

目 次

第 1 編 労働者災害補償保険法

① 業務上、業務外の認定

- Q 1 従業員慰労宴会の二次会帰途における転落死は業務上か？ 2
- Q 2 残業で会社の寮に泊らせ、負傷した事故は労災か？ 3
- Q 3 いったん出社した後の外勤中事故は出張中の事故か？ 6
- Q 4 健保組合主催の野球大会で負傷した事故は労災か？ 8
- Q 5 重い物を持ったことによる腰痛症は業務上疾病になるのか？ 10
- Q 6 自殺は業務上災害になりうるのか？ 12
- Q 7 セクハラにより、うつ病になった場合は、労災から給付が受けられるのか？ 13
- Q 8 脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準は？ 15

② 通勤災害

- Q 9 通勤災害により保護される場合とは？ 20
- Q 10 就業時間後に麻雀をして、帰宅途中の事故は通勤災害か？ 21
- Q 11 帰宅途中に美容院に立ち寄った帰りの事故は通勤災害か？ 23
- Q 12 免許証不携帯でマイカー通勤途上に負傷した場合は通勤災害か？ 25

③ 労働者

- Q 13 運送業における再委託配送員は、労働者か？ 27

2 目 次

Q 14 下請負の事業主には、元請けの労災保険の適用はないのか？

29

Q 15 役員報酬のみの取締役総務部長には労働者として労災保険の適用があるか？ 30

Q 16 在宅勤務者に労災保険は適用されるのか？ 32

④ 労働基準法の災害補償と保険給付等の関係

Q 17 労働基準法の災害補償と保険給付等の関係およびその種類とは？ 35

⑤ 給付基礎日額

Q 18 算定期間 2 週間未満の場合の給付基礎日額の計算は？ 37

Q 19 休業補償給付の額は、受給が長期化すると額が減るのか？ 38

Q 20 複数事業労働者における労災事故の補償は、一事業所分のみののか？ 41

⑥ 療養（補償）給付

Q 21 2 年前の骨折を再手術した場合、継続して療養補償給付が受けられるか？ 44

Q 22 指定病院に療養の給付請求書の提出が遅れた場合の手続きは？ 46

Q 23 通院費用は労災保険の給付対象にならないのか？ 48

⑦ 休業（補償）給付

Q 24 未支給の休業補償給付の請求権者は誰か？ 51

Q 25 業務上災害による休業期間中に賃金を支払うと休業補償給付は賃金と調整減額されるのか？ 53

- Q26 労災の休業補償給付受給中に業務外による傷病手当金は受けられるか？ 54

8 障害（補償）給付

- Q27 頭部打撲による難聴の障害補償の請求は退職後でなければできないのか？ 56
- Q28 同一手指の人差し指の亡失と親指の用廃の障害等級は何級か？ 58
- Q29 右眼失明の後、左眼失明した場合の障害等級は何級か？ 60

9 遺族（補償）給付

- Q30 前払一時金と年金は同時に受けられるのか？ 63
- Q31 別居している母親に送金していた場合、遺族補償年金は受けられるか？ 65
- Q32 夫の死後、実家の籍に戻ると遺族補償年金は受けられない？ 67
- Q33 無免許運転で死亡した場合、遺族補償給付は受けられるか？ 69

10 介護（補償）給付

- Q34 介護補償給付の支給要件と支給額は？ 71

11 二次健康診断等給付

- Q35 二次健康診断等給付はどのような場合に受けられるか？ 75

12 自賠償保険と労災保険

- Q 36 自賠償から保険金を受領すると、労災保険給付は受けられないのか？ 77
- Q 37 交通事故でケガをさせ、相手に過失があった場合、相手の労災保険の支給はどうなるのか？ 79

13 特別加入

- Q 38 建設事業の下請負の社長も保険給付を受ける方法があるのか？ 82
- Q 39 本社、工場とも業務のある役員の特別加入は、両方の事業所で加入するのか？ 84
- Q 40 俳優は特別加入することができるか？ 87
- Q 41 フリーランスで働くマッサージ師が、業務上傷病のために休業した場合、損失を補う方法はあるのか？ 88
- Q 42 自転車を使用して行う個人貨物運送業者は、特別加入できるのか？ 89
- Q 43 海外に派遣されている社員は、特別加入できるのか？ 90
- Q 44 家事使用人は、労災保険に特別加入できるのか？ 92
- Q 45 労働組合法に規定する労働組合の常勤役員は、特別加入することができるのか？ 93

14 その他

- Q 46 労災保険の傷病補償年金と障害厚生年金を同時に受ける場合の調整は？ 95
- Q 47 労災認定された傷病に対して、過去に健康保険から給付を受けていた場合の調整は？ 96
- Q 48 自動車事故で加害者が示談を求めてきた場合はどうすればよいのか？ 98

- Q 49 以前に石綿関連の仕事をしていたが、発症した場合、石綿健康被害救済制度または労災保険からの給付が受けられるか？

99

第 2 編 雇用保険法

1 適用関係

- Q 50 正社員以外のアルバイト・臨時雇なども雇用保険に加入しなければならないのか？ 104
- Q 51 パートタイマーは、すべて雇用保険に加入させなければならないのか？ 106
- Q 52 雇用保険法上の労働者の範囲は？ 107
- Q 53 営業所を新設した場合の手続は？ 109
- Q 54 従業員 4 人以下の個人経営事業者でも、雇用保険の加入は義務か？ 111
- Q 55 関連会社に出向させる場合の手続は？ 112
- Q 56 2 カ月以上日雇労働被保険者を雇用した場合の一般被保険者への切替え手続は？ 114
- Q 57 65 歳以上の労働者が、複数事業に就労した場合、雇用保険に加入できる制度はあるのか？ 116
- Q 58 在日外国人は、雇用保険に加入できるのか？ 外国人技能実習生も加入できるのか？ 118
- Q 59 ワーキングホリデー制度によるアルバイトは、被保険者になれるのか？ 118
- Q 60 在宅勤務者は、雇用保険に加入できるのか？ 119
- Q 61 取締役総務部長は被保険者になれるのか？ 120

Q 62 会社等に勤務しながら副業（自営業）でもそれなりに収入がある場合、被保険者資格はあるか？ 121

Q 63 資格取得者の届出が遅れた場合、被保険者資格取得日はいつになるのか？ 122

② 保険給付

Q 64 労働者を解雇したとき事業主が行う手続は？ 124

Q 65 長期療養後退職した場合、基本手当は受けられるか？ 126

Q 66 雇用保険「被保険者期間」の算定方法とは？ 127

Q 67 未払い賃金、傷病見舞金は、離職証明書に記載すべき賃金なのか？ 128

Q 68 定年退職者等は、基本手当の受給期間を延長できるのか？ 130

Q 69 雇用保険被保険者資格喪失届の喪失原因欄はどのように書けばよいのか？ 131

Q 70 契約期間6カ月の季節的雇用者は、期間満了後失業等給付が受けられるのか？ 133

Q 71 70歳で退職した者は失業等給付が受けられるのか？ 給付制限はあるのか？ 134

Q 72 A社退職後B社に勤務し、解雇された者の基本手当は何日分か？ 136

Q 73 合理化のために解雇される者は、基本手当をすぐ受給できるのか？ 受けることができる期間は？ 139

Q 74 離職後何カ月も経過後に再就職した場合、再就職手当は受けられるか？ 141

Q 75 求職者給付受給中私傷病にかかった場合に傷病手当が受けられるか？ 145

Q 76 公共職業訓練等を受けた場合に、給付日数が増えるのか？ 146

- Q77 60歳以降に給与が下がった場合、雇用保険から何か給付があるか？ 148
- Q78 出産後、育児休業を取得した場合、育児休業給付はいつまで受けられるか？ 151
- Q79 期間雇用者でも育児休業給付は受けられるのか？ 154
- Q80 出生時育児休業給付金を受給できる対象者は父親だけか？
受給額は？ 受給できる回数は？ 等そのあらし 155
- Q81 令和7年度からの育児に関する新しい給付とは？（あらし）
157
- Q82 家族を介護するために休業した場合、介護休業給付金はいくらぐらいもらえるのか？ 159
- Q83 雇用保険の給付として、教育講座の費用を助成してくれる制度があるのか？ 161

③ そ の 他

- Q84 自営業の開業準備期間は、基本手当を受けられないのか？
165
- Q85 受給処分に不服がある場合の審査請求手続は？ 167
- Q86 個人番号法施行に伴い、雇用保険に関する手続の変更内容は？ 168
- Q87 失業等給付の受給者が死亡した場合、未支給分は誰ももらえないのか？ 170

第3編 労働保険徴収法

① 適用関係

- Q88 労働者派遣事業の労働保険料率は、どのように決められるのか？ 174

- Q 89 機材を運び込む途中の事故の労災適用は元請けか下請けか？
176
- Q 90 有期事業のうち、一括される要件は何か？ 177
- Q 91 一括有期事業の場合、賃金算定は請負金額のみによるのか？
178
- Q 92 機械メーカーが据付工事を行った場合、労災保険の取扱いはい？
179
- Q 93 製造業における下請負業者は労働保険に加入できるのか？
181
- Q 94 建設事業において下請負人を事業主とした場合、元請負人には
どんなメリットがあるのか？ 183
- Q 95 継続事業の一括申請をするための要件は何か？ 185

② 一般保険料

- Q 96 財産形成貯蓄奨励金は、労働保険料の算定基礎となる賃金総額
に含めるべきか？ 187
- Q 97 労働基準法26条の休業手当は賃金総額に含めるのか？ 188
- Q 98 現物給与を支給した場合、賃金総額に算入すべきか？ その時
の評価額は？ 189
- Q 99 建設業の有期工事における保険料延納の仕方は？ 190
- Q 100 下請負事業分離承認の場合の保険料の算定の仕方は？ 193
- Q 101 退職時の未払賃金と退職金は保険料徴収の対象となる賃金
か？ 194
- Q 102 アルバイトの賃金を保険料の計算対象から除いた場合、追徴金
が課されるか？ 195
- Q 103 雇用保険印紙の入手方法は？ 196
- Q 104 雇用保険印紙の貼付方法は？ 198
- Q 105 雇用保険率が毎年変更されるのは何故か？ 199

Q 106 労災保険率が、3年ごとに改定されるのは何故か？ 201

Q 107 納期限を過ぎても保険料を納付しない場合のペナルティーは？ 202

Q 108 見舞金を支給した場合の各種保険料は控除すべきか？ 204

③ 費用徴収

Q 109 労働保険の成立手続を怠っている間に労災事故が生じ、保険給付された場合はどうなるのか？ 207

④ 特別加入

Q 110 中小事業主が労災保険に特別加入する方法と保険料の計算方法は？ 209

⑤ 労働保険事務組合

Q 111 労働保険事務組合の認可を受けられる基準と手続は？ 212

Q 112 事業主は、労災認定された支給処分に関して不服申立てをすることができるか？ 213

付録 特定受給資格者及び特定理由離職者の範囲と判断基準のあらまし 217

1 業務上，業務外の認定

Q1

従業員慰労宴会の二次会帰途における転落死は業務上か？

当社は従業員350人の建設会社です。先日、工事竣工のとき、従業員の慰労もかねて、宴会を催しました。宴会が終了してから、さらに20～30人の有志による二次会がもたれましたが、二次会に出席した1人が、二次会終了後の帰り道、川に転落し、死亡してしまいました。原因は泥酔によりあやまって川に転落したものです。この場合、業務上と判断されますか。なお、宴会、二次会とも出席は強要されていませんでしたが、宴会の費用は、全額会社が負担したものです。

A

結論から申しますと、ご質問の災害は業務外のものと思われます。したがって、労災保険の保険給付を受けることはできません。

業務上の死傷病と認められるためには、その死傷病の発生が業務遂行中であったことを原則としており、かつ、その死傷病と業務との間に相当因果関係がなければなりません。業務についていることを「業務遂行性」といい、事業主の支配下にあれば、業務遂行性が認められますが、事業主の支配下にあっても、労働者の行為のなかには、業務と全く関係のない私的な行為も含まれますので、さらに、その死傷病が業務に直接原因して発生したことが必要です。これを「業務起因性」といっています。

つまり、業務上外の判断は、業務起因性が認められるか否かですが、その業務起因性を判断するための第1次的判断基準として業務遂行性が認められなければなりません。

一般によく見うけられる工事竣工などの宴会については、その宴会の目的、内容、参加方法などから判断しなければなりません。ご質問の場合、慰労を目的としたものであり、出席も強要されていないことから、業務ではないと考えられます。たとえ一次会が労務管理上の必要から慣例として行われ、出席が強要されていて業務とみなされる場合であっても、一次会から退場する時点をもって業務終了とみなされなければなりません。

しかも、ご質問の二次会は、有志によるものであり、業務とみることはできません。会社がその費用を負担したといっても、全く恩恵的なもので、費用負担の事実をもって業務とみることもできません。したがって、二次会帰途における災害は業務起因性がなく業務外のものとなります。

Q2

残業で会社の寮に泊らせ、負傷した事故は労災か？

当社は印刷業を行っていますが、注文先の都合で従業員に急に残業をしてもらうことがあります。先日も仕事の都合で印刷工員5人を夜11時まで働かせました。そして、遅くなったので5人を会社の寮に宿泊させましたが、そのうちの1人が寮の階段から足を滑らせ転落し、腰を打ち約1カ月間休みました。

このような事故は、労災扱いになるでしょうか。なお、この会社の寮は、宿泊のため設けてあるのではなく、従業員の厚生施設としてのもので、会社の敷地内にあり管理人が1人常駐していますが、通常従業員は宿泊しておりません。

結論から申しますと、転落したことが、私的行為、恣意行為等でなければ業務上の災害として労災扱いになると認められます。

ご質問によれば、労災扱いについての疑問があり、それ故のご質問と思われます。何故に労災扱いとすることに疑問があるのか、そこに業務上外認定の問題があると認められますので、その辺のところから考えてみましょう。

それは、第一に通常の業務（貴社の場合は印刷という業務）は終わっているから、寮に宿泊し寮の階段から落ちて負傷したことは、業務と関係がないことであり、労災扱いにならないのではないかという考えによるものと思われます。

したがって、業務と寮に宿泊するということの間に、何らかの結びつきがあれば、労災扱いになるとも考えられます。たしかに、その日の業務は残業の終わった時点で終了していますが、残業者が夜11時まで仕事をして遅くなったという理由で、寮に宿泊させたことは全く業務との関係がないわけではありません。おそらく、それは遅くなったからそれぞれの家まで労働者が帰ることは大変だろうという使用者の配慮からなされたものと考えられます。

ご質問の内容だけでは明らかではありませんが、寮に宿泊したのは、労働者の恣意（自由勝手な考え）によるものとは思われません。夜の11時まで残業して、疲れてもいることだろうから家に帰ることは明日の労働にも支障があると使用者は判断して、強制まで至らないとしても、寮に宿泊するよう指示したものと考えられます。

そうだとすれば、それは時間外労働に伴う必然的なものであって、寮に宿泊することは使用者の管理下にあるものと認められます。使用者の管理下にあるものと認められるなら、それが直接通常の業務でなくても業務との関連があるといえます。業務との関連がある以上、業務上の事由によるものと一応認めてもよいわけです。

しかし、業務との関連があればすべてが業務上と認められるものではありません。業務との関連があるだけでは不十分なのです。その発生した事故が業務と相当因果関係がなければならぬのです。

そこで次に問題となるのは、宿泊した寮の階段から落ちて負傷したことが、業務との関連があるかという点です。寮に宿泊したことが時間外労働に伴うものとして、使用者の管理下にあるものとして認めることができても、寮の階段

から落ちて負傷するということは、必ずしも業務との関連性があるとは認められません。

厚生労働省の行政解釈として、事業場施設内で行動中の災害あるいは事業場施設の利用中の災害については、それが当該施設またはその管理に起因していることが証明されれば、業務起因性が認められ労災事故として扱われることになっています（たとえば、「通路の不備による感電死」「寄宿舍浴場で入浴中の感電死」「作業開始前の焚火による火傷」などの業務上扱い）。

ご質問の場合、その寮の管理に起因して転落負傷災害が発生したものかどうかが問題となるわけです。具体的には、その寮の階段から転落した原因が、階段が滑りやすい状態になっていたとか、階段の場所の照明が薄暗かったとかの施設の管理上の欠陥によるものでない限り、一般に業務起因性は認められないということになります。しかし、現在の取扱いには階段から足を滑らせて転落することは、その施設の管理上の欠陥の有無にかかわらず通常あり得ることですから、とくに施設の欠陥がなく私的行為、恣意行為等にわたるものを除き、業務上として扱うべきだという考え方になっています。