252	78	3	49	127	2,853	526	3,379
2015年度	2,614	411	3,025	65	0	51	116	2,679	462	3,141
2016年度	2,517	424	2,941	70	1	55	125	2,587	479	3,066
2017年度	2,328	472	2,800	71	1	47	118	2,399	519	2,918
2018年度	2,389	467	2,856	58	2	47	105	2,447	514	2,961
2019年度	2,189	410	2,599	61	2	49	110	2,250	459	2,709
2020年度	2,208	429	2,637	65	2	62	127	2,273	491	2,764
2021年度	2,217	463	2,680	71	0	40	111	2,288	503	2,791
2022年度	2,081	515	2,596	48	1	52	100	2,129	567	2,696
2023年度	2,127	542	2,669	75	0	60	135	2,202	602	2,804

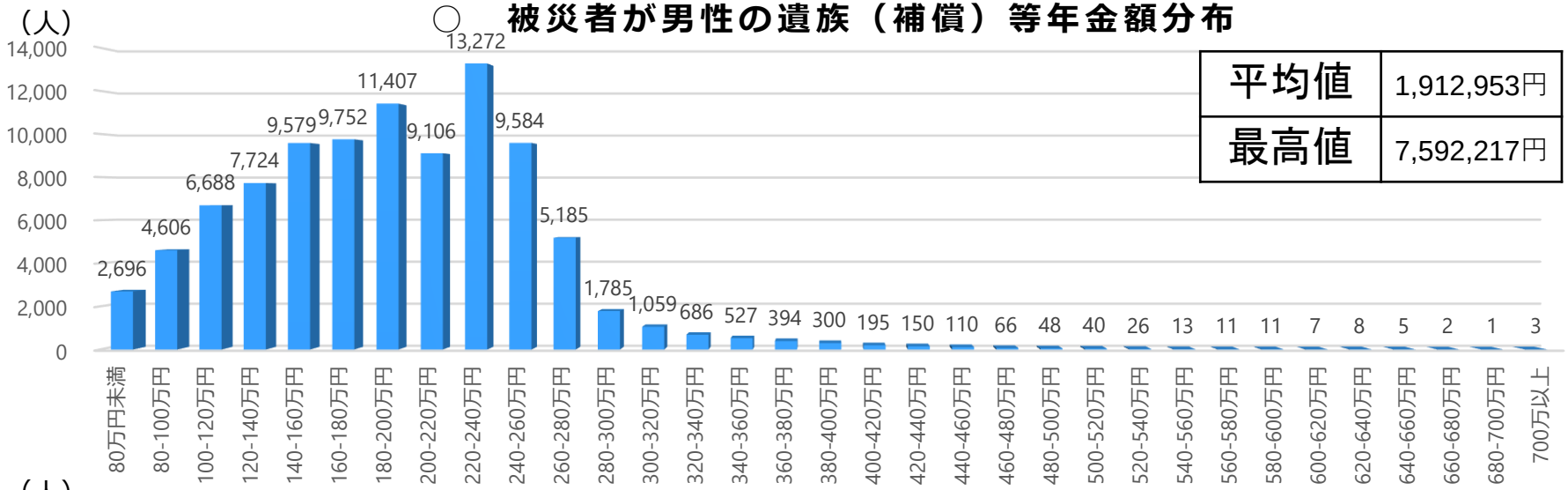
注1）　受給権者が失権した場合の差額一時金及び毎月勤労統計の訂正に伴う追加給付は除いて集計。
注2）　前払一時金は年金に含む。
注3）　「うち若年停止」欄には、妻が死亡した当時、55歳以上60歳未満であった夫が60歳に達したことにより、新規に受給することとなった件数を計上。
注4）　特別遺族年金、特別遺族一時金の支給決定も含めた件数。
注5）　2023年度の被災者が女性で遺族が一時金を受給している60件に係る受給者の内訳は、夫２、子41、父母11、兄弟姉妹６。

遺族（補償）等年金の支給状況④　年金額分布(2023年度)

2024年８月時点集計

○　被災者が男性の場合と女性の場合で、遺族（補償）等年金額の平均値に約70万円ほどの差がある。

○　被災者が男性の遺族（補償）等年金額分布



平均値	1,912,953円
最高値	7,592,217円

○　被災者が女性の遺族（補償）等年金額分布

平均値	1,239,932円
最高値	4,450,080円

(注)　2022年度末の年金受給権者（属性が不明な者を除く）に、2023年度中に支払われた遺族（補償）等年金額を調べたものであり、以下の条件で集計している。

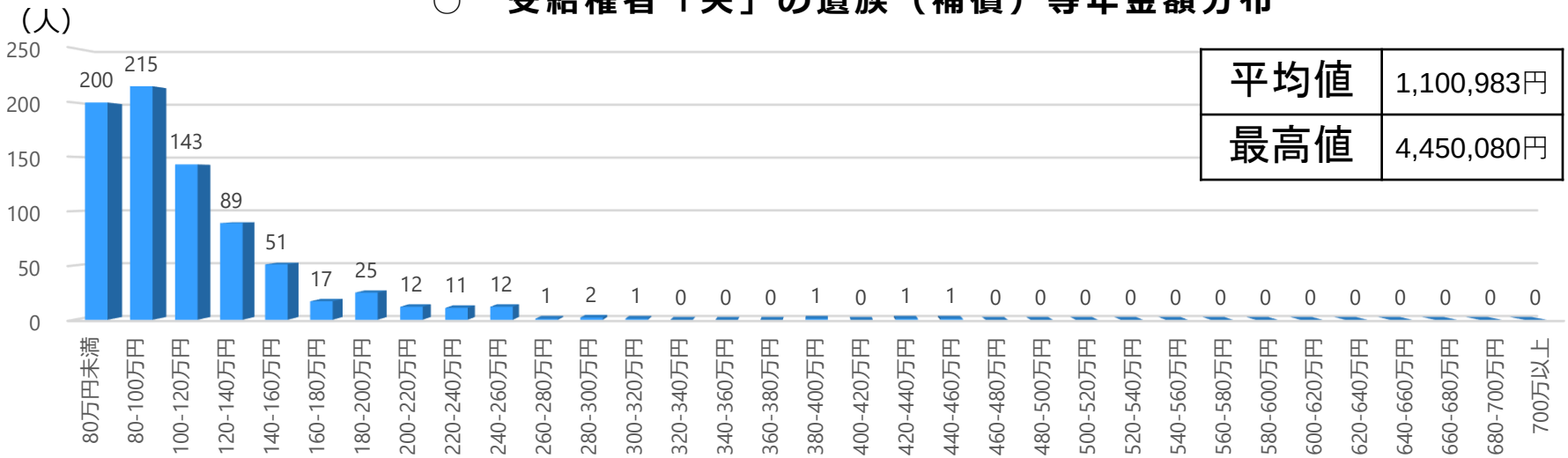
1. 年金額には特別支給金を含む。
2. 2023年度中の年金の支払いが６回あった者に限定。
3. 特別支給金を除く遺族（補償）等年金額が最低限度額×153日～最高限度額×245日に収まる者に限定。
4. 被災者１人に対して受給権者が複数人いる場合には、複数の受給権者の年金を合算して、被災者１人に対して受給権者が１人になると仮定した年金額。

遺族（補償）等年金の支給状況⑤　年金額分布(2023年度)

2024年８月時点集計

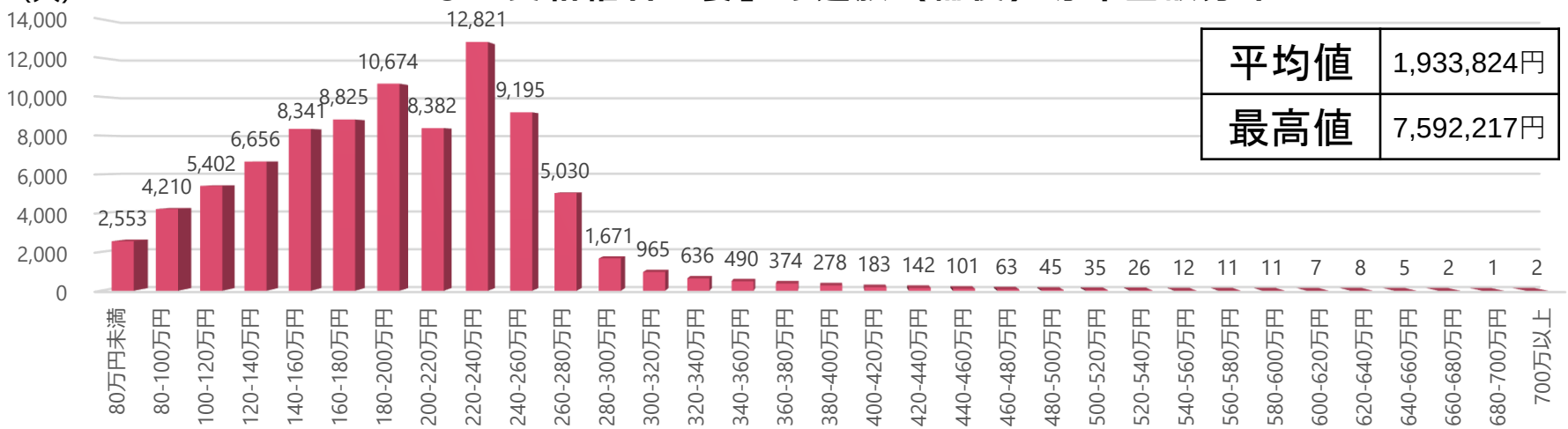
○　受給権者が「夫」の場合と「妻」の場合で、遺族（補償）等年金額の平均値に約80万円ほどの差がある。

○　受給権者「夫」の遺族（補償）等年金額分布



平均値	1,100,983円
最高値	4,450,080円

○　受給権者「妻」の遺族（補償）等年金額分布



平均値	1,933,824円
最高値	7,592,217円

(注)　2022年度末の年金受給権者に、2023年度中に支払われた遺族（補償）等年金額を調べたものであり、以下の条件で集計している。

1. 年金額には特別支給金を含む。
2. 2023年度中の年金の支払いが６回あった者に限定。
3. 特別支給金を除く遺族（補償）等年金額が最低限度額×153日～最高限度額×245日に収まる者に限定。
4. 被災者１人に対して受給権者が複数人いる場合には、複数の受給権者の年金を合算して、被災者１人に対して受給権者が１人になると仮定した年金額。

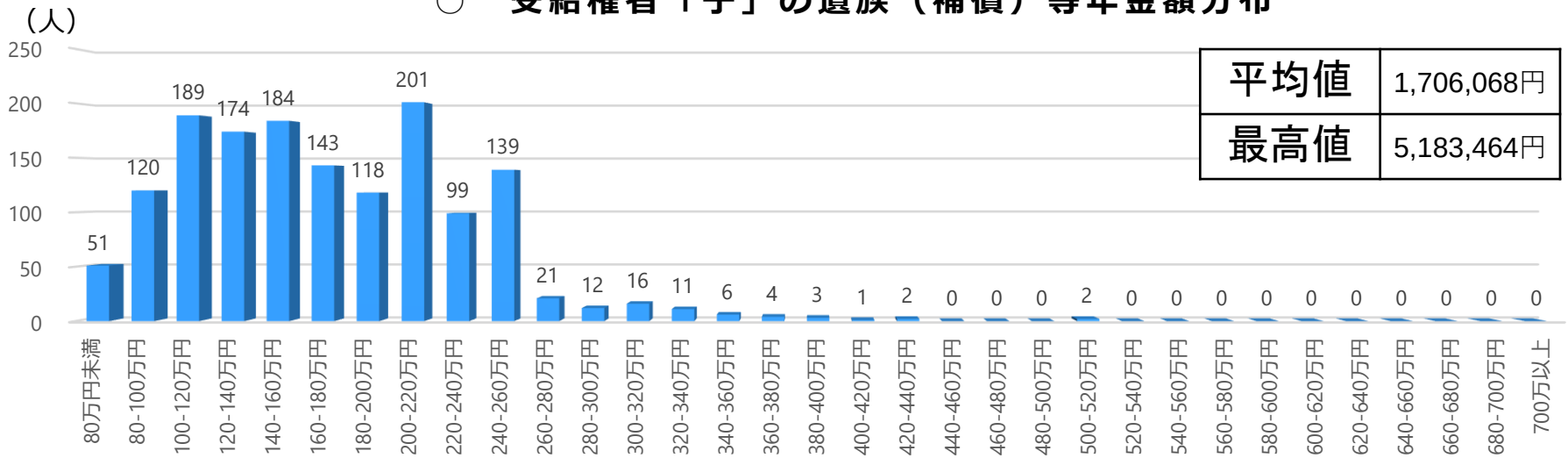
遺族（補償）等年金の支給状況⑥　年金額分布(2023年度)

2024年８月時点集計

○　受給権者が「子」と「父母」の場合に平均年金額でみると、全体の平均年金額190万円と比較し20万円程度低くなっている。

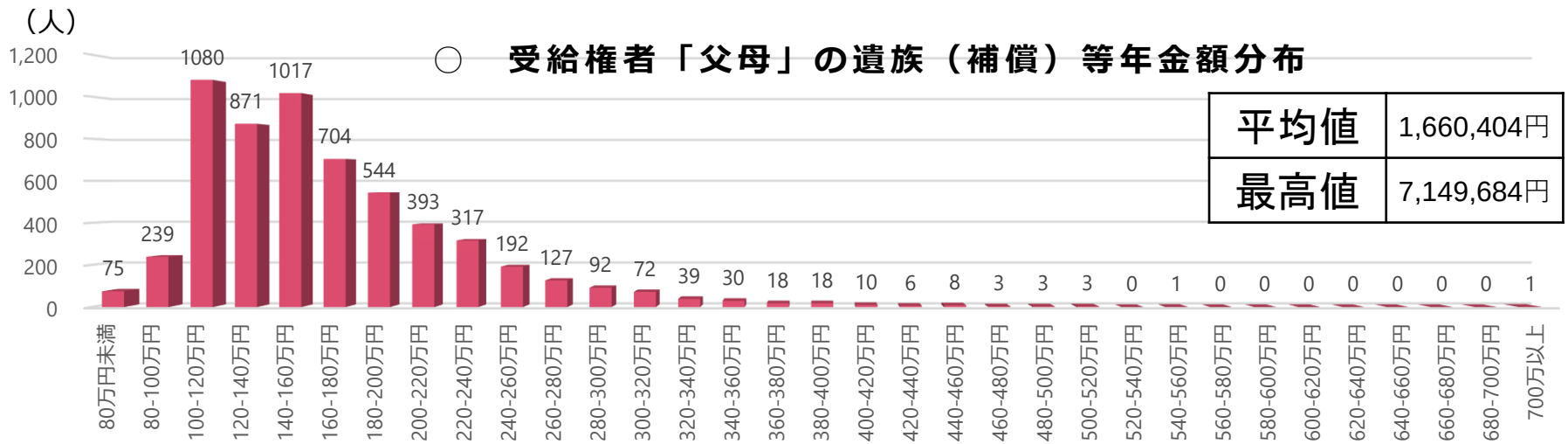
○　受給権者「子」の遺族（補償）等年金額分布

平均値	1,706,068円
最高値	5,183,464円



○　受給権者「父母」の遺族（補償）等年金額分布

平均値	1,660,404円
最高値	7,149,684円



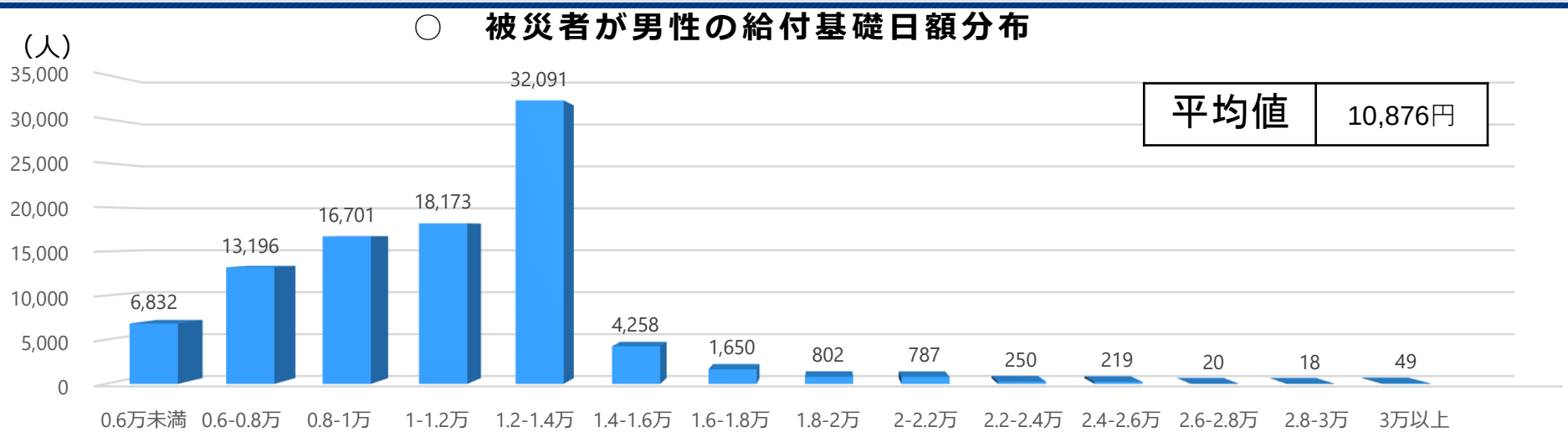
(注)　2022年度末の年金受給権者に、2023年度中に支払われた遺族（補償）等年金額を調べたものであり、以下の条件で集計している。

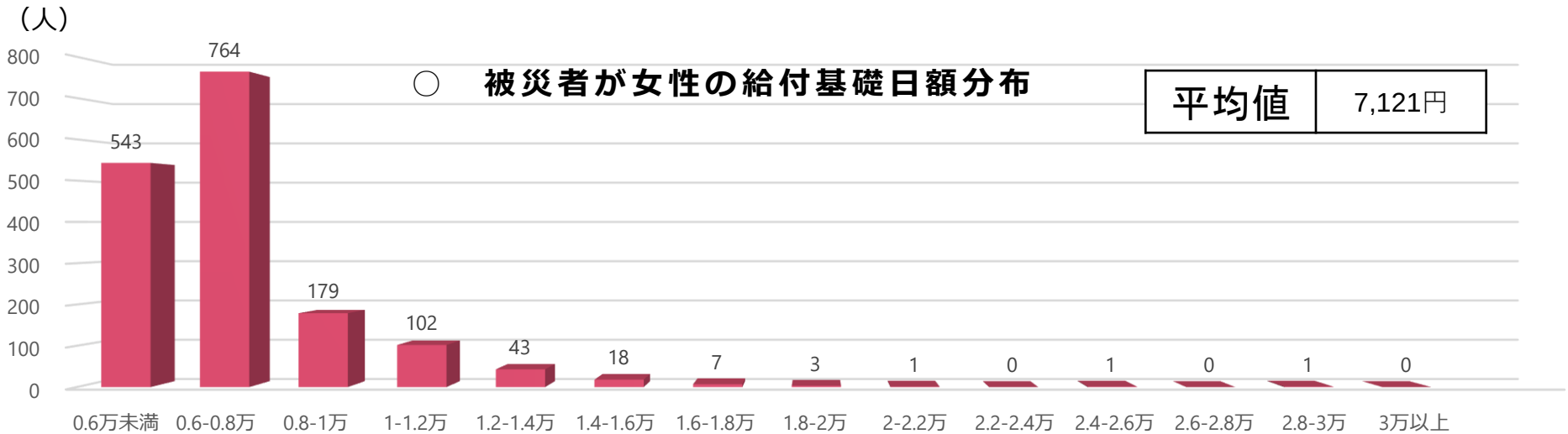
1. 年金額には特別支給金を含む。
2. 2023年度中の年金の支払いが６回あった者に限定。
3. 特別支給金を除く遺族（補償）等年金額が最低限度額×153日～最高限度額×245日に収まる者に限定。
4. 被災者１人に対して受給権者が複数人いる場合には、複数の受給権者の年金を合算して、被災者１人に対して受給権者が１人になると仮定した年金額。

遺族（補償）等年金の支給状況⑦　給付基礎日額分布(2023年度)

2024年８月時点集計

○　被災者が男性の場合と女性の場合で給付基礎日額の平均値が約4,000円ほど差がある。





(注)　2022年度末の年金受給権者（属性が不明な者を除く）に、2023年度中に支払われた遺族（補償）等年金額を調べたものであり、以下の条件で集計している。

1. 遺族（補償）等年金額の算定基礎である給付基礎日額を集計。
2. 2023年度中の年金の支払いが６回あった者に限定。
3. 特別支給金を除く遺族（補償）等年金額が最低限度額×153日～最高限度額×245日に収まる者に限定。
4. 被災者１人に対して受給権者が複数人いる場合には、複数の受給権者の年金を合算して、被災者１人に対して受給権者が１人になると仮定した年金額の算定基礎である給付基礎日額を集計。

労災保険給付の給付基礎日額について

労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）（抄）

第八条　給付基礎日額は、労働基準法第十二条の平均賃金に相当する額とする。この場合において、同条第一項の平均賃金を算定すべき事由の発生した日は、前条第一項第一号から第三号までに規定する負傷若しくは死亡の原因である事故が発生した日又は診断によつて同項第一号から第三号までに規定する疾病の発生が確定した日（以下「算定事由発生日」という。）とする。

②　労働基準法第十二条の平均賃金に相当する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ときは、前項の規定にかかわらず、厚生労働省令で定めるところによつて政府が算定する額を給付基礎日額とする。

③（略）

○　保険給付のうち、休業（補償）等給付、障害（補償）等給付、傷病（補償）等年金、遺族（補償）等給付、葬祭料等（葬祭給付）は、給付額の算定の基礎として**給付基礎日額**を用いるが、給付基礎日額は原則として労基法第12条の平均賃金（※）に相当する額とされている（労災保険法第８条第１項）。

※　平均賃金は、原則として、算定事由発生日以前３か月における賃金の総額をその期間の総日数で除して算定する。

○　**平均賃金を給付基礎日額とすることが適当でないと認められる以下の場合**は、**上記の平均賃金とは異なる方法で算定**することとしている（労災保険法第８条第２項・労災則第９条第１項）。

①　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（労災則第９条第１項第１号）

- 平均賃金に相当する額が、その休業した期間及びその期間中に受けた賃金の額を平均賃金の算定基礎期間及びその期間中の賃金の額から控除して算定した平均賃金に相当する額に満たない場合には、後者の額（業務外の事由による休業期間及びその期間中に受けた賃金を控除して算定した平均賃金に相当する額）を給付基礎日額とする。

②　じん肺患者が同一の事業場内で粉じん作業以外の業務に作業転換した場合（労災則第９条第１項第２号）

- 平均賃金に相当する額が、じん肺にかかつたため粉じん作業以外の作業に常時従事することとなつた日を平均賃金を算定すべき事由の発生した日とみなして算定することとした場合における平均賃金に相当する額に満たない場合には、その算定することとした場合における平均賃金に相当する額とする。

③　１年を通じて船員として船舶所有者に使用される者の賃金について、基本となる固定給のほか、変動がある賃金が定められる場合（労災則第９条第１項第３号）

- 固定給が、乗船することにより増加する又は下船することによりてい減する等の変動する場合には、労基法第12条第1項から第6項までの規定に定める方式により、平均賃金を算定すべき事由の発生した日以前1年間について算定することとした場合における平均賃金に相当する額を給付基礎日額とする。

④　①～③のほか、平均賃金に相当する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（労災則第９条第１項第４号）

- ④については、厚生労働省労働基準局長が定める基準に従って算定
  - 振動障害にかかったことにより保険給付を受けることとなった労働者の平均賃金に相当する額が、振動業務以外の業務に常時従事することとなった日を平均賃金を算定すべき事由の発生した日とみなして算定することとした場合における平均賃金に相当する額に満たない場合には、上記②の場合に準じて処理する。（昭和57・4・1基発第219号）
  - 労働者が疾病の発生のおそれのある作業に従事した事業場を離職している場合には、「疾病の発生のおそれのある作業に従事した最後の事業場」を離職した日以前の3か月間の賃金を基礎に算定する。（昭和50年9月23日付け基発第556号）　等

⑤　平均賃金に相当する額又は①～④によって算定された平均賃金相当額が自動変更対象額に満たない場合（労災則第９条第１項第５号）

- 自動変更対象額(令和6年8月1日現在:4,090円)を給付基礎日額とする（労災則第9条第1項第5項イ～二の場合を除く。）。

遅発性疾病に係る労災保険給付の給付基礎日額の在り方①

現状

○　給付基礎日額（平均賃金）は、原則として、算定すべき事由の発生した日（疾病による休業であれば診断確定日）以前の３か月間に支払われた賃金の総額をその期間の総日数で除した金額と定めているところ、**労働者が疾病の発生のおそれのある作業に従事した事業場を離職している場合には、「疾病の発生のおそれのある作業に従事した最後の事業場」を離職した日以前の３か月間**の賃金（※）を基礎に算定する。（昭和50年９月23日付け基発第556号）

※　ただし、離職した日以前３か月の賃金総額が不明の場合は、診断により疾病発生が確定した日における最終事業場又は同種・同規模等の事業場における同種労働者の賃金や統計調査における同職種の労働者の賃金等を考慮して得た額を基礎に推算する。（昭和51年２月14日付け基発第193号）

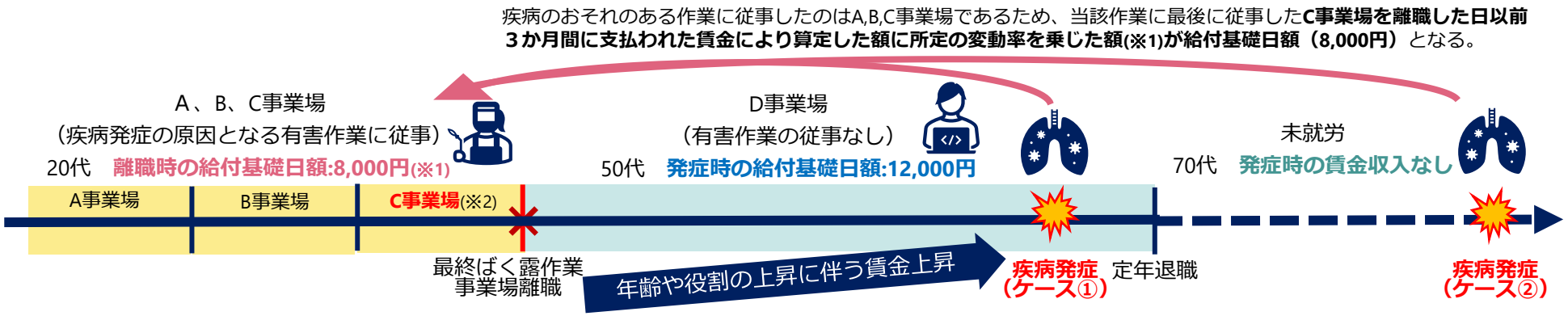
課題

○　業務上疾病のうち、石綿関連疾患等の遅発性疾病については、石綿ばく露作業などの有害業務（疾病の発生のおそれのある作業）に従事した時から疾病の発症までの期間が長い。（通常30～40年）

○　このため、既に原因時の事業場を離職している労働者については、**当該原因時の事業場（下記C事業場）の離職当時の平均賃金(※1)をもとに算定されるため、保険給付の額が発症時の賃金（D事業場の賃金）に比べて相当程度低くなる可能性**がある。【ケース①】

○　また、**労働者が定年退職後等で就労しておらず、賃金収入がないときに発症した場合においても、当該原因時の事業場（下記C事業場）の離職当時の平均賃金(※1)をもとに算定**される。【ケース②】

➡労災保険制度の趣旨に照らしてどのように考えるべきか。

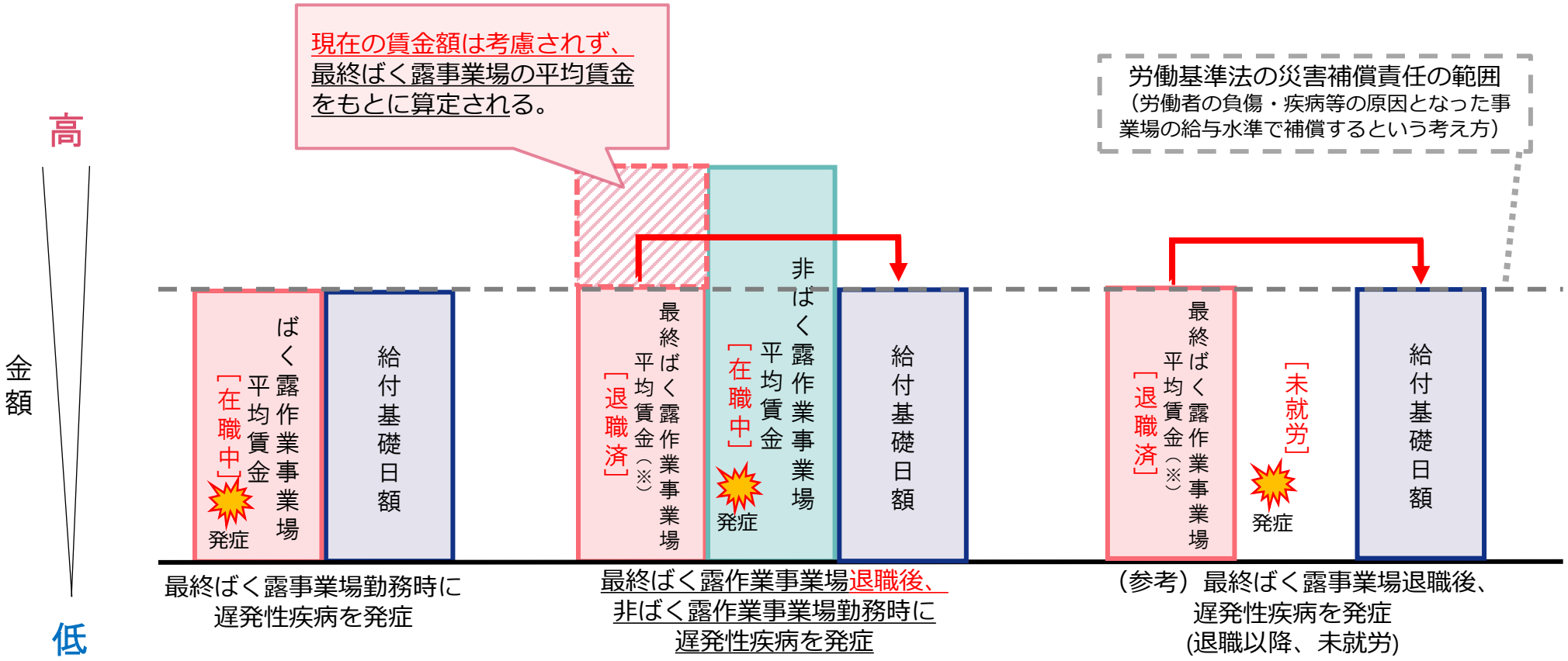


※1：離職日以前３か月間から算定事由発生日(発症日)までの給与水準の上昇を考慮するために、離職日以前３か月間に支払われた賃金により算定した金額に、同一事業場の労働者の賃金額又は毎月勤労統計調査の結果を用いて算出した変動率を乗じる。（昭和50年９月23日付け基発第556号）

※2：図のような事例においては、原則、C事業場のメリット収支率に反映されることになる（ただし、一定の場合(業種、従事期間等の要件を満たす場合)には反映されない。）。

遅発性疾病に係る労災保険給付の給付基礎日額の在り方②

【課題・問題意識】
遅発性疾病にかかる業務災害が発生した際、すでに原因時の事業場を離職している労働者については、当該原因時の企業の離職当時の賃金を基に算定されるため、**労災保険給付の額が、発症時の賃金に比べて相当程度低くなる可能性**がある



※　離職日以前３か月間から算定事由発生日(発症日)までの給与水準の上昇を考慮するために、離職日以前３か月間に支払われた賃金により算定した金額に、同一事業場の労働者の賃金額又は毎月勤労統計調査の結果を用いて算出した変動率を乗じる。（昭和50年９月23日付け基発第556号）

災害補償請求権及び保険給付請求権に係る消滅時効

労働基準法と労災保険法における消滅時効

- 労働基準法における災害補償請求権は、行使できるときから２年間で消滅する（労基法第115条）。
- 労災保険法上の給付請求権は、行使できるときから、短期給付については２年間、長期給付については５年間で消滅する（労災保険法第42条第１項）。

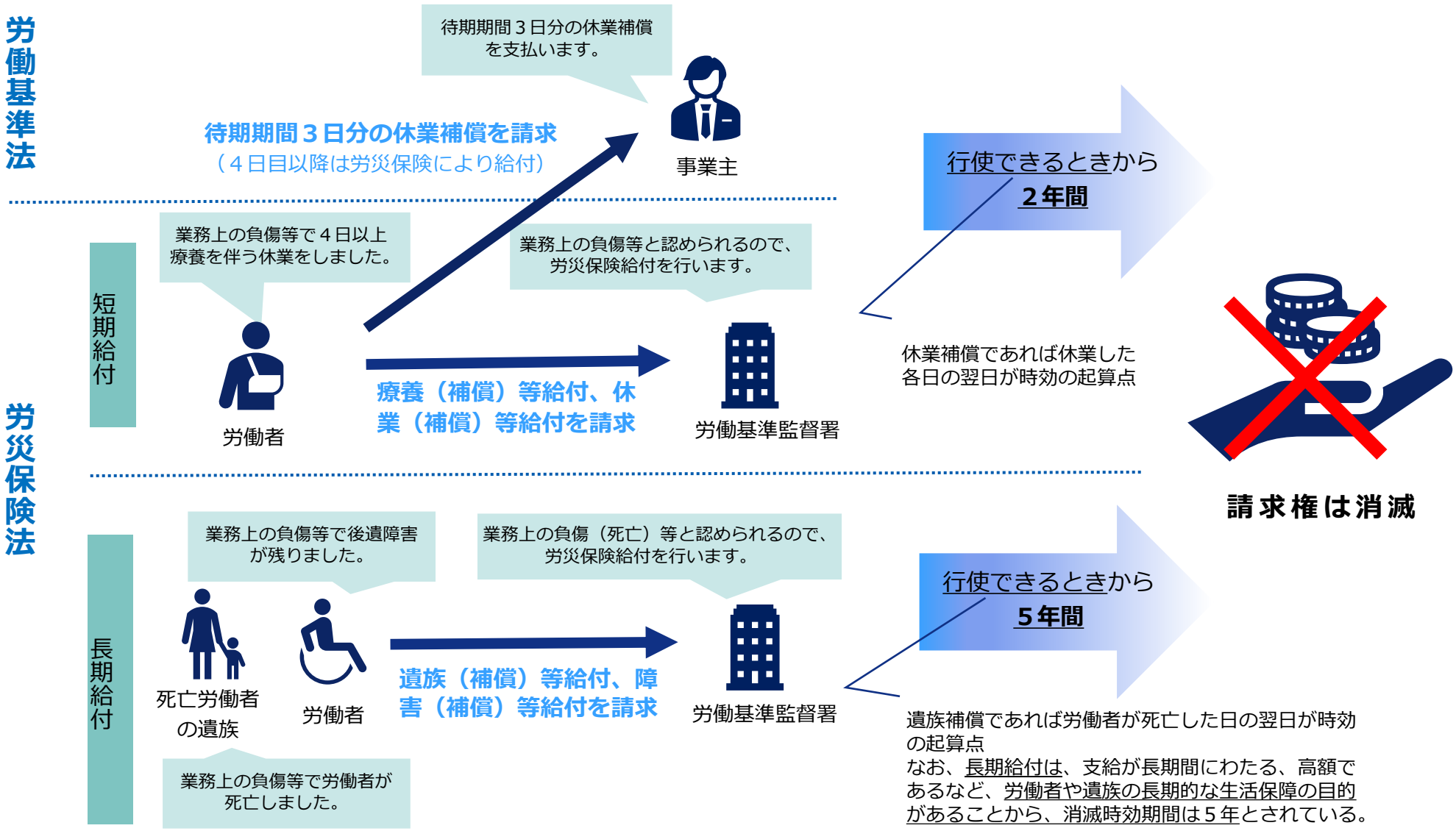
労働基準法第115条
　この法律の規定による賃金の請求権はこれを行使することができる時から５年間、この法律の規定による災害補償その他の請求権（賃金の請求権を除く。）はこれを行使することができる時から２年間行わない場合においては、時効によつて消滅する。

労災保険法第42条
　療養補償給付、休業補償給付、葬祭料、介護補償給付、複数事業労働者療養給付、複数事業労働者休業給付、複数事業労働者葬祭給付、複数事業労働者介護給付、療養給付、休業給付、葬祭給付、介護給付及び二次健康診断等給付を受ける権利は、これらを行使することができる時から２年を経過したとき、障害補償給付、遺族補償給付、複数事業労働者障害給付、複数事業労働者遺族給付、障害給付及び遺族給付を受ける権利は、これらを行使することができる時から５年を経過したときは、時効によつて消滅する。

- ここでいう「行使できるとき」とは、権利を行使するのに法律上の障害がなくなった時であり、権利者の一身上の都合で権利を行使できないことや、権利行使に事実上の障害があることは影響しない。したがって、権利者が権利の存在を知らない場合にも、原則として、時効は進行する（客観的起算点）。
- なお、災害補償請求は、労働者等が事業主に対して行うものであり、その件数等は必ずしも明らかではない。しかし、労災保険法が災害補償の大部分の機能を担っている今日においては、休業最初の３日間（待期期間）の補償等を除き、災害補償請求権の役割は限定的なものになっていると考えられる。

（参考）労働基準法と労災保険法の関係と消滅時効期間

第２回労災保険制度の在り方に関する研究会	資料３
令和７年２月４日	



（参考）主な労災保険給付（短期給付）における時効の起算点

短期給付に係る消滅時効

○　消滅時効が２年となっている短期給付のうち、休業（補償）等給付、療養の費用、介護（補償）等給付、葬祭料等の時効起算点は、それぞれ以下のとおり。（厚生労働省労働基準局労災管理課編「八訂新版 労働者災害補償保険法−労働法コンメンタール５−」ｐ728～729）

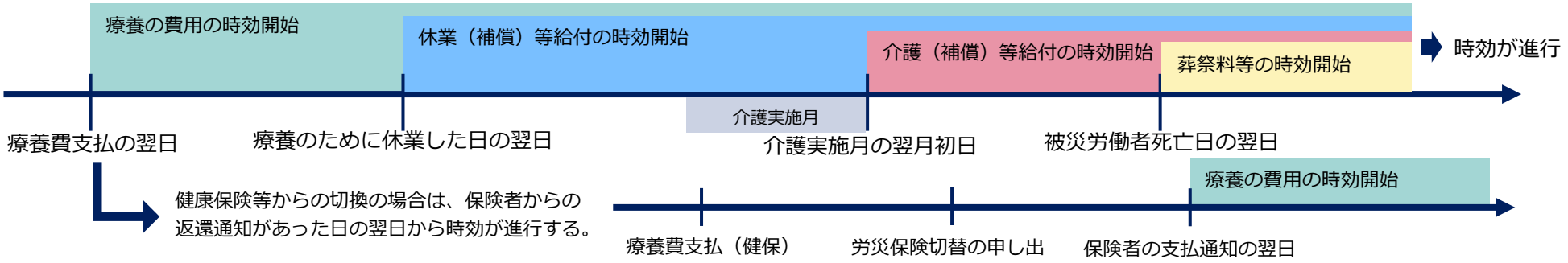
・休業（補償）等給付：業務上の傷病による療養のため労働することができないために賃金を受けない日ごとに受給権が発生。それぞれの請求権について、発生日（療養のために休業した各日）の翌日から時効が進行する。

・療養の費用　　：療養の費用を支出した都度（又は当該費用の支出が具体的に確定した都度）受給権が発生。それぞれ、その翌日から当該費用ごとの支給請求権の時効が進行する（注）。

（注）健康保険等からの切替の場合、保険者から返還通知（納入告知）がなされるまで、請求人は保険者への返還義務（具体的な返還額を含む。）を知り得ないものであることから、保険者から費用の返還通知（納入告知）があったときを当該費用の支出が具体的に確定した日（権利を行使することができる日）として取り扱う。（平成29年2月1日基補発0201第1号「労災認定された傷病等に対して労災保険以外から給付等を受けていた場合における保険者等との調整について」）

・介護（補償）等給付：当該給付は月単位で支給することとしており、受給権を行使し得るのは支給事由（一定の障害の状態に該当し現に介護を受けた事実）が生じた月の翌月の初日以降であることから、支給事由が生じた月の翌月の初日から時効が進行する。

・葬祭料等　　：葬祭に要した費用に対する実費補償として支給されるものではなく、葬祭を行う者に通常葬祭に要する費用として支給されるものである。労働者が死亡した日の翌日から受給権の時効が進行する。



災害補償請求権及び保険給付請求権に係る消滅時効

経緯①

- 平成29年の民法改正では、一般債権の消滅時効の期間の統一化や短期消滅時効の廃止等が行われた。
- 民法改正に伴い、令和２年に労基法が改正され、**賃金請求権の消滅時効期間を５年間（当面は３年間）とする等の見直し**が行われた（令和２年４月１日施行）。一方で、**災害補償請求権の消滅時効期間については現行の２年間が維持**された。この点、当該改正に先立つ、労働政策審議会の建議（令和元年12月27日）では、災害補償請求権の時効期間を維持した考え方について、以下のとおり記載されている。

災害補償の仕組みでは、労働者の負傷又は疾病に係る事実関係として業務起因性を明らかにする必要があるが、時間の経過とともにその立証は労使双方にとって困難となることから、早期に権利を確定させて労働者救済を図ることが制度の本質的な要請であること。

加えて、労災事故が発生した際に早期に災害補償の請求を行うことにより、企業に対して労災事故を踏まえた安全衛生措置を早期に講じることを促すことにつながり、労働者にとっても早期の負傷の治癒等によって迅速に職場復帰を果たすことが可能となるといった効果が見込まれること。

なお、仮に見直しを検討する場合には、使用者の災害補償責任を免除する労災保険制度は当然のこと、他の労働保険・社会保険も含めた一体的な見直しの検討が必要である。

注）雇用保険や健康保険の給付請求権の消滅時効期間は２年

災害補償請求権及び保険給付請求権に係る消滅時効

経緯②

- **また、令和２年改正法附則では、施行後５年を経過した際に検討を行うこととされている**ことに加え、法案審議の際の附帯決議において、**労災保険法上の給付請求権についても併せて検討する**ことが求められている。

【参考】令和２年改正法における附帯決議

○ 災害補償請求権の消滅時効期間については、労働者の災害補償という観点から十分であるのか、施行後5年を経過した際に、労働者災害補償保険法における消滅時効期間と併せ、検討を行うこと。（令和２年３月11日衆・厚労委）

○ 災害補償請求権の消滅時効期間については、労働者の災害補償という観点から十分であるのか、施行後5年を経過した際に、労働者災害補償保険法における消滅時効期間と併せ、速やかに専門的見地からの検討に着手すること。（令和２年３月24日参・厚労委）

【参考】令和２年改正法案審議に係る質疑（衆議院）

○ 西村智奈美委員
災害補償請求権について最後に伺いたいと思います。これについては現行のまま2年とされたんですけれども、そもそも審議会で十分に議論されておりましたでしょうか。例えば、業務に起因してメンタルヘルスに係る疾患を発症した場合に、こういったケースというのはすぐに災害補償請求はできないと思います。ある程度治癒してから請求しようとした場合に、消滅時効によって請求権が消滅している場合もあると考えられます。災害補償請求権は労災保険とあわせて見直す必要があるのではないかと考えますけれども、いかがですか。

○ 加藤勝信国務大臣
災害補償請求権は、労働基準法上創設された権利であります。これまでも、民法の一般債権の消滅時効期間は10年とされた中で、労基法では2年の消滅時効期間とされております。今回の民法改正で一般債権の消滅時効期間が原則5年となった場合においても、現行の消滅時効期間である2年を維持したところであります。災害補償の仕組みでは、労働者の負傷等の業務起因性を明らかにする必要があるわけですが、時間の経過とともにその立証は困難となり、早期に権利を確定させ、労働者の救済を図る必要があること、また、労災事故が発生した際に早期の災害補償の請求を行うことにより、企業に安全衛生措置を早期に講ずることを促すことにつながり、労働者にとっても迅速な職場復帰を果たすことが可能となるといった効果が見込まれるといった議論もあって、労政審の審議において、現行の2年を維持するということが適当とされたと承知をしております。なお、災害補償及び労災保険給付の請求権の消滅時効については、疾病に罹患する等により実際に療養や休業等をするときから進行するものであります。メンタルヘルスのような疾病については、現実に療養等をした時点から消滅時効が進行するということになります。

○ 西村智奈美委員
答えていただいていないんですけれども、審議会の経緯をたどってみても、十分に議論は行われていません。やはり労災保険のあり方とあわせてしっかりと今後の課題として見直していっていただきたい、そのことは強く申し上げます。・・・（後略）（令和２年３月11日衆・厚労委）

災害補償請求権及び保険給付請求権に係る消滅時効

経緯③

【参考】令和２年改正法案に係る質疑（参議院）

○ 石橋通宏委員

確認しますが、労政審労政審と言われますけど、この件については、ちゃんとした専門家を交えた議論、検討、これしていただいたんでしょうか。労政審のメンバーだけじゃない、これは今の多様な、先ほども申し上げたとおり、多様な働き方があります。特に、昨今は残念ながら精神障害、様々な職場関係でメンタルヘルス含めた問題がもう本当に増加してしまっています。そうすると、この災害補償についても、この2年という範囲の中では請求できない方々って現におられるんじゃないですか。いないと言い切れるんですか。2年のままで大丈夫だって、大臣、これ責任持って言い切れるんですか。できない現状があるんじゃないでしょうか。そういう検討をちゃんとしたんですか、今回。

○ 政府参考人（坂口卓君）

繰り返しになりますけれども、この災害補償の関係については、先ほども申し上げましたように、やはり業務起因性を明らかにするということとの関係では、やはり時間と経過がございますと立証が困難になるというようなこともあるということで今回のような議論にも至ったということでございますし、また、検討の過程という形でございますと、今回、労政審に先立っては、消滅時効についてそういった点も、その他の請求権、賃金請求権以外の消滅時効の観点も含めて、学者の方に集まっていただいて、この消滅時効の在り方についての論点の整理をしていただいた上で労政審の方では御議論をいただいたということでございまして、そういった必要な点の議論も含めてこういった労政審での御議論をしていただいたということかと考えております。（令和２年３月24日参・厚労委）

【参考】令和２年改正法案に係る反対討論（参議院）

○ 倉林明子委員

日本共産党の倉林明子です。私は、労働基準法の一部を改正する法律案に対し、反対討論を行います。

・・・（中略）・・・さらに、災害補償請求権は2年に据え置かれています。この期限がうつ病など精神疾患による労働災害で休職した場合の補償請求の壁になっています。労災保険法と併せた早急な見直しを求めるものです。以上、反対討論といたします。（令和２年３月24日参・厚労委）

（参考）労災保険給付に係る時効期間徒過理由

時効期間徒過件数

○ 令和２年度～５年度における労災保険の不支給決定のうち、時効期間を徒過し、支給に至らなかった件数は以下のとおり（注）。

・休業（補償）等給付：３３８件（不支給決定総件数４７，５６０件に占める割合　０．７％）
・療養の費用　　：５０２件（不支給決定総件数２０，２５３件に占める割合　２．５％）
・介護（補償）等給付：３７９件（不支給決定総件数　１，２７２件に占める割合２９．８％）
・葬祭料等　　：　５４件（不支給決定総件数　２，０９２件に占める割合　２．６％）

（注）消滅時効期間が２年の給付について調査。ただし、現物給付及び年金前払一時金を除く。

時効期間を徒過した理由

○ 令和２年度～５年度に請求書を受理した上記４つの給付に係る事案のうち時効期間を徒過して請求されたものについて、その理由を把握できた件数及び理由の内訳は下表のとおり（注）。（注）療養の費用については、施術機関からの請求を除き、労働者や遺族からの請求に限る。

	休業		療養		介護	
① 請求人の制度の不知・誤解	8件	13.3%	7件	21.2%	5件	23.8%
② 請求人が手続を失念していた	6件	10.0%	7件	21.2%	10件	47.6%
③ 事業主等の手続漏れ	18件	30.0%	6件	18.2%	0件	0.0%
④ 書類の不揃い・紛失等のため手続遅滞	9件	15.0%	6件	18.2%	2件	9.5%
⑤ 多忙等により手続が遅滞した	4件	6.7%	1件	3.0%	2件	9.5%
⑥ 保険会社等との調整に時間を要した（第三者行為災害）	6件	10.0%	1件	3.0%	0件	0.0%
⑦ その他	9件	15.0%	5件	15.2%	2件	9.5%
（その他の事例）	○ 逮捕後勾留され服役しており、請求できなかった ○ 健康保険からの切替えであり、請求時には既に時効期間が徒過していた		○ 医療機関への支払を滞納しているうちに時効期間を徒過した ○ 健康保険から支給を受けていたが、労災保険に切り替えようと思った時点で時効期間を徒過していた		○ 障害補償給付の決定後（症状固定から２年経過後に障害請求）に介護請求を行った	
計	60件	100.0%	33件	100.0%	21件	100.0%

○ 葬祭料については、時効期間経過後に請求された事案のうち、理由が把握できる事案は１件（請求人の制度の不知・誤解）のみだった。

○ 「令和２～５年度に請求を受け付けた事案のうち、請求日が時効期間経過後のもの」について、時効起算点から請求書受理日までに経過した期間を年数ごとにまとめて割合をとると、３年目までに請求のあった割合が75.5%、４年目までが88.6%、５年目までが94.1%であった。

【論点①】保険給付と社会復帰促進等事業の給付との関係

制度概要・経緯

○　労災保険制度では、被災労働者等への保険給付に加え、被災労働者の社会復帰の促進、被災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ることを目的に（第１条）、「社会復帰促進等事業」（第29条）を実施している。

○　現在の社会復帰促進等事業の前身である「労働福祉事業」は、労働基準法等に定められている事業主責任の履行の促進に資する事業として創設されたが、「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）等において、特別会計改革の一環として「廃止も含め徹底的な見直し」を行うことされ、労働福祉事業見直し検討会（平成18年）に於ける検討を経て、事業の位置づけを以下のとおり整理した。

（１）被災労働者の社会復帰を促進するために必要な事業
（２）被災労働者及びその遺族の援護を図るために必要な事業
（３）保険給付事業の健全な運営のために必要な事業（労災保険給付の抑制に資する労働災害の防止、職場環境の改善等の事業）

なお、この際、従来、「労働条件確保事業」とされた事業のうち、未払賃金立替払事業については（３）の事業と位置づけられた。

○　上記を踏まえた平成19年改正において、名称を「労働福祉事業」から「社会復帰促進等事業」に改めた。

（参考）労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）（抄）

第29条　政府は、この保険の適用事業に係る労働者及びその遺族について、社会復帰促進等事業として、次の事業を行うことができる。

一　療養に関する施設及びリハビリテーションに関する施設の設置及び運営その他業務災害、複数業務要因災害及び通勤災害を被つた労働者（次号において「被災労働者」という。）の円滑な社会復帰を促進するために必要な事業

二　被災労働者の療養生活の援護、被災労働者の受ける介護の援護、その遺族の就学の援護、被災労働者及びその遺族が必要とする資金の貸付けによる援護その他被災労働者及びその遺族の援護を図るために必要な事業

三　業務災害の防止に関する活動に対する援助、健康診断に関する施設の設置及び運営その他労働者の安全及び衛生の確保、保険給付の適切な実施の確保並びに賃金の支払の確保を図るために必要な事業

事業の種類	保険給付との関係	具体的な事業 ※下線は支給対象者が被災労働者や家族・遺族以外の事業
社会復帰を促進するために必要な事業　（法29条１項１号）	**給付事業と一体的に行われるべきもの**	義肢等補装具費、外科後処置、アフターケア及び通院費、労災はり・きゅう特別援護措置、振動障害社会復帰援護金、頭頸部外傷症候群等に対する職能回復援護、（独）健安機構運営費、CO中毒患者に係る特別対策事業、労災疾病臨床研究事業費補助金
被災労働者及び遺族の援護を図るために必要な事業　（法29条１項２号）	**災害補償給付を補完するもの**	労災就学援護費、労災就労保育援護費、休業補償特別援護金、長期家族介護者援護金、CO特措法に基づく介護料、 特別支給金（特別支給一時金、ボーナス特別支給金） 労災ケアサポート事業経費、労災診療被災労働者援護事業補助事業費
労働者の安全及び衛生の確保の事業　（法29条１項３号）	**保険給付を抑制し、保険給付事業の適正な運営に資するもの**	未払賃金立替払事務実施費 過労死等防止対策推進経費、安全衛生啓発指導等経費、職業病予防対策の推進、じん肺等対策事業、職場における受動喫煙対策事業　等

１．特別支給金制度創設の経緯①

○　特別支給金制度は、昭和49年に、関連する公的諸給付の展望、労使間の上積みの動向等も踏まえて創設されたものであるが、その存在は過渡的なもので、今後検討の余地があるものとされていた。

【昭和50年２月28日付け都道府県労働基準局労災主務課長あて労働省労働基準局労災管理課長事務連絡「特別支給金について」】

Ⅰ　背景

特別支給金制度の背景としては、昭和四十年代に入って給付の引上げについて労働者側の要求が高まり、使用者側の対応と相まって労使間の「上積み給付」が普及しつつあること、自賠保険の保険金額の引上げが進んだこと、公害健康被害補償法が制定されたこと等がある。

Ⅱ　経緯

今回の制度改善については、上記背景のほかILO勧告第121号の内容が一つの目安になっているが、これを直接考慮した保険給付自体の引上げは障害補償年金及び遺族補償年金のみについて行い、労働不能補償としての休業補償給付及び長期傷病補償給付の年金については、勧告の水準（賃金の66% 2/3）にあわせた引上げをするよりも、労使間の「上積み」の実勢を考慮して実質的に賃金の80%相当額になるように特別支給金を加給することとした。また、障害者及び遺族についても、給付の引上げのほか、労使間における上積みの動向を考慮して一時金の特別支給金を加給することとした。

このような改善方法をとつたのは、関連する公的諸給付の展望、労使間の上積みの動向等、なお流動的な情勢を考慮する必要があつたこと、給付改善の問題を単に給付率の引上げの問題として扱う前に、給付の仕組み等について合理化を図るべき点がないかどうか総合的に検討する必要があつたこと等、改善の範囲や内容について自ら過渡的制約を免れない情勢にあったためである。

したがつて、特別支給金の性格、位置づけ等についても、情勢の推移と相まつて今後の検討にまつべき点があることはいうまでもない。

Ⅲ　趣旨等

特別支給金の支給は、労災保険法第23条に基づき、被災労働者及びその遺族の福祉に必要な施設として行われるものであり、他の保険施設と同様に、災害補償たる保険給付と相まつて被災者等の保護の実効を期そうとする趣旨のものである。

その性格は、災害補償そのものではなく、休業特別支給金及び長期傷病特別支給金にあつては療養生活援金の色彩、障害特別支給金にあつては、治療後への生活転換援護金の色彩、遺族特別支給金にあつては、遺族見舞金の色彩がそれぞれ濃いものということができる。

他面、その支給事由、支給額等から明らかなように、保険給付と直接的関連、密接不可分の加給金的な関係にあり、その現実的機能としては、各保険給付と相まつてこれを補う所得的効果をもつものということができる。

Ⅳ　上積みとの関係

特別支給金との関係において企業内「上積み」をどう扱うかの問題は、本来、労使間で自主的に処理すべきものであり、また、それぞれの「上積み」の目的、性格、機能等が具体的にどのようなものか、労使間における問題状況はどうか等々によつて処理の仕方も異なると思われるが、あまり観念的な性格論、建前論に走るよりは、具体的なケースの問題として、両者の支給事由、支給額、受給者等に照らし、そのままでは「上積み」が結果的に不合理、不公正、不均衡をきたすようなケースが生じうるとすれば、少くともそれを避けることができるような調整方法を労使間で考えておくのが実際的であろう。

特別支給金の位置づけ（２）

１．特別支給金制度創設の経緯②

○　ボーナス特別支給金は、給付基礎日額の算定基礎にボーナス等の特別給与が含まれていないことなどを踏まえ、昭和52年に創設された。

【 厚生労働省労働基準局労災管理課編「八訂新版 労働者災害補償保険法-労働法コンメンタール５-」 p885-886 】

特別支給一時金制度の趣旨については、制度が設けられた当時、次のような説明がなされている（昭50・１・４基発第２号、昭55・12・５基発第673号）。

特別支給金の支給は、労災保険法第23条〈現行：第29条〉に基づき、被災労働者及びその遺族の福祉に必要な施設として行われるものであり、他の保険施設〈現行 社会復帰促進等事業〉と同様に、災害補償たる保険給付と相まって被災者等の保護の実効を期そうとする趣旨のものである。

その性格は、災害補償そのものではなく、休業特別支給金にあっては療養生活援護金の色彩、障害特別支給金にあっては治ゆ後への生活転換援護金の色彩、遺族特別支給金にあっては遺族見舞金の色彩がそれぞれ濃いものということができる。

他面、その支給事由、支給額等から明らかなように、保険給付と直接的関連、密接不可分の加給金的な関係にあり、その現実的機能としては、各保険給付と相まってこれを補う所得的効果を持つものということができる。

一方、<u>ボーナス特別支給金については、このボーナス等特別給与を給付基礎日額に算入したとした場合における年金給付の額に相当する額が支給総額になるように保険給付に上積み支給されるものであり、給付基礎日額の算定基礎にボーナス等の特別給与が含まれていないのを、わが国の賃金慣行を考慮して実質的に補完し、労働者の稼得能力をより適切に給付に反映していこうとする趣旨のもの</u>であるということができよう。

２種類の特別支給金について

特別支給一時金

- 休業特別支給金（給付基礎日額の2割）
- 障害特別支給金（８万円～342万円）
- 遺族特別支給金（一律300万円）
- 傷病特別支給金（100万円～114万円）

○　特別支給一時金の性質は、<u>災害補償そのものではなく、療養生活や治ゆ後の生活転換援護金、遺族への見舞金としての色彩が濃い</u>。

○　現実的機能としては、各保険給付と相まってこれを補う所得的効果を持つ。

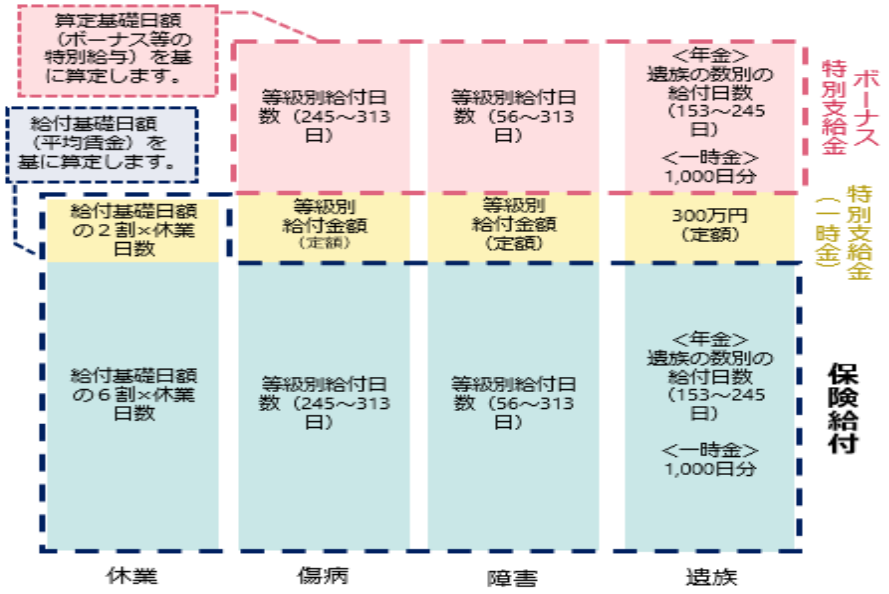
ボーナス特別支給金

- 障害特別年金（障害等級第1～7級：算定基礎日額 131日分～313日分）
- 障害特別一時金（障害等級第8～14級：算定基礎日額 56日分～503日分）
- 遺族特別年金（遺族数に応じ：算定基礎日額 153日分～245日分）
- 遺族特別一時金（一律、算定基礎日額 1,000日分）
- 傷病特別年金（傷病等級第1～3級：算定基礎日額 245日分～313日分）

○　給付基礎日額の算定基礎にボーナス等の特別給与が含まれていないことから、我が国の賃金慣行を考慮して、<u>ボーナス等を給付基礎日額に算入したとした場合における年金給付の額に相当する額が支給総額になるよう保険給付に上積み支給</u>するもの。

○　算定基礎日額は、原則として算定事由発生日以前１年間に支払われた賃与等の合計額を365で除して求めるが、上限（年額で150万円）が設定されている。

保険給付と特別支給金の関係図



特別支給金の位置づけ（３）

２．損害賠償との調整に係る判例

○　使用者が支払った損害賠償から被災労働者が受け取った特別支給金を控除することの可否が争われた過去の判例（コック食品事件）では、**特別支給金はその性質が保険給付とは異なる**ことから、損害賠償との相殺の対象にならない旨判示している。

【最高裁判所平成８年２月23日（平成６年（オ）第992号）（抄）】

労働者災害補償保険法（以下「法」という。）による保険給付は、使用者の労働基準法上の災害補償義務を政府が労働者災害補償保険（以下「労災保険」という。）によって保険給付の形式で行うものであり、業務災害又は通勤災害による労働者の損害をてん補する性質を有するから、保険給付の原因となる事故が使用者の行為によって生じた場合につき、政府が保険給付をしたときは、労働基準法84条２項の類推適用により、使用者はその給付の価額の限度で労働者に対する損害賠償の責めを免れると解され（最高裁昭和50年（オ）第621号同52年10月25日第三小法廷判決・民集31巻６号836頁参照）、使用者の損害賠償義務の履行と年金給付との調整に関する規定（法64条、平成２年法律第40号による改正前の法67条）も設けられている。また、保険給付の原因となる事故が第三者の行為によって生じた場合につき、政府が保険給付をしたときは、その給付の価額の限度で、保険給付を受けた者の第三者に対する損害賠償請求権を取得し、保険給付を受けるべき者が当該第三者から同一の事由について損害賠償を受けたときは、政府はその価額の限度で保険給付をしないことができる旨定められている（法12条の４）。他方、政府は、労災保険により、被災労働者に対し、休業特別支給金、障害特別支給金等の特別支給金を支給する（労働者災害補償保険特別支給金支給規則（昭和49年労働省令第30号））が、右特別支給金の支給は、労働福祉事業の一環として、被災労働者の療養生活の援護等によりその福祉の増進を図るために行われるものであり（平成７年法律第35号による改正前の法23条１項２号、同規則１条）、使用者又は第三者の損害賠償義務の履行と特別支給金の支給との関係について、保険給付の場合における前記各規定と同趣旨の定めはない。このような保険給付と特別支給金との差異を考慮すると、特別支給金が被災労働者の損害をてん補する性質を有するということはできず、したがって、被災労働者が労災保険から受領した特別支給金をその損害額から控除することはできないというべきである。

以上によれば、被上告人が労災保険から受領した休業特別支給金及び障害特別支給金をその損害額から控除すべきでないとした原審の判断は、正当として是認することができる。論旨は、独自の見解に立って原判決を非難するものにすぎず、採用することができない。

【論点③】労働者等に対する特別支給金について、労災就学援護費等と同様に処分性を認めてよいか。

○　特別支給金のうち、いわゆる特別支給一時金については、その支給要件が保険給付とほぼ同様で保険給付との随伴性が高いことから（※）、固有の不服の申し立てを認める理由に乏しくこれまで不服申立の対象として扱ってこなかった。

（※）具体的には、休業特別支給金、障害特別支給金、遺族特別支給金、傷病特別支給金については、本体保険給付と同じく給付基礎日額を用いて算定されるため、仮に保険給付の審査請求により保険給付の業務上外の判断や障害等級、算定額について既存の決定が変更された場合、当該変更に伴い、特別支給金に係る算定額等も修正することとなる。

○　一方、特別支給金のうち、いわゆるボーナス特別支給金（障害特別年金・一時金、遺族特別年金・一時金、傷病特別年金）の支給額については、本体保険給付の算定には用いない「算定基礎日額」（※）を用いて算定することから、ボーナス算定基礎日額のみに不服がある者については、本体保険給付の労審法による審査請求において、これら特別支給金の支給額を実質的に争うことができない。

（※）「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（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か月をこえる期間ごとに支払われる賃金をいい、臨時に支払われた賃金は含まれない。）の総額(算定基礎年額)を365で割った額をいう。

特別支給金
- **いわゆる特別支給一時金**　：休業特別支給金、障害特別支給金、遺族特別支給金、傷病特別支給金
- **いわゆるボーナス特別支給金**：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

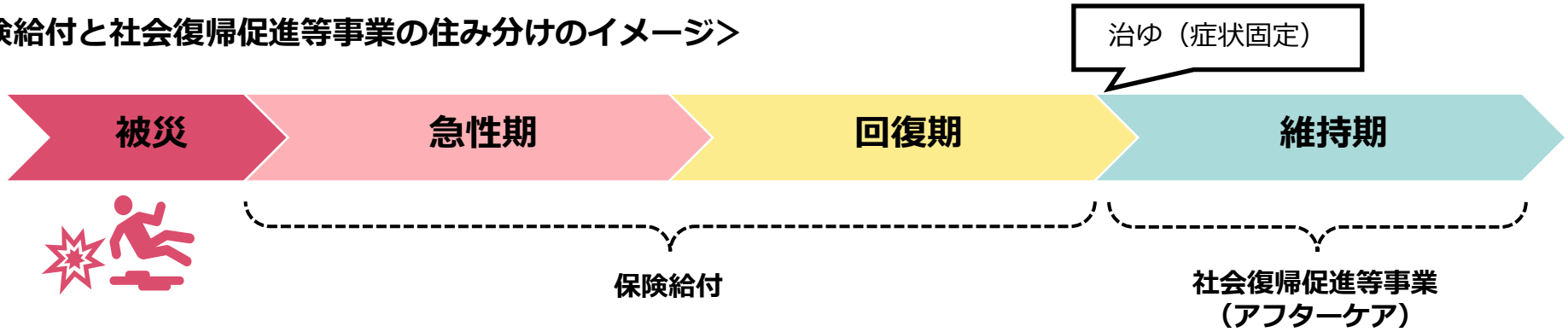
◆ **<u>上記の状況を踏まえ、特別支給金についても処分性を認めるものとしてよいか。</u>**

療養（補償）等給付とアフターケア

現状

○　運動機能回復を目的とするリハビリテーションは、「急性期」、「回復期」に実施される。
○　労災保険においては、
・　「急性期」及び「回復期」に、基本的動作能力の回復等を目的とする理学療法に位置づけ、療養（補償）等給付としてリハビリテーションを実施している。
・　「維持期」においては、リハビリテーションそのものを実施することはできないが、日常生活の維持・改善を目的とする保健指導等を、社会復帰促進等事業として「アフターケア制度」を実施することとしている。

＜保険給付と社会復帰促進等事業の住み分けのイメージ＞



労災保険において傷病が治ったときとは、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をいい、この状態を「治ゆ」（症状固定）として取り扱っている。

【急性期・回復期と維持期における給付の違い】

○　労災保険法は、その目的として「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」うことと「労働者の社会復帰の促進･･･（中略）･･･を図」ることの双方を規定しているところ、この点を踏まえ、「急性期」及び「回復期」のリハビリテーションは、被災から症状固定までの時期に行われるという点で、迅速な保険給付として位置付けられている。
○　一方で、「維持期」に実施するアフターケア制度については、症状固定後の被災労働者の円滑な社会復帰を目指すという点で、保険給付とは別個の社会復帰促進等事業として位置付けられている。

【論点②】社会復帰促進等事業の給付に係る審査請求の在り方

１．社会復帰促進等事業の処分性について

○　平成15年の判決（下記参照）を踏まえ、**労災就学援護費と同様の性質を有するとされる社会復帰促進等事業については、処分性があるものとされた**。（平成22年12月27日付け基発1227第1号「社会復帰促進等事業として行われる事業に係る支給、不支給決定等の処分性について」、平成26年７月10日付け基発0710第５号「「社会復帰促進等事業として行われる事業に係る支給、不支給決定等の処分性について」の一部改正について」）

○　また、社会復帰促進等事業に係る審査請求に対する行政不服審査会の答申（平成29年度答申第28号）等において、処分性のある社会復帰促進等事業の実施について厚生労働省令で定める必要がある旨の指摘がなされたことを踏まえ、**上記通達において処分性があると整理されている社会復帰促進等事業については、令和２年に労災則に規定が設けられた**（令和２年厚生労働省令第70号）。

２．就学援護費に関する判例

○　従来、社会復帰促進等事業は保険給付とは異なり処分性がないものと取り扱ってきたが、平成15年の最高裁判決によって社会復帰促進等事業の一つである労災就学援護費に処分性があると判決がなされた。

【最高裁判所平成15年９月４日（平成11年（行ヒ）第99号）（抄）】

法23条１項２号は，政府は，労働福祉事業として，遺族の就学の援護等，被災労働者及びその遺族の援護を図るために必要な事業を行うことができると規定し，同条２項は，労働福祉事業の実施に関して必要な基準は労働省令で定めると規定している。これを受けて，労働省令である労働者災害補償保険法施行規則（平成12年労働省令第２号による改正前のもの）１条３項は，労災就学援護費の支給に関する事務は，事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長が行うと規定している。そして，**「労災就学援護費の支給について」と題する労働省労働基準局長通達（昭和45年10月27日基発第774号）は，労災就学援護費は法23条の労働福祉事業として設けられたものであることを明らかにした上，その別添「労災就学等援護費支給要綱」において，労災就学援護費の支給対象者，支給額，支給期間，欠格事由，支給手続等を定めており，所定の要件を具備する者に対し，所定額の労災就学援護費を支給すること，労災就学援護費の支給を受けようとする者は，労災就学等援護費支給申請書を業務災害に係る事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長に提出しなければならず，同署長は，同申請書を受け取ったときは，支給，不支給等を決定し，その旨を申請者に通知しなければならない**こととされている。

このような労災就学援護費に関する制度の仕組みにかんがみれば，法は，労働者が業務災害等を被った場合に，政府が，法第３章の規定に基づいて行う保険給付を補完するために，労働福祉事業として，保険給付と同様の手続により，被災労働者又はその遺族に対して労災就学援護費を支給することができる旨を規定しているものと解するのが相当である。そして，被災労働者又はその遺族は，**上記のとおり，所定の支給要件を具備するときは所定額の労災就学援護費の支給を受けることができるという抽象的な地位を与えられているが，具体的に支給を受けるためには，労働基準監督署長に申請し，所定の支給要件を具備していることの確認を受けなければならず，労働基準監督署長の支給決定によって初めて具体的な労災就学援護費の支給請求権を取得するもの**といわなければならない。

そうすると，**労働基準監督署長の行う労災就学援護費の支給又は不支給の決定は，法を根拠とする優越的地位に基づいて一方的に行う公権力の行使であり，被災労働者又はその遺族の上記権利に直接影響を及ぼす法的効果を有するものであるから，抗告訴訟の対象となる行政処分に当たるもの**と解するのが相当である。

３．労働者等向けの社会復帰促進等事業の現状

執行額・支給件数はＲ４年度実績

制度名 ◎は処分性があるとされているもの。		概要	執行額 (百万円)	支給実績
◎	**義肢等補装具費**（労災則第25条）	義肢等補装具業者との契約により義肢等補装具を注文、製作等した場合において、その費用を被災労働者本人又は委任された義肢等補装具業者に対し支給。また、義肢等補装具の採型等に要する旅費を支給。	3,324	(実人員) 義肢:4,741人 旅費:93人
◎	**外科後処置**（労災則第26条）	外科後処置により障害（補償）等給付の原因である障害によって喪失した労働能力を回復し、又は醜状を軽減し得る見込みのある者等に対し、実施医療機関において手術その他の医療等の給付を行うもの。また、外科後処置のため通院に要する費用を支給するもの	28	(実人員) 処置:65人 旅費:6人
◎	**アフターケア**（労災則第28条）、**アフターケア通院費**（労災則第29条）	症状固定後も後遺症状の程度に増減又は変動がある場合のほか、後遺障害に付随する疾病を発症させるおそれのあるせき髄損傷、精神障害等の20傷病を対象として、医療機関での診察、保健指導、薬剤の支給及び検査等の必要な措置を行う。また、アフターケアのための通院に要する費用を支給する。	2,932	アフターケア: 355,654件 通院費: 6,528件
◎	**労災はり・きゆう施術特別援護措置**（労災則第27条）、**振動障害者社会復帰援護金**（労災則第30条）、**頭頸部外傷症候群等に対する職能回復援護（労災則第31条）**	振動障害者等支給対象者に対し、就職準備金その他移転等に要する費用や、職場転換等を行った当該労働者の賃金助成、訓練、講習の費用等を支給する。	290	はり・きゅう: 145件 振動障害: 227件 頭頸部: ０件
◎	**労災就学援護費**（労災則第33条）、**労災就労保育援護費**（労災則第34条）	労災年金受給者等に対し、その子供等に係る学資等の支弁が困難であると認められるもの及び就労のために子供の保育の必要が認められるものについて、学資等の一部を支給する労災就学援護費と、保育に係る費用の一部を援護する。	2,061	(受給対象者数) 就学援護: 7,262人 就労保育: 266人
◎	**休業補償特別援護金**（労災則第35条）	労働基準法第76条に基づき使用者が行う休業３日目までの休業補償について、事業場の廃止等、やむをえない事由で受けることができない被災者に対し、休業補償３日分相当額を支給する。	1	30件
◎	**長期家族介護者援護金**（労災則第36条）	要介護状態にある重度被災労働者が業務外の事由により死亡した場合に長期にわたり介護に当たってきた遺族に対して、遺族の生活の激変を緩和し自立した生活への援助を行う観点から生活転換援護金（一時金100万円）を支給する。	47	47件
	特別支給金（特別支給一時金）、特別支給金（ボーナス特別支給金）（特支金則）	被災労働者等への保険給付に加え、社会復帰促進等事業（法第29条）として保険給付に上乗せして特別支給金を支給している。被災労働者やその遺族の福祉を増進させるため、損害の填補の性質を有する保険給付とは性格を異にするもの。	87,958	1,465,525件
	一酸化炭素中毒特措法に基づく介護料支給費（同規則）	炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関し、一酸化炭素中毒症にかかった労働者に対して特別な援護措置として介護料の支給を行う。	5	(実人員) 11人

（検討）社会復帰促進等事業の給付（対労働者）に係る審査請求について

第３回労災保険制度の在り方に関する研究会	資料４
令和７年２月21日	

１．現状

○　労災保険法に基づく処分のうち、保険給付に関する決定については、行政不服審査法に基づく審査請求ではなく、労働保険審査官及び労働保険審査会法（以下「労審法」という。）に基づく審査請求及び再審査請求をすることとされている。（労災保険法第38条）

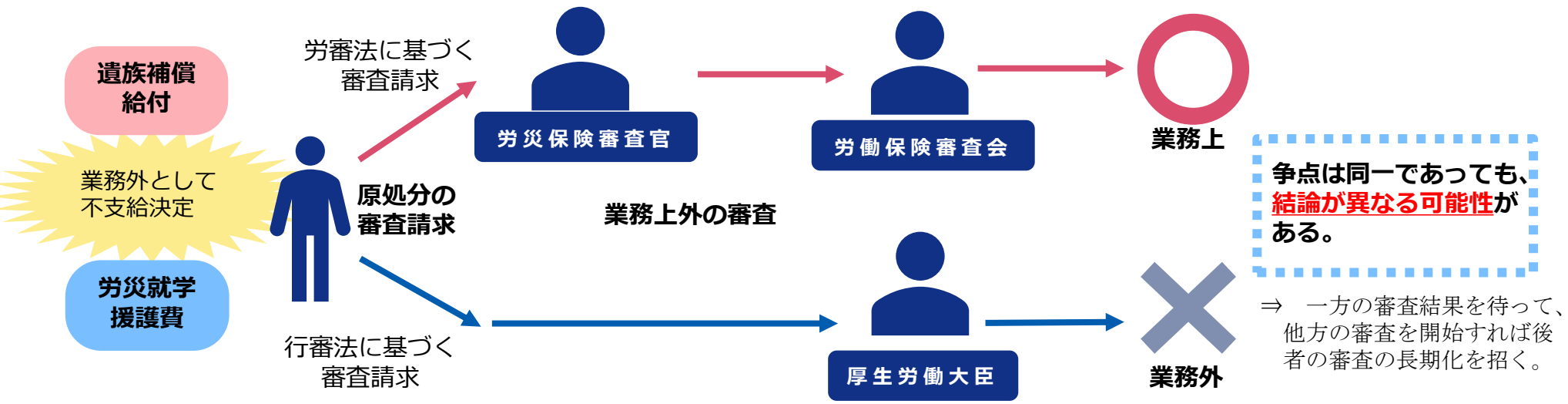
２．課題

○　労災保険給付に係る業務上外の判断など、保険給付と社会復帰促進等事業の給付に共通する同一事案に係る同一の争点について、異なる組織で、異なる判断がなされ得る。**仮に一方が棄却となり、一方が認容となれば、行政実務上の矛盾が生じかねない。**

（※）このような事例について、保険給付に係る審査請求又は再審査請求の裁決を待って社会復帰促進等事業に係る審査を進めるという対応をとれば、裁決までの期間が長期化する結果となる。

○　労災保険給付と社会復帰促進等事業の給付は、密接に関連した給付であるにも関わらず、審査請求先が異なることで双方の連動した審査を速やかに行うことが困難となっている。

具体例：業務外を理由として遺族補償給付及び労災就学援護費が不支給決定された場合に想定される課題



【論点②】社会復帰促進等事業の給付（対労働者）に係る審査請求について

総務省の答申

○　現行の社会復帰促進等事業に係る審査請求の在り方については、総務省行政不服審査会の答申において、以下のとおり指摘されている。

【 令和３年７月26日付け総務省行政不服審査会令和３年度答申第23号（抄）】

当審査会は、本件と同様の労災就学援護費の不支給決定に対する審査請求事件についての令和元年度の答申（答申第15号、第41号及び第79号）において、次の指摘をしている（なお、最近の答申（令和２年度答申第89号、令和３年度答申第14号及び第17号）でも、同旨の指摘をしている。）。

ア　（略）

イ　審査庁が上記アの運用を相当と考えているのであれば、労災就学援護費の支給は、遺族補償年金の支給決定がされていることを　前提としているから、労災就学援護費の不支給決定に対する不服も遺族補償年金の不支給決定に対する審査請求の手続の中で争うことができる制度への変更を検討すべきである。（略）

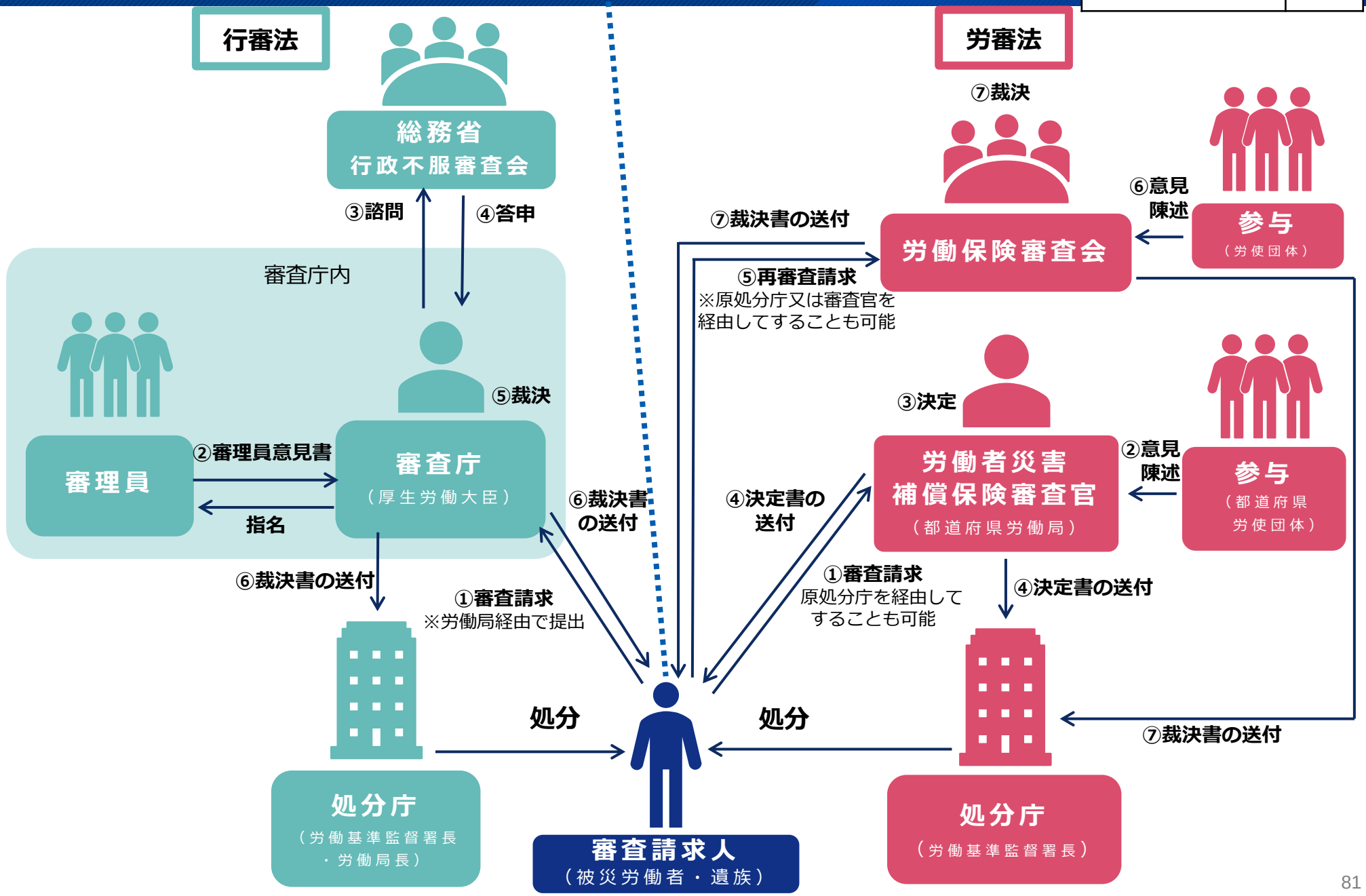
ウ　（略）

しかし、遺族補償年金の不支給決定に対する審査請求の手続と労災就学援護費の不支給決定に対する審査請求の手続が別個に設けられていること自体が審査請求人の負担となっているのであるから、審査庁においては、労災就学援護費の不支給決定に対する不服も遺族補償年金の不支給決定に対する審査請求の手続の中で争うことができる制度への変更を真剣に検討すべきである。

【令和３年11月５日付け総務省行政不服審査会令和３年度答申第45号（抄）】

現行制度の下では、遺族補償年金に係る審査請求の手続と労災就学援護費に係る審査請求の手続が別個に設けられている。その趣旨に鑑みると、それぞれの手続は、本来、独立して迅速に進めるべきである。しかしながら、審査庁は、遺族補償年金に係る審査請求の手続と労災就学援護費に係る審査請求の手続が並行して進められている場合には、前者の審査請求の手続の帰結（審査請求の結論、再審　査請求の有無及び結論）を待って、後者の審査請求の手続を進めるという運用をしているようであり（当審査会の令和元年度答申第１５号及び第４１号参照）、本件でも、その運用に従ったと考えられる。仮に審査庁が上記の運用が相当であると考えているのであれば、労災就学援護費の不支給決定に対する不服も遺族補償年金の不支給決定に対する不服の中で争うことができる制度への変更を検討すべきである。こうした制度への変更が実現すれば、二つの審査請求の手続を別個に進めなければならないという現行制度における国民の負担をなくすることができ、簡易迅速な手続の下で国民の権利利益の救済を図る（行政不服審査法１条参照）ことができることになる。審査庁における真摯な検討が望まれる。

【参考】社会復帰促進等事業及び保険給付に係る審査請求の流れ（行審法と労審法）



Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ⅲ．徴収等について

９．メリット制

１０．徴収手続と使用者への情報提供

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

メリット制の趣旨・目的

メリット制は、個々の事業ごとの収支率をみて、その事業の保険料を調整し、個々の事業主の負担の具体的公平性をはかるとともに、その自主的な災害防止の努力を促進しようとするもので、労災保険料のもっとも労災保険らしいところの一つということができる。（「新 労災保険法」労働省労災補償部編 昭和41年10月 日刊労働通信社刊 424頁）

○　労災保険率は、業種間の負担の公平を期するため「事業の種類」ごとに災害率等に応じて決められているのであるが、**事業の種類が同一であっても、作業工程、機械設備あるいは作業環境の良否、災害防止努力の如何等によって個々の事業ごとの災害率にはかなりの高低が認められる**。

○　そこで、**事業主の負担の具体的公平を図るとともに、事業主の災害防止努力を促進する意味**において、たとえ同種の事業であっても、一定規模以上の事業については、個々の事業の災害率等の高低等に応じ、保険技術的に許される範囲において、

① 継続事業については、その事業について**事業の種類ごとに定められた労災保険率**（基準労災保険率）**を一定の範囲内で引き上げ又は引き下げた率を、次の次の保険年度の労災保険率とする**こととし（徴収法第12条第３項）、

② 有期事業については、確定保険料の額を一定の範囲内で引き上げ又は引き下げることとしている（同法第20条）。

これが労災保険の「メリット」制と呼ばれるものである。（「改訂15版労働保険徴収法-労働法コンメンタール11-」令和６年３月 一般財団法人労務行政研究所 242頁）

（参考）有期事業に係るメリット制の創設の背景

有期事業に係るメリット制は、昭和30年の労災保険法の改正によって設けられたものであるが、それまで継続事業に係るメリット制があったにもかかわらず、有期事業についてこの制度が採用されなかったのは、有期事業の特殊性によるものであった。すなわち、有期事業（例えば、建設の事業）においては、個々の工事ごとに保険関係が成立し、保険関係の成立期間が一般に短く、使用労働者数が工事の過程において著しく変動し、かつ、災害の発生状況が継続事業とは異なる等の特殊事情があるため、継続事業の場合と同様のメリット制を適用することは、保険技術的及び事務的にみて、困難かつ不適当であったからである。

しかし、継続事業についてのメリット制の効用は大なるものがあり、他面、建設の事業においては、大規模な土木建築工事の増大に伴い災害は漸増の傾向を示し、その結果保険経済に及ぼす影響も少なくなかったので、関係者の災害防止の関心を喚起し、併せて建設の事業相互間の保険料の負担の公平を図るため、建設の事業について、その実態に即した方法でメリット制を実施することとしたものである。（同書403頁）

メリット制（適用）

○労災保険料は、原則、（労働者に支払う賃金総額）×（労災保険率）で計算される。

○ただし、一定の事業については、個別の事業場の災害の多寡に応じ、労災保険率又は保険料を増減する**メリット制**を適用し、事業主の保険料負担の公平性の確保や、災害防止努力の促進を図っている。

（※）メリット制適用事業場数　147,302事業場（令和５年度）

メリット制の適用要件

<継続事業>・・・事務所や工場など事業の期間が予定されないもの

○連続する３保険年度中の各保険年度において、次の要件のいずれかを満たすこと。

①**平均100人以上の労働者を使用**している場合

②平均20人以上100人未満の労働者を使用し、次の式を満たす場合　**【労働者数×（労災保険率－非業務災害率）≧0.4】**

通勤災害、二次健康診断給付等、業務災害以外の保険給付に必要な分の料率

※継続事業のメリット制が適用される中小企業の事業主が、厚生労働省令で定める労働者の安全又は衛生を確保するための措置を講じた場合であって、「労災保険率特例適用申告書」を提出した時は、増減幅を最大45%に拡大する特例がある。

<一括有期事業>・・・事業期間が予定されている建設工事現場・木材伐出業について、複数の工事を一括りにしたもの
（請負額（生産量）や概算保険料額に要件あり）

○次の要件を満たすこと。
保険関係が成立した後３年以上経過しており、連続する保険年度中の各保険年度において**確定保険料額が40万円以上**であること。

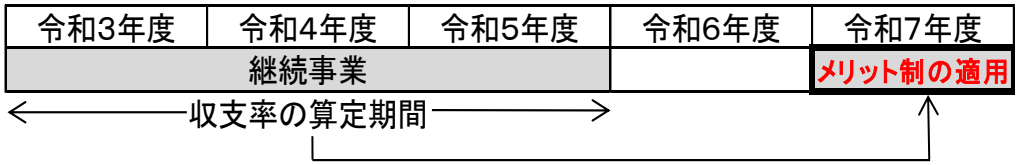
<単独有期事業>・・・一括有期事業とならない大規模な建設工事・木材伐出業

○次の要件のいずれかを満たすこと。

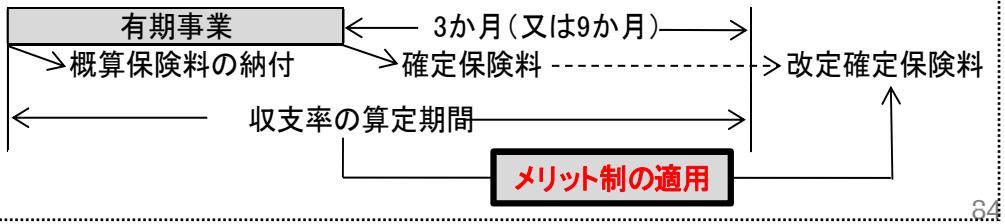
①**確定保険料額が40万円以上**　②**請負金額が1億1千万円以上（建設業）・素材生産量が1千立方メートル以上（木材伐出業）**

メリット制の適用例

<継続事業及び一括有期事業>



<単独有期事業>



【参考】メリット制（労災保険料の計算方法）

○基本となる計算方法（一般の労災保険率のみ適用を受ける事業）

全労働者に支払われた賃金総額 × 業種別労災保険率

○メリット制が適用される場合の計算方法

・継続事業・一括有期事業

$$\text{全労働者に支払われた賃金総額} \times \left\{ \left(\text{業種別労災保険率} - \text{非業務災害率(※)} \right) \times \frac{100 + \text{メリット増減率（\%）}}{100} + \text{非業務災害率(※)} \right\}$$

(※)通勤災害、二次健康診断給付等、業務災害以外の保険給付に必要な分の料率

・単独有期事業（改定確定保険料）

単独有期事業は、一度確定保険料を納付した後に、以下のメリット制を考慮した改定確定保険料の計算を行う。この改定確定保険料と確定保険料との差額を算出し、保険料が追加納付となるか還付となるか追加納付も還付もないかのいずれかが決まる。

$$\text{確定保険料の額から非業務災害率に応ずる部分の額を減じた額} \times \frac{100 + \text{メリット増減率（\%）}}{100} + \text{確定保険料のうち非業務災害率に応ずる部分}$$

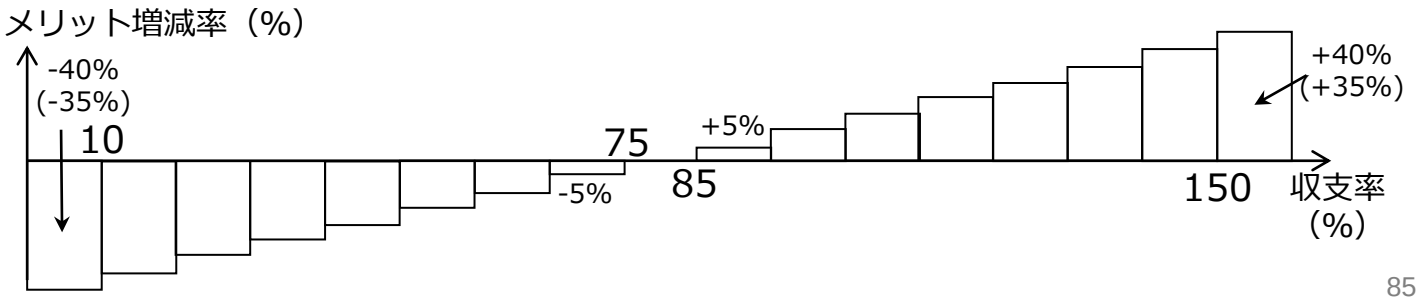
（確定保険料）－｛（確定保険料）÷（労災保険率）×（非業務災害率）｝により計算される。

（確定保険料）÷（労災保険率）×（非業務災害率）により計算される。

＜メリット増減率とは＞

収支率（※）に応じて適用される最大±40%の率のこと。

（※）収支率とは、事業場が納めた労災保険料相当額に対する労災保険給付相当額（継続事業・一括有期事業においては３保険年度の間、単独有期事業においては事業終了後３（９）ヶ月後時点の実績を対象）の割合のこと。



【参考】メリット制（メリット収支率の計算方法）

メリット収支率の計算方法

＜継続事業・一括有期事業＞

３保険年度の間に業務災害に関して支払われた以下の額
- 保険給付
- 特別支給金
- 特別遺族給付金（※）

－

① 以下の**年金差額一時金等の額**
- 遺族失権差額一時金及びその遺族特別一時金
- 障害補償年金差額一時金及び障害特別年金差額一時金
- 特別遺族給付金のうち遺族失権に伴い支払われた額

② **じん肺症等の特定疾病にかかった者**に対し支払われた額

③ **第三種特別加入者**に係る保険給付及び特別支給金の額

×100

３保険年度間の一般保険料の額（労災保険率から**非業務災害率（0.6/1000）**を減じた率に応ずる部分）

＋

第一種特別加入保険料の額（第一種特別加入保険料率から**特別加入非業務災害率（0.6/1000）**を減じた率に応ずる部分）

× **第一種調整率**

＜単独有期事業＞

事業終了日から３（９）箇月を経過した日前における業務災害に関して支払われた以下の額
- 保険給付
- 特別支給金
- 特別遺族給付金（※）

－

① 以下の**年金差額一時金等の額**
- 遺族失権差額一時金及びその遺族特別一時金
- 障害補償年金差額一時金及び障害特別年金差額一時金
- 特別遺族給付金のうち遺族失権に伴い支払われた額

② **じん肺症等の特定疾病にかかった者**に対し支払われた額

×100

その事業の確定保険料の額（労災保険率から**非業務災害率（0.6/1000）**を減じた率に応ずる部分）

＋

第一種特別加入保険料の額（第一種特別加入保険料率から**特別加入非業務災害率（0.6/1000）**を減じた率に応ずる部分）

× **第一種調整率**
（９箇月の場合は第二種調整率）

※ 特別遺族給付金とは、石綿救済法に基づき、石綿による健康被害を生じた労働者や特別加入者が、労災保険の給付を受けずに石綿による疾病で亡くなったとき、その遺族にして給付金（年金又は一時金）を給付する制度。

計算の考え方

＜共通の考え方＞

$$\frac{\text{業務災害に係る保険給付} - \text{計算上除く保険給付}}{\text{収納した保険料（業務災害相当分）}} \times 100 \times \text{（調整率）}$$

＜分子について＞

- 労災保険は、労働基準法に定められている労働災害に関する事業主の無過失責任を保険システムにより担保するものであることから、**業務災害に係る保険給付をメリット収支率の計算として算入**する。（通勤災害等は含まない。）
- 年金給付の額は長期間算入されてしまうため、労働基準法相当額への換算を行う。このため、年金差額一時金（受け取った年金額が一時金の額に満たない場合に支給される保険給付）は**計算上除く保険給付の①で除外**する。
- 短期の雇用が多い業種で多発し、発症に比較的長期間を要する**「特定疾病」の発生責任を発症時の事業主にのみ帰属させないために計算上除く保険給付の②から除外**する。
- **第三種特別加入者は事業に使用される労働者とみなされない**ことから、**計算上除く保険給付の③から除外**する。

＜分母について＞

- **収納した保険料のうち非業務災害率を減じた率に応ずる部分にする**ことにより、**業務災害に係る分をメリット収支率に反映**させることができる。（第一種特別加入も同様。）
- 分子では、**計算上除く保険給付**が規定されていることから、収納した保険料のうち、**計算上除く保険給付に相当する割合を第一種（第二種）調整率で調整**する。

【参考】労災保険料（率）について　労災保険率表(令和６年４月１日施行)

第１回労災保険制度の在り方に関する研究会	資料１（一部更新）
令和６年12月24日	

労災保険料率は３年に１度改定しており、５４業種ごとに災害発生状況等に応じて定められる。

最低2.5/1,000（金融業、保険業又は不動産業 ）～最高88/1,000（金属鉱業、非金属鉱業又は石炭鉱業）

事業の種類の分類	業種番号	事業の種類	労災保険率
	02,03	林業	52
漁業	11	海面漁業（定置網漁業又は海面魚類養殖業を除く。）	18
	12	定置網漁業又は海面魚類養殖業	37
鉱業	21	金属鉱業、非金属鉱業（石灰石鉱業又はドロマイト鉱業を除く。）又は石炭鉱業	88
	23	石灰石鉱業又はドロマイト鉱業	13
	24	原油又は天然ガス鉱業	2.5
	25	採石業	37
	26	その他の鉱業	26
建設事業	31	水力発電施設、ずい道等新設事業	34
	32	道路新設事業	11
	33	舗装工事業	9
	34	鉄道又は軌道新設事業	9
	35	建築事業（既設建築物設備工事業を除く。）	9.5
	38	既設建築物設備工事業	12
	36	機械装置の組立て又は据付けの事業	6
	37	その他の建設事業	15
製造業	41	食料品製造業	5.5
	42	繊維工業又は繊維製品製造業	4
	44	木材又は木製品製造業	13
	45	パルプ又は紙製造業	7
	46	印刷又は製本業	3.5
	47	化学工業	4.5
	48	ガラス又はセメント製造業	6
	66	コンクリート製造業	13
	62	陶磁器製品製造業	17
	49	その他の窯業又は土石製品製造業	23
	50	金属精錬業（非鉄金属精錬業を除く。）	6.5
	51	非鉄金属精錬業	7
	52	金属材料品製造業（鋳物業を除く。）	5
	53	鋳物業	16

※単位：1/1,000

事業の種類の分類	業種番号	事業の種類	労災保険率
製造業	54	金属製品製造業又は金属加工業（洋食器、刃物、手工具又は一般金物製造業及びめつき業を除く。）	9
	63	洋食器、刃物、手工具又は一般金物製造業（めつき業を除く。）	6.5
	55	めつき業	6.5
	56	機械器具製造業（電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、船舶製造又は修理業及び計量器、光学機械、時計等製造業を除く。）	5
	57	電気機械器具製造業	3
	58	輸送用機械器具製造業（船舶製造又は修理業を除く。）	4
	59	船舶製造又は修理業	23
	60	計量器、光学機械、時計等製造業（電気機械器具製造業を除く。）	2.5
	64	貴金属製品、装身具、皮革製品等製造業	3.5
	61	その他の製造業	6
運輸業	71	交通運輸事業	4
	72	貨物取扱事業（港湾貨物取扱事業及び港湾荷役業を除く。）	8.5
	73	港湾貨物取扱事業（港湾荷役業を除く。）	9
	74	港湾荷役業	12
	81	電気、ガス、水道又は熱供給の事業	3
その他の事業	95	農業又は海面漁業以外の漁業	13
	91	清掃、火葬又はと畜の事業	13
	93	ビルメンテナンス業	6
	96	倉庫業、警備業、消毒又は害虫駆除の事業又はゴルフ場の事業	6.5
	97	通信業、放送業、新聞業又は出版業	2.5
	98	卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業	3
	99	金融業、保険業又は不動産業	2.5
	94	その他の各種事業	3
	90	船舶所有者の事業	42

メリット適用事業場のメリット増減率適用例①

【金属精錬業(労災保険率6.5/1000)の場合】

【前提】メリット収支算定期間の確定保険料
令和２年度： 505.35万円
令和３年度： 638.1 万円
令和４年度： 611.55万円
※メリット適用による増減後の額

令和６年度 平均年収：450万円
労働者数：200人
の場合

メリット適用前の保険料は
450万円×200人×6.5/1000=**585万円**

【分子（保険給付）】

給付基礎日額：10,000円、算定基礎日額：1,000円

【メリット増減率】

①労災事故がなかった場合

労災給付なし

→ メリット収支率：０％より
メリット増減率：**▲40%**を適用
⇒令和６年度の保険料は**212.4万円減額**により、**372.6万円**

②工場内で転倒し**骨折**した場合の給付事例(入院3日、休業80日)

61.6万円の休業補償給付等
120万円の療養補償給付

→ メリット収支率：15.4%より
メリット増減率：**▲35%**を適用
⇒令和６年度の保険料は**185.85万円減額**により、**399.15万円**

③過労で**脳疾患**を発症した場合の給付事例(入院200日、休業500日)

397.6万円の休業補償給付等
1,000万円の療養補償給付

→ メリット収支率：118.9%より
メリット増減率：**＋20%**を適用
⇒令和６年度の保険料は**106.2万円増額**により、**691.2万円**

④工場内で機械に挟まれ**即死（療養なし）**し、遺族補償年金の支給を決定した場合の給付事例

66万円の葬祭料
1,400万円の遺族補償給付等※
※給付基礎日額1,000日分、算定基礎日額1,000日分(年金は労働基準法による一時金相当額で計上。)及び特支金300万円を合算した額

→ メリット収支率：124.7%より
メリット増減率：**＋25%**を適用
⇒令和６年度の保険料は**132.75万円増額**により、**717.75万円**

注　給付は、メリット収支率算定対象期間中の額。

メリット適用事業場のメリット増減率適用例②

【宿泊業(労災保険率3/1000)の場合】

【前提】メリット収支算定期間の確定保険料
令和２年度： 140.4万円
令和３年度： 129.6万円
令和４年度： 135.0万円
※メリット適用による増減後の額

令和６年度 平均年収：300万円
労働者数：150人
の場合

メリット適用前の保険料は
300万円×150人×3/1000=**135万円**

【分子（保険給付）】

給付基礎日額：6,500円、算定基礎日額：1,300円

①労災事故がなかった場合

労災給付なし

→ メリット収支率：０％より
メリット増減率：**▲40%**を適用
⇒令和６年度の保険料は**43.2万円減額**により、**91.8万円**

②調理を配膳中に**捻挫**した場合の給付事例(通院、休業30日)

2万円の療養補償給付
14.04万円の休業補償給付等

→ メリット収支率：5.91%より
メリット増減率：**▲40%**を適用
⇒令和６年度の保険料は**43.2万円減額**により、**91.8万円**

③調理器具で手に深く**創傷**を負い、障害補償一時金を受給した場合の給付事例(入院2日、休業400日、第14級)

206.44万円の休業補償給付等
51.68万円の障害補償給付等
140万円の療養補償給付

→ メリット収支率：146.7%より
メリット増減率：**＋35%**を適用
⇒令和６年度の保険料は**37.8万円増額**により、**172.8万円**

④浴場脱衣所で丸椅子にのって最上段の棚を清掃作業中に転倒し、**神経障害を残し**、障害補償年金の支給を決定した場合の給付事例(入院240日、休業250日、第３級)

128.44万円の休業補償給付等
1,119万円の障害補償給付等※
900万円の療養補償給付
※給付基礎日額1,050日分、算定基礎日額1,050日分(年金は労働基準法による一時金相当額で計上。)及び特支金300万円を合算した額

→ メリット収支率：791.4%より
メリット増減率：**＋40%**を適用
⇒令和６年度の保険料は**43.2万円増額**により、**178.2万円**

【メリット増減率】

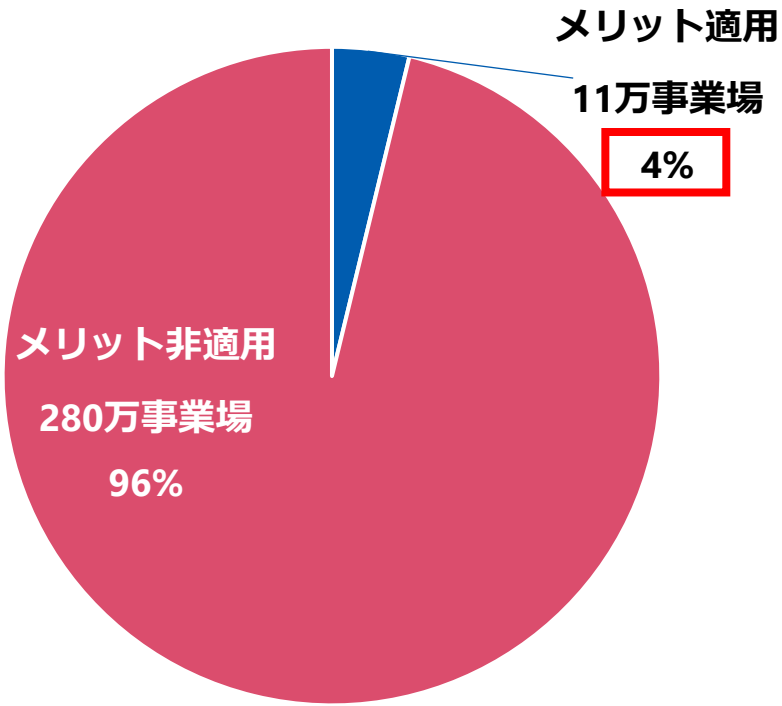
注　給付は、メリット収支率算定対象期間中の額。

メリット制の適用状況

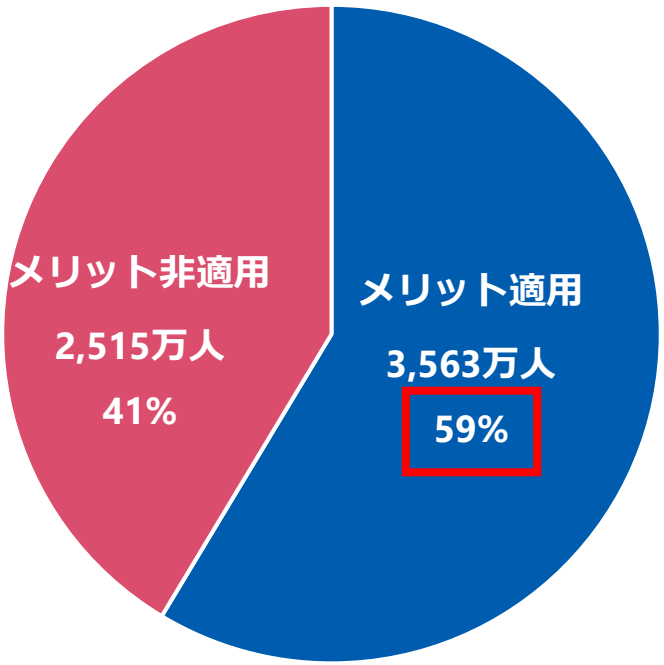
継続事業
一括有期事業

- 令和５年度にメリット制が適用された継続事業及び一括有期事業場数は約11万事業場であり、全ての継続事業及び一括有期事業場数約291万事業場に対して、**約４％**のメリット制適用割合となっている。
- 一方で、労働者数でみると、令和５年度にメリット制が適用された継続事業及び一括有期事業場の労働者数は約3,563万人であり、全ての継続事業及び一括有期事業場の労働者数約6,078万人に対して、**約５９％**のメリット適用割合となっている。

○事業場数でみたメリット制の適用状況



○労働者数でみたメリット制の適用状況



注１　事業場数は、令和５年度事業年報の数値
注２　労働者数は、徴収業務室特別集計の令和6年10月末時点労災保険適用事業場データから集計

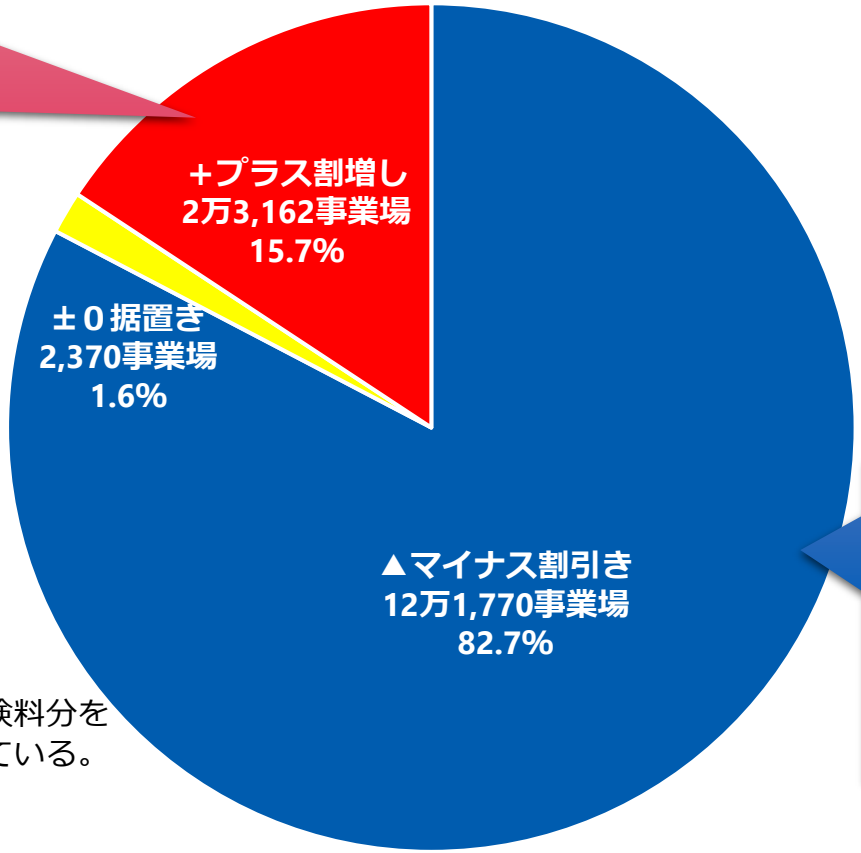
メリット制による保険料の増減額

継続事業
一括有期事業
単独有期事業

- 令和５年度にメリット制が適用された事業場数は14万7,302事業場であり、
  - 保険率（料）が割引きとなっている事業場は12万1,770事業場　（全メリット適用事業場の82.7%）
  - 保険率（料）が据置きとなっている事業場は　2,370事業場　（全メリット適用事業場の 1.6%）
  - 保険率（料）が割増しとなっている事業場は 2万3,162事業場　（全メリット適用事業場の15.7%）

- 保険率（料）割引き事業場の保険料総額は4,310億円であり、メリット制の適用により引下げとなった差額保険料▲1,767億円
  保険率（料）割増し事業場の保険料総額は1,047億円であり、メリット制の適用により引上げとなった差額保険料＋　195億円

①保険料総額　1,047億円
②メリット適用前　852億円
①-②引上差額　＋195億円



①保険料総額　4,310億円
②メリット適用前　6,076億円
①-②引下差額　▲1,767億円

メリット制の適用により引下げとなる保険料分を見越し、労災保険率を引き上げて設定している。
※令和５年度差額保険料計▲1,572億円
（＝引下▲1,767億円＋引上195億円）

注　①保険料総額は、令和５年度確定保険料。

【論点①】メリット制度の効果をどのように評価するか。

✓メリットの趣旨目的に照らして、メリット制は今日でも意義・効果があるといえるか。

メリット制の効果について、メリットが適用されている事業場の被災者数増減率に着目して検証を行った。

【検証方法】

全事業場とメリット適用事業場で被災者数の増減率を比較した。**メリット適用事業場の被災者数の増減率が全事業場のそれと比べて小さければ、メリット制により被災者数の増減率が抑制されたとして、メリット制の効果があると考えられる**。

検証では、

・労災保険の収支率が比較的高く、メリット増減率がプラス（保険率割増）であるメリット適用事業場

・労災保険の収支率が比較的低く、メリット増減率がマイナス（保険率割引）であるメリット適用事業場

に区分して被災者数の増減率を集計。

また、被災者数の増減が偶然の要素からもたらされないように、一定以上の労働者数が見込まれる６業種に限定して増減率を比較している。

（例）令和３年度から４年度にかけて「卸売業小売業飲食店又は宿泊業」の被災者数を調べたところ、令和４年度にメリット増減率がプラス（保険率割増）＋40%として適用された事業場と、全事業場をみてみると、

R4プラス＋40%で適用されたメリット適用事業場　令和３年度被災者　9,779人⇒令和４年度被災者 9,456人　増減率▲3.3%

全事業場　令和３年度被災者129,277人⇒令和４年度被災者138,154人増減率+6.9%

であったことから、R4プラス+40%ので適用されたメリット適用事業場の方が被災者の増減率が小さく、良い結果を示している。

【検証結果】

- **プラスでメリット制が適用された事業場**については、全事業場よりも増減率が概ね低いことから、一定程度は**メリット制の効果があった**と考えられる。
- **マイナスでメリット制が適用された事業場**については、業種全体よりも増減率が低い場合と高い場合が同程度混在しており、**これだけをもってメリット制の効果の有無を判断できるものではない**。

  ただし、マイナスでメリット制が適用された事業場は、過去の保険収支が良かった（≒災害が少なかった）ことや、もともと被災者数が０である事業場割合が多いため、これ以上被災者数を減らすことができない事業場であることを考慮する必要がある。

メリットが適用されている事業場の被災者数増減率について（業務災害）

検証方法の詳細

➢ メリット制が適用されている事業場について、①～⑧のパターン毎に前年度から当年度にかけて被災者数の増減率と、業種全体の被災者数の増減率⑨を比較したもの。

① **当年度に+40%**で適用された事業場
② **当年度に「+5～+40%」**で適用された事業場
③ 前年度に「▲40%～±0%」で適用かつ**当年度に+40%**で適用された事業場
④ 前年度に「▲40%～±0%」で適用かつ**当年度に「+5～+40%」**で適用された事業場

①～④　当年度＋（プラス）でメリット適用

⑤ **当年度に▲40%**で適用された事業場
⑥ **当年度に「▲5%～▲40%」**で適用された事業場
⑦ 前年度に「±0%～+40%」で適用かつ**当年度に▲40%**で適用された事業場
⑧ 前年度に「±0%～+40%」で適用かつ**当年度に「▲40%～▲5%」**で適用された事業場

⑤～⑧　当年度▲（マイナス）でメリット適用

注1) 当年度に適用されるメリット増減率は、前々年度までの過去３年間の保険収支によって決定されることから、**当年度のメリット増減率に一切影響を及ぼさない前年度の被災者数とメリット制が適用された当年度の被災者数から増減率を算出**し、業種全体の被災者数の増減率を比較することにより、メリット制の効果を検証したもの。

注2) ある程度の労働者数が確保されている業種内で、メリット適用事業場と全事業場を比較する必要があるため、大分類で100万人以上（建設事業、製造業、運輸業、その他の事業）の業種で、さらにその他の事業については、細分類で100万人以上（その他各種事業は様々な業種が混在しているので除く。）の「ビルメンテナンス業」、「卸売業・小売業・飲食店・宿泊業」、「金融・保険業・不動産業」の合計６業種でメリット適用事業場と全事業場を集計した。

メリットが適用されている事業場の被災者数増減率について（業務災害）データ集計時点2025/3/7

メリットは継続・一括有期事業に係る集計

- ①～⑧メリット適用事業場と⑨全事業場の被災者数増減率を比較し、メリット適用事業場の方が増減率が小さい場合に赤字で表示。**赤字が多いほど、メリット制により被災者数の増減率が抑制され、メリット制の効果と考えられる**。
- **プラスでメリット制が適用された事業場**については、全事業場よりも増減率が概ね低いことから、一定程度は**メリット制の効果があった**と考えられる。
- **マイナスでメリット制が適用された事業場**については、業種全体よりも増減率が低い場合と高い場合が同程度混在しており、**これだけをもってメリット制の効果の有無を判断できるものではない**。

①～④　当年度＋（プラス）でメリット適用　⑤～⑧　当年度▲（マイナス）でメリット適用　⑨全事業場

	業種	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
平成30年度	建設事業	6.8%	3.7%	2.7%	9.5%	5.6%	8.3%	15.1%	13.3%	10.7%
	製造業	3.1%	2.7%	3.0%	4.8%	6.9%	4.4%	4.9%	1.0%	4.3%
	運輸業	0.5%	4.0%	-6.3%	3.0%	4.3%	2.8%	11.0%	4.9%	2.8%
	ビルメンテナンス業	5.2%	2.7%	-11.6%	-1.5%	-5.4%	2.9%	-35.2%	3.0%	3.4%
	卸売業小売業飲食店又は宿泊業	-1.7%	0.1%	8.0%	4.9%	-2.7%	1.6%	4.7%	1.7%	2.4%
	金融業保険業又は不動産業	-11.6%	-6.6%	16.1%	-5.6%	0.3%	0.5%	19.6%	8.0%	0.9%
	業種	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
令和元年度	建設事業	2.5%	2.5%	0.8%	5.9%	-2.3%	-2.5%	-3.1%	6.4%	-2.0%
	製造業	-7.4%	-4.6%	-5.5%	-4.1%	-1.0%	-2.8%	-1.3%	-3.8%	-2.3%
	運輸業	-3.4%	0.0%	-2.6%	3.4%	4.1%	0.5%	10.0%	-1.0%	1.0%
	ビルメンテナンス業	3.0%	2.5%	-5.0%	-3.8%	5.0%	5.3%	-3.4%	13.3%	4.5%
	卸売業小売業飲食店又は宿泊業	-3.1%	-3.3%	-3.4%	-3.0%	-0.9%	-2.8%	-0.9%	-3.2%	-0.7%
	金融業保険業又は不動産業	2.8%	-1.2%	-20.8%	-20.3%	0.6%	-1.2%	22.6%	-4.2%	-1.2%
	業種	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
令和2年度	建設事業	-5.7%	-7.6%	2.9%	-6.5%	-3.8%	-2.0%	24.5%	1.4%	-4.0%
	製造業	-15.6%	-12.5%	-11.1%	-13.0%	-6.0%	-8.4%	-6.5%	-10.8%	-8.9%
	運輸業	-7.7%	-8.5%	-9.6%	-15.0%	-3.5%	-0.3%	-0.8%	-3.2%	-1.3%
	ビルメンテナンス業	-3.9%	-8.1%	9.1%	-6.0%	-8.0%	-9.4%	-3.4%	1.3%	-6.1%
	卸売業小売業飲食店又は宿泊業	-14.5%	-14.2%	-17.5%	-15.3%	-14.3%	-13.2%	-13.9%	-15.2%	-10.7%
	金融業保険業又は不動産業	-14.1%	-16.5%	-26.1%	-18.0%	-14.6%	-12.0%	-4.2%	-0.4%	-10.0%
	業種	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
令和3年度	建設事業	-4.4%	0.4%	-19.5%	-6.6%	-2.0%	-0.7%	-12.6%	3.5%	-1.1%
	製造業	3.0%	2.4%	2.1%	2.0%	4.1%	3.0%	11.0%	7.4%	2.7%
	運輸業	0.9%	2.7%	1.5%	2.3%	2.7%	-0.7%	9.9%	1.4%	2.0%
	ビルメンテナンス業	4.8%	6.1%	49.7%	17.6%	2.6%	2.4%	20.3%	9.4%	4.5%
	卸売業小売業飲食店又は宿泊業	0.9%	0.8%	-1.1%	-0.6%	1.1%	0.9%	9.7%	4.5%	3.7%
	金融業保険業又は不動産業	0.0%	10.5%	12.9%	24.8%	1.0%	2.6%	1.1%	23.2%	5.3%
	業種	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
令和4年度	建設事業	9.4%	4.2%	28.4%	14.9%	4.5%	3.6%	10.1%	-3.1%	4.5%
	製造業	0.7%	2.4%	-4.7%	-0.3%	5.8%	3.8%	7.6%	3.5%	4.2%
	運輸業	-0.3%	2.9%	4.0%	0.2%	8.4%	-8.3%	13.8%	7.3%	4.7%
	ビルメンテナンス業	2.6%	1.4%	-2.2%	3.4%	14.7%	5.5%	22.6%	3.5%	5.9%
	卸売業小売業飲食店又は宿泊業	-3.3%	-1.4%	4.3%	0.0%	11.7%	8.1%	19.9%	11.6%	6.9%
	金融業保険業又は不動産業	-6.7%	-5.7%	-10.3%	-10.1%	-0.9%	3.6%	-2.1%	13.0%	1.9%

①～⑧のメリット制が適用されている事業場では、前年度に保険関係が消滅した事業場や当年度に新規適用となった事業場の被災者数は含まれないが、⑨全事業場では、前年度に保険関係が消滅した事業場や当年度に新規適用となった事業場の被災者数も含んだ増減率を集計している。

マイナスでメリット制が適用された事業場の前年度の災害発生状況の特徴について

継続事業
一括有期事業
に係る集計

- マイナスでメリット制が適用された事業場は、過去の保険収支が良く災害が少なかったことから、**マイナスのメリット制が適用された時点で、一定程度はメリット制の効果があったと考えてよいのではないか。**
- また、もともと被災者数が０であるため、**被災者数を減らすことが一切出来ない事業場や、減らしても効果は限定的である事業場が、全メリット適用事業場より多く存在**することから、**災害防止に取り組んだとしても、減る効果が一切出ない・出にくいといったことを考慮する必要がある**（下の表 令和４年度事業場の場合）。

注）下の表は令和４年度にマイナスのメリット制が適用された事業場と全てのメリット制が適用された事業場について、令和３年度の被災者数が０人又は５人未満の事業場割合を比較しているが、平成３０年度から令和３年度まで同じような傾向にある。

【令和４年度に労災保険のメリット制が適用されている事業場】

（Ⅰ）うち、前年度（令和３年度）に被災者数が**０人**の事業場割合

メリット適用事業	▲40%が適用	▲5～▲40%が適用	メリット全事業場
建設事業	79.5%※1	77.8%	76.4%
製造業	38.6%	29.0%	27.2%
運輸業	46.4%	34.4%	31.8%
ビルメンテナンス業	43.4%	29.5%	25.7%
卸売業小売業飲食店又は宿泊業	50.4%	33.8%	29.3%
金融業保険業又は不動産業	53.3%	42.2%	40.9%

（Ⅱ）うち、前年度（令和３年度）に被災者数が**５人未満**の事業場割合

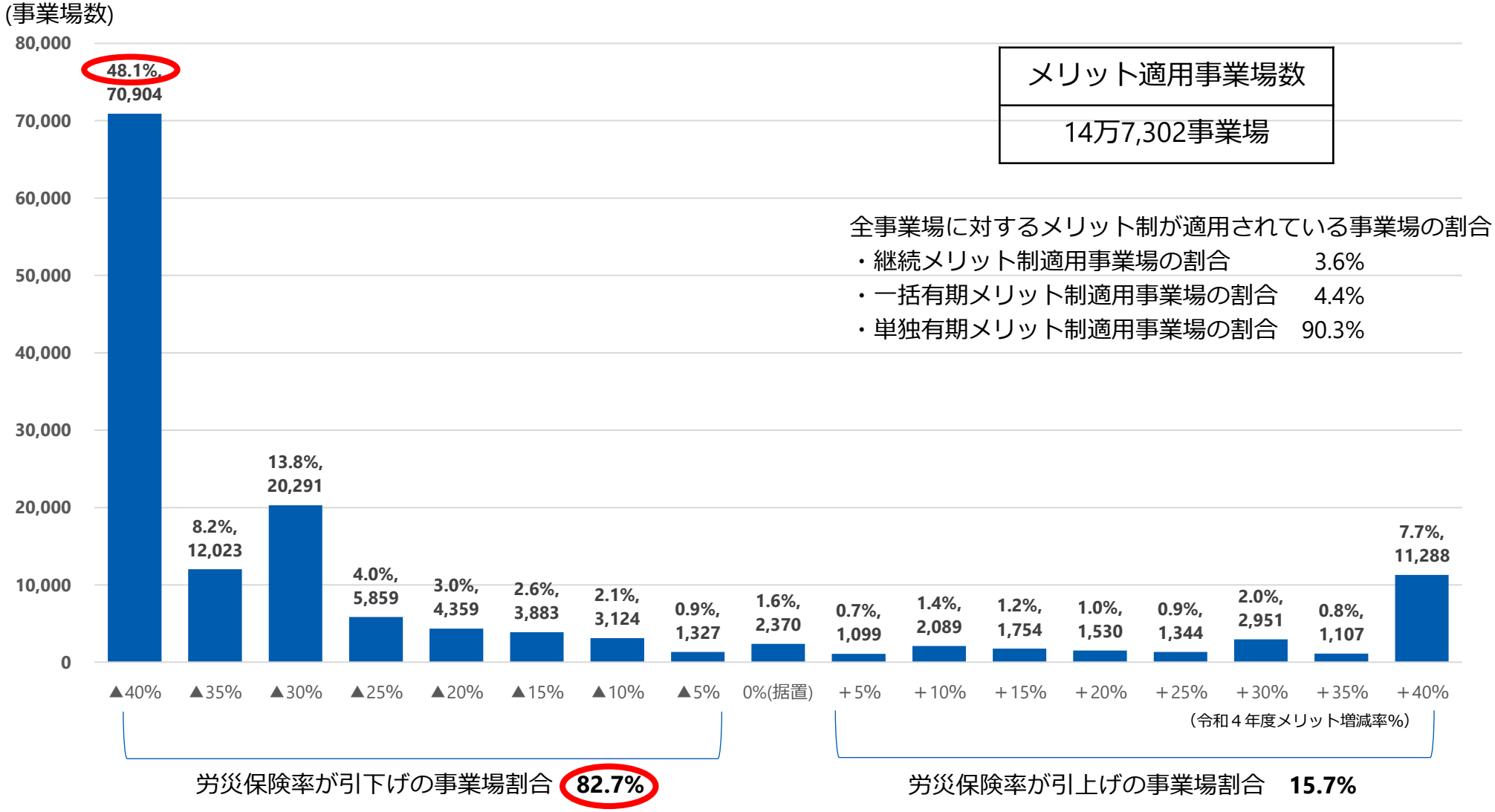
メリット適用事業	▲40%が適用	▲5～▲40%が適用	メリット全事業場
建設事業	99.4%※1	99.2%	99.2%
製造業	92.8%	85.7%	84.0%
運輸業	96.6%	87.8%	87.3%
ビルメンテナンス業	96.8%	83.2%	80.5%
卸売業小売業飲食店又は宿泊業	95.7%	82.3%	77.6%
金融業保険業又は不動産業	91.3%	83.0%	82.5%

令和４年度にマイナスのメリット制が適用されている事業場では、前年度（令和３年度）に被災者数が０人もしくは５人未満の事業場割合が全メリット適用事業場より高く、災害防止に取り組んだとして、これ以上被災者数を減らす事ができない又はできにくい。

※１　確定保険料が100万円未満の建設事業場では、メリット増減率±30%が上限とされている。
このことから「令和４年度に▲40%が適用」の事業場割合を算出する際に、建設事業のみ「令和４年度に▲30%以下が適用」として割合を集計。

増減率別メリット制適用事業場数（令和５年度）

➢ 令和５年度にメリット制が適用された事業場（継続事業、一括有期事業、単独有期事業合計）のうち、８割を超す事業場が労災保険率を引き下げて適用され、全体の半数近くの事業場がマイナス４０％で適用されている。



（注） 継続メリット適用事業、一括有期メリット適用事業、単独有期メリット適用事業の合計

【論点６①】メリット増減率が+40%の事業場で、翌年度も+40%である事業場が全体の3分の2であることについて

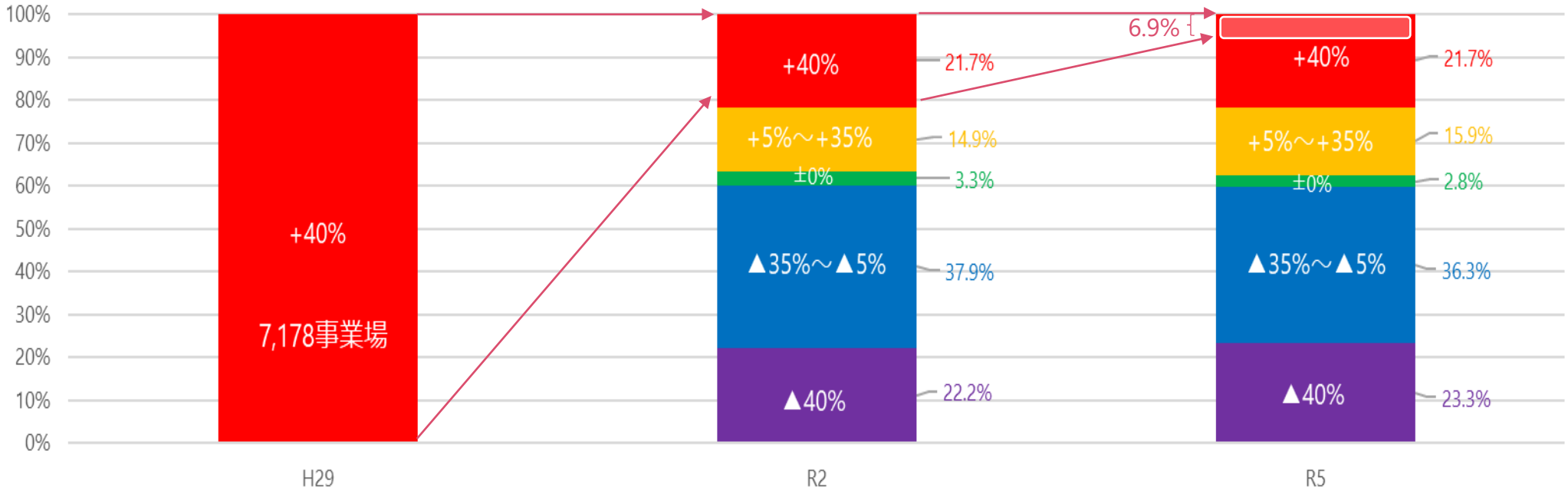
継続事業
一括有期事業

- 令和４年度にメリット増減率が＋40%の事業場（10,215）のうち、約66%に当たる6,719事業場が令和５年度も＋40%である。（第5回研究会資料２のＰ７）

- メリット増減率は、適用する年度の前々年度までの３年間における保険収支を基礎とすることから、例えば、死亡災害を起こして多額の保険給付を行った場合、３年間に亘ってメリット増減率に影響を及ぼす。
  ※例えば、令和２年度に死亡災害を起こし、遺族一時金を支給した場合、その給付額は、令和4年度から令和6年度までのメリット増減率に影響する。

- このため、ある年度（ここでは平成29年度）のメリット増減率の基礎となった災害が影響を及ぼさなくなる３年後（令和2年度）、またその３年後（令和5年度）のメリット増減率を分析してみると、平成29年度に＋40%であった事業場のうち、令和2年度も＋40%であった事業場は21.7%、さらに令和5年度も＋40%であった事業場は6.9%であった。

○平成29年度にメリット増減率が+40%の事業場のその後のメリット増減率



H29,R2,R5年度にメリット制が適用されている継続事業及び一括有期事業を対象とする。

メリット増減率の遷移

継続事業・一括有期事業

➢ 令和４年度、令和５年度ともメリット制が適用された継続・一括有期事業場で、メリット増減率の遷移を見ると、
・メリット増減率が変わらない（左上から右下にかけての対角線にある）事業場が**５５％**
・メリット増減率が上がる（対角線の上三角）事業場が**２２％**
・メリット増減率が下がる（対角線の下三角）事業場が**２３％**

○「全業種計」の令和５年度メリット適用事業場

令和４年度メリット増減率 ＼ 令和5年度メリット増減率	-40%	-35%	-30%	-25%	-20%	-15%	-10%	-5%	0%	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	合計
-40%	**28,745**	2475	1482	566	357	265	178	95	139	67	103	97	79	69	70	53	513	35,353
-35%	2664	**4,086**	1404	502	298	208	134	60	88	36	83	64	43	45	35	33	236	10,019
-30%	1668	1307	**11,330**	1065	435	308	195	81	130	50	113	73	49	34	281	21	196	17,336
-25%	603	574	918	**1,396**	746	308	198	66	107	48	63	58	42	40	56	24	154	5,401
-20%	395	365	479	644	**844**	500	252	99	112	55	81	51	42	34	49	24	157	4,183
-15%	310	235	349	325	467	**672**	369	108	148	56	104	80	55	45	55	17	169	3,564
-10%	212	173	206	226	231	428	**442**	161	227	81	103	94	58	48	55	28	165	2,938
-5%	93	66	81	77	82	115	159	**76**	119	42	75	44	30	26	28	15	86	1,214
0%	155	123	153	122	129	165	254	138	**267**	113	151	114	81	65	51	29	177	2,287
5%	69	51	51	44	50	59	88	47	116	**54**	108	65	43	27	22	21	101	1,016
10%	115	95	104	85	80	116	129	89	208	98	**200**	162	95	82	64	41	168	1,931
15%	85	55	102	77	80	77	75	45	135	66	183	**150**	105	70	79	44	211	1,639
20%	72	44	52	53	49	69	73	34	81	54	93	102	**135**	86	87	48	234	1,366
25%	68	45	52	37	52	52	54	33	58	35	107	93	89	**93**	102	47	233	1,250
30%	69	29	229	59	45	78	79	31	64	37	115	102	118	89	**1,147**	68	317	2,676
35%	30	21	33	27	24	40	33	20	48	24	42	62	61	80	63	**123**	285	1,016
40%	337	135	164	144	145	174	168	96	204	103	242	257	307	322	340	358	**6,719**	10,215
合計	35,690	9,879	17,189	5,449	4,114	3,634	2,880	1,279	2,251	1,019	1,966	1,668	1,432	1,255	2,584	994	10,121	103,404

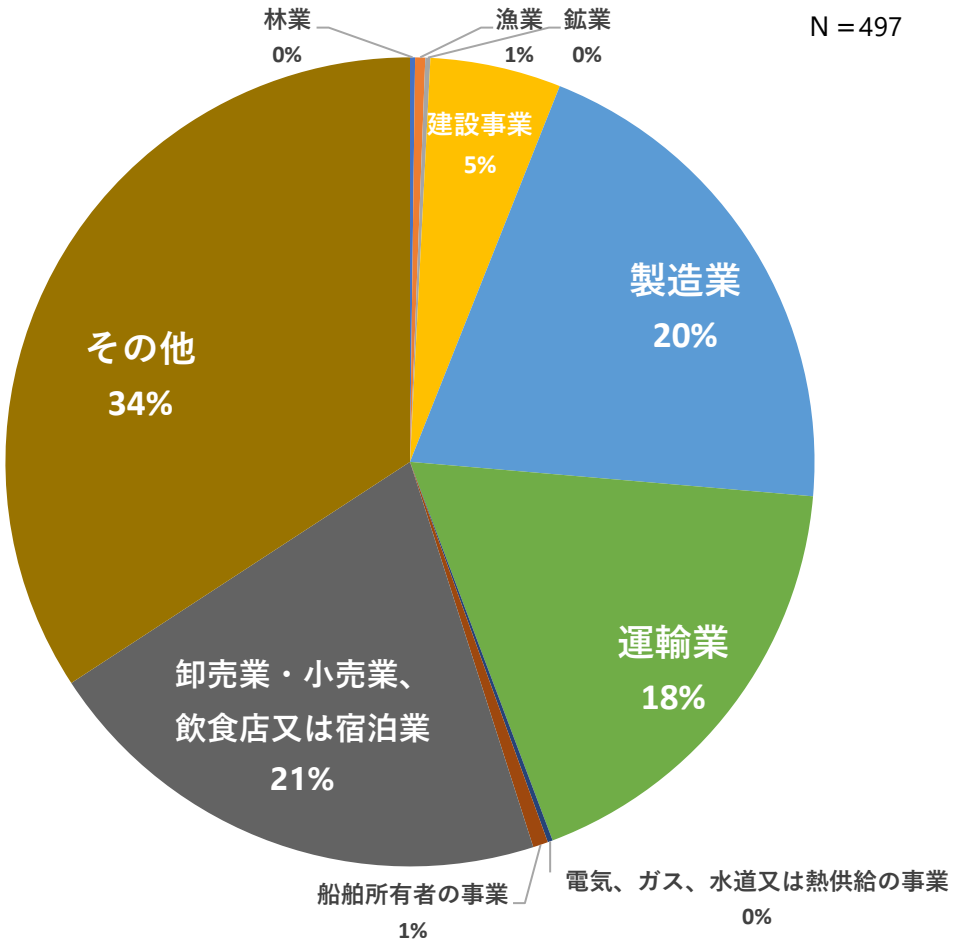
R4⇒R5 メリット増減率 増加（上三角）	R4⇒R5 メリット増減率 変化なし（対角線）	R4⇒R5 メリット増減率 減少（下三角）
22,761事業場	56,479事業場	24,164事業場
22%	55%	23%

注　令和５年度メリット適用事業場名簿に、令和４年度メリット適用事業場名簿を事業場の労働保険番号をキーとして突合し、令和４年度の名簿に同一の労働保険番号が掲載されていない事業場を除いて集計している。したがって、令和４年度、５年度ともにメリット制が適用されていても、事業場の移転等により労働保険番号が変更となった事業場は集計から除外されていることに留意が必要。

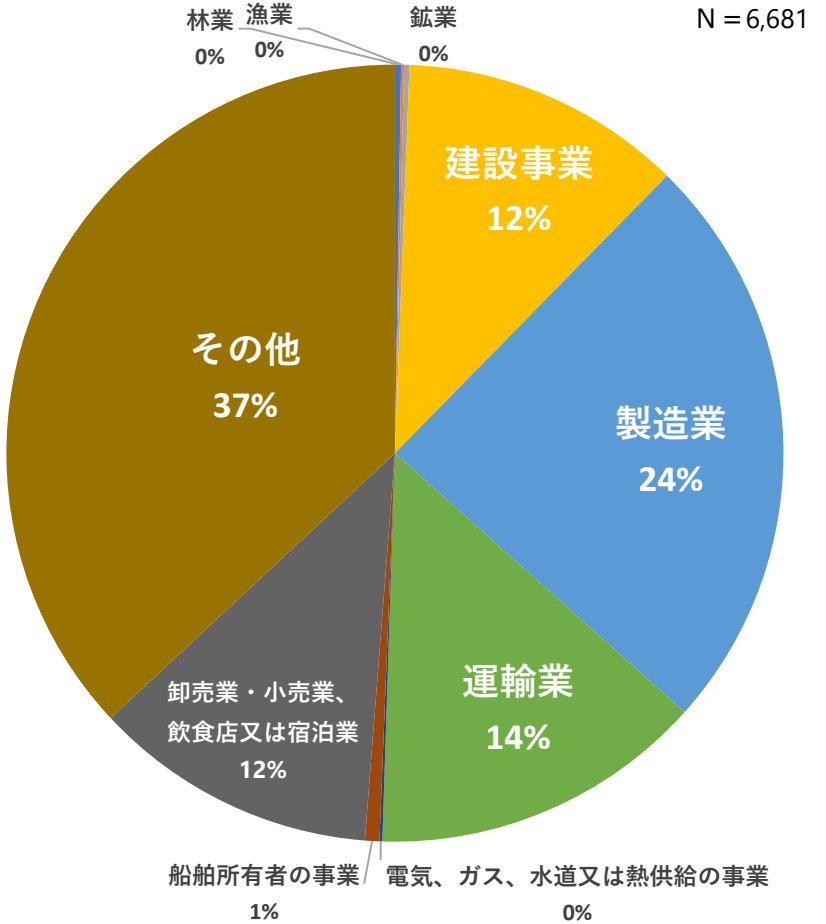
メリット増減率が＋40%の事業場における業種別構成比

- 平成29年度にメリット増減率が+40%であった事業場の業種別構成比を以下①、②の条件で比較した。
  ①　令和２年度、令和５年度もメリット増減率が+40%である事業場
  ②　①以外の事業場
  ①、②を比較すると、①では②に比べ「卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業」の構成比が大きく、「建設事業」の構成比が小さい。

【①　Ｈ２９、Ｒ２、Ｒ５年度のメリット増減率が＋40%の事業場】



【②　①以外の事業場（平成29年度のメリット増減率は+40%）**】**

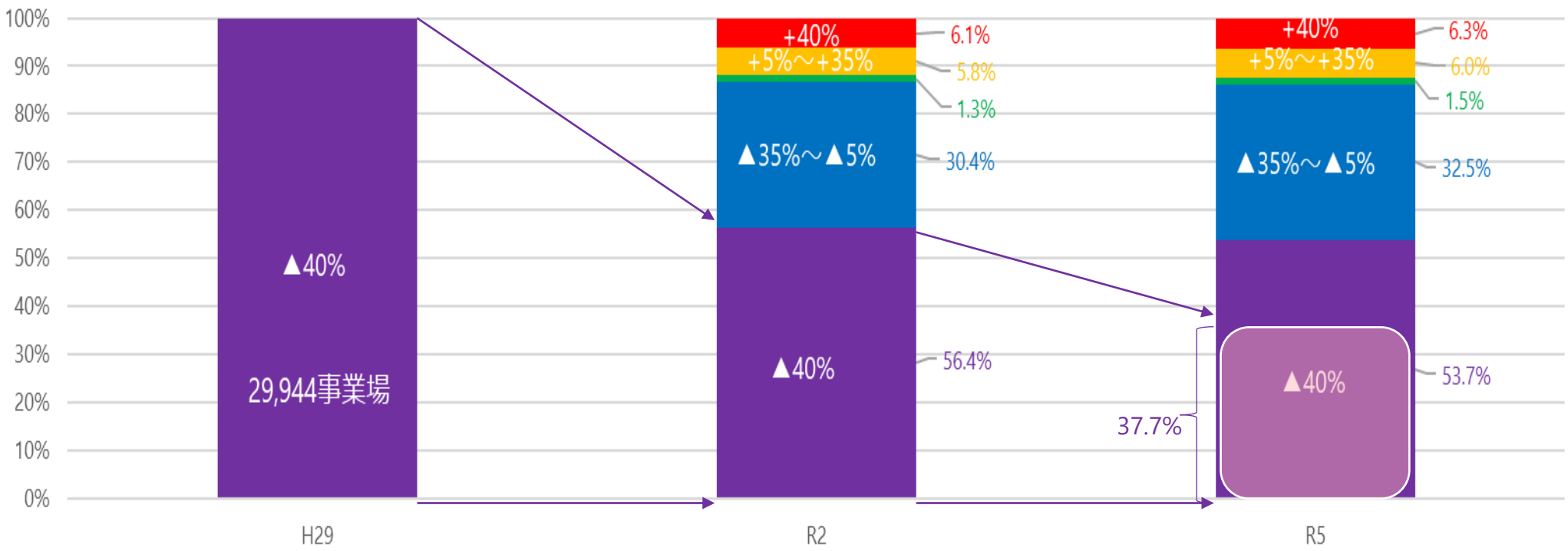


H29,R2,R5年度にメリット制が適用されている継続事業及び一括有期事業を対象とする。

参考：H29年度のメリット増減率が▲４０％である事業場のメリット増減率推移

- ある年度（ここでは平成29年度）のメリット増減率の基礎となった災害が影響を及ぼさなくなる３年後（令和2年度）、またその３年後（令和5年度）のメリット増減率を分析してみると、平成29年度に▲40%であった事業場のうち、令和2年度も▲40%であった事業場は56.4%、さらに令和5年度も▲40%であった事業場は37.7%であった。

○平成29年度にメリット増減率が▲40%の事業場のその後のメリット増減率



H29,R2,R5年度にメリット制が適用されている継続事業及び一括有期事業を対象とする。

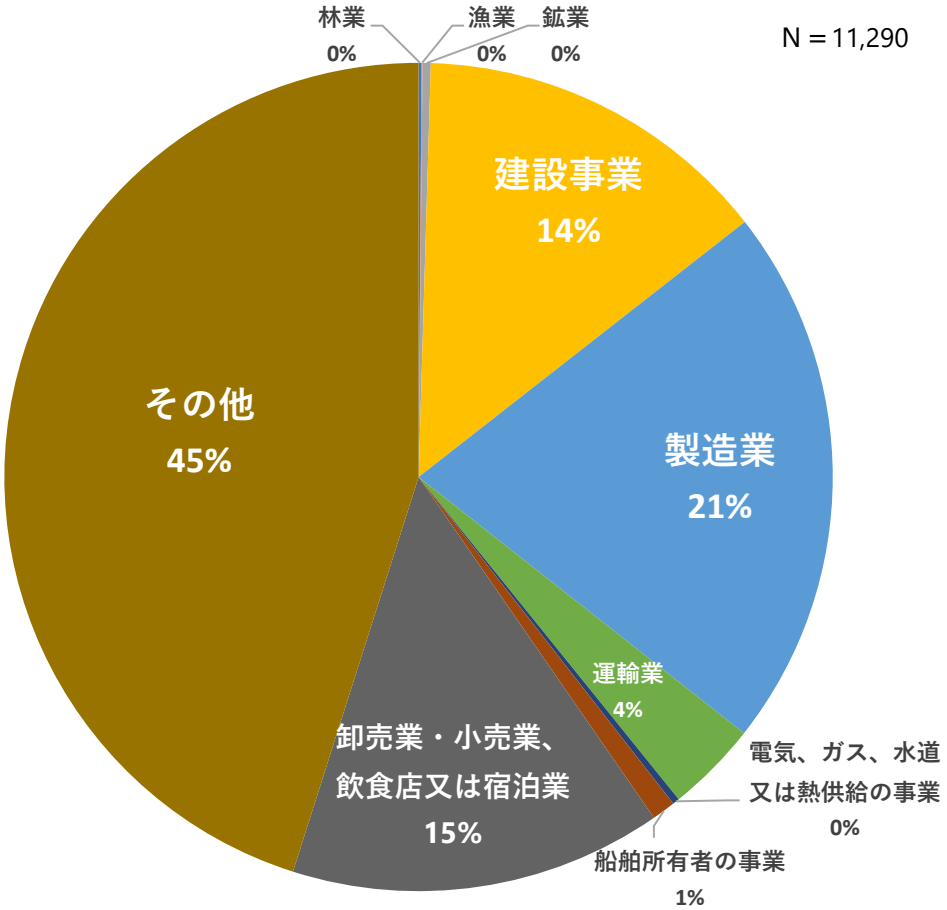
参考：メリット増減率が▲40%の事業場における業種別構成比

継続事業
一括有期事業

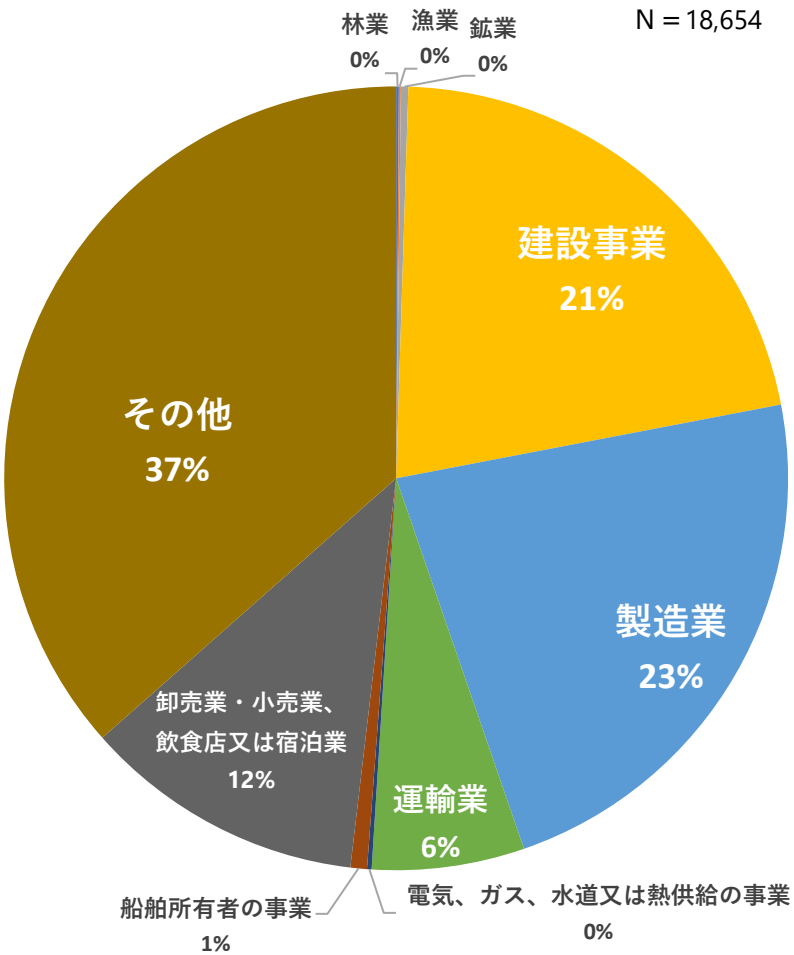
第６回労災保険制度の在り方に関する研究会	資料
令和７年５月30日	

- 平成29年度にメリット増減率が▲40%であった事業場の業種別構成比を以下①、②の条件で比較した。
  ①　令和２年度、令和５年度もメリット増減率が▲ 40%である事業場
  ②　①以外の事業場
  ①、② を比較すると、①では②に比べ「建設事業」の構成比が比較的小さい。

【①　Ｈ２９、Ｒ２、Ｒ５年度のメリット増減率が▲40%の事業場】



【②　①以外の事業場（平成29年度のメリット増減率は▲40%）**】**



H29,R2,R5年度にメリット制が適用されている継続事業及び一括有期事業を対象とする。

【論点６②】労災かくしの動機に係る調査

○令和５年（１月１日～12月31日）にいわゆる労災かくし（労働安全衛生法第100条違反）で送検した事業者（103事業者）について、労災かくしを行った動機を都道府県労働局に対して調査した。
○結果、元請けへの影響や企業イメージの低下を懸念したものが多く挙げられた一方、メリット制を理由とした事例はなかった。

	具体的な動機	事業者数(件)	割合(%)
元請事業者への影響を懸念した	①元請事業者から今後発注を受けられなくなることを懸念した	17	16.5
	②元請事業者が監督署による司法処分や行政指導等を受けることを懸念した	3	2.9
	③元請事業者が公共工事への入札停止を受けることを懸念した	5	4.9
	④元請事業者に、メリット制による労災保険料の増額が生じることを懸念した	0	0.0
	⑤元請事業者の企業イメージの低下を懸念した	2	1.9
	⑥現場の工事がストップすることを懸念した	8	7.8
	⑦(左記①～⑥に当てはまるか不明であるが)元請事業者に迷惑を掛けることを懸念した	22	21.4
	⑧その他(理由を記載ください)	10	9.7
自社への影響を懸念した	①自社が監督署による司法処分や行政指導等を受けることを避けたかった	12	11.7
	②自社に対する公共工事への入札停止を懸念した	3	2.9
	③自社の労災保険への未加入や他の法違反の発覚を恐れた	0	0.0
	④自社のメリット制による労災保険料の増額を懸念した	0	0.0
	⑤自社の企業イメージの低下を懸念した	12	11.7
	⑥現場の工事がストップすることを懸念した	10	9.7
	⑦労災保険の手続きが面倒だった	4	3.9
	⑧その他(理由を記載ください)	26	25.2
その他	①死傷病報告の提出義務を認識していなかった	20	19.4
	②不明	9	8.7

(参考)⑧その他の事例

・元請事業者から指示・要請があった
・元請事業者への報告が遅れた
・自らの出世と社内の部署間の関係を保つため
・担当者の業務繁忙
・被災者(派遣、実習生)の主張を信用しなかった　等

（参考資料）メリット制に対するご意見

第５回労災保険制度の在り方に関する研究会	資料２
令和７年４月４日	

日本労働弁護団意見（抜粋）

3　かかる判決（注1）が出た原因は、メリット制によって、直接、使用者の保険料が増大する可能性が生じることにある。

そもそも、メリット制は、労災保険料徴収法12条3項に「できる」とある通り、任意的適用となっており、一部疾病等については、通達によってメリット制の対象外となっている。その上、労災事故の防止という観点からは、業務起因性のある傷病が発生したことと、保険料増大を直接結び付けるべき理由はない。

これに加え、現在のメリット制の在り方によって前記のような判決が出て、種々の被災労働者・遺族に対する負の影響があるため、メリット制のあり方について議論を速やかに開始し、迅速な補償を行うことで安心して労働者を療養させるという労基法第8章及び労働者災害補償保険法の趣旨を真に達成できる制度とすべきである。

（2023年2月17日「労災保険支給決定に対する事業者による異議申立てに断固反対し、メリット制のあり方について見直しを求める幹事長声明」より

（注1）令和４年11月29日東京高裁判決。労災保険給付が認められると保険料増大の不利益が生ずるとして、メリットの適用を受ける事業主が労災保険給付の違法性を直接争うことを肯定した判決。ただし、本事案は、その後の最高裁（令和６年７月４日）において、特定事業主には、労災支給処分を争う原告適格はない、と判断された。

過労死弁護団全国連絡協議会　メリット制検討チーム意見（抜粋）

3　厚生労働省内の検討会における議論の方向性（注2）は、法的構成はともかく、事業主に対し、支給決定処分の支給要件該当性について争う道を開きつつ、これを専ら労働保険料の争訟において行わせ、被災労働者及び遺族に影響を可能な限り与えない、というものである。

そもそも、メリット制は、無過失責任を前提とする労災保険制度の下で適切かどうかとの議論が従前より存在し、加えて、今日においては、メリット制の導入当時と比べて、明白な災害性事故ではない労災、すなわち過労性疾患のような形態の労災が増加している状況の下で現行のメリット制がそのまま維持されることについては疑問があり、厚労省内においては、メリット制の存続の可否、ないし内容の変更の可否を検討していくことが必要な情勢になっていると思料する。

4　以上の通り、労災支給決定処分を事業主が争うことを認めた上記東京高裁判決（注３）は不当で到底容認できない。国は、上告(上告受理申立て)をすべきである。

他方、仮に、当面、同処分の違法性を保険料決定の異議申し立てにより主張させ、被災者への直接の影響をなくす厚生労働省の現在の案を導入するにあたっては、上記の通り、数々の懸念点があり、現実の労働者・遺族の不利益を防ぎ、かっ、職場の改善、過労死の防止に悪影響が生じないよう、十分な注意が求められる。

そして、将来的には、メリット制の継続の可否、メリット制の内容改善の可否につき、議論を進めていくべきである。

（2022年12月5日「「労働保険徴収法第12条第3項の適用事業主の不服の取扱いに関する検討会」あて意見書」より）

（注２）「労働保険徴収法第 12 条第３項の適用事業主の不服の取扱いに関する検討会」において示された、労働保険料認定決定の不服申立等において、労災保険給付の支給要件非該当性に関する主張を認める、労災保険給付の支給要件非該当性が認められたとしてもそのことを理由に労災保険給付を取り消すことはしない等の方針。

（注3）注１に同じ。

【論点②】メリットの算定対象は妥当か－特定の疾病の取扱い－

✓　特定の疾病をメリット収支率の算定対象外とすることについてどのように考えるか。

メリット制の趣旨・目的

○　**メリット制は、個々の事業ごとの収支率をみて、その事業の保険料を調整し、個々の事業主の負担の具体的公平性をはかるとともに、その自主的な災害防止の努力を促進しようとするもの**で、労災保険料のもっとも労災保険らしいところの一つということができる（「新 労災保険法」労働省労災補償部編 昭和41年10月 日刊労働通信社刊 424頁）。

メリット収支率の算定対象に係る現行の取扱い　－特定疾病に罹患した者に係る給付の取扱い－

○　特定疾病にかかった者に係る保険給付及び特別支給金は、メリット制の分子に算入しない。（徴収法第12条第３項及び徴収則第17条の２）

○「特定疾病にかかった者」とは、次頁の左欄に掲げる疾病にかかった者のうち、中欄に掲げる事業の種類に属する事業に係る右欄に掲げる者である。

○　これは、事業場を転々とする日雇又は短期間の就労を状態とする労働者を多数使用する事業に多発する特定の疾病であって、かつ、当該疾病の発症までに比較的長時間を要するものであるにもかかわらず、最終事業場における従事歴が短期であるため、疾病の発生に係る責任を最終事業場の事業主に帰属させることが困難なものであり、**疾病の種類、労働者の就労形態及び発生した事業場の事業の種類のすべてについて、一定の条件を満たした場合にのみ適用する限定的な取扱い**である。

（参考）現行の特定疾病を算定基礎の対象から除外した考え方

○　メリット適用事業場の災害発生状況をより適正に評価、反映できるように、一定の条件のもとに特定疾病にかかった者に係る保険給付の額および特別支給金の額を、個別事業場の収支率算定式の分子である保険給付の額および特別支給金の額から除外することとされた（「労災保険の変遷と展望」稲葉哲 昭和62年３月 財団法人労働福祉共済会刊 339頁）。

○　日雇い又は短期間の雇用で事業場を転々とする労働者が遅発性の職業性疾病に罹患した場合には、当該疾病の発生の責任を最終事業場の事業主にのみ帰属させるのは不合理であるので、これらの疾病に係る給付額はメリット収支率の算定基礎から除外することとしたこと。

　なお、これらの疾病の発生については、転々労働者を雇用する事業主全体の責任であること、また、これらの疾病に係る給付額をメリット収支率の算定基礎から除外することに伴い他の事業主の負担が増大すること等に鑑み、転々労働を常態とする業態にある業種について、転々労働者に特徴的に発生する疾病についてのみ、本改正（引用者注：昭和55年法改正）がなされている（「新・労災保険財政の仕組みと理論」 岡山茂・浜民夫 平成元年１月 財団法人労務行政研究所刊 270～271頁）。

【参考】メリット収支率の算定対象外となる特定疾病

疾病	事業の種類	疾病にかかった者
非災害性腰痛 労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）別表第一の二第三号２の疾病	港湾貨物取扱事業又は港湾荷役業	事業主を異にする２以上の事業場において非災害性腰痛の発生のおそれのある業務に従事した労働者であって、当該業務に従事した最終事業場の事業主に日雇で使用されたもの(２月を超えて使用されるに至ったものを除く。)
振動障害 労働基準法施行規則別表第一の二第三号３の疾病	林業又は建設の事業	事業主を異にする２以上の事業場において振動障害の発生のおそれのある業務に従事した労働者であって、最終事業場における当該業務の従事期間が１年に満たないもの
じん肺症 労働基準法施行規則別表第一の二第五号の疾病	建設の事業	事業主を異にする２以上の事業場においてじん肺症の発生のおそれのある業務に従事した労働者であって、最終事業場における当該業務の従事期間が３年に満たないもの
石綿にさらされる業務による肺がんまたは中皮腫 労働基準法施行規則別表第一の二第七号８の疾病	建設の事業	建設の事業に属する事業主を異にする２以上の事業場において肺がん又は中皮腫の発生のおそれのある石綿にさらされる業務に従事した労働者であって、最終事業場における当該業務の従事期間が、肺がんにあっては10年、中皮腫にあっては１年に満たないもの
	港湾貨物取扱事業又は港湾荷役業	港湾貨物取扱事業又は港湾荷役業に属する事業主を異にする２以上の事業場において肺がん又は中皮腫の発生のおそれのある石綿にさらされる業務に従事した労働者であって、当該業務に従事した最終事業場の事業主に日雇で使用されたもの(２月を超えて使用されるに至ったものを除く。)
騒音性難聴 労働基準法施行規則別表第一の二第二号１１の疾病	建設の事業	事業主を異にする２以上の事業場において著しい騒音を発する場所における業務に従事し、又は従事したことのある労働者であって、最終事業場における当該業務に従事した期間が５年に満たないもの

業務上疾病に係る業務起因性について（１）ー考え方ー

○　メリット収支率は、当該事業の労働者に対する労災保険給付を前提に算定される。
○　**労災保険給付は、業務起因性が認められる場合に限り支給**されるが、疾病にかかる業務起因性の判断は以下の考え方に基づき行っている。

業務起因性の基本的考え方

労働者に生じた疾病について、以下の３要件が認められる場合は原則として業務起因性を肯定

1. 労働の場における有害因子の存在
   健康障害を引き起こす有害因子が労働の場に存在すること
2. 有害因子へのばく露条件
   健康障害を引き起こすに足りるばく露があること（ばく露の程度、期間など）
3. 発症の経過及び病態
   発症の時期の経過及び病態が、有害因子の性質、ばく露条件等からみて医学的に妥当なものであること

※「有害因子」とは、人の健康障害を引き起こす諸因子（有害な化学物質、身体に過度の負担のかかる作業態様等）を指し、「ばく露」とは、これら有害因子に遭遇、接触し、又はこれが侵入することを指す。

業務以外の要因と競合する場合の業務起因性の考え方

- 業務起因性が認められるためには、傷病等の原因のうち、当該業務に内在又は通常随伴する危険が現実化したものであると評価し得る程度に、**業務が相対的に有力な原因であることを要する。**
- 労働者が罹患する疾病の中には、業務による有害因子と業務以外の要因が競合して発症するものがあるが、業務上の有害因子と業務以外の有害因子の両方が認められる疾病であっても、**業務上の有害因子が相対的に有力な原因となっている場合には業務上の疾病として取り扱われる**。

【参考】熊本地裁書記官事件（最高裁昭和51年11月12日第二小法廷判決）
労働者に生ずる疾病については、一般に多数の原因又は条件が競合しており、このような広義の条件の一つとして労働あるいは業務が介在することを完全に否定し得るものは極めてまれである。しかしながら、単にこのような条件関係があることをもって直ちに業務と疾病との間に因果関係を認めるべきではなく、業務と疾病との間にいわゆる相当因果関係がある場合にはじめて業務上疾病として取り扱われるべきものであると解されている。

業務上疾病に係る業務起因性について（２）ー脳・心臓疾患事案ー

○　脳・心臓疾患は、その発症の基礎となる血管病変等が、主に加齢、生活習慣、生活環境等の日常生活による諸要因や遺伝等の個人に内在する要因により長い年月の生活の営みの中で徐々に形成、進行及び増悪するといった経過をたどり発症するものであり、労働者に限らず、一般の人々の間にも普遍的に数多く発症する疾患である。しかし、業務による過重な負荷が加わることにより、血管病変等（もともと本人がもっている動脈硬化等による血管病変又は動脈瘤、心筋変性等の基礎的病態）をその自然経過を超えて著しく増悪させ、脳・心臓疾患を発症することがある。

○　このため、脳・心臓疾患の業務起因性を判断するに際しては、当該業務が過重であったか否かを客観的に判断するため認定基準（※）を設け、「業務による明らかな過重負荷」が生じていたか否かを評価している。なお、長期間・短期間の過重業務については、過重負荷の有無の判断に当たって、職種、年齢、経験が類似する同種労働者にとって業務が特に過重であったかという観点で評価する。

（※）「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」（令和３年９月14日付け基発0914第１号厚生労働省労働基準局長通知）の別添「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準」

脳・心臓疾患に係る業務起因性判断の枠組み（イメージ）

労災支給申請

業務起因性の判断

業務による明らかな過重負荷

認定要件１ 長期間の過重業務	●発症前1か月間におおむね100時間又は発症前２か月間ないし６か月間にわたって、１か月あたりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合。
認定要件２ 短期間の過重業務	●発症前直前から前日までの間に特に過度の長時間労働が認められる場合 ●発症前おおむね１週間継続して深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行うなど過度の長時間労働が認められる場合等 ※いずれも手待時間が長いなど特に労働密度が低い場合を除く。
認定要件３ 異常な出来事	●発症直前から前日の間に、 ・極度の緊張、興奮、恐怖、驚がく等の強度の精神的負荷を引き起こす事態 ・急激で著しい身体的負荷を強いられる事態 ・急激で著しい作業環境の変化

１～３のいずれかが認められる場合 → **業務起因性を認める（労災認定）**

１～３のいずれも認められない場合 → 業務起因性を認めず

※認定要件１及び２の過重業務の判断に当たっては、職種、年齢、経験が類似する同種労働者にとって特に過重かと言う観点で評価

＜参考：直近３か年度の脳・心臓疾患の支給決定件数等＞　**※ 複数業務要因災害によるものを除く。**

	R３	R4	R5
決定件数（A）（うち支給決定件数：B）	525（172）	509（194）	667（216）
認定率（B/A）	32.4%	38.1%	32.8%

業務上疾病に係る業務起因性について（３）ー精神障害事案ー

○精神障害は、環境由来の心理的負荷（ストレス）と個体側の反応性（脆弱性）との関係で発病に至るかどうかが決まり、心理的負荷が非常に強ければ、個体側の脆弱性が小さくても発病し、また、脆弱性が大きければ、心理的負荷が小さくても発病する。

○精神障害の業務起因性の判断については認定基準（※）が設けられており、①精神障害を発病しており、②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、③業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められない場合に、業務起因性が認められる。

※「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（令和５年９月１日付け基発0901第２号厚生労働省労働基準局長通知）の別添「心理的負荷による精神障害の認定基準」

○心理的負荷の強度は、職種、職責、経験などが類似する同種の労働者が一般的にどう受け止めるかという観点から評価され、認定基準の別表１「業務による心理的負荷評価表」で、出来事別に心理的負荷の強度の判断の具体例が示されている。

精神障害に係る業務起因性判断の枠組み（イメージ）

労災支給申請 ⇒

業務起因性の判断

認定要件１　対象となる精神障害を発病していること

認定要件２ 発病前おおむね６か月の間に、**業務による強い心理的負荷**が認められること	●「特別な出来事」に該当する出来事があった場合 （例）生死にかかわる業務上の病気やケガをした **⇒心理的負荷の総合評価：「強」** ●上記に該当しない業務による出来事がない場合 ・業務における出来事が「業務による心理的負荷表」の「具体的出来事」に該当又は近似するかを判断し、当該出来事の平均的な心理的負荷の強度を「Ⅲ」～「Ⅰ」で判断。 ・「具体的出来事」が複数ある場合等の総合的な評価等 **⇒心理的負荷の総合評価：「強」「中」「弱」**
認定要件３ 業務以外の心理的負荷が**個体側要因により発病したとは認められない**こと	●「業務以外の心理的負荷評価表」に基づき業務以外の具体的出来事の心理的負荷の強度を「Ⅲ」～「Ⅰ」で判断。 ●　精神障害の既往歴やアルコール依存状況などがある場合には、その内容等を確認し、顕著な個体側要因がないかを判断。

⇒ 業務による心理的負荷が「強」で、業務以外で「Ⅲ」に相当する出来事や顕著な個体側要因がない ⇒ **業務起因性を認める（労災認定）**

⇒ ・業務による心理的負荷の評価が「中」「弱」の場合
・業務による心理的負荷の評価「強」であっても、業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したと認められる場合 ⇒ 業務起因性を認めず

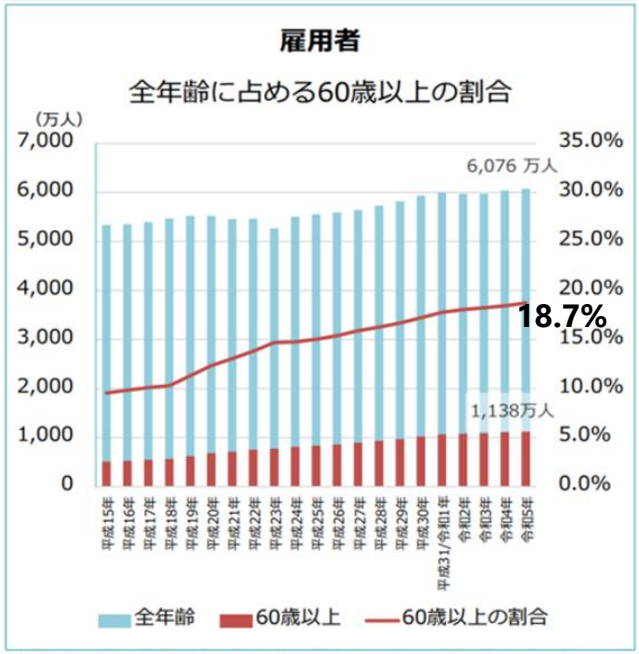
＜参考：直近３か年度の精神障害の支給決定件数等＞　※ 複数業務要因災害によるものを除く。

	R３	R4	R5
決定件数（A）（うち支給決定件数：B）	1,953（629）	1,986（710）	2,583（883）
認定率（B/A）	32.2%	35.8%	34.2%

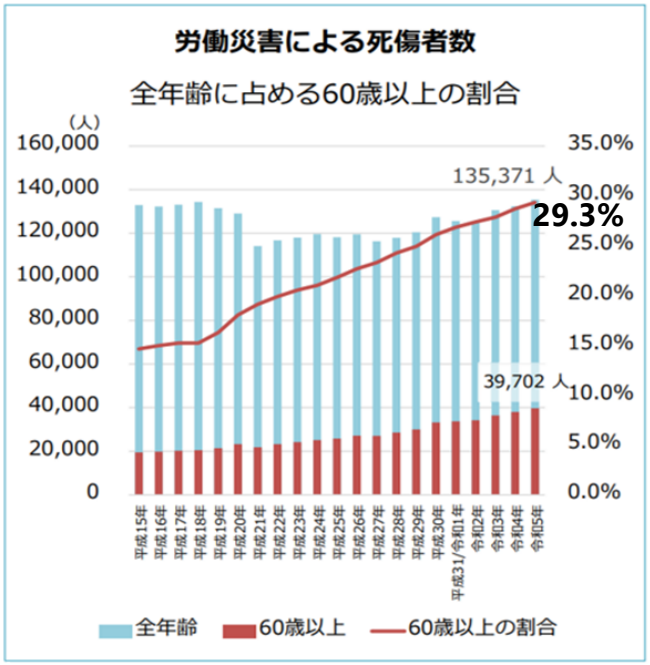
【論点②】メリットの算定対象は妥当か－高齢者や外国人－

✓高齢者や外国人労働者をメリット収支率の算定対象外とすることについてどのように考えるか。

「高齢者の就労と被災状況」について

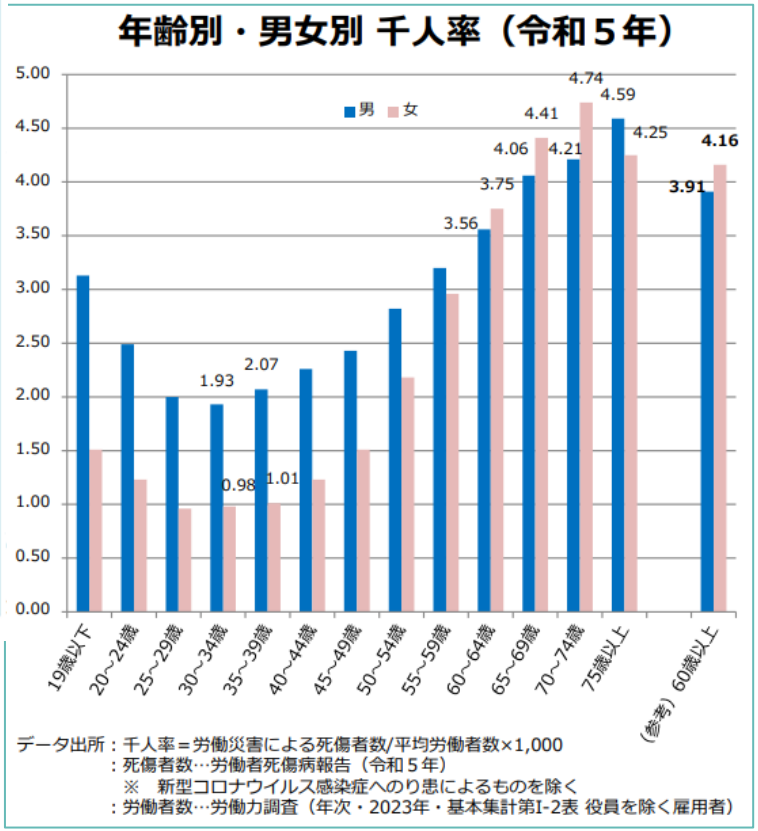


データ出所：労働力調査（総務省）（年齢階級，産業別雇用者数）における年齢別雇用者数（役員を含む
※平成23年は東日本大震災の影響により被災3県を除く全国の結果となっている。



データ出所：労働者死傷病報告※新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く

「高年齢労働者の労働災害の特徴：災害発生率（千人率）」について



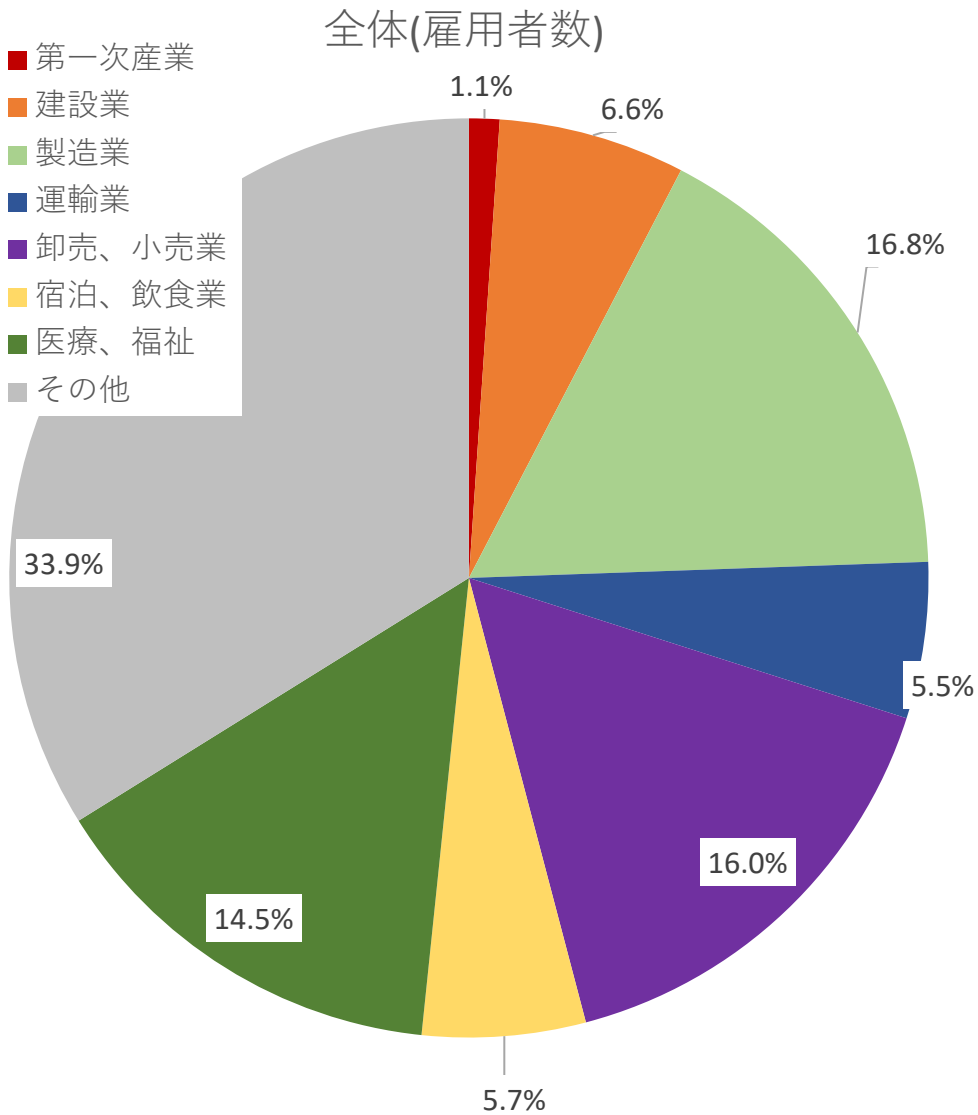
（出典）厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課
「令和５年高年齢労働者の労働災害発生状況」

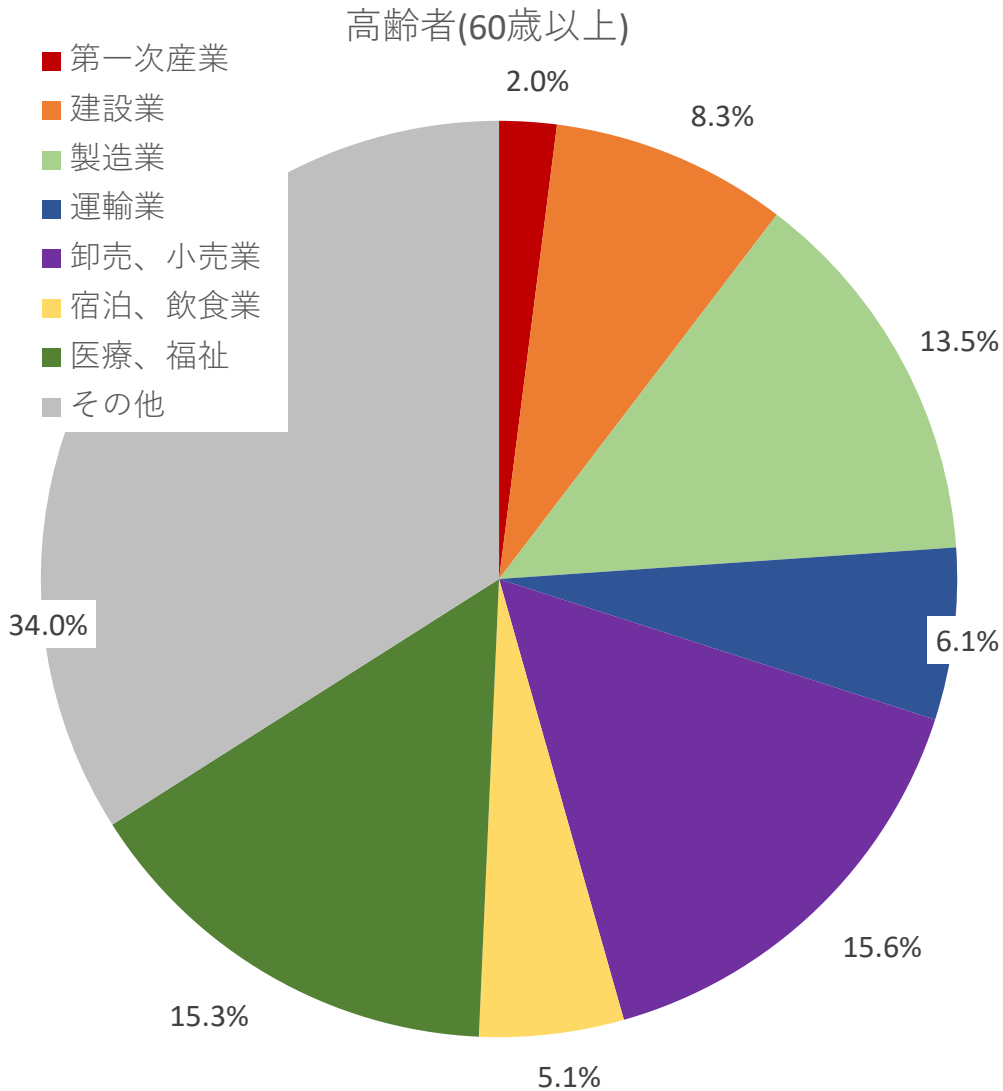
（左図より）
◆雇用者全体に占める60歳以上の高齢者の割合は18.7%（令和５年）
◆労働災害による休業４日以上の死傷者に占める60歳以上の高齢者の割合は29.3%（同）

（右図より）
◆60歳以上の男女別の労働災害発生率（年千人率、労働災害による死傷者数／平均労働者数×1,000）を30代と比較すると、男性は約２倍、女性は約４倍となっている（令和５年）。
◆60歳以上の死傷年千人率は、4.022となっている。

令和５年度における高齢者の就労状況

➢ 高年齢労働者数の産業別構成比を全労働者と比較すると、概ね、同程度の構成比となっている。



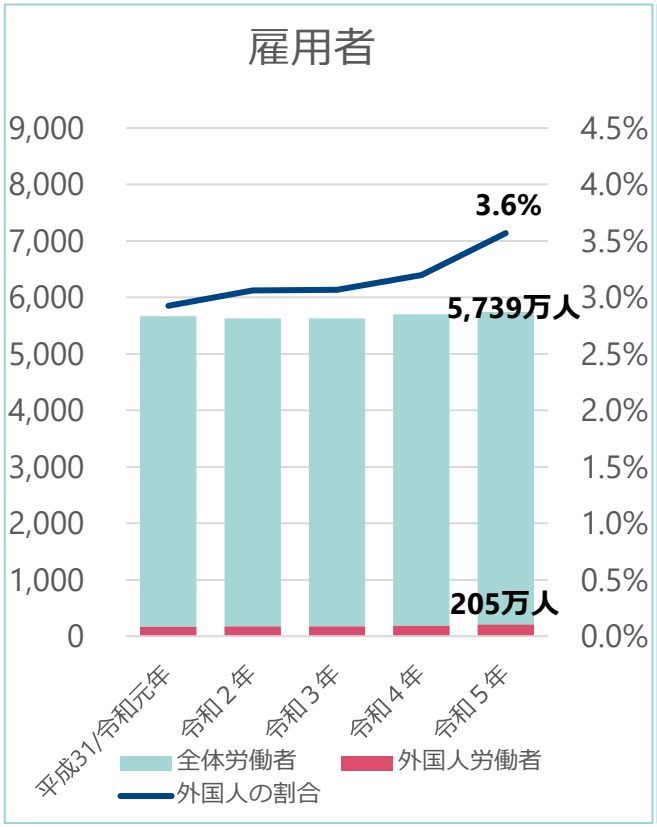


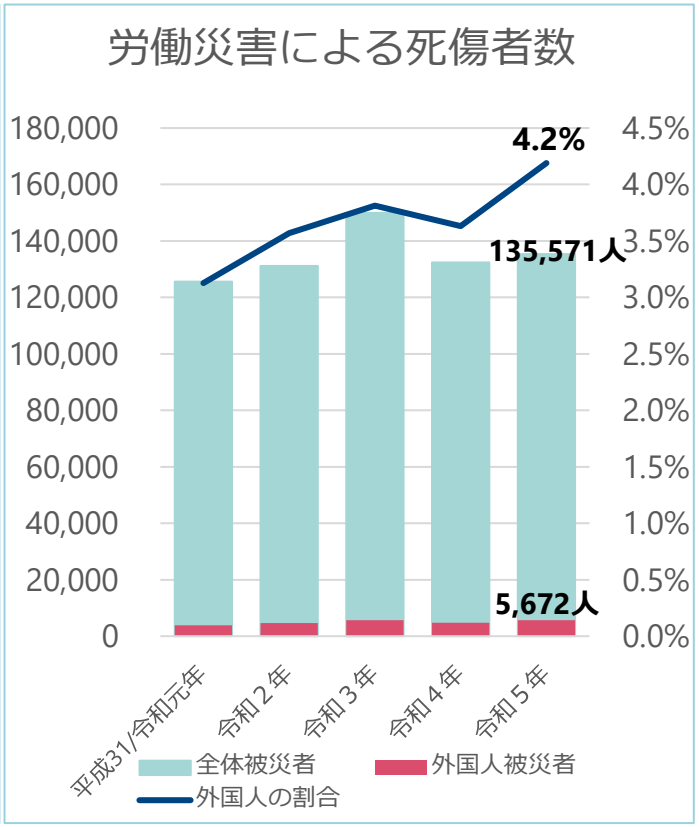
（出典）総務省「労働力調査」より、厚生労働省労働基準局労災管理課にて作成。

【論点②】メリットの算定対象は妥当か－高齢者や外国人－

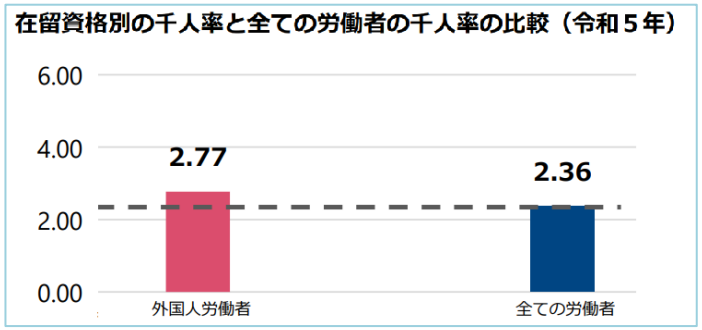
✓高齢者や外国人労働者をメリット収支率の算定対象外とすることについてどのように考えるか。

「外国人の就労と被災状況」について





「外国人労働者の労働災害発生状況：在留資格別の千人率と全ての労働者の千人率の比較」について



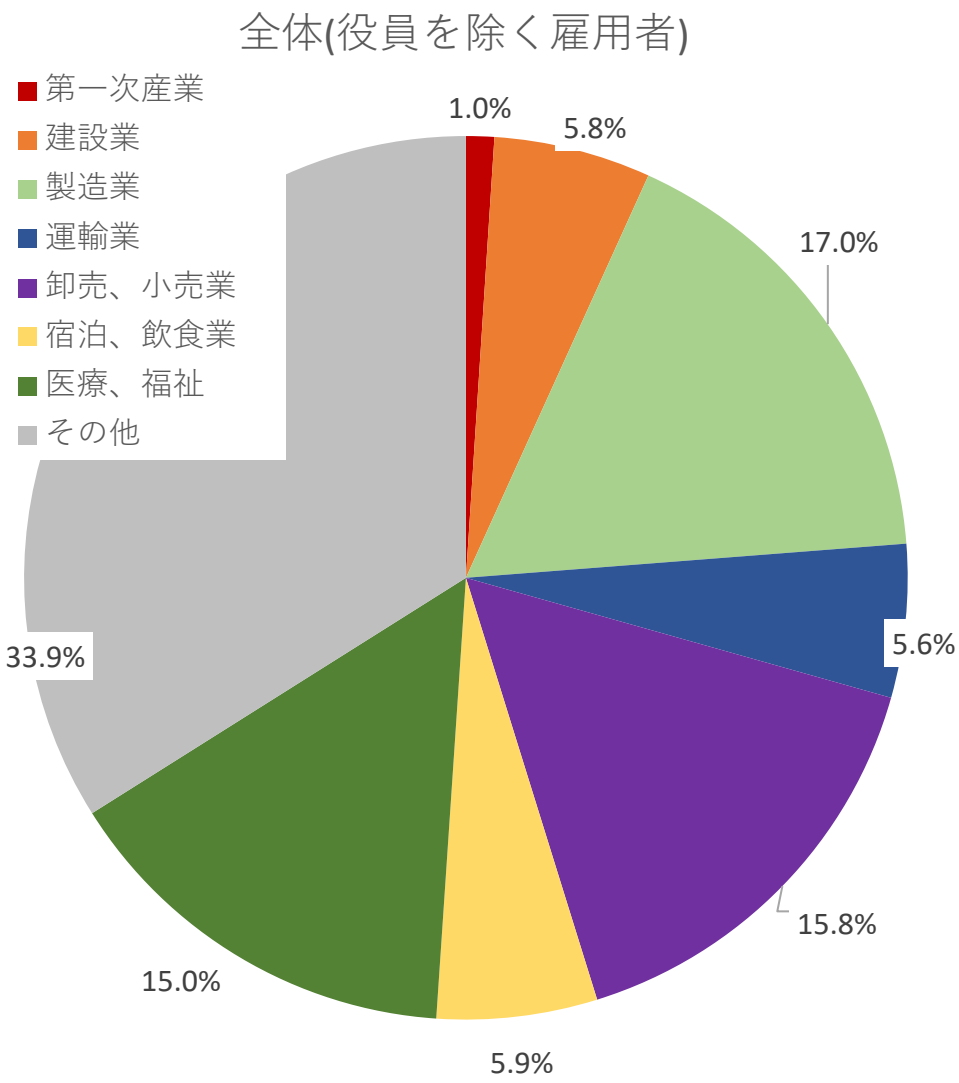
（出典）厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課「外国人労働者の労働災害発生状況」より

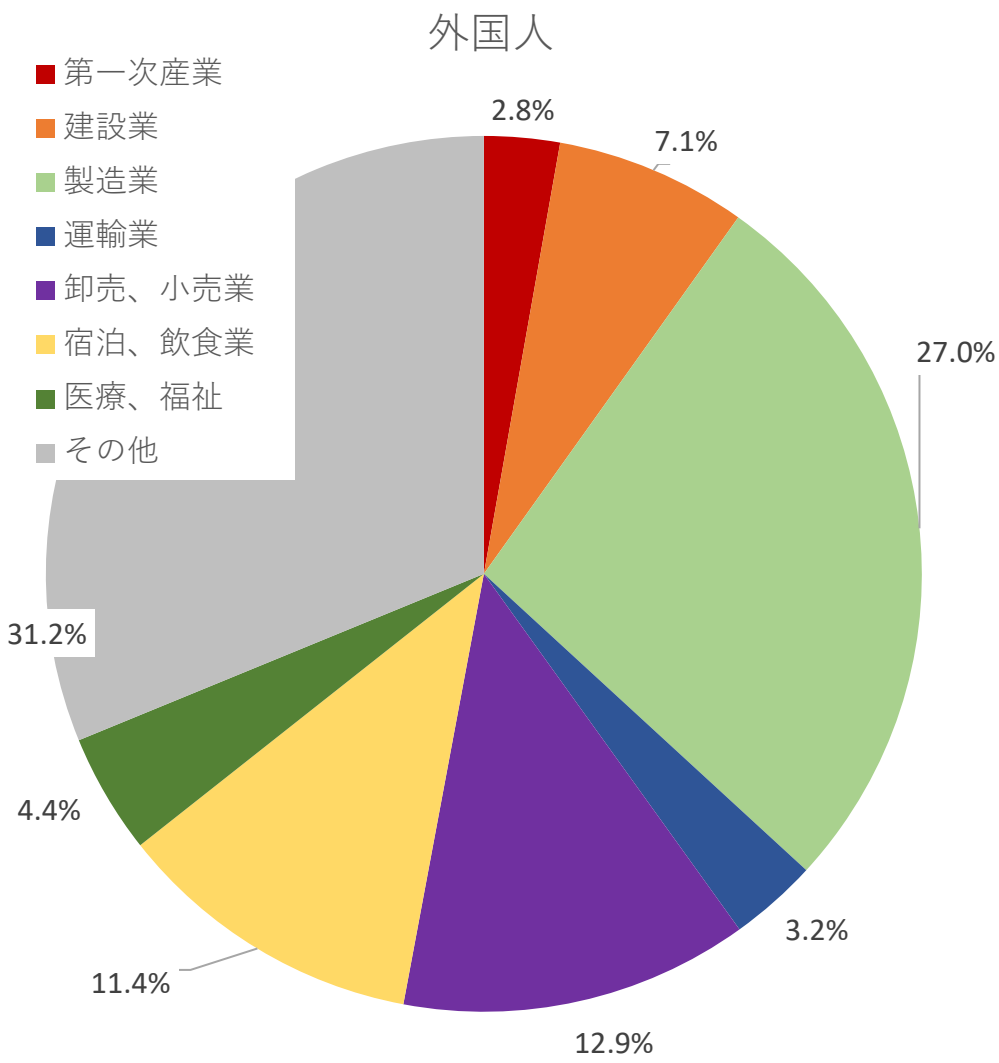
（左図より）
◆雇用者全体に占める外国人の割合は3.6%（令和５年）
◆労働災害による休業４日以上の死傷者数に占める外国人の割合は4.2%（同）

（右図より）
◆外国人労働者の労働災害発生率（年千人率、労働災害による死傷者数／平均労働者数×1,000）は、日本人を含むすべての労働者の年千人率より高い（令和５年）。

令和５年度における外国人の就労状況

➢ 外国人労働者数の産業別構成比を全労働者と比較すると、第１次産業、建設業、製造業に就労している者の割合が高い。

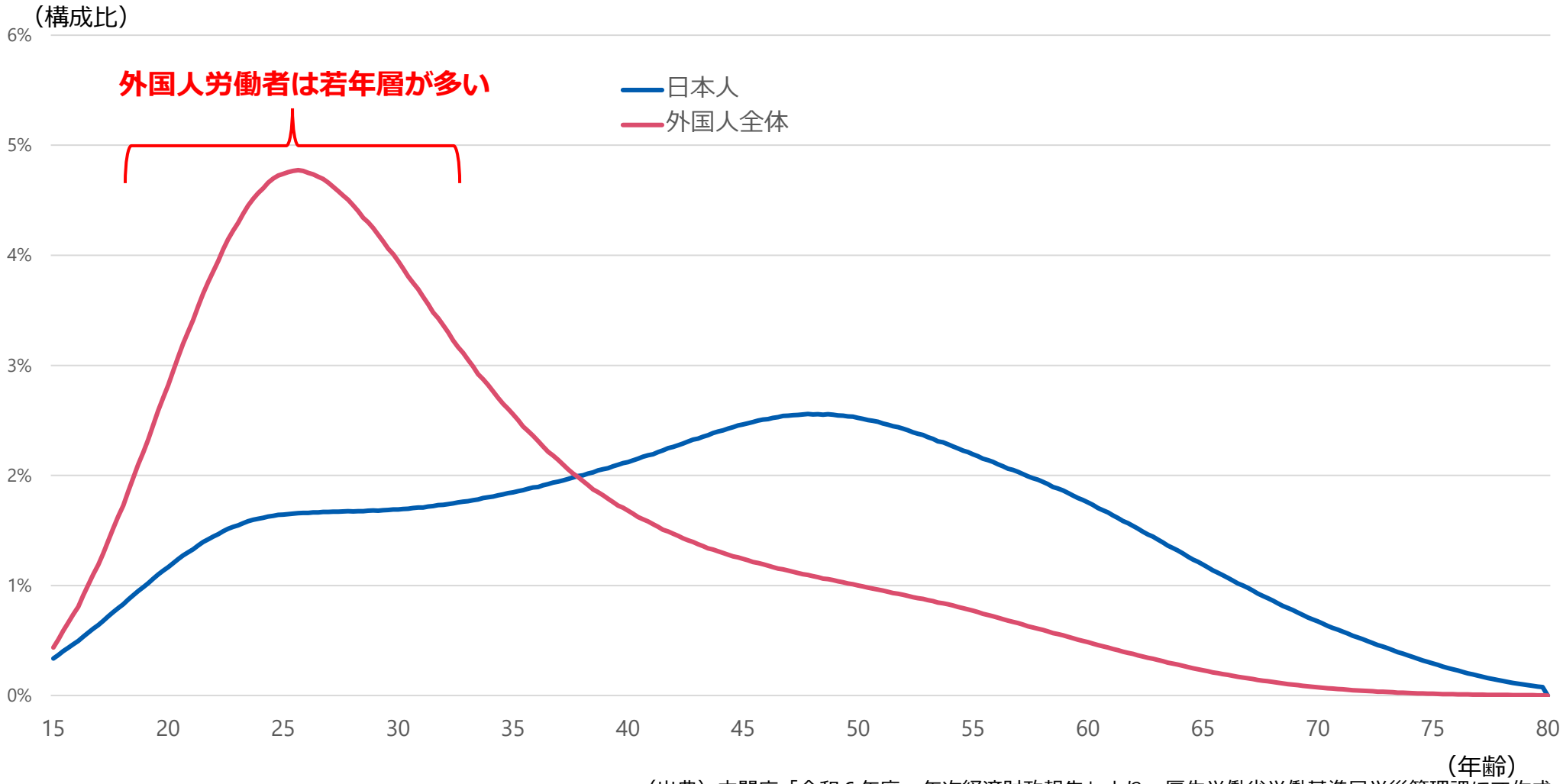




（出典）厚生労働省職業安定局「外国人雇用状況の届出状況」、総務省「労働力調査」より、厚生労働省労働基準局労災管理課にて作成。

令和５年度における外国人労働者の年齢分布

➢ 日本人労働者は40代後半から50代前半が多くを占めている一方で、外国人労働者は20代に山があり、若年層に偏っている。



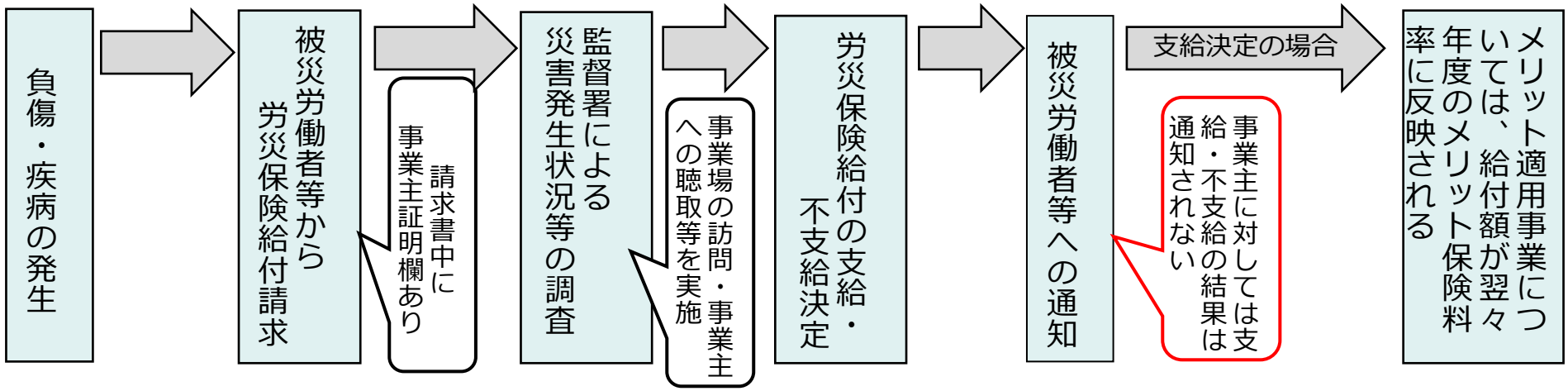
（出典）内閣府「令和６年度　年次経済財政報告」より、厚生労働省労働基準局労災管理課にて作成。

【論点②】支給決定（不支給決定）の事実を事業主に伝えることについて

○労災保険の給付申請が行われると、現在は、事業場への訪問や事業主への聴取等のほか、事業主の意見申出制度なども設けられている一方で、支給・不支給の決定結果について事業主に通知される仕組みは存在しない。

➢　事業主が早期に労災事故防止に取り組む観点から、支給決定（不支給決定）の事実について事業主に通知することが必要ではないか。

現行の支給決定（不支給決定）の流れ



【参考】労災保険法施行規則

（保険給付に関する処分の通知等）

第19条　所轄都道府県労働局長又は所轄労働基準監督署長は、保険給付に関する処分（法の規定による療養の給付及び二次健康診断等給付にあつては、その全部又は一部を支給しないこととする処分に限る。）を行つたときは、遅滞なく、文書で、その内容を請求人、**申請人又は受給権者若しくは受給権者であつた者**（次項において「請求人等」という。）に通知しなければならない。

２　（略）

23条の２　事業主は、当該事業主の事業に係る業務災害、複数業務要因災害又は通勤災害に関する保険給付の請求について、所轄労働基準監督署長に意見を申し出ることができる。

２　前項の意見の申出は、次に掲げる事項を記載した書面を所轄労働基準監督署長に提出することにより行うものとする。

一～四　（略）

五　事業主の意見

【論点①】メリット制適用事業主への情報提供

メリット制適用の流れ

（※）赤枠は行政、水色枠は事業主における対応

～前々年度（3年間）　前年度　当年度

労災保険給付支給決定

労働者に対してなされる行政処分であり、事業主には通知されない。

メリット制により翌々年度の労災保険率が増加

5月　6月１日～7月10日
年度更新期間

<メリット制適用事業主に係る基本的な対応>

都道府県労働局長による労災保険率決定通知書
（メリット増減率等を掲載）
労働局→事業主（継続）

事業主による概算・確定保険料の申告・納付

都道府県労働局長が、申告額に誤りがあると判断した場合
又は未申告の場合

都道府県労働局長から事業主に対する概算・確定保険料認定決定

（参考）メリット制適用事業主に通知される内容（１）

労災保険率決定通知書

令和　　年　　月　　日

殿

労働保険特別会計歳入徴収官
東京労働局長

労 災 保 険 率 決 定 通 知 書

貴事業場における令和　　年度の労災保険率は、労働保険の保険料の徴収等に関する法律第12条第３項及び同法第12条の２の規定に基づき、下記のとおり決定されたので通知します。

記

１．建設の事業及び立木の伐採の事業以外の事業（継続事業）

① 労働保険番号					② 業種番号	③ メリット収支率	④ メリット増減率	⑤ 業務災害に係る率	⑥ 非業務災害率	特例メリット制適用 有無 ⑦改定労災保険率（メリット料率）（⑤+⑥）
府県	所掌	管轄(1)	基幹番号	枝番号						
						%	%	1000分の	1000分の 0.60	1000分の

２．建設の事業及び立木の伐採の事業（一括有期事業）

① 労働保険番号					② 業種番号	③ メリット収支率	④ メリット増減率	⑤ 業務災害に係る率	⑥ 非業務災害率	⑦ 改定労災保険率（メリット料率）
府県	所掌	管轄(1)	基幹番号	枝番号						
						%	%	(⑦−⑥)	1000分の 0.60	下表「＊」のとおり

事業の種類 ＼ 増減率 適用		−40	−35	−30	−25	−20	−15	−10	−5	±0	+5	+10	+15	+20	+25	+30	+35	+40
改定労災保険率（1/1000）	31 水力発電施設、ずい道等新設事業	20.440	22.310	23.980	25.650	27.320	28.990	30.660	32.330	34	35.670	37.340	39.010	40.680	42.350	44.020	45.690	47.360
	32 道路新設事業	6.840	7.300	7.860	8.420	8.920	9.440	9.960	10.480	11	11.520	12.040	12.560	13.080	13.600	14.120	14.640	15.160
	33 舗装工事業	5.640	6.000	6.460	6.920	7.320	7.740	8.160	8.580	9	9.420	9.840	10.260	10.680	11.100	11.520	11.940	12.360
	34 鉄道又は軌道新設事業	5.640	6.000	6.460	6.920	7.320	7.740	8.160	8.580	9	9.420	9.840	10.260	10.680	11.100	11.520	11.940	12.360
	35 建築事業	5.940	6.305	6.670	7.275	7.720	8.165	8.610	9.055	9.5	9.945	10.390	10.835	11.280	11.725	12.170	12.615	13.060
	38 既設建築物設備工事業	7.440	8.010	8.580	9.150	9.720	10.290	10.860	11.430	12	12.570	13.140	13.710	14.280	14.850	15.420	15.990	16.560
	36 機械装置の組立て又は据付けの事業	3.840	4.110	4.380	4.650	4.920	5.190	5.460	5.730	6	6.270	6.540	6.810	7.080	7.350	7.620	7.890	8.160
	37 その他の建設事業	9.240	9.880	10.680	11.400	12.120	12.840	13.560	14.280	15	15.720	16.440	17.160	17.880	18.600	19.320	20.040	20.760
	02 03 林業		34.010	36.560	39.150	41.720	44.290	46.860	49.430	52	54.570	57.140	59.710	62.280	64.850	67.420	69.990	

（注）１．貴事業場の特例メリット制の適用は、「特例メリット制適用」欄の、「－」で消去されていない方が該当します。
２．「適用」欄に「＊」印で表示された改定労災保険率が、貴事業場に係る労災保険率です。
３．本表の改定労災保険率は、非業務災害率（1000分の0.6）を含みます。
４．立木の伐採の事業は事業の種類「02又は03林業」に該当します。
５．徴収法施行規則第20条に規定する「労災保険率から非業務災害率を減じた率の増減表」及び同規則第20条の６に規定する「労災保険率から非業務災害率を減じた率の特例増減表」は裏面のとおりです。

・建設業・林業等の一括有期事業では工事等開始年度の労災保険率、工事等終了年度のメリット増減率を使用します。また、本通知書は令和６年度の労災保険料（概算・確定）の算定に使用しますので、令和７年度の年度更新まで大切に保管しておいてください。
・令和６年度の年度更新（令和５年度の確定保険料の申告）では**昨年送付した令和５年度通知書**記載のメリット増減率（メリット制の適用がある場合のみ通知）により算定してください。

○　メリット制が適用される事業主に対しては、「労災保険率決定通知書」により、その事業場における労災保険給付の支給額が反映された労災保険率（メリット料率）が通知される。

（労災保険率決定通知書の主な記載事項）

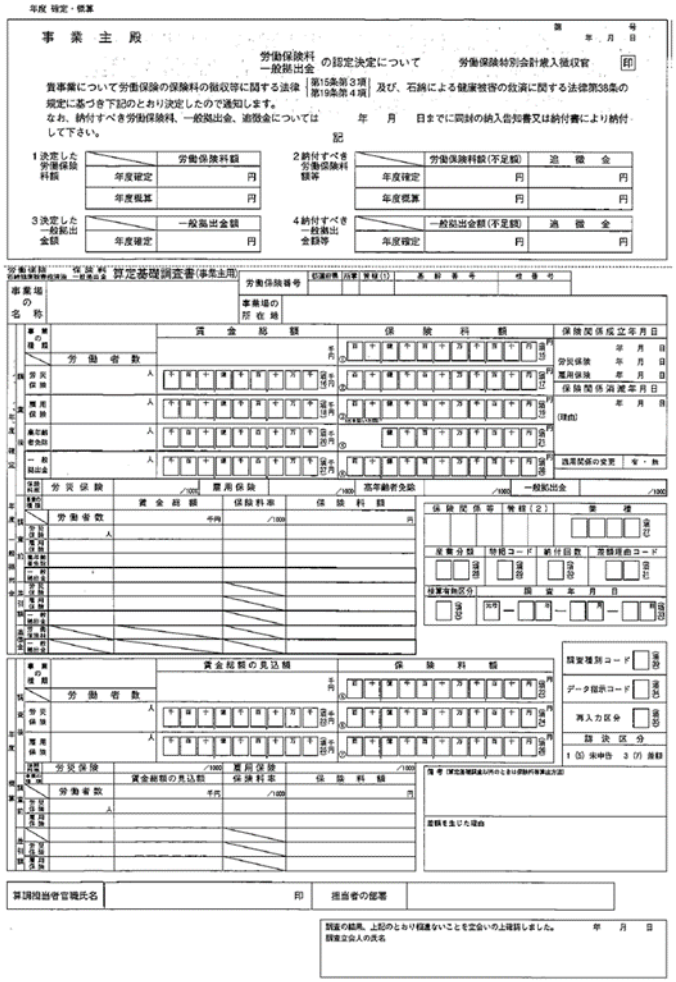
- メリット料率
- メリット収支率
- メリット増減率
- 業務災害に係る率
- 非業務災害率

（参考）メリット制適用事業主に通知される内容（２）

認定決定とは

○　事業主が申告書を提出しない　又は申告書の内容に誤りがある場合に、徴収法第43条に基づき調査を行い、政府が職権で労働保険料の額を決定し、「認定決定通知書」により通知する仕組み

認定決定通知書


年度 確定・概算

事業主殿

労働保険料一般拠出金の認定決定について　労働保険特別会計歳入徴収官　印

貴事業について労働保険の保険料の徴収等に関する法律第15条第3項第19条第4項及び、石綿による健康被害の救済に関する法律第38条の規定に基づき下記のとおり決定したので通知します。
なお、納付すべき労働保険料、一般拠出金、追徴金については　年　月　日までに同封の納入告知書又は納付書により納付して下さい。

記

1 決定した労働保険料額		労働保険料額	2 納付すべき労働保険料額等		労働保険料額(不足額)	追徴金
	年度確定	円		年度確定	円	円
	年度概算	円		年度概算	円	円
3 決定した一般拠出金額		一般拠出金額	4 納付すべき一般拠出金額等		一般拠出金額(不足額)	過徴金
	年度確定	円		年度確定	円	円

算定基礎調査書(事業主用)

事業場の名称		労働保険番号	
		事業場の所在地	

	賃金総額	保険料額	保険関係成立年月日
事業の種類 / 労働者数			労災保険　年　月　日
労災保険			雇用保険　年　月　日
雇用保険			保険関係消滅年月日
高年齢者免除			年　月　日
一般拠出金			適用関係の変更　有・無

	労災保険	雇用保険	高年齢者免除	一般拠出金
労働者数	賃金総額	保険料率	保険料額	

	賃金総額の見込額	保険料額
事業の種類 / 労働者数		
労災保険		
雇用保険		

	労災保険	雇用保険	一般拠出金
労働者数	賃金総額の見込額	保険料率	保険料額

保険関係等　特例(2)　業種
産業分類　特別コード　納付回数　賃額理由コード
検算有無区分　調査年月日
賃金総額の見込額　保険料額
調査種別コード　データ提示コード　再入力区分　認決区分
1 (5) 未申告　3 (7) 差額
備考（認定決定確認通知書のときは保険料年度算出方法）
差額を生じた理由

算調担当官職氏名　印　担当者の部署

調査の結果、上記のとおり相違ないことを立会いの上確認しました。　年　月　日
調査立会人の氏名

（認定決定の流れ）

通知された率と異なる率での申告・納付 → 調査
- 事業の種類
- 労働者の数
- 賃金総額 等

→ 決定
・事業主が申告すべき正しい保険料の額を決定

（認定決定通知書の主な記載事項）

※メリット制が適用される場合

- 賃金総額
- 労災保険率（注：労災保険率決定通知書で通知した率）
- 保険料額
- 認定決定の理由（「メリット料率の誤り」「役員分（賃金総額への）誤算入」等、事業主等が申告した労働保険料に差額が生じた根拠）

【論点①】メリット制適用事業主の手続的保障（情報提供の範囲）

労災保険給付に係る情報を事業主に提供することとする場合、どこまでの情報を提供することが妥当か。

○　メリット制適用に係る情報の提供内容については、以下等が考えられる。

- 当該事業場に係るメリット料率の算定基礎となった**労災保険給付総額**（①のＡ）
- 当該事業場に係る**メリット料率計算式**（①、②すべて）

（メリット料率の計算方法）

○　①の「メリット収支率」を増減表※１に当てはめ、「メリット増減率」を判定
○　この「メリット増減率」と非業務災害率※２を用いて、「**メリット料率**」を機械的に導出・決定

※１：　労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則（昭和47年労働省令第８号）別表第３等
※２：　非業務災害率＝それぞれの業種に設定されている労災保険率のうち、通勤災害、二次健康診断等及び複数業務要因災害に係る給付に充てる分の保険料率（業種を問わず 1000 分の 0.6）

$$\text{① メリット収支率} = \frac{\text{A：業務災害に係る保険給付等} - \text{B：計算上除く保険給付等}}{\text{C：収納した保険料（業務災害相当分）} \times \text{B'：調整率}} \times 100$$

$$\text{② メリット料率} = (\text{該当業種の労災保険率} - \text{非業務災害率}) \times \frac{100 + \boxed{\text{メリット増減率 (\%)}}}{100} + \text{非業務災害率}$$

（参考）最高裁におけるメリット制適用事業主の手続保障に関する言及

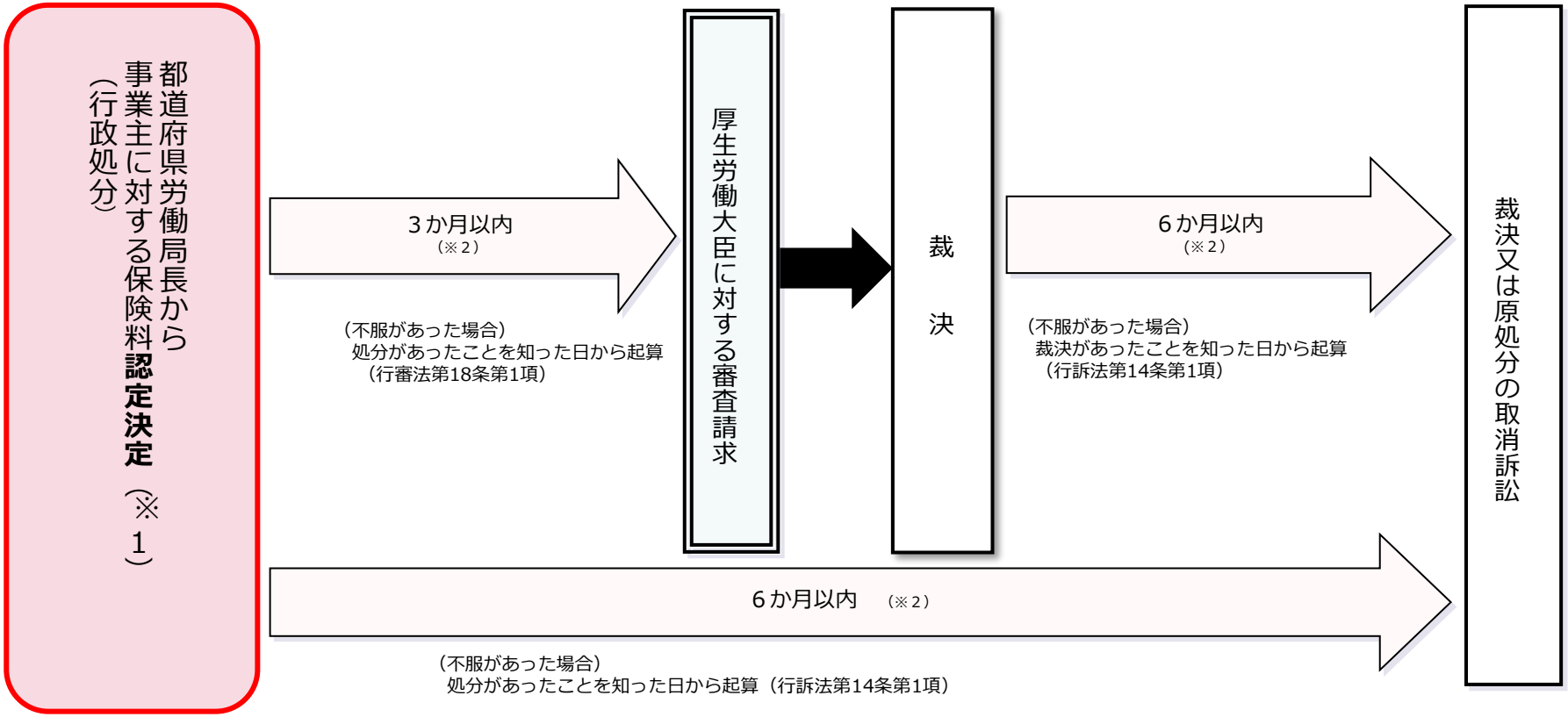
あんしん財団最高裁令和６年７月４日判決

- メリット制の適用を受ける事業主は、メリット収支率の算出の基礎とされた労災保険給付の支給決定処分について、メリット制が適用されることにより労働保険料が増額されることを理由として、取消訴訟を提起することはできない旨を判示。

- 同判決の理由において、メリット制の適用を受ける事業主は、「自己に対する保険料認定処分についての不服申立て又はその取消訴訟において、当該保険料認定処分自体の違法事由として、客観的に支給要件を満たさない労災保険給付の額が基礎とされたことにより労働保険料が増額されたことを主張できる」ことから、「（労災保険給付支給決定処分の原告適格を有さないと解したとしても）事業主の手続保障に欠けるところはない」旨言及。

（参考）事業主がメリット制の適用について審査請求等を行う場合のフロー

○　労働保険に係る行政処分については、行政不服審査法に基づき審査請求等が行われる。



（※１）申告書が提出されない又は申告書の記載に誤りがある場合に、労働局の職員が、帳簿書類の調査等により、労働者数や賃金総額等を確認する、算定基礎調査を実施し、徴収法15条3項及び19条4項に基づき、都道府県労働局長が、労災保険料の額を決定し、通知するもの。

（※２）審査請求または取消訴訟は、処分があった日から1年経過したときはすることができない。

Ⅳ．労災保険制度の概要

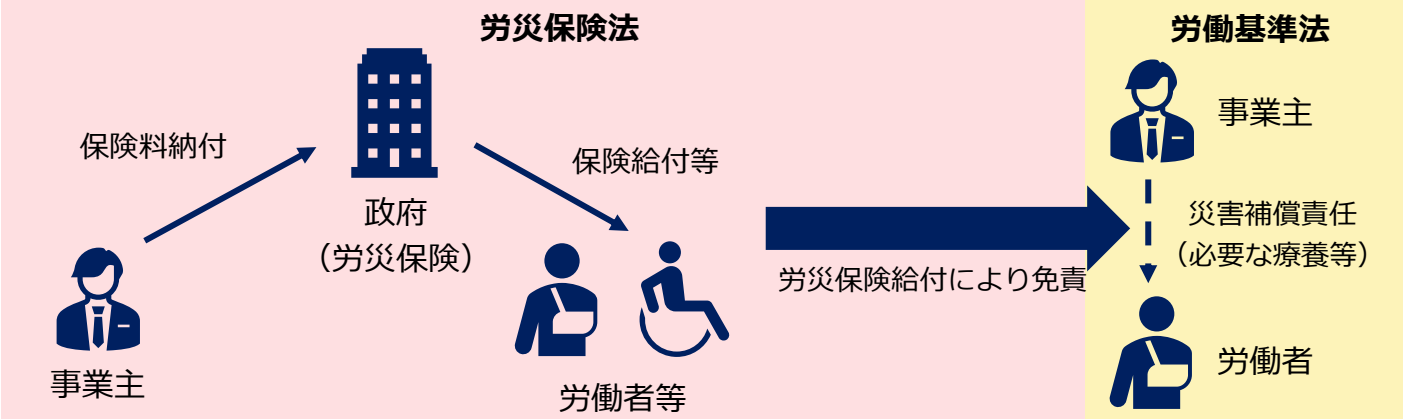
労働者災害補償保険制度の概要

趣旨・目的

○　労災保険は、**労働者の業務災害、複数業務要因災害（※）及び通勤災害に対して迅速かつ公正な保護をするために保険給付**を行い、あわせて被災労働者の社会復帰の促進、被災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ることにより、**労働者の福祉の増進に寄与することを目的**としている。

※ 複数業務要因災害とは、複数事業労働者（傷病等が生じた時点において、事業主が同一でない複数の事業場に同時に使用されている労働者をいう。）の２以上の事業の業務を要因とする傷病等のことをいう。

○　労働者の業務災害については、使用者は労働基準法に基づく災害補償責任を負っているが、同法の災害補償に相当する労災保険給付が行われる場合には、この責任は免除され、**労災保険が実質的に事業主の災害補償責任を担保する役割を果たしている**。



概要・仕組み

○　労働者災害補償保険法により、**原則として労働者を使用するすべての事業に適用する**。

対象外
・　国家公務員、地方公務員（現業の非常勤を除く。）
・　農業、林業、水産業のうち一定の要件に当てはまる事業（暫定任意適用事業）

○　主な保険給付は、**療養（補償）等給付、休業（補償）等給付、障害（補償）等給付、遺族（補償）等給付等**がある。
また、**労災保険の附帯事業として社会復帰促進等事業**があり、被災労働者の円滑な社会復帰を促進するために必要な事業や、労働者の安全と衛生の確保などのために必要な事業等を行う。

○　**原則として事業主の負担する保険料**によって賄われ、労働保険特別会計労災勘定によって経理。

労働者災害補償保険制度の概要②

基本データ

預託金利子収入
1,018億円
（令和４年度決算）

保険料収入
8,617億円
（令和４年度決算）

保険料収納率
98.9%
（令和４年度）

労災保険適用事業
約297万事業場
（令和４年度末）

政府

保険給付等
8,023億円
（令和４年度決算）

社会復帰促進等事業
742億円
（令和４年度決算）

労災保険適用労働者
（特別加入含む）
約6,146万人
（令和４年度末）

新規受給者数
777,426人
（令和４年度）

年金受給者数
188,968人
（令和４年度末）

（対労働者）
義肢・車椅子等の支給

（対事業主）
業務災害の防止に関する活動援助

（労災保険新規受給者の推移）

令和４年度の労災保険給付の新規受給者数は777,426人であり、前年度に比べ98,822人の増加（14.6%増）となっている。

平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
602,927人	619,599人	618,149人	626,526人	650,534人
平成30年度	**令和元年度**	**令和２年度**	**令和３年度**	**令和４年度**
686,513人	687,455人	653,355人	678,604人	777,426人

労災保険給付の概要

業務や通勤に起因する負傷、疾病等に対してなされる主な労災保険給付は以下のとおり。

労働災害発生

①療養（補償）等給付

被災労働者が傷病を受けたことについて、必要な療養の給付又は必要な療養の費用の支給を行う。

治療が必要

障害を残し症状固定

②休業（補償）等給付

傷病の治療のために労働することができず、そのために収入を得られなかったことによる日々の損害を填補するものとして、平均賃金の６割に相当する金額の支給を行う。

治療のため休業が必要

１年６か月経過
（一定の障害が残存）

③障害（補償）等給付

傷病の治癒後において、身体に労働能力の全部又は一部を喪失するような障害を残し、将来に向かって収入を得られなくなったことによる損害を填補するものとして、年金又は一時金の支給を行う。

障害を残し症状固定

④傷病（補償）等年金

傷病が一定の障害の状態にあり、その結果労働能力を喪失したことによる損害を填補するものとして、障害の程度に応じた年金の支給を行う。

不幸にして亡くなられた場合

⑤遺族（補償）等給付

被災労働者が死亡したために将来に向かってその者から扶養を受けられなくなったことによる損害を填補するものとして、遺族に対し年金又は一時金の支給を行う。

⑥葬祭料等（葬祭給付）

死亡した労働者の葬祭を行った者に給付を行う。

その他の保険給付

⑦介護（補償）等給付

傷病により一定の障害を負って介護を要する状態となった労働者に対して、介護に要した費用を支給する。

⑧二次健康診断等給付

過労死防止対策の一環として、定期健康診断において脳・心臓疾患に関連する一定の項目に異常の所見があると認められた場合に、二次健康診断及び特定保健指導の給付を行う。

労災保険給付の趣旨・目的①

保険給付の種類	給付の目的	支給事由	保険給付の内容
①療養補償給付 療養給付 複数事業労働者療養給付	被災労働者がその受けた傷病に係る療養の給付又は療養の費用の支給をするもの。	業務災害、複数業務要因災害または通勤災害による傷病により療養するとき（労災病院や労災指定医療機関等で療養を受けるとき）。	必要な療養の給付
		業務災害、複数業務要因災害または通勤災害による傷病により療養するとき（労災病院や労災指定医療機関等以外で療養を受けるとき）。	必要な療養の費用の支給
②休業補償給付 休業給付 複数事業労働者休業給付	被災労働者がその受けた傷病の治療のために労働することができず、そのために収入を得られなかったことによる日々の損害を填補するもの。	業務災害、複数業務要因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ず、賃金を受けられないとき。	休業４日目から、休業１日につき給付基礎日額の60%相当額
③障害（補償）等給付 • 障害補償年金 • 障害年金 • 複数事業労働者障害年金	被災労働者がその受けた傷病の治癒後において身体に障害を残し、その結果、将来に向かって労働能力の全部又は一部を喪失し、そのために収入を得られなくなったことによる損害を填補するもの。	業務災害、複数業務要因災害または通勤災害による傷病が治癒（症状固定）した後に障害等級第１級から第７級までに該当する障害が残ったとき。	障害の程度に応じ、給付基礎日額の313日分から131日分の年金 第１級　313日分　第５級　184日分 第２級　277日分　第６級　156日分 第３級　245日分　第７級　131日分 第４級　213日分
• 障害補償一時金 • 障害一時金 • 複数事業労働者障害年金一時金		業務災害、複数業務要因災害または通勤災害による傷病が治癒（症状固定）した後に障害等級第８級から第14級までに該当する障害が残ったとき。	障害の程度に応じ、給付基礎日額の503日分から56日分の一時金 第８級　503日分　第12級　156日分 第９級　391日分　第13級　101日分 第10級　302日分　第14級　56日分 第11級　223日分
④傷病補償年金 傷病年金 複数事業労働者傷病年金	被災労働者がその受けた傷病により一定の障害の状態にあり、その結果労働能力を喪失したことによる損害を填補するもの。	業務災害、複数業務要因災害または通勤災害による傷病が療養開始後１年６ヶ月を経過した日又は同日後において次の各号のいずれにも該当することとなったとき （１）傷病が治癒（症状固定）していないこと （２）傷病による障害の程度が傷病等級に該当すること	障害の程度に応じ、給付基礎日額の313日分から245日分の年金 第１級　313日分 第２級　277日分 第３級　245日分

労災保険給付の趣旨・目的②

保険給付の種類		給付の目的	支給事由	保険給付の内容
⑤遺族（補償）等給付	• 遺族補償年金 • 遺族年金 • 複数事業労働者遺族年金	被災労働者が死亡したために将来に向かってその者から扶養を受けられなくなったことによる損害を填補するもの。	業務災害、複数業務要因災害または通勤災害により死亡したとき。	遺族の数等に応じ、給付基礎日額の245日分から153日分の年金 １人　153日分 (一定の場合(※)は175日分) ２人　201日分 ３人　223日分 ４人以上　245日分 ※遺族が55歳以上の妻または一定の障害状態にある妻の場合
	• 遺族補償一時金 • 遺族一時金 • 複数事業労働者遺族一時金		（１）遺族（補償）等年金を受け得る遺族がないとき （２）遺族（補償）等年金を受けている方が失権し、かつ、他に遺族（補償）等年金を受け得る者がない場合であって、すでに支給された年金の合計額が給付基礎日額の1000日分に満たないとき。	給付基礎日額の1000日分の一時金 （ただし、（２）の場合は、すでに支給した年金の合計を差し引いた額）
⑥葬祭料 葬祭給付 複数事業労働者葬祭給付		業務上死亡した労働者の葬祭を行うために支給されるもの。	業務災害、複数業務要因災害または通勤災害により死亡した方の葬祭を行うとき。	315,000円に給付基礎日額の30日分を加えた額（その額が給付基礎日額の60日分に満たない場合は、給付基礎日額の60日分）
⑦介護補償給付 介護給付 複数事業労働者介護給付		労働災害の結果として介護を要する状態となった場合に、介護を受けることに伴う費用の支出等の損害を填補するもの。	業務上の事由又は通勤による負傷等により一定の障害（※）を負って介護を要する状態となったとき。 ※ 障害（補償）等年金または傷病（補償）等年金受給者のうち第１級の者または第２級の精神・神経の障害および胸腹部臓器の障害	常時介護の場合は、介護の費用として支出した額（ただし、177,950円を上限とする）。親族等により介護を受けており介護費用を支出していない場合、または支出した額が81,290円を下回る場合は81,290円。 随時介護の場合は、介護の費用として支出した額（ただし、88,980円を上限とする）。親族等により介護を受けており介護費用を支出していない場合または支出した額が40,600円を下回る場合は40,600円。
⑧二次健康診断等給付		過労死防止対策の一環として、定期健康診断において脳・心臓疾患に関連する一定の項目に異常の所見があると認められた場合に二次健康診断及び特定保健指導の支給を行うもの。	事業主が行った直近の定期健康診断等(一次健康診断)において、次の(１)(２)のいずれにも該当するとき （１）血液検査、血中脂質検査、血糖検査、腹囲またはＢＭＩ(肥満度)の測定のすべての検査において異常の所見があると診断されていること （２）脳血管疾患または心臓疾患の症状を有していないと認められること ※　船員法の適用を受ける船員については対象外	二次健康診断および特定保健指導の給付 （１）二次健康診断 脳血管および心臓の状態を把握するために必要な検査 （２）特定保健指導 脳・心臓疾患の発生の予防を図るため、医師等により行われる栄養指導、運動指導、生活指導

労災保険における特別支給金について

第１回労災保険制度の在り方に関する研究会	資料１
令和６年12月24日	

被災労働者等への保険給付に加え、社会復帰促進等事業（法第29条）として保険給付に上乗せして**特別支給金を支給**している。被災労働者やその遺族の福祉を増進させるため、損害の填補の性質を有する保険給付とは性格を異にするもの。特別支給金は以下の９種類（特支金支給規則第２条第１号～第８号）であり、**特別支給一時金とボーナス特別支給金とに大別**される。

２種類の特別支給金について

特別支給一時金

- 休業特別支給金
  （給付基礎日額の2割）
- 障害特別支給金
  （８万円～342万円）
- 遺族特別支給金
  （一律300万円）
- 傷病特別支給金
  （100万円～114万円）

○　特別支給一時金の性質は、災害補償そのものではなく、療養生活や治ゆ後の生活転換援護金、遺族への見舞金としての色彩が濃い。

○　現実的機能としては、各保険給付と相まってこれを補う所得的効果を持つ。

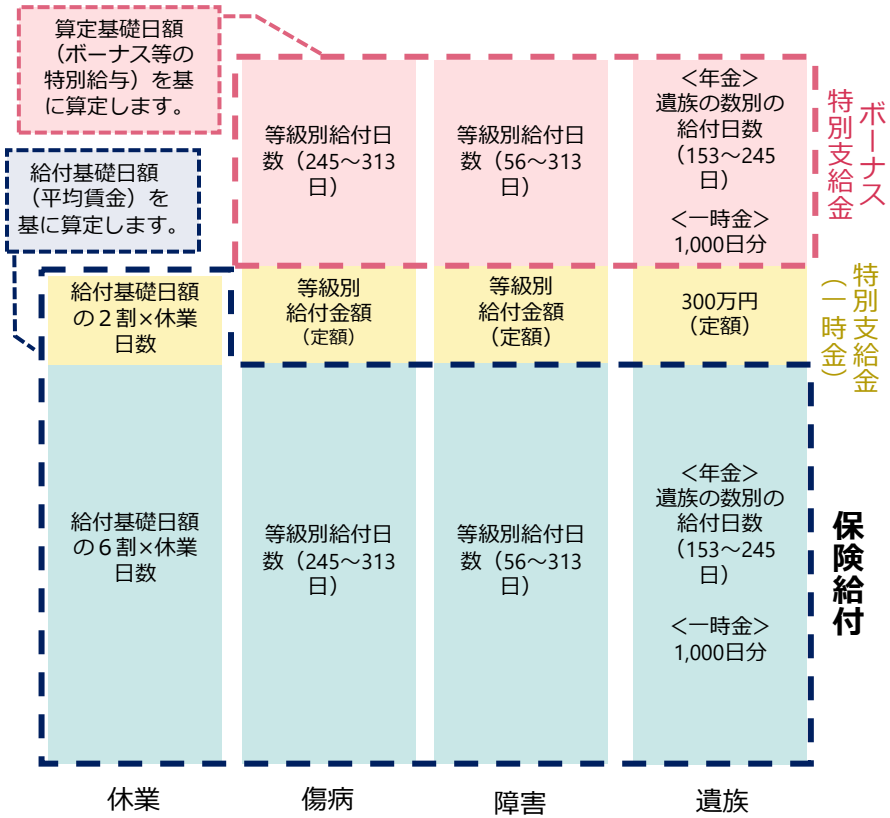
ボーナス特別支給金

- 障害特別年金
  （障害等級第1～7級：算定基礎日額 131日分～313日分）
- 障害特別一時金
  （障害等級第8～14級：算定基礎日額 56日分～503日分）
- 遺族特別年金
  （遺族数に応じ：算定基礎日額 153日分～245日分）
- 遺族特別一時金
  （一律、算定基礎日額 1,000日分）
- 傷病特別年金
  （傷病等級第1～3級：算定基礎日額 245日分～313日分）

○　給付基礎日額の算定基礎にボーナス等の特別給与が含まれていないことから、我が国の賃金慣行を考慮して、ボーナス等を給付基礎日額に算入したとした場合における年金給付の額に相当する額が支給総額になるよう保険給付に上積み支給するもの。

○　算定基礎日額は、原則として算定事由発生日以前１年間に支払われた賞与等の合計額を365で除して求めるが、上限（年額で150万円）が設定されている。

保険給付と特別支給金の関係図



※　特別支給金を受け取ることのできる遺族（受給資格者）の範囲は遺族（補償）等給付と同じであり、受給資格者の第一順位者（受給権者）のみが受け取ることができる。
※　また、特別支給金は保険給付と別個のものであることから、社会保険や損害賠償との併給調整の対象とならない。

労働基準法の災害補償責任との関係

○ 労災保険法は、労基法の災害補償に対応した保険制度という姿から、労働災害の補償に係る総合的な保険制度ともいうべき実質を備えたものとなっている。

- 介護補償給付、二次健康診断等給付のように労災保険法で独自に支給しているもの
- 傷病補償（年金払）、障害補償（年金払）、遺族補償（年金払）、特別支給金のように労災保険法で労働基準法に基づく災害補償責任の上乗せとして保険給付や事業を行っているもの
- 労基法にはない通勤災害や複数業務要因災害に対して保険給付を行っているもの

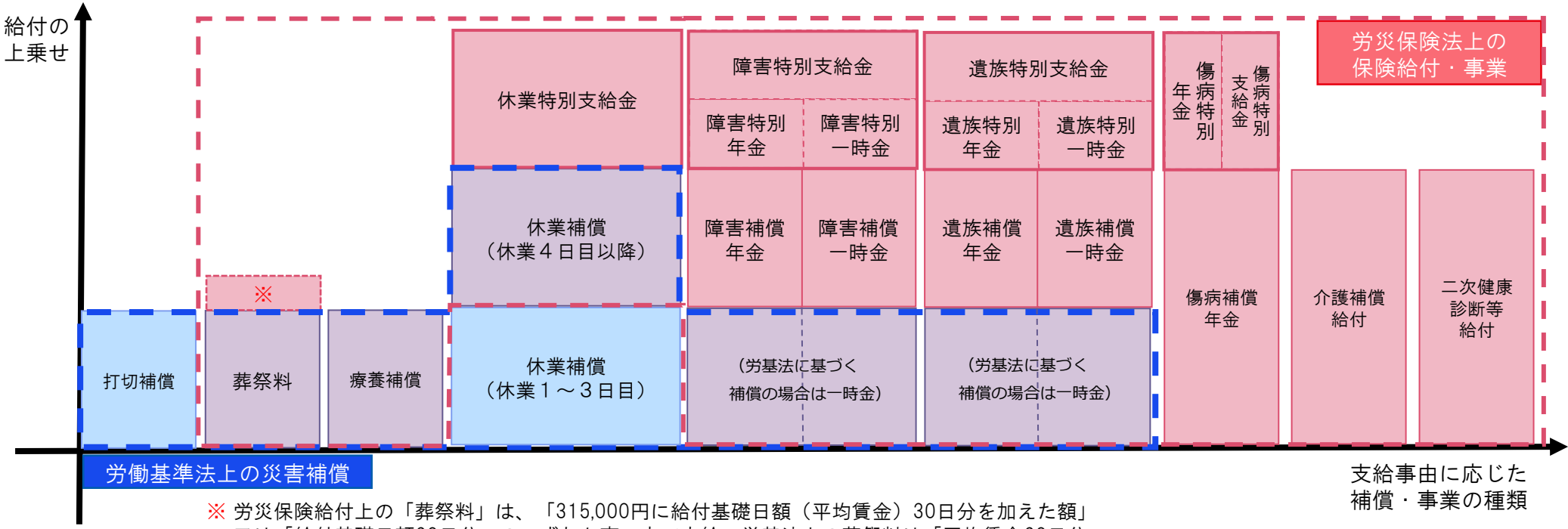
○ 労働者の業務災害については、使用者は労働基準法に基づく災害補償責任を負っているが、同法の災害補償に相当する労災保険給付が行われるべきもの（下図の　　）である場合には、この責任は免除され、労災保険が実質的に事業主の災害補償責任を担保する役割を果たしている。（労働基準法第84条第１項）

労働基準法独自の補償

労災保険法独自の保険給付・事業

支給事由が労働基準法・労災保険法で重複するもの

※本図は、労働基準法上の災害補償と労災保険法上の「業務災害」に係る保険給付等との関係を図示。



※ 労災保険給付上の「葬祭料」は、「315,000円に給付基礎日額（平均賃金）30日分を加えた額」又は「給付基礎日額60日分」のいずれか高い方で支給。労基法上の葬祭料は「平均賃金60日分」。

【参考】労働基準法と労働者災害補償保険法との関係

「新 労災保険法」（昭和41年10月 労働省労災補償部編）p31～34

三　労働基準法と労災保険

以上のように、業務災害についての保険制度は、戦時労働政策の一環として健康保険および厚生年金保険のなかで社会保険の形態をとり、あるいは失業対策を背景に責任保険の形態をとって終戦を迎えたが、戦後における各種法制の再編成のなかで統一的な業務災害保険として労災保険が成立するについては「労働基準法」の制定が決定的な意義をもった。

労働基準法は、わが国における近代的な労働関係の確立をめざす労働保護の総合法典として制定され、鉱業法、工場法および労働者災害扶助法以来の災害扶助も、その価額を一挙に倍増されて労働基準法第八章の「災害補償」に統合された。そして、まさに労働基準法のなかに位置づけられたことによって、それは災害補償一般のモデルのようにみられることとなった。

（中略）

ところで、このようにして発足した労災保険を、その後の制度改善の経過に照らしてみるとき、そこに、労災保険の発展を制約する重要な問題が伏在していることを指摘しなければならない。

まず個別事業主の災害補償が労働保護法たる労働基準法によって定められたことは、労働基準行政と相まって労災保険の普及が促進される決定的要因をなしているが、その反面において次のような問題もある。

（中略）

次に、個別事業主の災害補償が、個別労働関係の基本法たる労働基準法によって定められたこと、そしてそれが災害補償一般のモデルのようにみられたことは、統一的な労災保険の制度的および思想的基盤となったが、その反面、**労働基準法上の災害補償がそのまま労災保険の保険給付のモデルとされ、また、その範囲があたかも業務災害に対する事業主の無過失損害賠償責任の限度を意味するかのようにとられがちで、労災保険の給付内容や保険料負担に対する考え方を呪縛し、制度改善の過程を曲折させる一因となっている**ことは後述のとおりである。

さらに、労災保険法が労働者災害扶助責任保険法を立法技術的に引き継いだことは、労働基準法と相まって統一的な保険制度を確立しようとする立法政策によく答えるものであった。しかし、その反面、前記の諸点と相まって労災保険を久しく労働基準法による個別事業主の補償責任に対する責任保険とみる理解をもたらし、制度の改善と事業の運営を制約してきた。

もとより、**立法当初から労災保険制度が労働基準法の災害補償をこえて独自に発展する可能性をもっていることは立案当局の自覚するところであったし、昭和三五年の法改正によって明らかとなったのであるが、そのことが全面的に周知されるためには、昭和四〇年の法改正による給付体系の再編成と大幅年金化をまたなければならなかった。**

（中略）

（5）　**当時の立案担当者であった友納武人氏の「労働者災害補償保険法について」（「法律特報」第一九巻九号）によると「本法と労働基準法との関係は極めて密接**であって、平均賃金及び災害補償の事由は労働基準法の定むるところによっているのである。而かもその保険給付の範囲も一応労働基準法にその基準を置いている。**然しながらその本質に於ては、法第一条に明記する様に全く別個の独立した制度**である。由来無過失賠償の規定を工場法、鉱業法等の労働保護法規の中に収めることは、議論の存するところであって、多くの外国の立法例の示す如く災害補償保険の中に単一化せしめるか或は全然別個の独立した法制とすべきであると云う論もある。いずれにせよ**労働者災害補償保険法が、その保険給付を労働基準法の額に合致せしめていることは、一時的のことであって近い将来その基準以上の諸給付を行なうのでなければ、その本旨を発揚したものとは云い得まい。**」

【参考】労働基準法と労働者災害補償保険法との関係

「労働基準法が世に出るまで」（昭和56年２月 松本岩吉）p66～70

労災補償と保険局との関係

次は労災補償のことである。工場法、鉱業法上の業務上災害に対する扶助は、戦時中の改正で健康保険および厚生年金保険によって使用者の賠償責任が代行されており、労働者災害扶助法および同責任保険法も戦時中労働局から保険局の所管に移されていた。しかし工場法、鉱業法上の業務上の扶助責任が、国民の相互扶助を目的とする健康保険、厚生年金保険等の社会保険が代行することについては、同保険で業務上災害に対する注意は払われているとはいうものの、給付内容の低位性、保険料の労働者負担などについて、かねてから多くの問題が存するところであった。

労働保護課では、労災補償は労働保護立法の重要部門をなすものであるから、無過失損害賠償責任の補償理論を確立し、補償内容を引き上げることを眼目とするとともに、従来の社会保険から脱却した業務上災害補償を完全に代行し得る労働者災害補償保険制度を新たに創設することが絶対に必要だと思っていたし、その実現を強く期待した。

～（中略）～

そうこうしているうちに、米国の労働問委員会の勧告が出て、「業務上災害の補償が、一般疾病保険のなかにおいて、その費用の半分を労働者が負担していることの不合理性、給付の低位性」が指摘され、一方社会保険制度調査会からは、「業務上の災害のみを一本に取扱う保険制度を制定すべし」という答申がなされるなど、労災保険法の方も漸次固まって来たようである。

労災保険法案が正式に保険局から届いたのは、たしか年を越えた二十二年の一月末だったと思うが、これを見て私どもまったく意外の感に打たれた。吾々は基準法と保険法は母法と子法の関係に立つと思っていたが、保険法案のどこを見ても労働基準法の「基」の字もない。内容を見れば基準法と同じようなことを重ねて書いてある。一体両者の関係はどうなのか、この点をはっきりすべきだと、官房をまじえて大分議論をしたが、この点も平行線をたどるままだった。しかしとに角保険法の内容は基準法の六年定期金補償を受け、平均賃金制を採用し、総体としては基準法の補償要件を満たしている。余り議論ばかりしていて議論倒れになってこの法律が出来ないと、基準法を成立させるうえで実は吾々も大いに困るというのが泣きどころである。いずれ保険法の所管が一緒になれば万事が解決すると思って我慢した。ただし、保険法の給付を受けるべき場合においては、工場法のように手放し一任ではなく、国会提出の最終案では基準法中に「その価格の限度において、使用者は補償の責を免れる」という文言を残して一応の幕を引いた・・・・・・。

労災保険料（率）について　労災保険率（全業種平均）の推移

労災保険率は、引下傾向にある。
（なお、令和３年度の保険率改定は、新型コロナウイルス感染症の影響を折り込んだ形で将来の経済状況を予測することが困難であったことから、据え置きとなった。）

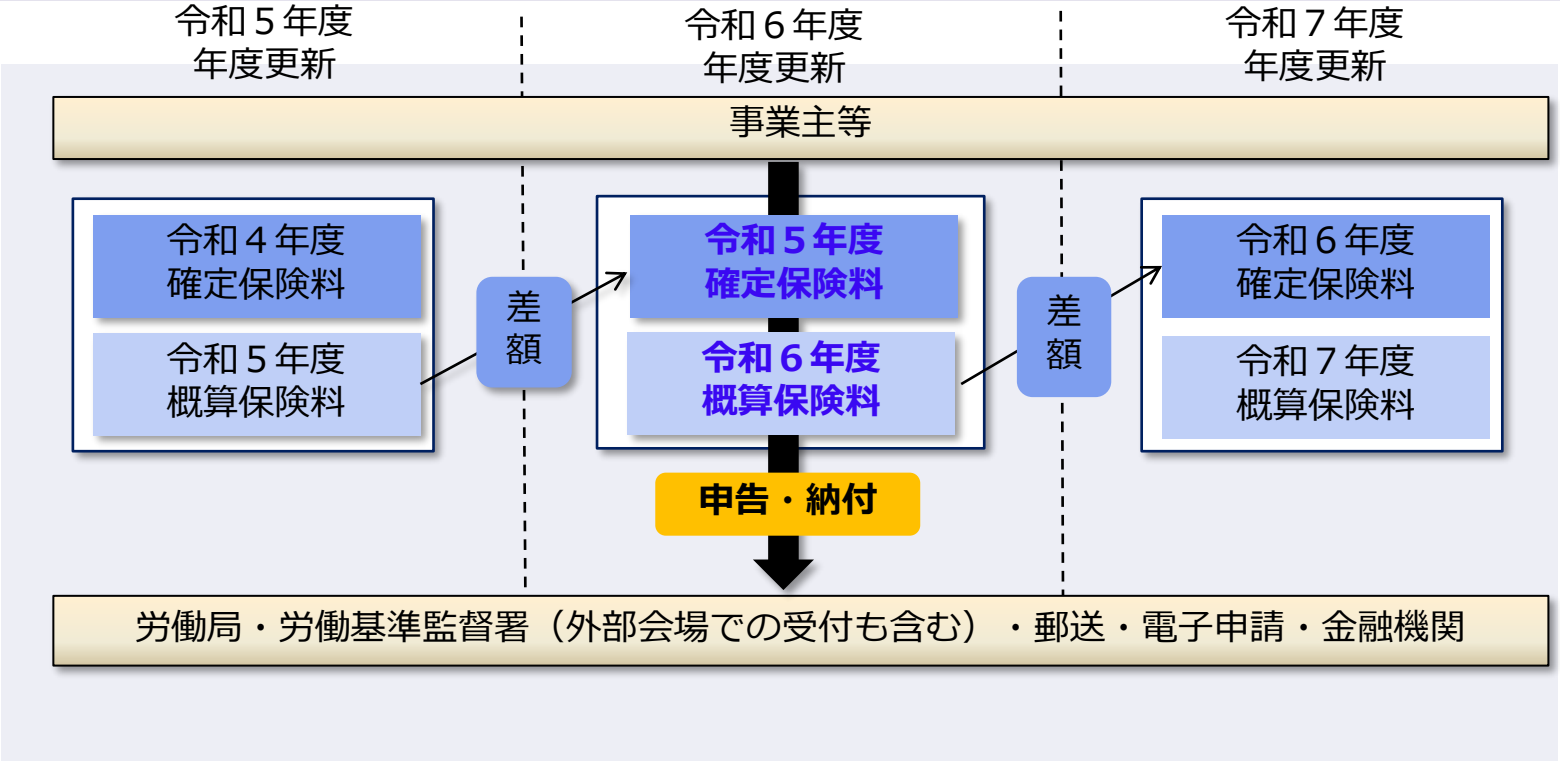
平成 元年度　10.8/1,000
↓
平成 ４年度　11.2/1,000
↓
平成 ７年度　9.9/1,000
↓
平成 １０年度　9.4/1,000
↓
平成 １３年度　8.5/1,000
↓
平成 １５年度　7.4/1,000
↓
平成 １８年度　7.0/1,000
↓
平成 ２１年度　5.4/1,000
↓
平成 ２４年度　4.8/1,000
↓
平成 ２７年度　4.7/1,000
↓
平成 ３０年度　4.5/1,000
↓
令和 ６年度　**4.4/1,000**

保険料の徴収～労働保険の年度更新について～

○　労働保険（労災保険、雇用保険）の保険料は、その年度における申告の際に概算で申告・納付し、翌年度の申告の際に確定申告の上精算する仕組み。

事業主は、年に１度、前年度の確定保険料と当年度の概算保険料を合わせて申告・納付。

○　この手続を**「年度更新」**といい、その申告期間は、**労働保険の保険料の徴収等に関する法律において６月１日から40日以内（＝７月10日）**とされている。（徴収法第15条第１項及び第19条第１項）



労災保険特別加入制度について①

趣旨

○　労災保険は、原則として労働基準法上の労働者を対象としているところ、業務の実態、災害の発生状況等からみて労働者に準じて保護するにふさわしい者について、特別に加入を認めている。

対象者

①　第１種：中小事業主等

②　第２種：一人親方その他の自営業者・特定作業従事者

一人親方等

○個人タクシー業者、個人貨物運送業者、自転車配達員等　○大工、左官、とび、石工等の建設業の一人親方
○漁船による水産動植物の採補の事業に従事する者　○植林、伐採、木炭製造等を行う林業の一人親方　○医薬品の配置販売業者
○廃品回収業、くず鉄業と呼ばれる事業を行う再生資源取扱業者　○船員法第１条に規定する船員が行う事業に従事する者
○柔道整復師　○創業支援等措置に基づく事業を行う高年齢者
○あん摩マッサージ指圧師、はり師又はきゅう師　○歯科技工士
○特定フリーランス事業に従事する者（他の第２種特別加入の区分に該当しない事業又は作業が対象）

特定作業従事者

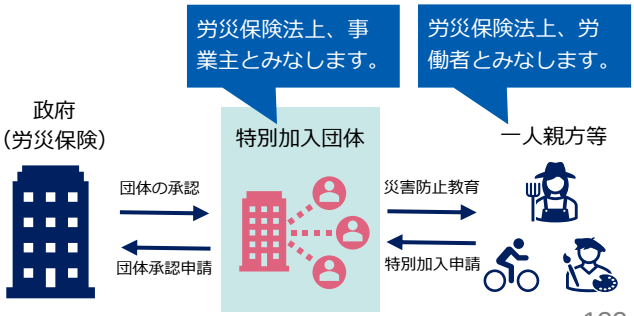
○一定規模の農業の事業場において一定の危険有害な農作業に従事する者　○特定の農業機械を用いて一定範囲の農作業を行う者
○国、地方公共団体が実施する職場適応訓練又は事業主団体等委託訓練として行われる作業に従事する者
○危険有害な作業に従事する家内労働者等　○労働組合等常勤役員　○介護作業従事者及び家事支援従事者　○芸能関係作業従事者
○アニメーション制作作業従事者　○ＩＴフリーランス

③　第３種：海外派遣者

特別加入団体

○　第２種については、加入者の団体（特別加入団体）が、労災保険の適用を受けることについての申請をし、政府の承認を得た場合、労災保険の適用上、特別加入団体を事業主、加入者を労働者とみなすこととされている。

○　特別加入団体は、加入者の業務災害防止に関して講ずべき措置を定める等の義務がある。



労災保険特別加入制度について②

特別加入者に対する保険給付、補償の対象範囲、労災保険率、給付基礎日額、労災保険料は下記の表のとおり。

特別加入の種類	第１種（中小事業主等）	第２種（一人親方等）	第３種（海外派遣）
保険給付	労働者の場合と同様（二次健康診断等給付を除く）		
補償の対象範囲	特別加入申請した事業のためにする行為（事業主の立場で行うものを除く）　等	加入区分ごとに定められた業務を行っていた場合 ※個人タクシー業者等、一部は通勤災害保護の対象外	・労働者の場合は国内の労働者の場合と同様 ・中小事業の代表者の場合は第１種特別加入と同様
労災保険率	当該事業に適用される労災保険率と同一の率	第２種特別加入保険料率表に定める率（3～52/1000）	3/1000
給付基礎日額	3,500円～25,000円までの16段階のうち希望額を選択し、都道府県労働局長が決定した額 ※第２種のうち家内労働者等については、当分の間2,000円、2,500円及び3,000円の給付基礎日額も認められる。		
労災保険料	（給付基礎日額）×（365日）×（労災保険率）		

（参考）

第１種については、労働保険事務組合を通じて加入・保険料納付を行う。また、第２種については、一般に特別加入者が特別加入団体を通じて納付するが、政府（労災保険）との関係では特別加入団体が保険料を納付する義務を負う。

主要な労災保険法改正の経緯

昭和22年	労働者災害補償保険法の制定
昭和35年改正	長期傷病者補償の創設（障害補償の年金化など）等
昭和40年改正	遺族補償年金の創設、労災保険事務組合・特別加入制度の創設等
昭和44年改正	労災保険全面適用と暫定任意適用指定、労災保険・失業保険の徴収一元化等
昭和45年改正	障害（補償）年金、遺族（補償）年金等の給付水準引上げ
昭和48年改正	通勤災害保護制度の創設
昭和49年改正	障害（補償）年金、遺族（補償）年金等の給付水準引上げ等
昭和49年	特別支給金の創設（支給金則制定）
昭和51年改正	傷病補償年金の創設、労働福祉事業の新設等
昭和52年	ボーナス特別支給金の創設（支給金則改正）
昭和55年改正	使用者の民事損害賠償責任との調整、遺族（補償）年金の給付水準引上げ等
昭和61年改正	年金給付基礎日額の上下限設定、通勤災害の要件緩和等
平成２年改正	休業給付基礎日額の上下限設定等
平成７年改正	介護（補償）給付の創設、遺族（補償）年金の給付引上げ（遺族人数区分見直しなど）等
平成12年改正	二次健康診断等給付の創設
平成17年改正	通勤災害保護制度の拡充（複数就業場所間の移動等）
平成19年改正	船員保険統合等、労働福祉事業を社会復帰促進等事業に変更
令和２年改正	複数業務要因災害の創設等

（参考）諸外国の労災保険制度

	日本	ドイツ	フランス	イギリス
運営主体	政府	・民間企業：産業・業種別に組織された職業共同組合 ・公共部門：労災金庫	国から独立した機関である被用者疾病保険金庫が運営。被用者疾病保険金庫には全国レベル、地域圏レベル、初級レベルの組織がある。	国民保険制度の中に位置づけられ、主として労働年金省、歳入関税庁が管轄する。
強制適用者	・労働者（労働基準法９条）	・就労者、職業訓練生、企業または行政官庁の指示に基づいて必要な検査・試験を受ける者、就労施設で働く障害者、農業事業主及びこれと共に働く配偶者・パートナー等、家内労働者・仲介業者及びこれと共に働く配偶者・パートナー等、自営業者としての沿岸船舶員・沿岸漁師及びこれと共に働く配偶者・パートナー等（社会法典Ⅶ編2条1項） ・いわゆる就労者類似の者（社会法典Ⅶ編2条2項）	・「賃金を支払われる全ての者」または「いかなる資格であれ、また、いかなる場所においてであれ、一または 複数の使用者または企業長のために 働く全ての者」（社会保障法典L.411-1条） ・以上に加え、家内労働者、販売外交員（VRP）、ホテル・カフェ・レストランの従業員、興行役者、職業的ジャーナリスト等、全36のカテゴリーは強制適用。（同法412-2条、311-3条） ・更に所定の施設・機関の教育・研修の受講生や職業訓練に従事する者等には、各活動との関係で労災保険制度が強制適用。（同法412-8条）	国民保険の第1種保険料の拠出義務を負う被用者（1992年社会保障拠出・給付法1条）
任意加入者	中小事業主、一人親方等、特定作業従事者、海外派遣者（労災保険法第33条）	上記以外の事業主について、各保険運営主体に申請することで任意加入できる。	強制適用者以外の者は、初級被用者疾病保険金庫への申請により任意加入できる。また、公益性のあるボランティアに関しては当該施設の判断で任意加入が認められる。	任意加入制度はない。事業主について労災保険制度の適用はない。
保険料	事業主のみ保険料負担。なお、事業主が任意加入した場合には、当該事業主自身が保険料を負担する。（一人親方等（労働者を雇っていない事業主等）は、当該一人親方等で構成される団体が保険料を納付。）	原則として事業主のみ保険料負担。	使用者のみ保険料負担。 任意加入者の場合は加入者負担が原則。	税金によって賄われる。

労働政策研究・研修機構『労働政策研究報告書 No.205・労災補償保険制度の比較法的研究』（2020 年）をもとに作成。