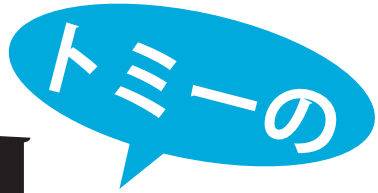


富田 朗 著



社労士 合格ゼミ

2025



労災保険法
雇用保険法

トミーの社労士合格ゼミ テキスト Vol.2

－はじめに－ このテキストについて

こんにちは。

トミーこと、【トミーの社労士合格ゼミ】の富田 朗です。

このテキストは、トミーの社労士合格ゼミ ZOOM 講座（【トミーの社労士合格ゼミ 合格講座】と【トミーの社労士合格ゼミ 直前講座】）で使用するテキストです。

私の長年の受験指導のノウハウを詰め込んだ、**合格のためのテキスト**になっています。

※このテキストは、私が監修している『うかる！社労士 テキスト&問題集（日本経済新聞出版）』のテキスト部分をすべて含んでいるので、『うかる！社労士 テキスト&問題集』の PDF 版としてもご利用いただけます。

【トミーの社労士合格ゼミ ZOOM 講座 について】

トミーの社労士 合格ゼミ ZOOM 講座には、

1. 各法令等の骨格や主だった規定をわかりやすく解説する
【トミーの社労士合格ゼミ 入門講座】
2. 各法令等の詳細な内容をたっぷりの時間をかけて丁寧に解説する
【トミーの社労士合格ゼミ 合格講座】
3. 試験直前期に法改正などを解説する
【トミーの社労士合格ゼミ 直前講座】

の3種類の講座があります。

トミーの社労士合格ゼミ ZOOM 講座を受講すれば、合格に必要な知識をより確かに身につけることができます！

ZOOM 講座の詳しい内容は、下記の Web サイトにてご確認ください。また、ご質問等は、サイト内の【お問い合わせ】よりお願いいたします。

<https://www.ukaru-sr.com/>

◆ このテキストの無断複製、頒布、商用利用を固く禁じます。

目次

Part3

労働者災害補償保険法

ガイダンス	8
Chapter1 総則	12
1 労働者災害補償保険の目的 (法1条)	3 管掌(法2条) 4 命令の制定(法5条)
2 労働者災害補償保険事業 (法2条の2)	5 適用事業の範囲
Chapter2 業務災害及び通勤災害	22
1 業務災害の認定	2 通勤災害の認定
Chapter3 給付基礎日額	66
1 給付基礎日額(法8条)	3 年金給付基礎日額(法8条の3)
2 休業給付基礎日額	4 一時金の給付基礎日額(法8条の4)
Chapter4 業務災害に関する保険給付	78
1 負傷・疾病に関する保険給付	3 介護に関する保険給付
2 障害に関する保険給付	4 死亡に関する保険給付
Chapter5 複数業務要因災害に関する保険給付	114
1 複数業務要因災害に関する保険給付	
Chapter6 通勤災害に関する保険給付	118
1 通勤災害に関する保険給付(法21条)	
Chapter7 二次健康診断等給付	121
1 二次健康診断等給付(法26条)	

Chapter 8 保険給付の通則	126
1 年金の支給期間 (法 9 条)	9 受給権の保護 (法 12 条の 5)
2 死亡の推定 (法 10 条)	10 保険給付の非課税 (法 12 条の 6)
3 未支給の保険給付 (法 11 条)	11 保険給付に関する届出等 (法 12 条の 7)
4 年金の内払 (法 12 条)	12 社会保険との調整
5 過誤払による返還金債権への充当 (法 12 条の 2)	13 第三者の行為による事故 (法 12 条の 4)
6 支給制限 (法 12 条の 2 の 2)	14 事業主の民事損害賠償との調整 (法附則 64 条)
7 保険給付の一時差止め (法 47 条の 3)	
8 不正受給者からの費用徴収 (法 12 条の 3)	
Chapter 9 社会復帰促進等事業	152
1 社会復帰促進等事業の概要 (法 29 条)	4 ボーナス特別支給金
2 特別支給金	5 特別支給金に関するその他の事項
3 一般の特別支給金	
Chapter 10 費用の負担	166
1 保険料 (法 30 条)	3 一部負担金 (法 31 条 2 項・3 項)
2 事業主からの費用徴収 (法 31 条 1 項)	4 国庫補助 (法 32 条)
Chapter 11 特別加入	171
1 特別加入	2 特別加入者の保険給付等
Chapter 12 不服申立て及び雑則	181
1 不服申立て等	2 雑 則

Part4

雇用保険法

ガイダンス	188
------------------------	------------

Chapter 1 総則・通則等	191
-----------------------------------	------------

1 雇用保険の目的 (法 1 条)	3 用語の定義
2 雇用保険の管掌 (法 2 条)	4 雇用保険の適用事業

- | | |
|--------------------|-------------|
| 5 被保険者の種類 | 9 事業主に関する届出 |
| 6 雇用保険の被保険者(法4条1項) | 10 確認制度 |
| 7 適用除外(法6条) | 11 失業等給付の通則 |
| 8 被保険者に関する届出(法7条) | |

Chapter 2 基本手当 **213**

- | | |
|-------------------|----------------------------|
| 1 就職への努力(法10条の2) | 9 受給期間内の再就職・再離職(法20条3項) |
| 2 基本手当の支給までの流れ | 10 基本手当の延長給付 |
| 3 基本手当の受給資格 | 11 給付制限(法32条～34条) |
| 4 失業の認定 | 12 給付制限による受給期間の延長(法33条3項) |
| 5 待期(法21条) | 13 延長給付を受けている場合の給付制限(法29条) |
| 6 基本手当の日額 | |
| 7 所定給付日数 | |
| 8 基本手当の受給期間(法20条) | |

Chapter 3 その他の求職者給付 **249**

- | | |
|----------------------------|------------------------------|
| 1 技能習得手当及び寄宿手当 | 4 特例一時金(短期雇用特例被保険者の求職者給付) |
| 2 傷病手当 | 5 日雇労働求職者給付金(日雇労働被保険者の求職者給付) |
| 3 高年齢求職者給付金(高年齢被保険者の求職者給付) | |

Chapter 4 就職促進給付 **263**

- | | |
|----------|-----------|
| 1 就業促進手当 | 3 求職活動支援費 |
| 2 移転費 | 4 給付制限 |

Chapter 5 教育訓練給付 **276**

- | | |
|-------------------|-------------------------|
| 1 教育訓練給付金(法60条の2) | 3 教育訓練支援給付金(法附則11条の2ほか) |
| 2 教育訓練給付金の支給申請手続 | 4 給付制限(法60条の3ほか) |

Chapter 6 雇用継続給付 **294**

- | | |
|-------------|----------|
| 1 高年齢雇用継続給付 | 2 介護休業給付 |
|-------------|----------|

Chapter 7 育児休業等給付 **308**

- | |
|-----------|
| 1 育児休業等給付 |
|-----------|

Chapter 8 雇用保険二事業 325

- 1 雇用安定事業（法 62 条） 3 就職支援法事業（法 64 条）
- 2 能力開発事業（法 63 条） 4 事業等の利用（法 65 条）

Chapter 9 費用の負担 329

- 1 保険料（法 68 条 1 項） 2 国庫負担（法 66 条）

Chapter 10 不服申立て及び訴訟等 332

- 1 不服申立て及び訴訟（法 69 条） 3 罰則（法 83 条～ 85 条）
- 2 雑 則

【必勝！わかる！勉強法】（ガイダンス）は、この第 2 回には収載していません。
どうぞ、第 1 回をご覧ください。



それでは始めましょう！
まずは労働者災害補償保
険法です。労働者のケガや
病気等について保護をする
ための保険制度です。

Part3

労働者災害補償保険法

ガイドンス	ガイドンス
Chapter1	総則
Chapter2	業務災害及び通勤災害
Chapter3	給付基礎日額
Chapter4	業務災害に関する保険給付
Chapter5	複数業務要因災害に関する保険給付
Chapter6	通勤災害に関する保険給付
Chapter7	二次健康診断等給付
Chapter8	保険給付の通則
Chapter9	社会復帰促進等事業
Chapter10	費用の負担
Chapter11	特別加入
Chapter12	不服申立て及び雑則

労働者災害補償保険法 ガイダンス

労働者災害補償保険法の概要、点数配分や出題傾向などをまとめました。具体的な事項の勉強に入る前に、「保険とは何か?」、「労働基準法との関係」などを勉強します。

1 保険とは？

労災と呼ばれることが多いですが、労働者災害補償保険法というのがこの法律の正式名称です。「保険」の1種ということになります。社労士試験の科目の中で、かなりの比率をこの「保険」が占めます。まずここで、保険とはなにかを説明したいと思います。

1. 保険の原理

【保険の原理】



この原理に則っているものを「保険」といいます。保険事故には、負傷・疾病・障害・老齢や死亡など多くの事項があります。それぞれの保険事故にあわせて各保険で保険給付が規定されています。前記の原理にあてはめると、次のようにいうことができます。

- ◆保険料を払っておいて ⇒ 負傷したら ⇒ 保険給付をもらう
- ◆保険料を払っておいて ⇒ 疾病になったら ⇒ 保険給付をもらう
- ◆保険料を払っておいて ⇒ 老齢になったら ⇒ 保険給付をもらう 等



一番わかりやすいのは生命保険ですね。
 生きているうちに保険料を払っておいて
 ⇒ 死亡という保険事故が起きたら ⇒ 保険金を出す
 ということになります。

2. 保険の種類

保険は、個人保険と公的な保険に大別することができます。このうち、社会保険労務士は公的な保険の専門家です。公的な保険には主なものとして次のような種類の保険があります。

【公的な保険の種類】

カテゴリー	名称	保険の概要
医療保険	労働者災害補償保険	サラリーマン、OL等が業務中や通勤中のことでけがや病気になったときの保険
	健康保険	サラリーマン、OL等が業務災害以外のことでけがや病気になったときの保険
	国民健康保険	自営業者等がけがや病気になったときの保険
	後期高齢者医療制度	原則 75 歳以上の人がけがや病気になったときの保険
年金保険	国民年金	国民全員に関係する年金
	厚生年金保険	会社員、公務員等に関係する年金
介護	介護保険	介護が必要になったときの保険
失業等	雇用保険	失業等をしたときの保険

2 労災保険法ってどんな法律？

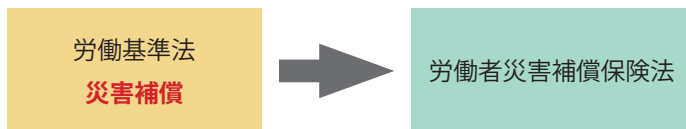
1. 点数配分

点数配分をまとめました。労働者災害補償保険法は、択一式7問、選択式1問として出題されます。

	択一式	選択式
労災保険法	(7問)	1問
雇用保険法	10問×2 (7問)	1問
徴収法	(6問)	—

2. 労働基準法との関係

労働者災害補償保険法は、元々労働基準法に規定されている事業主の災害補償義務【仕事が原因で労働者がけがをしたり、病気になったり、休業したら補償しなさいという義務:詳細は労働基準法参照】を肩代わりするために作られています。労働者災害補償保険法は労働基準法から生まれた法律です。



3. 労働者災害補償保険法の特徴

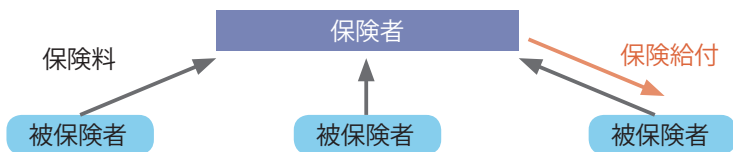
◆保険料は全額事業主負担◆ 2択

前記したように、事業主の災害補償責任を肩代わりするという考えに基づいているので、労働者災害補償保険の保険料は全額事業主が負担しています（ほかの法律では、労働者等の加入者が一部分を負担しています）。

◆被保険者という概念がない◆

それぞれの保険制度の運営元を保険者といいます。また、普段、自ら保険料を払っておいて、保険事故に該当したら保険給付をしてもらう人（制度に加入している人です）を被保険者といいます。

【保険者と被保険者】



労災保険では、「事業主が保険料を払い、なにかあったら労働者が保険給付をもらう」こととなります。保険料を払う人ももらう人が違うこととなります。そのため、労災保険には「被保険者」という概念がありません。

ちなみに、雇用保険、健康保険等の他の社会保険では、普段加入している人の給料から天引きされる形で保険料を納付していて、けがや失業等のときに給付をもらうことになっている（上記の概念図に合致します）ので、「被保険者」が存在します。

3 出題傾向等

過去5年間の試験で問われた箇所を見てみると、**業務災害・通勤災害の認定、業務災害に関する保険給付、通則**がよく問われるもののBest3になっています。これらの3分野に次いで、総則、社会復帰促進等事業（の中の「**特別支給金**」）などが問われています。

社会保険科目（労災保険、雇用保険、健康保険、年金等）では基本的に保険給付関連の出題が多い傾向にあり、そのことから考えても「業務災害に関する保険給付」の出題が多いのはいわば当然と言えますが、それよりも「業務災害・通勤災害の認定」の出題が多いことに注意してください。

「通則」は、他の社会保険にも存在する「**共通の規則**」をまとめてあるものです。特に、労災保険の通則は他の社会保険に比べて充実していることから、ここで通則をしっかりマスターしておく、後々の勉強が楽になりますヨ。



Chapter1

総則

この Chapter には、労働者災害補償保険法の全体像がまとまっています。どんな目的の法律で、だれが、なにを、だれに行うのかといった概要がつかめます。ここをしっかりと押さえておくと、Chapter 2 からの内容がより理解できます。

この Chapter の構成

- | | |
|---------------|---------|
| 1 目的 | 4 命令の制定 |
| 2 労働者災害補償保険事業 | 5 適用事業 |
| 3 管 掌 | |

1 労働者災害補償保険の目的（法 1 条）

条 文

労働者災害補償保険は、**業務上の事由、事業主が同一人でない 2 以上の事業に使用される労働者**（以下、「**複数事業労働者**」という。）の**2 以上の事業の業務を要因とする事由**又は**通勤**による労働者の**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**を行い、あわせて、業務上の事由、複数事業労働者の 2 以上の事業の業務を要因とする事由又は通勤により負傷し、又は疾病にかかった労働者の**社会復帰の促進**、当該**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**等を図り、もって**労働者の福祉の増進**に寄与することを目的とする。 **13・22 選**



制度趣旨

労働基準法や船員法の災害補償において、労働者が業務上災害を被ったときの補償が定められていますが、使用者に補償能力がなければ、労働者に十分な補償がなされないこととなります。一方、事業主側も重い補償責任を担わなければなりません。そこで、災害補償を保険という形で制度化したのが、労働者災害補償保険法です。労働者保護が徹底されており、保険料は事業主の全額負担で、労働災害が起きたときには、保険給付が直接労働者に行われます。

労働者災害補償保険法では、労働者の業務中・通勤中の負傷・疾病・障害・死亡等に関して保険給付を行います。その他、労働者の社会復帰の促進や遺族の援護等を図る事業（社会復帰促進等事業）を行います。

労働者の業務中・通勤中の
負傷・疾病・障害・死亡等



保険給付を行う

船員保険法の改正に伴い、平成 22 年 1 月より、船員法に規定する船員等も労災保険の適用対象者となりました。 **22 択**



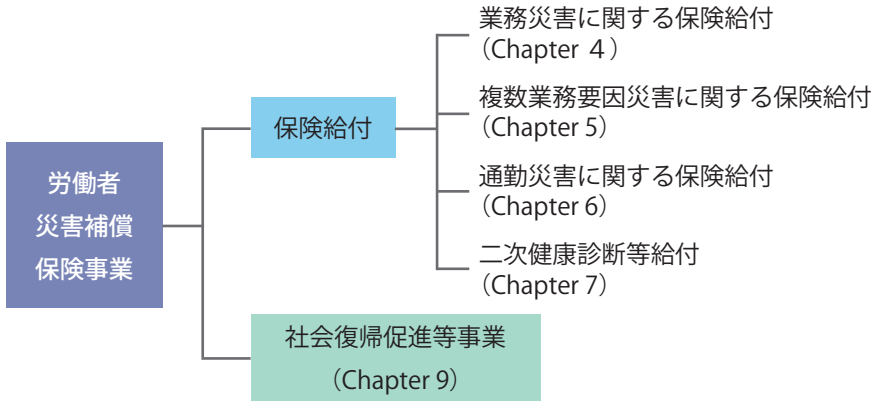
2 労働者災害補償保険事業（法 2 条の 2）

条 文

労働者災害補償保険は、第 1 条の目的を達成するため、**業務上の事由、複数事業労働者の 2 以上の事業の業務を要因とする事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に関して保険給付を行うほか、社会復帰促進等事業を行うことができる。** **13 選**

労働者災害補償保険による事業は、下記のように大別できます。

14・16 択 19・1 選



過去問

業務上の事由及び通勤のいずれにも関連する保険給付として、二次健康診断等給付がある。

→× 二次健康診断等給付は、通勤に関連する保険給付ではありません。

16 択

POINT

社会復帰促進等事業とは、被災労働者等に対する保険給付以外に、例えばリハビリテーション施設の設置運営などを行うことで、社会復帰の促進や被災労働者等の援護などを図る事業です。

3 管掌 (法 2 条)

条文

労働者災害補償保険は、**政府**が、これを管掌する。

労働者災害補償保険は、政府が管掌することとされています。

ただし、実際の事務や権限は次のように、都道府県労働局長、労働基準監督署長に委任されています。

1. 厚生労働大臣の権限の委任（法 49 条の 5、則 1 条）

- ① 厚生労働大臣の権限は、その一部を都道府県労働局長に委任することができます。
- ② 労働者災害補償保険に関する事務は、厚生労働省労働基準局長の指揮監督を受けて事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長（所轄都道府県労働局長）が行います。

POINT

厚生労働大臣から都道府県労働局長に委任される権限

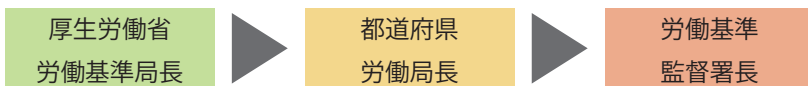
- ① 特別加入者に係る給付基礎日額の決定についての権限
- ② 関係行政機関等に資料の提供その他必要な協力を求める権限（厚生労働大臣が自ら行うことも可）

2. 事務の所轄（則 1 条）

次の①～④の事務に関しては、都道府県労働局長の指揮監督を受けて、所轄労働基準監督署長が行います。

- ① 保険給付（二次健康診断等給付を除きます）
- ② 労災就学等援護費の支給
- ③ 特別支給金の支給 **22 択**
- ④ 厚生労働省労働基準局長が定める給付

【事務の所轄】



通 達

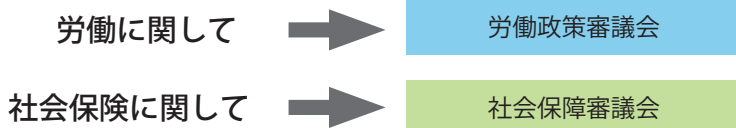
厚生労働省労働基準局長が定める給付
⇒休業補償特別援護金の支給に関する事務が指定されている（昭 57.5.26 基発 361 号）。

4 命令の制定（法5条）

条文

この法律に基づく政令及び厚生労働省令並びに労働保険の保険料の徴収等に関する法律（以下「徴収法」という。）に基づく政令及び厚生労働省令（労働者災害補償保険事業に係るものに限る。）は、その草案について、**労働政策審議会**の意見を聞いて、これを制定する。 10・20 択

「審議会」は、諮問機関です。社会保険労務士に係る審議会のうち、基本政策の立案に係る審議会は次の2つです。



5 適用事業の範囲 21 択

1. 強制適用事業（法3条1項）

条文

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。



制度趣旨

労働者災害補償保険は、「労働者」に「災害」が起きたら「補償」する保険です。労働者が1人でもいたら適用事業とされます（強制適用事業）。ただし、規模の小さい個人経営の農林水産業は、暫定的に任意適用事業とされています。また、ほかの労災保険相当の法律が適用される者は適用除外とされています。

原則として、労働者を1人でも使用する事業は、強制適用事業とされます。また、労働者個人単位ではなく、事業単位で適用されます。 **11・17 択**

POINT

「労働者」は労働基準法に規定する労働者と同一です。職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用されるもので、賃金を支払われる者をいいます（労基法9条）。 **1 選**

通 達

〈事業とは〉

労働者を使用して行われる活動をいい、工場、建設現場、商店等のように利潤を目的とする経済活動のみならず社会奉仕、宗教伝導等のごとく利潤を目的としない活動も含まれる。

〈適用単位〉

一定の場所において、一定の組織のもとに相関連して行われる作業の一体は、原則として一の事業として取り扱う。ただし、同一場所にあっても、その活動の場を明確に区分することができ、活動組織上独立していれば、別個の事業として取り扱う。また、場所的に独立していても、組織的に独立性があるとはいえないものは、一の事業として取り扱う。

(昭62.2.13 発労徴6号・基発59号)

2. 暫定任意適用事業（昭44法附則12条ほか）

個人経営の農林水産業の一部（次表の事業）については、暫定的に任意適用事業とします。 **17 選**

農 業 (畜産及び養蚕 の事業を含みます)	常時5人未満 の労働者を使用する 個人経営の事業 （一定の危険又は有害な作業を行う事業であって常時労働者を使用するもの及び事業主が特別加入している事業は強制適用事業）
林 業	労働者を 常時には使用せず 、かつ、 年間使用延労働者数が300人未満 である 個人経営の事業 8・12 択

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（船員を使用して行う船舶所有者の事業を除きます）で、**総トン数5トン未満の漁船**による事業又は**河川、湖沼又は特定の水面**（※）において主として操業するもの **8 択**

（※）特定の水面とは、①陸奥湾、②富山湾、③若狭湾、④東京湾、⑤伊勢湾、⑥大阪湾、⑦有明海及び八代海、⑧大村湾、⑨鹿児島湾のことです。 **17 択**

PLUS

〈危険又は有害な作業とは〉

- ① 毒劇薬、毒劇物等の取扱い
- ② 危険又は有害なガスの取扱い
- ③ 重量物の取扱い 等

POINT

林業では、労働者を1人でも常時使用していれば強制適用事業になります。

POINT

任意適用事業は、事業主が申請し、**厚生労働大臣の認可**（都道府県労働局長に権限委任）があったときに、適用事業となります。

労働者災害補償保険の適用は、個人単位ではなく、事業単位で行います。「強制適用」が原則で、それに対して「任意適用」と、次の「適用除外」が例外です。



3. 適用除外（法3条2項） 11・17選



制度趣旨

労災保険に相当する給付を行うほかの災害補償制度から保護を受けられる者は、対象外とすることとしています。

(1) 国の直営事業

国家公務員災害補償法が適用されるので、労働者災害補償保険法は適用除外とします。 10・12・29・5択

POINT

行政執行法人の職員についても、労働者災害補償保険法は適用されず、国家公務員災害補償法の適用になります。 29択

⇒身分が**国家公務員**だから。

行政執行法人以外の独立行政法人の職員は身分が国家公務員ではないので、労働者災害補償保険法が適用されます。 20択

(2) 官公署の事業

国家公務員	国家公務員災害補償法が適用されるので、労災保険法は適用除外とします。 29択
地方公務員	原則として、地方公務員災害補償法が適用されるので、労災保険法は適用除外とします。ただし、 現業かつ非常勤 の地方公務員には、労災保険法が適用されます。 29択

POINT

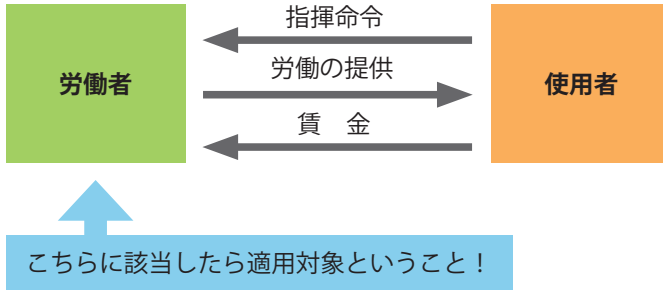
海外の事業には適用されません。 26択

通達

JR、JT、NTTの職員には労災保険が適用される（昭62.3.26基発168号ほか）。

4. 適用労働者の具体例

労働者災害補償保険法が適用される労働者は、労働基準法の「労働者」に準じています。雇用形態にかかわらず、適用事業に使用される者で賃金を支払われる者をいいます。 **12・16・20・28・30 択**



- ① **パート、アルバイト、日雇労働者、外国人労働者（不法就労の外国人労働者も含みます）** 適用されます。 **17 択**
- ② **生命保険の外務員、電気・ガス料金の集金人**
基本的には適用されませんが、事業主との間に実質的な使用従属関係が認められる場合は適用されます（昭 23.1.9 基発 13 号ほか）。
- ③ **法人の取締役、理事**
原則適用されませんが、業務執行権を有すると認められない者が、事実上業務執行権を有する者から指揮、監督を受けて労働に従事し、その対償として賃金を得ている場合は適用されます（昭 34.1.26 基発 48 号）。 **28・4 択**
- ④ **インターンシップにおける学生の労働者**
見学や体験的なもので、使用者から 指揮命令を受けていない場合は適用されません。しかし、使用従属関係が認められる場合は適用されます（平 9.9.18 基発 636 号）。 **28 択**

PLUS

同居の親族は、事業主の指揮命令に従い、ほかの労働者と同じ就労実態があれば、適用されます。

PLUS

労働者派遣事業に対する労働保険の適用は、**派遣元**事業主の事業が適用事業とされます（昭 61.6.30 基発 383 号）。 **20・26 択**

PLUS

移籍型出向の労働者については出向元との労働契約関係は終了しており、出向先の適用事業において、適用されます（昭 61.6.30 基発 383 号）。
⇒在籍型出向は、労働の実態等に基づいて判断します。

PLUS

労働時間の全部又は一部について、自宅で情報通信機器を用いて行う在宅勤務（テレワーク）に従事する労働者についても、労働者災害補償保険は適用されます（平 20.7.28 基発 0728001 号）。

通 達

海外出張中も適用される（平 11.2.18 基発 77 号）。

PLUS

2 以上の適用事業に使用される労働者は、それぞれの事業において、労災保険法が適用されます。

ここまでで、このチャプターは終了です。

次は、業務災害・通勤災害の認定についてのチャプターです。こういった場合に労働者災害補償保険法の対象になるのか、といったことがまとまっています。よく出るチャプターです！



Chapter2

業務災害及び通勤災害

業務災害・通勤災害として認定「する」「しない」についてまとめられています。業務災害や通勤災害に認定されれば、労災保険による保険給付の対象となりますし、認定されなければ、健康保険等の保険給付の対象になります。どちらの保険の対象になるのが、この Chapter に規定されていることとなります。

このうち、業務災害に係る「業務」については、明文化された定義がないので、少し勉強がしづらいと感じるかもしれません。「業務に起因しているか(業務起因性)」ということと、「業務中か(業務遂行性)」という 2 つの点を満たせば業務災害とします。具体的な事例を引用しながら考え方を押さえていきます。あわせて、業務上の疾病に関して発出されている認定基準も収載してあります。

また、通勤災害については、明文化された「通勤」の定義があり、その定義に該当した「通勤」中の災害を通勤災害とします。こちらは勉強しやすい規定です。

この Chapter の構成

- 1 業務災害の認定
- 2 通勤災害の認定

1 業務災害の認定



制度趣旨

労災保険の保険給付のうち業務災害に関する保険給付及び通勤災害に関する保険給付は、それぞれ業務災害、通勤災害であることの認定を受けた災害について行われます。

1. 業務災害

業務災害とは、労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡をいいます。業務災害と認められるためには、**業務遂行性**と**業務起因性**の2つがなければならないとされます。

【業務遂行性】 22 選

労働者が労働契約に基づいて、事業主の支配下にある状態

【業務起因性】 26 択

業務に起因して災害が発生し、その災害が、傷病等の原因となったこと（業務と傷病等との間に**相当因果関係**があること）

POINT

派遣労働者は、派遣元事業主及び派遣先事業主のいずれの支配下にある場合でも、一般に業務遂行性があるものとして取り扱われます（昭61.6.30基発383号）。 **26・1 択**

2. 業務上の負傷（業務災害の認定例）

具体的な事例を用いながら、認定される、されないについて解説していきます。

(1) 作業中

鳶職 A、B の 2 名は、ボイラー用の煙突取付け工事に従事中、突然強風が吹き始めたため、現場責任者の指示で、檣から降りる途中、突風にあおられて檣が倒壊。A は即死、B は右大腿骨を骨折した（昭26.10.19基収4423号）。

業務上
と認定

M 鉱山（株）M、S、A 鉱において企業整備による指名解雇通知がなされ、労働組合はこれを争い、使用者は S 地裁に被解雇者の事業場立入禁止の仮処分申請を行い、労働組合は T 地裁に協議約款違反による解雇の無効確認訴訟を提起し、併せて被解雇者の身分保全の仮処分を申請していたところ、労働組合は裁判所の決定を待たずに、被災者を就労せしめ、作業中に負傷事故が発生したものである（昭 28.12.18 基収 4466 号）。

▶ **業務外**
と認定



〈考え方〉

作業中に発生した災害は、業務災害と認められることが多いです。私的行為、業務逸脱行為、業務離脱中の行為等は、業務災害とは認められません。また、天災地変等の場合も認められないケースがあります。 **27・29 択**

(2) 作業の中断中

作業時間中に、被災者 A は一時作業場を離れ、立入禁止区域内にある消火水栓の水を飲もうとして、ドック内に転落して死亡した。当日作業場所である鉄船内部の室温は 35 度ないし 37 度で、作業場所の給水設備には水がなかった（昭 23.9.28 基収 2997 号）。

▶ **業務上**
と認定



〈考え方〉

用便や飲水などのような生理的行為、風で飛ばされた帽子を拾う等の反射的行為は、業務付随行為として業務遂行性が認められます。また、手待時間の仮眠中の災害も業務災害と認められることがあります。

(3) 作業に伴う必要行為又は合理的行為中

自動車修理工である被災者 A は日直勤務にあたっていたため、事業所の定休日に定時出勤し、車の修理を完了したが、定休日のため運転手が不在で試運転ができないため日直職員の許可を得て無免許にもかかわらず車を運転し、途中道路下に転落死亡した（昭 23.1.15 基発 51 号）。

▶ **業務上**
と認定

N 通運（株）O 支店車輛整備事務員 K は、貨物自動車の車体検査受検のため、車体検査場に赴いたところ、車体検査場では、昼休みを利用して、ストーブの煙突取外し作業を車体検査官 3 名で行っていた。作業に難渋している様子の K は、事務所南側のプラタナスの木に登り、作業を手伝った。作業を終え木から降りようとしたところ、枝が折れ転落、負傷し死亡したものである（昭 32.9.17 基収 4722 号）。

▶ **業務外**
と認定



〈考え方〉

労働者の担当業務でないものであっても、事業主の命令で行ったときの災害は、業務災害となります。命令もなく、単なる親切心から行ったときには認められません。ただし、合理的であったり、緊急性、必要性があると認められれば、業務災害となります。作業に必要な私物である眼鏡を工場の門まで受け取りに行く途中の事故は、業務災害と認められました。

27・29 択

(4) 作業に伴う準備行為又は後始末行為中

N 樹脂（株）の労働者 M は、オートバイで出勤し、工場の中門守衛所でタイムカードに記入のうえ、再びオートバイで駐輪場に向う途中、同工場内の市道において、同工場のフォークリフトと側面衝突し負傷した。市道は、同工場が既設の工場施設を順次拡張していった結果、工場内を市道が通ずることとなったもので、管理は N 事業場が行っている（昭 37.8.3 基収 4070 号）。

▶ **業務上**
と認定



〈考え方〉

更衣、機械器具の整備、作業環境の整備などは、準備行為又は後始末行為と認められ、業務行為の延長としてその間の災害は業務災害とされます。 **26・4 択**

(5) 緊急業務中

○ 鉱油（株）の従業員であるD、Bは、会社が請け負ったT丸積荷の重油を船からタンクローリー車に送り込む作業中であつた。T丸船主が重油タンクに転落したのを知ったDは救出のため重油タンク内のタラップを降りていったが突然転落し、さらに助けようとしたBも重油内に転落、いずれも死亡した（昭34.12.26 基収9335号）。 **13 択**

業務上
と認定



〈考え方〉

事業場に緊急な事態が発生し、その対処のための行為は、事業主の命（命令）があれば、当然に業務と認められます。事業主の命がなくとも当該事業の労働者として行われるべきものである限り、認められます。ただし、当該事業として、その労働者に期待し得るものに限られます（従事する業務以外の行為などは認められません）。また、被災労働者が結果の発生を認容していても業務との因果関係が認められれば、労働者の「故意」による事故としては扱われません（業務上となります）。

13・28 択

(6) 休憩時間中

被災者は、海岸道路の開設工事に従事していたが、監督のIから昼食休憩の指示があったので、作業場のすぐ近くの崖下で昼食を食べ始めた。そのとき、崖の上部にあった岩石が落下し、岩石とともに1メートル下の積石上に転落、死亡したものである。作業場には休憩場があったが、休憩場までは道もない坂道を登っていかねばならないため、被災労働者たちは、たいてい現場の日陰になっている崖下等を休憩に利用していた（昭27.10.13 基災収3552号）。

▶ **業務上
と認定**



〈考え方〉

事業主の管理下にある限り、休憩時間中でも業務遂行性があるとされます。あわせて、（個々の行為は私的行為ですが）災害が事業場施設又はその管理に起因することが証明されれば、業務起因性が認められます。 **19・4折**

(7) 事業場施設の利用中

F タクシー会社において、当直運転手が、石油ストーブを動かす際、こぼれた油に引火し同営業所は全焼し、2階に住み込んでいた管理責任者Aと雑役婦の妻Bが焼死した。発生現場付近にボール箱、オイルが置いてあったこと並びに居合わせた労働者が消火器の操作方法を知らなかったことが大事にいらせたものである（昭41.5.23 基収3520号）。

▶ **業務上
と認定**



〈考え方〉

事業場施設の利用中に災害が発生したときは、その災害が当該施設又はその管理に起因していれば、業務起因性が認められます。寄宿舎の電気風呂の入浴中に感電死したケース、漁船の船中での給食による食中毒などの事例があります。また、事業場施設内での災害も同様です。

(8) 出張中

F 電力（株）の計画係長 T は、部下 1 名とともに出張を命じられ、前日に部下と直接用務地に赴くことを打ち合わせた。出張当日、自転車で自宅を出発し、列車に乗車すべく進行中踏切りで列車に衝突し死亡した。なお、同係長は通常の通勤の場合にも、その列車を使用しているものである（昭 34.7.15 基収 2980 号）。

▶ **業務上
と認定**



〈考え方〉

出張の場合、特別の事情がない限り、出張の全過程が事業主の支配下にあると考えられます。私的行為、恣意的行為以外は、業務遂行性が認められます。 **14・25・26 択**

(9) 通勤途中

N 発送電（株）の A 発電所労働者は、その日の勤務を終了し、妻の実家に泊まるべく帰路についたが、豪雨のため川が甚だしく増水していることに気づき、不文律の社則にある通り、「社宅にあって待機」しようと、妻の実家には立ち寄らず、社宅に戻る途中、転落して災害を受けた（昭 25.4.12 基収 620 号）。

▶ **業務上
と認定**



〈考え方〉

一般的には通勤災害になりますが、事業場が提供するバスなどの交通機関を利用しているときの災害は、業務災害です。また、突発事故等により事業主の命を受けて出勤する場合の災害も業務災害となります。 **26・4 択**

(10) 運動競技会、宴会、その他の行事に出席中 27・29 折

原則としては、業務災害とは認められませんが、運動競技会への参加、宴会への出席等が業務の一環（例えば世話役として宴会に出席するなど）の場合には認められることがあります。

〈運動競技に伴う災害の業務上外の認定にあたっての判断要件〉

下記の要件に該当したら業務災害と扱われることがあります（平 12.5.18 基発 366 号）。

◆対外的な運動競技会

- ①出張又は出勤として取り扱われること
- ②必要な旅費等の負担が事業主によって行われること

◆事業場内の運動競技会

- ①労働者全員の出場を意図して行われるものであること
- ②運動競技会当日は、勤務を要する日とされ、出場しない場合には、欠勤したものとして取り扱われること

〈宴会等参加中の災害の業務上外の認定にあたっての判断要件〉

一般には業務遂行性は認められませんが、その行事の幹事・世話役が自己の職務として参加する場合は、業務遂行性が認められます。

(11) 療養中

業務上の右下腿骨骨折災害により入院中の労働者が、医師の指示による歩行訓練のため戸外に出ようとしたところ、転倒し左下腿骨を骨折した（昭 38.9.30 基収 6714 号）。

業務上
と認定



〈考え方〉

当初の業務上の傷病と、療養中の傷病、死亡に因果関係がある場合には業務災害となります。上記の例であれば、入院療養中の労働者が医師の指示に基づき療養の一環としての機能回復訓練中に発生した災害であるため、当初の業務上の負傷との間に相当因果関係が認められる、として業務上と認定されました。

(12) 天災地変による災害

漁船T丸は、5月31日K港を出発し、6月20日午前6時Y島南南東110マイルの海上で網を下ろしたところ、ラジオで台風が来ることを知り、直ちに網を引き上げ、最短距離にあるY島に避難しようとしたが、Y島南南東95マイルの海上で遭難し、乗組員13名が行方不明となった（昭24.9.9 基災収5084号）。

業務上
と認定



〈考え方〉

天災地変は、業務遂行中に発生したものであっても、一般的に業務起因性は認められません。事業主に災害発生の責任を帰することが困難だからです。しかし、災害を被りやすい業務上の事情があり、それが天災地変を契機として現実化したと認められる場合、業務起因性を認めることができます。

(13) 他人の暴行による災害

石炭鉱山の勤労係長が坑内において、作業員の煙草所持を注意したところ、殴打され負傷した（昭23.9.28 基災発176号）。

業務上
と認定



〈考え方〉

暴行の原因が業務にある場合には、業務災害と認定されます。個人的怨念によるものは、認められません。

3. 業務上の疾病

21 択

(1) 業務上の疾病の認定 28 択

業務と**相当因果関係**にある疾病が業務上の疾病と認定されますが、長期的に有害作業に就いていたことが原因で生じる疾病は、因果関係を立証することが困難な場合が多いです。そこで、労働基準法施行規則別表第1の2及びこれに基づく告示において、職業性疾病名を例示列挙しており、一定の業務に従事する者がこ

ここに規定した種類の疾病に該当したときは、反証（反対証拠）のない限り業務と疾病の因果関係を認めます。

なお、別表第1の2は例示列举のほか、「**その他業務に起因することの明らかな疾病**（下記⑪）」を掲げており、下記の①から⑩までに掲げた疾病以外の疾病であっても、業務との**相当因果関係**が認められる疾病については業務災害と認められます。 **17 択 18・20 選**

〈労働基準法施行規則別表第1の2に掲げる疾病〉

- ① **業務上の負傷に起因する疾病**
- ② 物理的因子による疾病（物理的因子とは、放射線、レーザー、高圧・低圧等）
- ③ 身体に過度の負担のかかる作業態様に起因する疾病（重量物、身体への振動等）
- ④ 化学物質等による疾病
- ⑤ 粉じんを飛散する場所における業務によるじん肺症等
- ⑥ 細菌、ウイルス等の病原体による疾病
- ⑦ がん原性物質等又はがん原性工程における業務による疾病（ベンジジン等）
- ⑧ **長期間にわたる長時間の業務その他血管病変等を著しく増悪させる業務による脳出血、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症、心筋梗塞、狭心症、心停止（心臓性突然死を含む。）、重篤な心不全若しくは大動脈解離又はこれらの疾病に付随する疾病 5 択**
- ⑨ **人の生命にかかわる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神及び行動の障害又はこれに付随する疾病**
- ⑩ 前各号に掲げるもののほか、厚生労働大臣の指定する疾病
- ⑪ **その他業務に起因することの明らかな疾病**

14・17・19 択 18・20 選

過去問

厚生労働省令（労働基準法施行規則別表第1の2）では業務上の疾病を例示しており、その最後の疾病は「その他業務に起因することの明らかな疾病」であるが、その具体的な疾病名は、厚生労働大臣が告示する。

→× 具体的な疾病名は告示されていません。 **17 択**

(2) 「① 業務上の負傷に起因する疾病」について

P31の労働基準法施行規則別表第1の2に掲げる疾病のうち、「①業務上の負傷に起因する疾病」とは、業務上の負傷が原因となって第一次的に発生した疾病（原疾患といいます）のほか、原疾患に引き続いて発生した続発性の疾病その他原疾患との間に相当因果関係の認められる疾病です（昭53.3.30基発186号）。

- (例) ●業務上の頭部又は顔面部の負傷による慢性硬膜下血腫、外傷性遅発性脳卒中など
- 業務上の皮膚等の負傷による破傷風等の細菌感染症

(3) 「⑧ 長期間にわたる～疾病」について

前頁の労働基準法施行規則別表第1の2に掲げる疾病のうち、「⑧長期間にわたる長時間の業務その他血管病変等を著しく増悪させる業務による脳出血、くも膜下出血、脳梗塞等又はこれらの疾病に付随する疾病」とは、いわゆる過労死に係わる疾病です。この⑧に該当するか否かの判断は、「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」（令3.9.14基発0914第1号）により行います。 **20・28選 22・1・4択**

【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】

第1 基本的な考え方

脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。以下「脳・心臓疾患」という。）は、その発症の基礎とな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（以下「血管病変等」という。）が、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自然経過をたどり発症するものである。

しかしながら、業務による明らかな過重負荷が加わることによって、血管病変等がその自然経過を超えて著しく増悪し、脳・心臓疾患が発症する場合があります、そのような経過をたどり発症した脳・心臓疾患は、その発症に当たって業務が相対的に有力な原因であると判断し、**業務に起因する疾病として取り扱う。**

このような脳・心臓疾患の発症に影響を及ぼす業務による明らかな過重負荷として、発症に近接した時期における負荷及び長期間にわたる疲労の蓄積を考慮す

る。

これらの業務による過重負荷の判断に当たっては、労働時間の長さ等で表される業務量や、業務内容、作業環境等を具体的かつ客観的に把握し、総合的に判断する必要がある。

第2 対象疾病

本認定基準は、次に掲げる脳・心臓疾患を対象疾病として取り扱う。

1 脳血管疾患

- (1) 脳内出血（脳出血）
- (2) くも膜下出血
- (3) 脳梗塞
- (4) 高血圧性脳症

2 虚血性心疾患等

- (1) 心筋梗塞
- (2) 狭心症
- (3) 心停止（心臓性突然死を含む。）
- (4) 重篤な心不全
- (5) 大動脈解離

第3 認定要件

次の(1)、(2)又は(3)の**業務による明らかな過重負荷を受けたこと**により発症した脳・心臓疾患は、業務に起因する疾病として取り扱う。

- (1) **発症前の長期間**にわたって、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務（以下「**長期間の過重業務**」という。）に就労したこと。
- (2) **発症に近接した時期**において、特に過重な業務（以下「**短期間の過重業務**」という。）に就労したこと。
- (3) **発症直前から前日までの間**において、発症状態を時間的及び場所的に明確にし得る異常な出来事（以下「**異常な出来事**」という。）に遭遇したこと。

第4 認定要件の具体的判断

1 疾患名及び発症時期の特定

認定要件の判断に当たっては、まず疾患名を特定し、対象疾病に該当することを確認すること。

また、脳・心臓疾患の発症時期は、業務と発症との関連性を検討する際の起点となるものである。通常、脳・心臓疾患は、発症の直後に症状が出現（自覚症状又は他覚所見が明らかに認められることをいう。）するとされているので、臨床所見、症状の経過等から症状が出現した日を特定し、その日をもって発症日とすること。

なお、前駆症状（脳・心臓疾患発症の警告の症状をいう。）が認められる場合であって、当該前駆症状と発症した脳・心臓疾患との関連性が医学的に明らかとされたときは、当該前駆症状が確認された日をもって発症日とすること。

2 長期間の過重業務

(1) 疲労の蓄積の考え方

恒常的な長時間労働等の負荷が長期間にわたって作用した場合には、「疲労の蓄積」が生じ、これが血管病変等をその自然経過を超えて著しく増悪させ、その結果、脳・心臓疾患を発症させることがある。

このことから、発症との関連性において、業務の過重性を評価するに当たっては、発症前の一定期間の就労実態等を考察し、発症時における疲労の蓄積がどの程度であったかという観点から判断することとする。

(2) 特に過重な業務

特に過重な業務とは、日常業務に比較して特に過重な身体的、精神的負荷を生じせたと客観的に認められる業務をいうものであり、日常業務に就労する上で受ける負荷の影響は、血管病変等の自然経過の範囲にとどまるものである。ここでいう日常業務とは、通常の所定労働時間内の所定業務内容をいう。

(3) 評価期間

発症前の長期間とは、**発症前おおむね6か月間**をいう。

なお、発症前おおむね6か月より前の業務については、疲労の蓄積に係る業務の過重性を評価するに当たり、付加的要因として考慮すること。

(4) 過重負荷の有無の判断

ア 著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したと認められるか否かについては、業務量、業務内容、作業環境等を考慮し、同種労働者にと

っても、特に過重な身体的、精神的負荷と認められる業務であるか否かという観点から、客観的かつ総合的に判断すること。

ここでいう同種労働者とは、当該労働者と職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者をいい、基礎疾患を有していたとしても日常業務を支障なく遂行できるものを含む。

イ 長期間の過重業務と発症との関係について、疲労の蓄積に加え、発症に近接した時期の業務による急性の負荷とあいまって発症する場合があることから、発症に近接した時期に一定の負荷要因（心理的負荷となる出来事等）が認められる場合には、それらの負荷要因についても十分に検討する必要があること。

すなわち、長期間の過重業務の判断に当たって、短期間の過重業務（発症に近接した時期の負荷）についても総合的に評価すべき事案があることに留意すること。

ウ 業務の過重性の具体的な評価に当たっては、疲労の蓄積の観点から、以下に掲げる負荷要因について十分検討すること。

(ア) 労働時間

a 労働時間の評価

疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられる労働時間に着目すると、その時間が長いほど、業務の過重性が増すところであり、具体的には、発症日を起点とした1か月単位の連続した期間をみて、

- ① 発症前1か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱いがおおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価できること
- ② 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か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できることを踏まえて判断すること。

ここでいう時間外労働時間数は、1週間当たり40時間を超えて労働した時間数である。

b 労働時間と労働時間以外の負荷要因の総合的な評価

労働時間以外の負荷要因（後記（イ）から（カ）までに示した負荷要因を

いう。以下同じ。)において一定の負荷が認められる場合には、労働時間の状況をも総合的に考慮し、業務と発症との関連性が強いといえるかどうかを適切に判断すること。

その際、前記 a ②の水準には至らないがこれに近い時間外労働が認められる場合には、特に他の負荷要因の状況を十分に考慮し、そのような時間外労働に加えて一定の労働時間以外の負荷が認められるときには、業務と発症との関連性が強いと評価できることを踏まえて判断すること。

ここで、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合的に考慮するに当たっては、労働時間がより長ければ労働時間以外の負荷要因による負荷がより小さくとも業務と発症との関連性が強い場合があり、また、労働時間以外の負荷要因による負荷がより大きければ又は多ければ労働時間がより短くとも業務と発症との関連性が強い場合があることに留意すること。

(イ) 勤務時間の不規則性

a 拘束時間の長い勤務

拘束時間とは、労働時間、休憩時間その他の使用者に拘束されている時間（始業から終業までの時間）をいう。

拘束時間の長い勤務については、拘束時間数、実労働時間数、労働密度（実作業時間と手待時間との割合等）、休憩・仮眠時間数及び回数、休憩・仮眠施設の状況（広さ、空調、騒音等）、業務内容等の観点から検討し、評価すること。

なお、1日の休憩時間がおおむね1時間以内の場合には、労働時間の項目における評価との重複を避けるため、この項目では評価しない。

b 休日のない連続勤務

休日のない（少ない）連続勤務については、連続労働日数、連続労働日と発症との近接性、休日の数、実労働時間数、労働密度（実作業時間と手待時間との割合等）、業務内容等の観点から検討し、評価すること。

その際、休日のない連続勤務が長く続くほど業務と発症との関連性をより強めるものであり、逆に、休日が十分確保されている場合は、疲労は回復ないし回復傾向を示すものであることを踏まえて適切に評価すること。

c 勤務間インターバルが短い勤務

勤務間インターバルとは、終業から始業までの時間をいう。

勤務間インターバルが短い勤務については、その程度（時間数、頻度、連続性等）や業務内容等の観点から検討し、評価すること。

なお、長期間の過重業務の判断に当たっては、睡眠時間の確保の観点から、勤務間インターバルがおおむね 11 時間未満の勤務の有無、時間数、頻度、連続性等について検討し、評価すること。

d 不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務

「不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務」とは、予定された始業・終業時刻が変更される勤務、予定された始業・終業時刻が日や週等によって異なる交替制勤務（月ごとに各日の始業時刻が設定される勤務や、週ごとに規則的な日勤・夜勤の交替がある勤務等）、予定された始業又は終業時刻が相当程度深夜時間帯に及び夜間に十分な睡眠を取ることが困難な深夜勤務をいう。

不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務については、予定された業務スケジュールの変更の頻度・程度・事前の通知状況、予定された業務スケジュールの変更の予測の度合、交替制勤務における予定された始業・終業時刻のばらつきの程度、勤務のため夜間に十分な睡眠が取れない程度（勤務の時間帯や深夜時間帯の勤務の頻度・連続性）、一勤務の長さ（引き続いて実施される連続勤務の長さ）、一勤務中の休憩の時間数及び回数、休憩や仮眠施設の状況（広さ、空調、騒音等）、業務内容及びその変更の程度等の観点から検討し、評価すること。

(ウ) 事業場外における移動を伴う業務

a 出張の多い業務

出張とは、一般的に事業主の指揮命令により、特定の用務を果たすために通常の勤務地を離れて用務地へ赴き、用務を果たして戻るまでの一連の過程をいう。

出張の多い業務については、出張（特に時差のある海外出張）の頻度、出張が連続する程度、出張期間、交通手段、移動時間及び移動時間中の状況、移動距離、出張先の多様性、宿泊の有無、宿泊施設の状況、出張中における睡眠を含む休憩・休息の状況、出張中の業務内容等の観点から検討し、併せて出張による疲労の回復状況等も踏まえて評価すること。

ここで、飛行による時差については、時差の程度（特に4時間以上の時差の程度）、時差を伴う移動の頻度、移動の方向等の観点から検討し、評価すること。

また、出張に伴う勤務時間の不規則性についても、前記(イ)により適切に評価すること。

b その他事業場外における移動を伴う業務

その他事業場外における移動を伴う業務については、移動（特に時差のある海外への移動）の頻度、交通手段、移動時間及び移動時間中の状況、移動距離、移動先の多様性、宿泊の有無、宿泊施設の状況、宿泊を伴う場合の睡眠を含む休憩・休息の状況、業務内容等の観点から検討し、併せて移動による疲労の回復状況等も踏まえて評価すること。

なお、時差及び移動に伴う勤務時間の不規則性の評価については前記aと同様であること。

(I) 心理的負荷を伴う業務

心理的負荷を伴う業務については、別表1及び別表2に掲げられている日常的に心理的負荷を伴う業務又は心理的負荷を伴う具体的出来事等について、負荷の程度を評価する視点により検討し、評価すること。

(オ) 身体的負荷を伴う業務

身体的負荷を伴う業務については、業務内容のうち重量物の運搬作業、人力での掘削作業などの身体的負荷が大きい作業の種類、作業強度、作業量、作業時間、歩行や立位を伴う状況等のほか、当該業務が日常業務と質的に著しく異なる場合にはその程度（事務職の労働者が激しい肉体労働を行うなど）の観点から検討し、評価すること。

(カ) 作業環境

長期間の過重業務の判断に当たっては、付加的に評価すること。

a 温度環境

温度環境については、寒冷・暑熱の程度、防寒・防暑衣類の着用の状況、一連続作業時間中の採暖・冷却の状況、寒冷と暑熱との交互のばく露の状況、激しい温度差がある場所への出入りの頻度、水分補給の状況等の観点から検討し、評価すること。

b 騒音

騒音については、おおむね80dBを超える騒音の程度、そのばく露時間・

期間、防音保護具の着用の状況等の観点から検討し、評価すること。

3 短期間の過重業務

(1) 特に過重な業務

特に過重な業務の考え方は、前記**2(2)**と同様である。

(2) 評価期間

発症に近接した時期とは、**発症前おおむね1週間**をいう。

ここで、発症前おおむね1週間より前の業務については、原則として長期間の負荷として評価するが、発症前1か月間より短い期間のみに過重な業務が集中し、それより前の業務の過重性が低いために、長期間の過重業務とは認められないような場合には、発症前1週間を含めた当該期間に就労した業務の過重性を評価し、それが特に過重な業務と認められるときは、短期間の過重業務に就労したものと判断する。

(3) 過重負荷の有無の判断

ア 特に過重な業務に就労したと認められるか否かについては、業務量、業務内容、作業環境等を考慮し、同種労働者にとっても、特に過重な身体的、精神的負荷と認められる業務であるか否かという観点から、客観的かつ総合的に判断すること。

イ 短期間の過重業務と発症との関連性を時間的にみた場合、業務による過重な負荷は、発症に近ければ近いほど影響が強いと考えられることから、次に示す業務と発症との時間的関連を考慮して、特に過重な業務と認められるか否かを判断すること。

- ① 発症に最も密接な関連性を有する業務は、発症直前から前日までの間の業務であるので、まず、この間の業務が特に過重であるか否かを判断すること。
- ② 発症直前から前日までの間の業務が特に過重であると認められない場合であっても、発症前おおむね1週間以内に過重な業務が継続している場合には、業務と発症との関連性があると考えられるので、この間の業務が特に過重であるか否かを判断すること。

なお、発症前おおむね1週間以内に過重な業務が継続している場合の継続とは、この期間中に過重な業務に就労した日が連続しているという趣旨であり、必ずしもこの期間を通じて過重な業務に就労した日が中断なく続

いている場合のみをいうものではない。したがって、発症前おおむね1週間以内に就労しなかった日があったとしても、このことをもって、直ちに業務起因性を否定するものではない。

ウ 業務の過重性の具体的な評価に当たっては、以下に掲げる負荷要因について十分検討すること。

(ア) 労働時間

労働時間の長さは、業務量の大きさを示す指標であり、また、過重性の評価の最も重要な要因であるので、評価期間における労働時間については十分に考慮し、発症直前から前日までの間の労働時間数、発症前1週間の労働時間数、休日の確保の状況等の観点から検討し、評価すること。

その際、①発症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、②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（手待時間が長いなど特に労働密度が低い場合を除く。）には、業務と発症との関係性が強いと評価できることを踏まえて判断すること。

なお、労働時間の長さのみで過重負荷の有無を判断できない場合には、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合的に考慮して判断する必要がある。

(イ) 労働時間以外の負荷要因

労働時間以外の負荷要因についても、前記2(4)ウ(イ)ないし(カ)において各負荷要因ごとに示した観点から検討し、評価すること。ただし、長期間の過重業務における検討に当たっての観点として明示されている部分を除く。

なお、短期間の過重業務の判断においては、前記2(4)ウ(カ)の作業環境について、付加的に考慮するのではなく、他の負荷要因と同様に十分検討すること。

4 異常な出来事

(1) 異常な出来事

異常な出来事とは、当該出来事によって急激な血圧変動や血管収縮等を引き起こすことが医学的にみて妥当と認められる出来事であり、具体的には次に掲

げる出来事である。

- ア 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
- イ 急激で著しい身体的負荷を強いられる事態
- ウ 急激で著しい作業環境の変化

(2) 評価期間

異常な出来事と発症との関連性については、通常、負荷を受けてから 24 時間以内に症状が出現するとされているので、**発症直前から前日までの間**を評価期間とする。

(3) 過重負荷の有無の判断

異常な出来事と認められるか否かについては、出来事の異常性・突発性の程度、予測の困難性、事故や災害の場合にはその大きさ、被害・加害の程度、緊張、興奮、恐怖、驚がく等の精神的負荷の程度、作業強度等の身体的負荷の程度、気温の上昇又は低下等の作業環境の変化の程度等について検討し、これらの出来事による身体的、精神的負荷が著しいと認められるか否かという観点から、客観的かつ総合的に判断すること。

その際、①業務に関連した重大な人身事故や重大事故に直接関与した場合、②事故の発生に伴って著しい身体的、精神的負荷のかかる救助活動や事故処理に携わった場合、③生命の危険を感じさせるような事故や対人トラブルを体験した場合、④著しい身体的負荷を伴う消火作業、人力での除雪作業、身体訓練、走行等を行った場合、⑤著しく暑熱な作業環境下で水分補給が阻害される状態や著しく寒冷な作業環境下での作業、温度差のある場所への頻回な出入りを行った場合等には、業務と発症との関連性が強いと評価できることを踏まえて判断すること。

第5 その他

1 基礎疾患を有する者についての考え方

器質的心疾患（先天性心疾患、弁膜症、高血圧性心疾患、心筋症、心筋炎等）を有する場合についても、その病態が安定しており、直ちに重篤な状態に至るとは考えられない場合であって、業務による明らかな過重負荷によって自然経過を超えて著しく重篤な状態に至ったと認められる場合には、業務と発症との関連が認められるものであること。

ここで、「著しく重篤な状態に至った」とは、対象疾病を発症したことをいう。

2 対象疾病以外の疾病の取扱い

(1) 動脈の閉塞又は解離

対象疾病以外の体循環系の各動脈の閉塞又は解離については、発生原因が様々であるが、前記第1の基本的考え方により業務起因性の判断ができる場合もあることから、これらの疾病については、基礎疾患の状況や業務の過重性等を個別に検討し、対象疾病と同様の経過で発症し、業務が相対的に有力な原因であると判断できる場合には、労働基準法施行規則別表第1の2第11号の「その他業務に起因することの明らかな疾病」として取り扱うこと。

(2) 肺塞栓症

肺塞栓症やその原因となる深部静脈血栓症については、動脈硬化等を基礎とする対象疾病とは発症機序が異なることから、本認定基準の対象疾病としていない。

肺塞栓症等については、業務による座位等の状態及びその継続の程度等が、深部静脈における血栓形成の有力な要因であったといえる場合に、労働基準法施行規則別表第1の2第3号5の「その他身体に過度の負担のかかる作業態様の業務に起因することの明らかな疾病」として取り扱うこと。

第6 複数業務要因災害

労働者災害補償保険法第7条第1項第2号に定める複数業務要因災害による脳・心臓疾患に関しては、本認定基準における過重性の評価に係る「業務」を「二以上の事業の業務」と、また、「業務起因性」を「二以上の事業の業務起因性」と解した上で、本認定基準に基づき、認定要件を満たすか否かを判断する。

その上で、前記第4の2ないし4に関し以下に規定した部分については、これにより判断すること。

1 二以上の事業の業務による「長期間の過重業務」及び「短期間の過重業務」の判断

前記第4の2の「**長期間の過重業務**」及び同3の「**短期間の過重業務**」に関し、業務の過重性の検討に当たっては、**異なる事業における労働時間を通算して評価する**。また、労働時間以外の負荷要因については、異なる事業における負荷

を合わせて評価する。

2 二以上の事業の業務による「異常な出来事」の判断

前記第4の4の「**異常な出来事**」に関し、これが認められる場合には、一の事業における業務災害に該当すると考えられることから、**一般的には、異なる事業における負荷を合わせて評価することはないもの**と考えられる。

(4) 「⑨人の生命にかかわる～疾病」について

労働基準法施行規則別表第1の2に掲げる疾病のうち、「⑨人の生命にかかわる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神及び行動の障害又はこれに付随する疾病」は、心理的な強いストレス等による精神障害に係わるものです。この⑨に該当するか否かの判断は、「**心理的負荷による精神障害の認定基準**」（令5.9.1基発0901第2号）により行います。

20選 24・30・6択

【心理的負荷による精神障害の認定基準】

第1 対象疾病

本認定基準で対象とする疾病（以下「対象疾病」という。）は、疾病及び関連保健問題の国際統計分類第10回改訂版（以下「ICD-10」という。）第V章「精神及び行動の障害」に分類される精神障害であって、器質性のもの及び有害物質に起因するものを除く。

対象疾病のうち業務に関連して発病する可能性のある精神障害は、主としてICD-10のF2からF4に分類される精神障害である。

なお、器質性の精神障害及び有害物質に起因する精神障害（ICD-10のF0及びF1に分類されるもの）については、頭部外傷、脳血管障害、中枢神経変性疾患等の器質性脳疾患に付随する疾病や化学物質による疾病等として認められるか否かを個別に判断する。

また、心身症は、本認定基準における精神障害には含まれない。

第2 認定要件

次の1、2及び3のいずれの要件も満たす対象疾病は、労働基準法施行規則別表第1の2第9号に該当する業務上の疾病として取り扱う。

- 1 対象疾病を発病していること。
- 2 対象疾病の発病前おおむね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。
- 3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと。

また、要件を満たす対象疾病に併発した疾病については、対象疾病に付随する疾病として認められるか否かを個別に判断し、これが認められる場合には当該対象疾病と一体のものとして、労働基準法施行規則別表第1の2第9号に該当する業務上の疾病として取り扱う。

第3 認定要件に関する基本的な考え方

対象疾病の発病に至る原因の考え方は、環境由来の心理的負荷（ストレス）と、個体側の反応性、脆弱性との関係で精神的破綻が生じ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精神的破綻が起これ、脆弱性が大きければ、心理的負荷が小さくても破綻が生ずるとする「ストレス－脆弱性理論」に依拠している。

このため、心理的負荷による精神障害の業務起因性を判断する要件としては、対象疾病が発病しており、当該対象疾病の発病の前おおむね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を掲げている。

さらに、これらの要件が認められた場合であっても、**明らかに業務以外の心理的負荷や個体側要因によって発病したと認められる場合には、業務起因性が否定されるため、認定要件を前記第2のとおり定めた。**

第4 認定要件の具体的判断

1 発病等の判断

(1) 発病の有無等

対象疾病の発病の有無及び疾患名は、「ICD-10 精神及び行動の障害臨床記述と診断ガイドライン」（以下「診断ガイドライン」という。）に基づき、主治医の意見書や診療録等の関係資料、請求人や関係者からの聴取内容、その他の情報から得られた認定事実により、医学的に判断する。

自殺に精神障害が関与している場合は多いことを踏まえ、治療歴がない自殺事

案については、うつ病エピソードのように症状に周囲が気づきにくい精神障害もあることに留意しつつ関係者からの聴取内容等を医学的に慎重に検討し、診断ガイドラインに示す診断基準を満たす事実が認められる場合又は種々の状況から診断基準を満たすと医学的に推定される場合には、当該疾患名の精神障害が発病したものとして取り扱う。

(2) 発病時期

発病時期についても診断ガイドラインに基づき判断する。その特定が難しい場合にも、心理的負荷となる出来事との関係や、自殺事案については自殺日との関係等を踏まえ、できる限り時期の範囲を絞り込んだ医学意見を求めて判断する。

その際、強い心理的負荷と認められる出来事の前と後の両方に発病の兆候と理解し得る言動があるものの、診断基準を満たした時期の特定が困難な場合には、出来事の後に発病したものと取り扱う。

また、精神障害の治療歴のない自殺事案についても、請求人や関係者からの聴取等から得られた認定事実を踏まえ、医学専門家の意見に基づき発病時期を判断する。その際、精神障害は発病していたと考えられるものの、診断ガイドラインに示す診断基準を満たした時期の特定が困難な場合には、遅くとも自殺日までには発病していたものと判断する。

さらに、生死にかかわるケガ、強姦等の特に強い心理的負荷となる出来事を体験した場合、出来事の直後に解離等の心理的反応が生じ、受診時期が遅れることがある。このような場合には、当該心理的反応が生じた時期（特に強い心理的負荷となる出来事の直後）を発病時期と判断して当該出来事を評価の対象とする。

2 業務による心理的負荷の強度の判断

(1) 業務による強い心理的負荷の有無の判断

認定要件のうち「2 対象疾病の発病前おおむね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」（以下「認定要件2」という。）とは、対象疾病の発病前おおむね**6か月**の間に業務による出来事があり、当該出来事及びその後の状況による心理的負荷が、客観的に対象疾病を発病させるおそれのある強い心理的負荷であると認められることをいう。

心理的負荷の評価に当たっては、発病前おおむね6か月の間に、対象疾病の発病に関与したと考えられるどのような出来事があり、また、その後

の状況がどのようなものであったのかを具体的に把握し、その心理的負荷の強度を判断する。

その際、**精神障害を発病した労働者が、その出来事及び出来事後の状況を主観的にどう受け止めたかによって評価するのではなく、同じ事態に遭遇した場合、同種の労働者が一般的にその出来事及び出来事後の状況をどう受け止めるかという観点から評価する。**この「同種の労働者」は、精神障害を発病した労働者と職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者をいう。

その上で、後記(2)及び(3)により、心理的負荷の全体を総合的に評価して「強」と判断される場合には、認定要件2を満たすものとする。

(2) 業務による心理的負荷評価表

業務による心理的負荷の強度の判断に当たっては、別表1「業務による心理的負荷評価表」(以下「別表1」という。編注：非掲載)を指標として、前記(1)により把握した出来事による心理的負荷の強度を、次のとおり「強」、「中」、「弱」の三段階に区分する。

なお、別表1においては、**業務による強い心理的負荷が認められるものを心理的負荷の総合評価が「強」と表記し、業務による強い心理的負荷が認められないものを「中」又は「弱」と表記している。「弱」は日常的に経験するものや一般に想定されるもの等であって通常弱い心理的負荷しか認められないものであり、「中」は経験の頻度は様々であって「弱」よりは心理的負荷があるものの強い心理的負荷とは認められないものである。**

ア 特別な出来事の評価

発病前おおむね6か月の間に、別表1の「特別な出来事」に該当する業務による出来事が認められた場合には、心理的負荷の総合評価を「強」と判断する。

イ 特別な出来事以外の評価

「特別な出来事」以外の出来事については、当該出来事を別表1の「具体的出来事」のいずれに該当するかを判断し、合致しない場合にも近い「具体的出来事」に当てはめ、総合評価を行う。

別表1では、「具体的出来事」ごとにその「平均的な心理的負荷の強度」を、強い方から「Ⅲ」、「Ⅱ」、「Ⅰ」として示し、その上で、「心理的負荷の総合評価

の視点」として、その出来事に伴う業務による心理的負荷の強さを総合的に評価するために典型的に想定される検討事項を明示し、さらに、「心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例」（以下「具体例」という。）を示している。

該当する「具体的出来事」に示された具体例の内容に、認定した出来事及び出来事後の状況についての事実関係が合致する場合には、その強度で評価する。事実関係が具体例に合致しない場合には、「心理的負荷の総合評価の視点」及び「総合評価の留意事項」に基づき、具体例も参考としつつ個々の事案ごとに評価する。

なお、具体例はあくまでも例示であるので、具体例の「強」の欄で示したものの以外は「強」と判断しないというものではない。

ウ 心理的負荷の総合評価の視点及び具体例

「心理的負荷の総合評価の視点」及び具体例は、次の考え方に基づいて示しており、この考え方は個々の事案の判断においても適用すべきものである。

- (7) 類型①「事故や災害の体験」は、出来事自体の心理的負荷の強弱を特に重視した評価としている。
- (イ) 類型①以外の出来事については、出来事と出来事後の状況の両者を軽重の別なく評価しており、総合評価を「強」と判断するのは次のような場合である。
- a 出来事自体の心理的負荷が強く、その後に当該出来事に関する本人の対応を伴っている場合
 - b 出来事自体の心理的負荷としては中程度であっても、その後に当該出来事に関する本人の特に困難な対応を伴っている場合

エ 総合評価の留意事項

出来事の総合評価に当たっては、出来事それ自体と、当該出来事の継続性や事後対応の状況、職場環境の変化などの出来事後の状況の双方を十分に検討し、例示されているもの以外であっても出来事に伴って発生したと認められる状況や、当該出来事が生じるに至った経緯等も含めて総合的に考慮して、当該出来事の心理的負荷の程度を判断する。

その際、職場の支援・協力が欠如した状況であること（問題への対処、業務の見直し、応援体制の確立、責任の分散その他の支援・協力がなされていない等）や、仕事の裁量性が欠如した状況であること（仕事が孤独で単調となった、自分で仕事の順番・やり方を決めることができなくなった、自分の技能や知識を仕事で使

うことが要求されなくなった等)は、総合評価を強める要素となる。

オ 長時間労働等の心理的負荷の評価

別表1には、時間外労働時間数(週40時間を超えて労働した時間数をいう。以下同じ。)等を指標とする具体例等を次のとおり示しているので、長時間労働等が認められる場合にはこれにより判断する。ここで、時間外労働時間数に基づく具体例等については、いずれも、休憩時間は少ないが手待時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除くものであり、また、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものである場合を想定したものである。

なお、業務による強い心理的負荷は、長時間労働だけでなく、仕事の失敗、重なる責任の発生、役割・地位の変化や対人関係等、様々な出来事及び出来事後の状況によっても生じることから、具体例等で示された時間外労働時間数に至らない場合にも、時間数のみにとらわれることなく、心理的負荷の強度を適切に判断する。

(ア) 極度の長時間労働

極度の長時間労働、例えば数週間にわたる生理的に必要な最小限度の睡眠時間を確保できないほどの長時間労働は、心身の極度の疲弊、消耗を来し、うつ病等の原因となることから、発病直前の1か月におおむね160時間を超える時間外労働を行った場合等には、当該極度の長時間労働に従事したことのみで心理的負荷の総合評価を「強」とする。

(イ) 「具体的出来事」としての長時間労働の評価

仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事により時間外労働が大幅に増えた場合(項目11)のほか、1か月に80時間以上の時間外労働が生じるような長時間労働となった状況それ自体を「出来事」とし(項目12)、その心理的負荷を評価する。

(ウ) 恒常的長時間労働がある場合の他の出来事の総合評価

出来事に対処するために生じた長時間労働は、心身の疲労を増加させ、ストレス対応能力を低下させる要因となることや、長時間労働は一般に精神障害の準備状態を形成する要因となることから、恒常的な長時間労働の下で発生した出来事の心理的負荷は平均より強く評価される必要があると考えられ、そのような出来事と発病との近接性や、その出来事に関する対応の困難性等を踏まえて、出来事に係る心理的負荷の総合評価を行う必要がある。

このことから、別表1では、**1か月おおむね100時間の時間外労働**を「恒常的長時間労働」の状況とし、恒常的長時間労働がある場合に心理的負荷の総合評価が「強」となる具体例を示している。

なお、出来事の前恒常的長時間労働の評価期間は、発病前おおむね**6か月**の間とする。

(I) 連続勤務

連続勤務（項目13）に関する具体例についても、時間外労働に関するものと同様に、休憩時間は少ないが待時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除くものであり、また、その業務内容が通常その程度の労働時間（労働日数）を要するものである場合を想定したものである。

カ ハラスメント等に関する心理的負荷の評価

ハラスメントやいじめのように出来事が繰り返されるものについては、**繰り返される出来事を一体のものとして評価**し、それが継続する状況は、心理的負荷が強まるものと評価する。

また、別表1において、一定の行為を「反復・継続するなどして執拗に受けた」としている部分がある。これは、「執拗」と評価される事案について、一般的にはある行動が何度も繰り返されている状況にある場合が多いが、たとえ一度の言動であっても、これが比較的長時間に及ぶものであって、行為態様も強烈で悪質性を有する等の状況がみられるときにも「執拗」と評価すべき場合があるとの趣旨である。

(3) 複数の出来事の評価

対象疾病の発病に関与する業務による出来事が複数ある場合には、次のように業務による心理的負荷の全体を総合的に評価する。

ア 前記(2)によりそれぞれの具体的出来事について総合評価を行い、いずれかの具体的出来事によって「強」の判断が可能な場合は、業務による心理的負荷を「強」と判断する。

イ いずれの出来事でも単独では「強」と評価できない場合には、それらの複数の出来事について、関連して生じているのか、関連なく生じているのかを判断した上で、次により心理的負荷の全体を総合的に判断する。

(ア) 出来事が関連して生じている場合には、その全体を一つの出来事として

評価することとし、原則として最初の出来事を具体的出来事として別表1に当てはめ、関連して生じた各出来事は出来事後の状況とみなす方法により、その全体について総合的な評価を行う。

具体的には、「中」である出来事があり、それに関連する別の出来事（それ単独では「中」の評価）が生じた場合には、後発の出来事は先発の出来事の出来事後の状況とみなし、当該後発の出来事の内容、程度により「強」又は「中」として全体を総合的に評価する。

なお、同一時点で生じた事象を異なる視点から検討している場合や、同一の原因により複数の事象が生じている場合、先発の出来事の結果次の出来事が生じている場合等については、複数の出来事が関連して生じた場合と考えられる。

(イ) ある出来事に関連せずに他の出来事が生じている場合であって、単独の出来事の評価が「中」と評価する出来事が複数生じているときには、それらの出来事が生じた時期の近接の程度、各出来事と発病との時間的な近接の程度、各出来事の継続期間、各出来事の内容、出来事の数等によって、総合的な評価が「強」となる場合もあり得ることを踏まえつつ、事案に応じて心理的負荷の全体を評価する。この場合、全体の総合的な評価は、「強」又は「中」となる。

当該評価に当たり、それぞれの出来事が時間的に近接・重複して生じている場合には、「強」の水準に至るか否かは事案によるとしても、全体の総合的な評価はそれぞれの出来事の評価よりも強くなると考えられる。

一方、それぞれの出来事が完結して落ち着いた状況となった後に次の出来事が生じているときには、原則として、全体の総合的な評価はそれぞれの出来事の評価と同一になると考えられる。

また、単独の出来事の心理的負荷が「中」である出来事が一つあるほかには「弱」の出来事しかない場合には原則として全体の総合的な評価も「中」であり、「弱」の出来事が複数生じている場合には原則として全体の総合的な評価も「弱」となる。

(4) 評価期間の留意事項

認定要件2のとおり、業務による心理的負荷の評価期間は発病前おおむね6か月であるが、当該期間における心理的負荷を的確に評価するため、次の事項に留

意する。

- ア ハラスメントやいじめのように出来事が繰り返されるものについては、前記(2)カのとおり、繰り返される出来事を一体のものとして評価することとなるので、発病の6か月よりも前にそれが開始されている場合でも、発病前おおむね6か月の期間にも継続しているときは、開始時からのすべての行為を評価の対象とすること。
- イ 出来事の起点が発病の6か月より前であっても、その出来事（出来事後の状況）が継続している場合にあっては、発病前おおむね6か月の間における状況や対応について評価の対象とすること。例えば、業務上の傷病により長期療養中の場合、その傷病の発生は発病の6か月より前であっても、当該傷病により発病前おおむね6か月の間に生じている強い苦痛や社会復帰が困難な状況等を出来事として評価すること。

3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因による発病でないことの判断

(1) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因による発病でないことの判断

認定要件のうち、「3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと」とは、次のア又はイの場合をいう。

- ア 業務以外の心理的負荷及び個体側要因が確認できない場合
- イ 業務以外の心理的負荷又は個体側要因は認められるものの、業務以外の心理的負荷又は個体側要因によって発病したことが医学的に明らかであると判断できない場合

(2) 業務以外の心理的負荷の評価

業務以外の心理的負荷の評価については、対象疾病の発病前おおむね**6か月**の間に、対象疾病の発病に関与したと考えられる業務以外の出来事の有無を確認し、出来事が一つ以上確認できた場合は、それらの出来事の心理的負荷の強度について、別表2「業務以外の心理的負荷評価表」を指標として、心理的負荷の強度を「Ⅲ」、「Ⅱ」又は「Ⅰ」に区分する。

出来事が確認できなかった場合には、前記(1)アに該当するものと取り扱う。心理的負荷の強度が「Ⅱ」又は「Ⅰ」の出来事しか認められない場合は、原則として前記(1)イに該当するものと取り扱う。

心理的負荷の強度が「Ⅲ」と評価される出来事存在が明らかな場合には、そ

の内容等を詳細に調査し、「Ⅲ」に該当する業務以外の出来事のうち心理的負荷が特に強いものがある場合や、「Ⅲ」に該当する業務以外の出来事が複数ある場合等について、それが発病の原因であると判断することの医学的な妥当性を慎重に検討し、前記(1)イに該当するか否かを判断する。

(3) 個体側要因の評価

個体側要因とは、個人に内在している脆弱性・反応性であるが、既往の精神障害や現在治療中の精神障害、アルコール依存状況等の存在が明らかな場合にその内容等を調査する。

業務による強い心理的負荷が認められる事案について、重度のアルコール依存状況がある等の顕著な個体側要因がある場合には、それが発病の主因であると判断することの医学的な妥当性を慎重に検討し、前記(1)イに該当するか否かを判断する。

第5 精神障害の悪化と症状安定後の新たな発病

1 精神障害の悪化とその業務起因性

精神障害を発病して治療が必要な状態にある者は、一般に、病的状態に起因した思考から自責的・自罰的になり、ささいな心理的負荷に過大に反応するため、悪化の原因は必ずしも大きな心理的負荷によるものとは限らないこと、また、自然経過によって悪化する過程においてたまたま業務による心理的負荷が重なっていたにすぎない場合もあることから、業務起因性が認められない精神障害の悪化の前に強い心理的負荷となる業務による出来事が認められても、直ちにそれが当該悪化の原因であると判断することはできない。

ただし、別表1の特別な出来事があり、その後おおむね6か月以内に対象疾病が自然経過を超えて著しく悪化したと医学的に認められる場合には、当該特別な出来事による心理的負荷が悪化の原因であると推認し、悪化した部分について業務起因性を認める。

また、特別な出来事がなくとも、悪化の前に業務による強い心理的負荷が認められる場合には、当該業務による強い心理的負荷、本人の個体側要因（悪化前の精神障害の状況）と業務以外の心理的負荷、悪化の態様やこれに至る経緯（悪化後の症状やその程度、出来事と悪化との近接性、発病から悪化までの期間など）等を十分に検討し、業務による強い心理的負荷によって精神障害が自然経過を超

えて著しく悪化したものと精神医学的に判断されるときには、悪化した部分について業務起因性を認める。

なお、既存の精神障害が悪化したといえるか否かについては、個別事案ごとに医学専門家による判断が必要である。

2 症状安定後の新たな発病

既存の精神障害について、一定期間、通院・服薬を継続しているものの、症状がなく、又は安定していた状態で、通常の勤務を行っている状況にあって、その後、症状の変化が生じたものについては、精神障害の発病後の悪化としてではなく、症状が改善し安定した状態が一定期間継続した後の新たな発病として、前記第2の認定要件に照らして判断すべきものがあること。

第6 専門家意見と認定要件の判断

認定要件を満たすか否かについては、医師の意見と認定した事実に基づき次のとおり判断する。

1 主治医意見による判断

対象疾病の治療歴がない自殺事案を除くすべての事案について、主治医から、疾患名、発病時期、主治医の考える発病原因及びそれらの判断の根拠についての意見を求める。

その結果、主治医が対象疾病を発病したと診断しており、労働基準監督署長（以下「署長」という。）が認定した業務による心理的負荷に係る事実と主治医の診断の前提となっている事実が対象疾病の発病時期やその原因に関して合致するとともに、その事実に係る心理的負荷の評価が「強」に該当することが明らかであれば、業務以外の心理的負荷や個体側要因に顕著なものが認められない場合には、認定要件を満たすものと判断する。

2 専門医意見による判断

対象疾病の治療歴がない自殺事案については、地方労災医員等の専門医に意見を求め、その意見に基づき認定要件を満たすか否かを判断する。また、業務による心理的負荷に係る認定事実の評価について「強」に該当することが明らかでない事案及び署長が主治医意見に補足が必要と判断した事案については、主治医の

意見に加え、専門医に意見を求め、その意見に基づき認定要件を満たすか否かを判断する。

3 専門部会意見による判断

前記1及び2にかかわらず、専門医又は署長が高度な医学的検討が必要と判断した事案については、主治医の意見に加え、地方労災医員協議会精神障害専門部に協議して合議による意見を求め、その意見に基づき認定要件を満たすか否かを判断する。

4 法律専門家の助言

関係者が相反する主張をする場合の事実認定の方法や関係する法律の内容等について、法律専門家の助言が必要な場合には、医学専門家の意見とは別に、法務専門員等の法律専門家の意見を求める。

第7 療養及び治ゆ

心理的負荷による精神障害は、その原因を取り除き、適切な療養を行えば全治し、再度の就労が可能となる場合が多いが、就労が可能な状態でなくとも治ゆ（症状固定）の状態にある場合もある。

例えば、精神障害の症状が現れなくなった又は症状が改善し安定した状態が一定期間継続している場合や、社会復帰を目指して行ったりハビリテーション療法等を終えた場合であって、通常就労が可能な状態に至ったときには、投薬等を継続していても通常は治ゆ（症状固定）の状態にあると考えられる。また、「寛解」との診断がない場合も含め、療養を継続して十分な治療を行ってもなお症状に改善の見込みがないと判断され、症状が固定しているときには、治ゆ（症状固定）の状態にあると考えられるが、その判断は、医学意見を踏まえ慎重かつ適切に行う必要がある。

療養期間の目安を一概に示すことは困難であるが、例えばうつ病の経過は、未治療の場合、一般的に（約90%以上は）6か月～2年続くとされている。また、適応障害の症状の持続は遷延性抑うつ反応（F43.21）の場合を除いて通常6か月を超えず、遷延性抑うつ反応については持続は2年を超えないとされている。

なお、対象疾病がいったん治ゆ（症状固定）した後において再びその治療が必要な状態が生じた場合は、新たな発病と取り扱い、改めて前記第2の認定要件に

基づき業務起因性が認められるかを判断する。

治ゆ後、増悪の予防のため診察や投薬等が必要とされる場合にはアフターケア（平成 19 年 4 月 23 日付け基発第 0423002 号）を、一定の障害を残した場合には障害（補償）等給付（労働者災害補償保険法第 15 条）を、それぞれ適切に実施する。

第 8 その他

1 自殺について

業務により ICD-10 の F0 から F4 に分類される精神障害を発病したと認められる者が自殺を図った場合には、精神障害によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、あるいは自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害されている状態に陥ったものと推定し、**業務起因性を認める**。

2 セクシュアルハラスメント事案の留意事項

セクシュアルハラスメントが原因で対象疾病を発病したとして労災請求がなされた事案の心理的負荷の評価に際しては、特に次の事項に留意する。

- ア セクシュアルハラスメントを受けた者（以下「被害者」という。）は、勤務を継続したいとか、セクシュアルハラスメントを行った者（以下「行為者」という。）からのセクシュアルハラスメントの被害をできるだけ軽くしたいとの心理などから、やむを得ず行為者に迎合するようなメール等を送ることや、行為者の誘いを受け入れることがあるが、これらの事実はセクシュアルハラスメントを受けたことを単純に否定する理由にはならないこと。
- イ 被害者は、被害を受けてからすぐに相談行動をとらないことがあるが、この事実は心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にならないこと。
- ウ 被害者は、医療機関でもセクシュアルハラスメントを受けたということを手すぐに話せないこともあるが、初診時にセクシュアルハラスメントの事実を申し立てていないことは心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にならないこと。
- エ 行為者が上司であり被害者が部下である場合や行為者が正規雇用労働者であり被害者が非正規雇用労働者である場合等のように行為者が雇用関係上被害者に対して優越的な立場にある事実は心理的負荷を強める要素となり得ること。

3 調査等の留意事項

請求人が主張する出来事の発生時期が評価期間より前である場合等であっても、評価期間における業務の状況等について調査し、当該期間中に業務内容の変化や新たな業務指示等があれば、これを出来事として心理的負荷を評価する必要があること。

第9 複数業務要因災害

労働者災害補償保険法第7条第1項第2号に定める複数業務要因災害による精神障害に関しては、本認定基準を後記1のとおり読み替えるほか、**本認定基準における心理的負荷の評価に係る「業務」を「二以上の事業の業務」と、また、「業務起因性」を「二以上の事業の業務起因性」と解した上で、本認定基準に基づき、認定要件を満たすか否かを判断する。**

その上で、前記第4の2及び第6に関し後記2及び3に規定した部分については、これにより判断すること。

1 認定基準の読み替え

前記第2の「労働基準法施行規則別表第1の2第9号に該当する業務上の疾病」を「労働者災害補償保険法施行規則第18条の3の6に規定する労働基準法施行規則別表第1の2第9号に掲げる疾病」と読み替える。

2 二以上の事業の業務による心理的負荷の強度の判断

- (1) 二以上の事業において業務による出来事が事業ごとにある場合には、前記第4の2(2)により異なる事業における出来事をそれぞれ別表1の具体的出来事に当てはめ心理的負荷を評価した上で、前記第4の2(3)により心理的負荷の強度を全体的に評価する。ただし、異なる事業における出来事が関連して生じることはまれであることから、前記第4の2(3)イについては、原則として、(イ)により判断することとなる。
- (2) **心理的負荷を評価する際、異なる事業における労働時間、労働日数は、それぞれ通算する。**
- (3) 前記(1)及び(2)に基づく判断に当たっては、それぞれの事業における職場の支援等の心理的負荷の緩和要因をはじめ、二以上の事業で労働することによる個別の状況を十分勘案して、心理的負荷の強度を全体的に評価する。

2 通勤災害の認定

1. 通勤の定義（法7条2項）

条文

通勤とは、労働者が、**就業に関し**、次に掲げる移動を、**合理的な経路及び方法**により行うことをいい、**業務の性質**を有するものを除くものとする。

1. **住居と就業の場所との間の往復**
2. 厚生労働省令で定める**就業の場所から他の就業の場所への移動**
3. 1に掲げる**往復に先行し、又は後続する住居間の移動**
(厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。)

13・14・18・25・29 択 16・2 選



制度趣旨

昭和48年の改正により、労働者の通勤災害についても、労災保険の保険給付が行われることになりました。通勤災害の発生状況及び通勤と業務の密接な関係にかんがみ、業務災害の場合に準じた保護を与えることが適切であるとされました。

(1) 「通勤災害」の意義

通勤災害とは、労働者の**通勤による負傷、疾病、障害又は死亡**をいいます。「通勤による」とは、通勤と**相当因果関係**があること、つまり、**通勤に通常伴う危険が具体化したこと**をいいます。

具体的には、通勤の途中に自動車にひかれた場合、電車が急停車して転倒し受傷した場合、歩行中にビルの建設現場から落下した物体により負傷した場合などです。 25・6 択

POINT

通勤による疾病の範囲は、労働者災害補償保険法施行規則に「**通勤による負傷に起因する疾病その他通勤に起因することの明らかな疾病**」と規定されています。 14・17・19・20・21 択 18 選

PLUS

日々雇用される労働者が公共職業安定所等でその日の職業紹介を受けるために住居から公共職業安定所等まで行く行為は、通勤に該当しません。

24 択

POINT

自殺の場合、その他被災者の故意によって生じた災害、通勤の途中で怨恨をもってけんかをしかけて負傷した場合などは、通勤が原因となって災害が発生したものではないので、通勤災害とは認められません。 25 択

PLUS

◆アパートの階段における災害⇒労働者が居住するアパートの外戸が住居と通勤経路との境界であるので、ドアの外での災害は通勤災害となりません（昭 49.4.9 基収 314 号）。

◆一戸建ての屋敷構えの住居の玄関先における災害⇒自宅の門が境界となり、敷地内での災害は通勤災害にはあたりません（昭 49.7.15 基収 2110 号）。 11・4 択

(2) 「就業に関し」の意義

移動行為が業務に就くため、又は業務を終えたことにより行われるものであることを要求しています。つまり、通勤と認められるためには、**移動行為が業務と密接な関連を持っていることを要します。** 29・6 択

業務と密接な関連を持つもの（認められる場合）

- ◆所定の就業日に所定の就業場所で所定の作業を行う場合
- ◆事業主の命によって物品を届けに行く場合
- ◆全員参加が命じられ、これに参加すると出勤扱いとされる会社主催の行事に参加する場合 等

POINT

◆遅刻・早退の場合も就業との関連性を認められます。 24 択

◆派遣労働者の住居と派遣元事業場又は派遣先事業場との間の往復は、他の要件を満たしていれば通勤になります。 1 択

POINT

事業場施設内での、サークル活動、労働組合の会合等に参加するなどのために、出勤時間が通常の時刻から大幅にずれることがあります。

その場合にも、社会通念上就業と出社、帰宅との直接的関連が失われるほど長時間（2時間が目安）のずれでなければ、就業との関連性が認められます。 **24・27 択**

PLUS

通勤は1日に1回とは限りません。つまり、昼休み等といったん帰宅する場合等の往復行為も認められます。 **24・26 択**

(3) 「移動」の意義

① 「住居」 **29・4 択**

「住居」とは、労働者が居住して日常生活の用に供している家屋等の場所で、本人の就業のための拠点となることです。

住居と認められる場合	就業の必要性から労働者が家族の住む場所とは別に就業場所の近くに単身でアパートを借りる場合	自宅とアパートの双方が住居となります。
	転勤のため等勤務上の事情、交通ストライキ等交通事情、台風などの自然現象等の不可抗力的な事情により、通常の住居以外の場所に寝泊りする場合	一時的に居住の場所を移していると認められるので、当該場所が住居となります。
	単身赴任者が、就業の場所と家族の住む家屋との間を往復する場合	当該往復行為に反復・継続性（おおむね 毎月1回以上 ）が認められるときは、当該家屋を住居として扱います。 11・25 択
住居と認められない場合	友人宅で麻雀をし翌朝そこから直接出勤する場合等	就業の拠点にはなりません。

POINT

夫の看病のため姑と交替で1日おきに寝泊りしている病院から出勤する途中の災害は、通勤災害と認められました（昭52.12.23基収981号）。

4・6折

②「就業の場所」

「就業の場所」とは、業務を開始し、又は終了する場所をいいます。

就業の場所と認められる場合	◆本来の業務を行う場所（会社等）
	◆物品を得意先に届けて、その届け先から直帰する場合の物品の届け先 4折
	◆全員参加で出勤扱いとなる、会社主催の運動会の会場 等

POINT

外勤業務に従事する労働者で、特定区域を担当し、区域内にある数力所の用務先を受け持って自宅との間を往復している場合には、自宅を出てから最初の用務先が業務開始の場所であり、最後の用務先が、業務終了の場所と認められます。

③「住居と就業の場所との間の往復」

一般的な通勤をいいます。会社と自宅の間の往復等です。



④「厚生労働省令で定める就業の場所から他の就業の場所への移動」

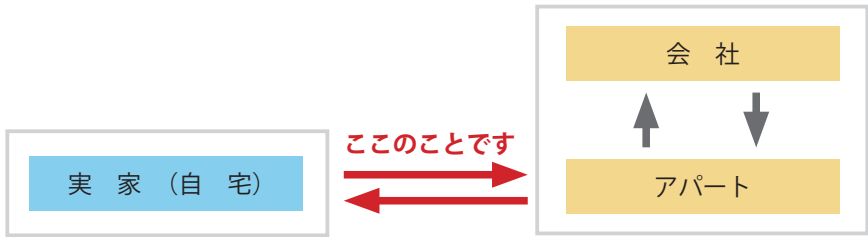
2つの場所で働く場合の、事業場間の移動のことです。グレーの矢印の部分は③の移動に含まれます。



この場合の労災保険の適用は、B事業場に係る保険関係として処理することとされています。B事業場は労災保険の適用事業であることが必要です。

⑤「条文1に掲げる往復に先行し、又は後続する住居間の移動」

主に、単身赴任者の「単身赴任先住居（下図でいうとアパート）」と「帰省先住居（実家）」の間の移動を想定しています。



PLUS

⑤の移動が通勤と認められるのは、転任に伴い、やむを得ない事情により配偶者等と別居することになった場合等の一定の場合に限られます。

(4)「合理的な経路及び方法」の意義

「合理的な経路及び方法」とは、住居と就業の場所の間を移動する場合に、一般に労働者が用いるものと認められる経路及び手段等をいいます。

① 合理的な経路

乗車定期券に表示され、あるいは会社に届け出ているような、鉄道、バス等の通常利用する経路及び通常これに代替することが考えられる経路などが認められます。 **29・3・4・6 択**

合理的な経路として認められるもの	<ul style="list-style-type: none"> ◆定期券の経路及び代替することが考えられる経路 ◆道路工事等の交通事情により迂回してとる経路 ◆マイカー通勤者が貸切りの車庫を経由して通る経路 ◆ほかに子どもを監護する者がいない共働き労働者が託児所、親せき宅等に預けるためにとる経路等
合理的な経路として認められないもの	<ul style="list-style-type: none"> ◆特段の合理的理由もなく著しく遠回りとなるような経路 ◆鉄道線路、鉄橋、トンネル等を歩行して通る経路

② 合理的な方法

公共交通機関を利用し、自動車、自転車等を本来の用法に従って使用する場合には、労働者が平常用いているか否かにかかわらず、一般的に合理的な方法と認

められます。免許を一度も取得したことのないような者が自動車を運転する場合、自動車、自転車を泥酔して運転するような場合は合理的な方法と認められません。

PLUS

単なる免許証不携帯、免許証更新忘れによる無免許運転の場合等は必ずしも合理性を欠くものを取り扱う必要はありません（支給制限が行われることはあります）。 **11・3 折**

(5) 「業務の性質を有するもの」の意義

「業務の性質を有するもの」とは、(4) までの要件を満たす移動であっても、その移動による災害が業務災害と解されるものをいいます。業務災害にあたることになるので、通勤災害の対象からは除外されています。

業務の性質を
有するもの

- ◆事業主の提供する専用交通機関を利用する通勤
- ◆突発的事故等による緊急用務のため、休日又は休暇中に呼出しを受け予定外に緊急出勤する場合 等

2. 逸脱・中断（法7条3項）

条文

労働者が、移動の経路を逸脱し、又は移動を中断した場合においては、当該逸脱又は中断の間及びその後の移動は、通勤としない。ただし、当該逸脱又は中断が、日常生活上必要な行為であって、厚生労働省令で定めるものをやむを得ない事由により行うための最小限度のものである場合は、当該逸脱又は中断の間を除き、この限りでない。 **16 選**



制度趣旨

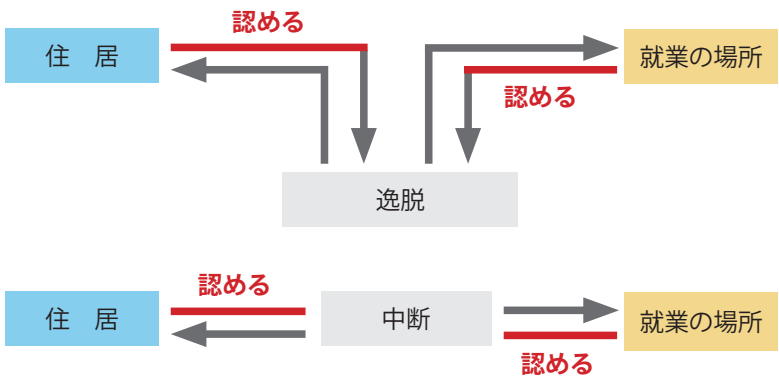
会社からの帰り道に居酒屋に行ったり、あるいは書店に行ったり、その他にも立ち寄り・寄り道・休憩等をする場合がありますよね。そういった場合に、その立ち寄りや寄り道の間、あるいはその後の移動を通勤とするかどうかについて規定してあります。原則としては、立ち寄り等の後は、通勤とは認められません。いくつかの例外的な場合には、その後の移動が通勤と認められることがあります。

PLUS

- ◆逸脱とは、通勤の途中において就業又は通勤とは関係のない目的で合理的な経路をそれることをいいます。
- ◆中断とは、通勤の経路上において通勤とは関係のない行為を行うことをいいます。

(1) 逸脱・中断の原則 18・3 択

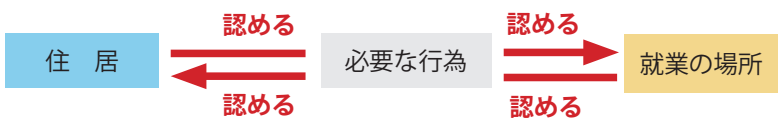
労働者が、移動の経路を逸脱し、又は移動を中断した場合においては、当該逸脱又は中断の間及びその後の移動は、通勤としません。



(2) 逸脱・中断の例外 18 択

① 日常生活上必要な行為を行う場合

逸脱又は中断であっても、**日常生活上必要な行為をやむを得ない事由により最小限度の範囲で行う**場合は、当該逸脱又は中断の間を除き、通常の通勤経路に復した後は通勤と認められます。 11・23・28 択



【日常生活上必要な行為】（則8条） 16・21選 6択

- (a) 日用品の購入その他これに準ずる行為
- (b) 職業能力開発促進法に規定する公共職業能力開発施設において行われる職業訓練、学校教育法に規定する学校において行われる教育その他これらに準ずる教育訓練であって職業能力の開発向上に資するものを受ける行為
- (c) 選挙権の行使その他これに準ずる行為
- (d) 病院又は診療所において診察又は治療を受けることその他これに準ずる行為

28・3択

- (e) 要介護状態にある配偶者、子、父母、配偶者の父母並びに同居し、かつ、扶養している孫、祖父母及び兄弟姉妹の介護（継続的に又は反復して行われるものに限り） 25・4択

POINT

【日用品の購入その他これに準ずる行為の例】

- ① 帰途中で惣菜等を購入する場合
- ② 独身労働者が食堂に食事に立ち寄る場合
- ③ クリーニング店に立ち寄る場合
- ④ 理美容院に立ち寄る場合 等 13・27択

過去問

職業能力開発促進法に規定する公共職業能力開発施設で行われる職業訓練だけでなく、大学の授業を受けた後の通勤経路上の負傷も通勤災害になる。 →○ 11択

PLUS

要介護状態とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、**2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態**をいいます。 21選

◆逸脱、中断の間は通勤にはならない

◆通常の経路に復さなければ認めない

ことに注意！



② ささいな行為を行う場合

ささいな行為については、**その間も含め**通勤とすることとしています。



ささいな行為の間も通勤に含めることに注意！

【ささいな行為】 6択

- (a) 通勤途中経路近くにある公衆便所を使用する場合
- (b) 帰途に経路近くにある公園で短時間休息する場合
- (c) 経路上の店でタバコ、雑誌等を購入する場合
- (d) 駅構内でジュースの立飲みをする場合
- (e) 経路上の店で喉の渇きをいやすため、ごく短時間、お茶、ビール等を飲む場合（長時間にわたって腰をおちつけるに至った場合は不可）

28 択



これで、この Chapter は終了です。よく出題されるチャプターです。しっかり復習を！

次は、労働者災害補償保険でのお金の単位である「給付基礎日額」のチャプターです。給付基礎日額の額や改定方法などが規定されています。

Chapter3

給付基礎日額

「給付基礎日額」とは、一言でいうとお金の単位です。労働者災害補償保険の中での現金給付について、例えば「給付基礎日額の30日分」、「給付基礎日額の100分の60」といった形で使用されます。

ガイダンスで述べたように、元々、労災保険は労働基準法の災害補償の規定を基にしています。ついては、このお金の単位も、原則としては、労働基準法の平均賃金を基にします。

ただし、労災保険では長期の療養に対する給付もありますので、価値が変動しないように、また必要十分な給付額となるように、賃金の変動にあわせたスライド等を行います。実際のスライド等の規定は、保険給付に応じて下記のように2種類に分かれています。



※休業給付基礎日額は、休業補償給付・休業給付の支給の際に用いる給付基礎日額です。年金給付基礎日額は、年金給付の支給の際に用いる給付基礎日額です。

この Chapter の構成

- 1 給付基礎日額
- 2 休業給付基礎日額
- 3 年金給付基礎日額
- 4 一時金の給付基礎日額
- 5 端数処理

1 給付基礎日額（法8条）

1. 給付基礎日額の求め方

(1) 原則

給付基礎日額は、労働基準法12条の平均賃金に相当する額とします（法8条1項）。 **15・21・5折**

$$\begin{array}{l} \text{給付基礎日額} \\ \text{（平均賃金）} \end{array} = \frac{\text{算定事由発生日以前3カ月間に支払われた賃金}}{\text{算定事由発生日以前3カ月間の総日数}}$$

POINT

平均賃金とは、「以前3カ月間に支払われた賃金の総額を、その3カ月間の総日数で除したもの」です。簡単にいうと、3カ月の賃金の1日平均額です（労働基準法参照）。なお、給付基礎日額は、賃金スライド制や年齢階層別の最低・最高限度額等の規定によって変わるため、平均賃金と同額になるとは限りません。

過去問

給付基礎日額の算定方法は、算定事由発生日以前3カ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て算定することを原則とするが、この算定方法は日雇労働者の場合も同様である。

→× 日雇労働者の場合は、別の算定方法を用います。 **11折**

(2) 特例



制度趣旨

労働基準法の平均賃金の規定で保護していない事由（私傷病など）について、より手厚く労働者を保護するために（労働者が不利にならないように）特例が設けられています。

平均賃金相当額を給付基礎日額とすることが適当でない認められる場合には、政府が算定する額を給付基礎日額とします（法8条2項）。実際には、下記の方法で所轄労働基準監督署長が定めます。 **12・15・21 択**

- ① 平均賃金の算定期間中に、業務外の事由による負傷又は疾病（私傷病）のために休業した期間がある場合（則9条1項1号）

業務外の事由による負傷又は疾病（私傷病）のために休業した期間の日数及びその期間中の賃金を平均賃金算定期間の総日数及び賃金の総額から控除して算定した平均賃金相当額

$$\frac{3 \text{ カ月間の賃金総額} - \text{私傷病による休業中の賃金}}{3 \text{ カ月間の総日数} - \text{私傷病による休業日数}}$$

労働基準法12条の規定により、算定した平均賃金相当額〔(1) 原則の平均賃金〕

どちらか高い方の額を給付基礎日額とする。

- ② じん肺にかかったことにより保険給付を受けることとなった場合（則9条1項2号）



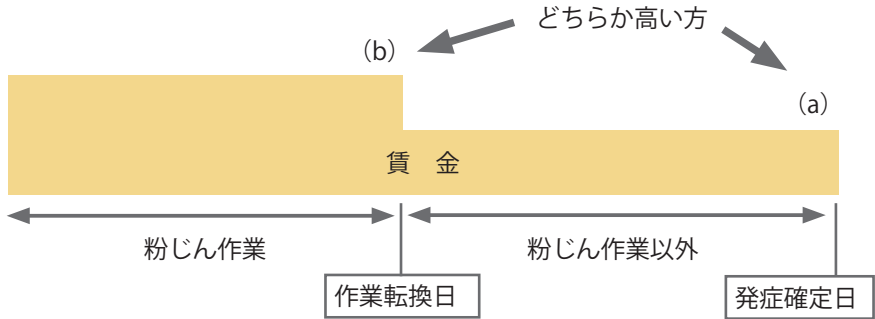
制度趣旨

「じん肺」は発症するまでに時間がかかる疾病です。従前にじん肺の原因になる作業（粉じん作業）に従事していた者が、途中で粉じん作業以外の作業に従事するようになってから疾病の発生が確定することも多くあります。その場合に、賃金について考えてみると、粉じん作業以外の作業に従事しているより、粉じん作業に従事していた従前の賃金の方が、高い可能性があります。そのことを考慮し、労働者に不利にならないように、どちらか高い方の賃金を採用しようという措置です。

医師の診断によって、じん肺の発生が確定した日を算定事由発生日として、算定した平均賃金相当額〔下図 (a)〕

粉じん作業以外の作業に常時従事することとなった日（作業転換日）を算定事由発生日として、算定した平均賃金相当額〔下図 (b)〕

どちらか高い方の額を給付基礎日額とする。



この例だと (b) の方を給付基礎日額とします。

③ 船員の賃金が乗船時と下船時で大きく変動する場合（則9条1項3号）



制度趣旨

船員の賃金は乗船時と下船時で大きく変動する場合があります。そういった場合にも適切な保険給付が行われるように、「基本となる固定給に係る平均賃金相当額」と「変動がある賃金に係る平均賃金相当額」とを基準として、給付基礎日額を算定することとしています。

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、**基本となるべき固定給**のほか、船舶に乗り組むこと、船舶の就航区域、船積貨物の種類等により**変動がある賃金**が定められる場合には、**基本となるべき固定給に係る平均賃金に相当する額と変動がある賃金に係る平均賃金に相当する額**とを基準とし、**厚生労働省労働基準局長**が定める基準に従って算定する額とします。

④その他

①～③に定めるほか、平均賃金相当額を給付基礎日額とすることが適当でない
と認められる場合には、**厚生労働省労働基準局長**が定める基準に従って算定する
額とします（則9条1項4号）。

POINT

【具体例】

- ◆親族の疾病等のための休業期間
⇒私傷病の場合に準じて算定します。
- ◆振動障害の場合
⇒じん肺の場合に準じて算定します。

(3) 複数事業労働者に係る給付基礎日額



制度趣旨

複数事業労働者については、複数の事業ごとに算定した額を
合算した額を基礎として算定した額を給付基礎日額にします。

複数事業労働者の業務上の事由、複数事業労働者の2以上の事業の業務を要因とする事由又は**複数事業労働者の通勤**による負傷、疾病、障害又は死亡により、複数事業労働者、その遺族その他厚生労働省令で定める者に対して保険給付を行う場合における給付基礎日額は、複数事業労働者を使用する**事業ごとに算定した給付基礎日額に相当する額を合算した額**を基礎として、厚生労働省令で定めるところによって政府が算定する額とします。 **5折**

PLUS

- ◆「厚生労働省令で定める者」は、「葬祭を行う者」とされています。
- ◆複数事業労働者の給付基礎日額の算定は、所轄労働基準監督署長が、下記の規定に従って行います。
 - ①複数事業労働者を使用する事業ごとに算定した給付基礎日額に相当する額を合算した額とします。

- ②合算して得た額が最低保障額に満たない場合は、最低保障額とします。
- ③その他、合算額が給付基礎日額として適当でない認められる場合には、厚生労働省労働基準局長が定める基準に従って算定する額とします。

2. 自動変更対象額（最低保障額）

(1) 最低保障額（則9条1項5号）

1. で求めた平均賃金相当額が、**自動変更対象額 4,020 円**に満たない場合は、給付基礎日額を **4,090 円**とします。

PLUS

スライド制が適用される場合には、スライド適用後の額で判断されるので、スライド適用前の額は 4,090 円を下回っていることがあります。

(2) 自動変更（則9条2項）

厚生労働大臣は、年度の**平均給与額**〔厚生労働省において作成する**毎月勤労統計**における労働者1人当たりの、毎月決まって支給する給与の額の4月分から翌年3月分までの各月分の合計額を12で除して得た額（**労働者1人当たりの1カ月の給与の平均額**）〕が前年度の平均給与額を超え、又は下るに至った場合においては、その上昇し、又は低下した比率に応じて、その翌年度の**8月1日以後**の自動変更対象額を変更しなければなりません。 **11 扱**

POINT

厚生労働大臣は、自動変更対象額を変更するときは、変更する年度の7月31日までに、変更された自動変更対象額を告示するものとします（則9条4項）。

POINT

自動変更対象額に5円未満の端数があるときは、これを切り捨て、5円以上10円未満の端数があるときは、これを10円に切り上げます。

「年度」で比べて「8月1日」から変えます！



2 休業給付基礎日額

1. 休業給付基礎日額の原則（法8条の2第1項1号）

休業（補償）等給付（Chapter4 1 2.、Chapter5、Chapter6 参照）の額の算定の基礎として用いる給付基礎日額を休業給付基礎日額といいます。原則的には、法8条の給付基礎日額となります（前記1で求めたもの）。

〇〇補償給付、複数事業労働者〇〇給付、〇〇給付を合わせて、「〇〇（補償）等給付」と呼称します。

2. スライド制（法8条の2第1項2号）

(1) スライド制適用時の休業給付基礎日額

四半期ごとの平均給与額が算定事由発生日の属する四半期の平均給与額の**100分の110を超え、又は100分の90を下る**に至った場合は、その上昇し、又は低下した比率を基準として厚生労働大臣が定める率（スライド率）を給付基礎日額に乗じて得た額を休業給付基礎日額とします。 **15・19 択**

【スライド制適用時の休業給付基礎日額】

法8条の給付基礎日額×スライド率

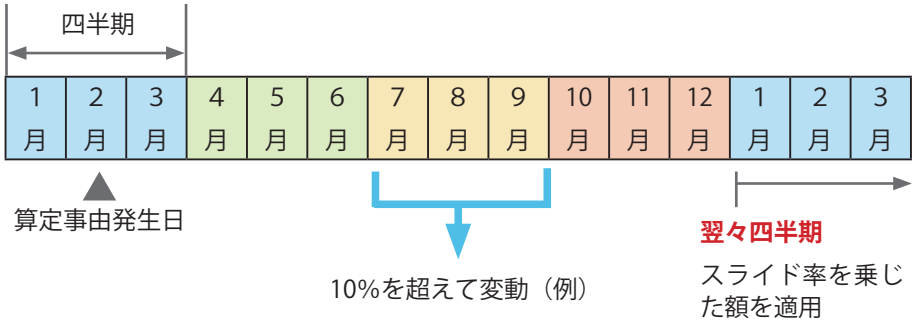
POINT

四半期とは、1月～3月、4月～6月、7月～9月、10月～12月までの各区分による期間のことです。

(2) スライド制適用時期

スライドした休業給付基礎日額は、10%を超えて変動した四半期の**翌々四半期**

に属する最初の日から適用します。



(3) 再度のスライド制の適用

次にスライド制を適用するのは、10%を超えて変動した四半期（上記の例でいうと7月から9月の四半期）の平均給与額と比較して、その後の四半期（10月から12月の四半期以降）の平均給与額が、10%を超えて変動したときです。この場合には、1度目に、スライド制を適用して算定した改定日額に、2度目のスライド率を乗じて、新たに休業給付基礎日額を算定します。

3. 年齢階層別の最低・最高限度額（法8条の2第2項） 16・19 択



制度趣旨

スライド制によって保険給付額の価値は変わらないこととなりますが、それだけでは保護が不十分です。年齢ごとに必要になるであろう所得を補償することで、療養の長期化に対応することとしています。

休業（補償）等給付を支給すべき事由が生じた日が、当該休業（補償）等給付に係る療養を開始した日から起算して**1年6カ月を経過した日以後の日**である場合は、次に該当するときは、それぞれの額を、休業給付基礎日額とします。

1. 及び2. の規定により休業給付基礎日額として算定した額

厚生労働省令で定める年齢階層ごとの給付基礎日額の**最低限度額に満たない場合**

⇒ **最低限度額**

厚生労働省令で定める年齢階層ごとの給付基礎日額の**最高限度額を超える場合**

⇒ **最高限度額**

POINT

療養開始後1年6カ月までは、スライド制が適用され、1年6カ月経過日以後は、スライド制と年齢階層別の最低・最高限度額の両方が適用されます。

POINT

- ◆年齢階層別の最低・最高限度額は、厚生労働省において作成する「賃金構造基本統計調査」の結果に基づいて、厚生労働大臣が定めます。
- ◆年齢階層別の最低・最高限度額は、5歳刻みの年齢階層ごとに決められています。

POINT

厚生労働大臣は、毎年その年の8月1日から翌年の7月31日までの間に支給すべき事由が生じた休業（補償）等給付の算定の基礎として用いる給付基礎日額に係る最低・最高限度額を前年の賃金構造基本統計の結果に基づき7月31日までに告示するものとします。告示された額は、その年の8月から翌年7月まで適用されます。**8 択**

POINT

休業給付基礎日額には、休業（補償）等給付を支給すべき事由が生じた日の属する**四半期の初日**における被災労働者の年齢により、最低・最高限度額が適用されます。

3 年金給付基礎日額（法8条の3）

1. 年金給付基礎日額

年金たる保険給付の額の算定の基礎として用いる給付基礎日額を年金給付基礎日額といいます。

(1) 翌々年度の7月以前について

算定事由発生日の属する年度の**翌々年度の7月以前**の分として支給する年金たる保険給付については、法8条の規定により給付基礎日額として算定した額を年金給付基礎日額とします。

(2) 翌々年度の8月以後について

算定事由発生日の属する年度の**翌々年度の8月以後**の分として支給する年金たる保険給付については、法8条の規定によって算定された給付基礎日額に、厚生労働大臣が定める率（スライド率）を乗じて得た額を年金給付基礎日額とします。

19 択

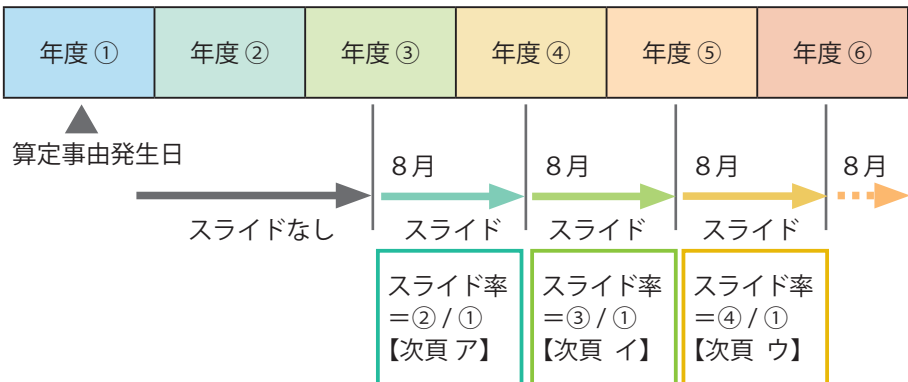
【(2) の場合の給付基礎日額】

法8条の給付基礎日額 × スライド率

POINT

スライド率は、年金たる保険給付を支給すべき月の属する年度の前年度（当該月が4月から7月までの月に該当する場合は、前々年度）の平均給与額（厚生労働省において作成する毎月勤労統計によって求めた労働者1人当たりの給与の平均額）を算定事由発生日の属する年度の平均給与額で除して得た率を基準として厚生労働大臣が定めます。

翌々年度の7月まではスライド制を適用しない、
翌々年度の8月以後はスライド制を適用するという
ことになります。



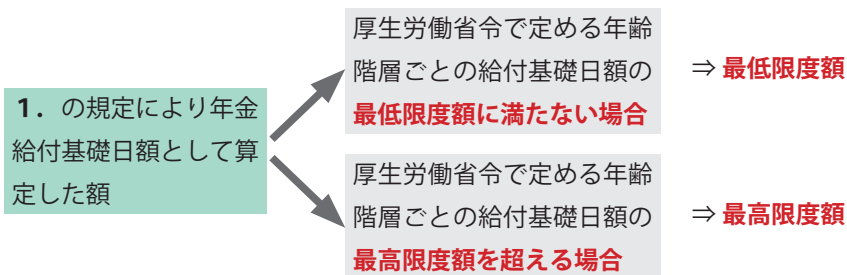
- ア 年度②の平均給与額を算定事由発生日の属する年度①の平均給与額で除して得た率を基準として算定されたスライド率を年度③の8月から年度④の7月まで適用します。
- イ 年度③の平均給与額を年度①の平均給与額で除して得た率を基準として算定されたスライド率を、年度④の8月から年度⑤の7月まで適用します。
- ウ 年度④の平均給与額を年度①の平均給与額で除して得た率を基準として算定されたスライド率を、年度⑤の8月から年度⑥の7月まで適用します。

【スライド制適用において異なる点】

要件	休業給付基礎日額	平均給与額が 10%を超えて変動 するとき
	年金給付基礎日額	完全自動賃金スライド (わずかな変動でもスライドします)
期間	休業給付基礎日額	四半期ごと
	年金給付基礎日額	年度ごと
スライドの適用時期	休業給付基礎日額	変動のあった四半期の翌々四半期の初日から
	年金給付基礎日額	変動のあった年度の翌年度の8月から

2. 年齢階層別の最低・最高限度額（法8条の3第2項）

下記に該当するときは、その額が年金給付基礎日額とされます。 **11 択**



【最低・最高限度額適用において異なる点】

適用の時期	休業給付基礎日額	療養開始後 1年6カ月 が経過したときから
	年金給付基礎日額	最初の年金の給付時から
算定時の年齢	休業給付基礎日額	各四半期の初日の年齢
	年金給付基礎日額	8月1日の年齢

POINT

年齢階層別の最低・最高限度額の趣旨は、休業給付基礎日額の場合と同様です。実際の最低・最高限度額も、休業給付基礎日額の最低・最高限度額と同じです。また、スライド制適用後、最低・最高限度額の規定を適用します（休業給付基礎日額も同様です）。

POINT

障害（補償）等年金及び傷病（補償）等年金の額の算定に用いる年金給付基礎日額には、被災労働者の8月1日の年齢に係る最低・最高限度額が同日から1年間の最低・最高限度額として適用されます。

遺族（補償）等年金の額の算定に用いる年金給付基礎日額には、被災労働者が生きてると仮定した場合の8月1日の年齢に係る最低・最高限度額が同日から1年間の最低・最高限度額として適用されます。 **8 択**

4 一時金の給付基礎日額（法8条の4）

一時金たる保険給付の額の算定の基礎として用いる給付基礎日額は、**年金給付基礎日額の算定方法を準用**して算定します。ただし、**スライド制は適用されませんが、年齢階層別の最低・最高限度額は適用されません。** **8・15・16・19・21 択**

一時金たる保険給付であっても、支給までに時間があくことがあることを考慮して、スライド制が適用されますが、あくまで一時金ですから、年齢階層別の最低・最高限度額を適用する必要はありません。



POINT

給付基礎日額に**1円未満の端数**があるときは、これを**1円に切り上げる**ものとします（法8条の5）。 **15・21・27 択**

Chapter4

業務災害に関する 保険給付

業務上の事由による負傷、疾病、障害、死亡の場合に支給される保険給付についてまとめてあります。それぞれ状況に応じ、下記のように分類できます。社労士試験でよく出題される Chapter です。1 つ 1 つの規定は基本的には独立しているので、決して難しくはありません。要件、支給される額等を中心に、押さえてください。

【業務災害に関する保険給付の種類】 22 択

負傷 疾病 障害	治ゆ前
	◆治療（療養）を受けたら 療養補償給付
	◆生活費として 休業補償給付又は傷病補償年金
◆介護が必要なら 介護補償給付（治ゆ後もあり）	
治ゆ後	
◆障害が残ったら 障害補償給付	
※治ゆとは、症状が安定し、治療（療養）の必要がなくなったことをいいます。完治した場合のみならず、障害が固定化して残っている場合を含みます。 21 択	
死亡	◆遺族の生活費として 遺族補償給付
	◆葬儀費用として 葬祭料

この Chapter の構成

- | | |
|----------|----------|
| 1 療養補償給付 | 5 介護補償給付 |
| 2 休業補償給付 | 6 遺族補償給付 |
| 3 傷病補償年金 | 7 葬祭料 |
| 4 障害補償給付 | |

1 負傷・疾病に関する保険給付

1. 療養補償給付（法 13 条）



制度趣旨

労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合に支給される療養（治療）のことを療養補償給付といいます。労働者は、労災指定病院等において無料で療養を受けることができ、治療費は、病院から保険者である政府に直接請求されます（本人は、現物給付としての療養を受け取ったこととなります）。なお、やむを得ない事情の場合には、例外的に労働者がいったん治療費を支払い、後日政府から現金で給付される制度もあります（この場合には、現金給付を受けることとなります）。

(1) 療養補償給付の範囲

療養補償給付の範囲は、次の①～⑥（政府が必要と認めるものに限り）のとおりです。 14・15・19・21 折

- ① 診察
- ② 薬剤又は治療材料の支給
- ③ 処置、手術その他の治療
- ④ 居宅における療養上の管理及びその療養に伴う世話その他の看護
- ⑤ 病院又は診療所への入院及びその療養に伴う世話その他の看護
- ⑥ 移送

PLUS

健康保険法の療養の給付の範囲の中には、⑥移送はありません。

(2) 療養補償給付の受給方法

① 原則

指定病院等において、現物給付である**療養の給付**を受けます。 19 択

POINT

「指定病院等」とは、**社会復帰促進等事業**として設置された病院若しくは診療所、又は**都道府県労働局長の指定**する病院若しくは診療所、薬局若しくは訪問看護事業者をいいます（則11条1項）。 14・17・21・27 択

② 例外

◆療養の給付を行うことが困難な場合

◆療養の給付を受けないことについて、労働者に相当の理由がある場合



現金給付である**療養の費用の支給**が行われます（指定病院等以外の病院等に行き、その場では全額支払っておき、後日かかった費用を償還払ってもらいます）。

15・16・19・21 択 28 選

PLUS

現物給付とは、「金銭」ではなく「物」を給付してもらうことをいいます。労災保険では、「病院に行って治療をしてもらう（治療という現物をもらう）」ことをいいます。現金給付とは、その名のとおり金銭を給付してもらうことをいいます。

PLUS

【療養の給付を行うことが困難な場合】

当該地区に指定病院等がない場合、特殊な医療技術又は診療施設を必要とする傷病の場合に、最寄りの指定病院等に技術、設備がない等、政府側の事情によります。

PLUS

【療養の給付を受けないことについて、労働者に相当の理由がある場合】
当該傷病が指定病院等以外の病院、診療所等で緊急な治療を必要とする場合、最寄りの病院、診療所等が指定病院でない等の事情によります。

受給方法を労働者が選択できる訳ではありません！ 療養の給付が困難な場合等に、療養の費用の支給が行われます。



(3) 請求の方法

受給するためには労働者の**請求**が必要です。「経由」するか、「直接」かという違いがあります。 **20 択**

① 療養の給付

「療養補償給付たる療養の給付請求書」を**指定病院等**を**経由**して、**所轄労働基準監督署長**に提出 **15・27 択**

② 療養の費用の支給

「療養補償給付たる療養の費用の請求書」を**直接**、**所轄労働基準監督署長**に提出 **10・15・30 択**

(4) 給付の額と期間

① 給付の額

給付の額は**全額**

② 給付の期間

傷病の治ゆ又は死亡により、**療養の必要がなくなるまで**（治ゆ後再発した場合は、再び療養補償給付が支給されます） **21・27 択**

通 達

① 温泉療養

医師が直接の指導を行わない温泉療養については療養補償給付を支給しない。ただし、病院等の付属施設で医師が直接指導のもとに行うものについてはこの限りではない（昭 25.10.6 基発 916 号）。

② リハビリテーション医療

疾患別リハビリテーション等を個々の症例に応じて総合的に実施して、労働能力の回復をはかり職場復帰への医学的指針を与えるまでの一連の行為をいい、療養補償給付の一環として行うものである（平 20.3.31 基発 0331031 号）。 **15・1 択**

2. 休業補償給付（法 14 条）



制度趣旨

業務上の事由による傷病で休業する労働者の生活を補償するための給付で、労働基準法の休業補償を代替する制度です。なお、休業補償給付を受けている労働者は、療養を行っているので、療養補償給付が併給されます。 **24 択**

(1) 支給要件 **5 選**

① 支給要件及び骨格

- (a) 労働者が業務上の負傷又は疾病により療養していること
- (b) 療養のため労働することができないこと
- (c) 賃金を受けない日であること



上記 (a) ～ (c) の要件をすべて満たした場合に、労働者の**請求**に基づき、休業日の**4 日目以降**につき支給します。 **17・21 択**

通 達

患部の治ゆ後に行う義肢の装着は療養の範囲に属するものではないため休業補償給付は支給されない（昭 24.2.16 基収 275 号）。 **16 択**

② 賃金を受けない日

賃金を受けない日とは、次の (a) 又は (b) の日をいいます。

(a) 賃金の全部を受けない日

賃金の全部を受けない日は、「賃金を受けない日」となります。

(b) 賃金の一部を受けない日

◆全部労働不能の場合

平均賃金の 100 分の 60 未満の金額しか受けない日は、「賃金を受けない日」となります。 **30 択**

◆一部労働不能の場合

その労働不能分について、全く賃金を受けないか、又は平均賃金と実労働時間に対して支払われる賃金との差額の 100 分の 60 未満の金額しか受けない日は、「賃金を受けない日」となります。

【賃金を受けない日】について

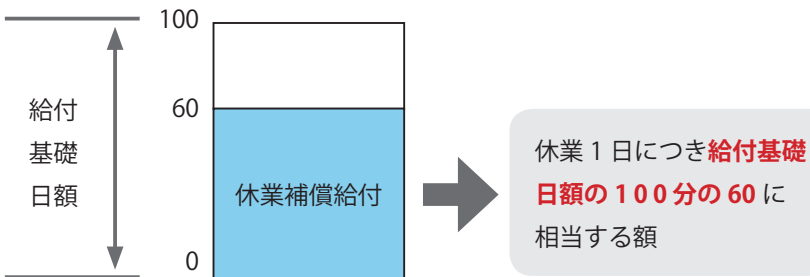
労働不能分について、会社が 100 分の 60 未満しか支給していない



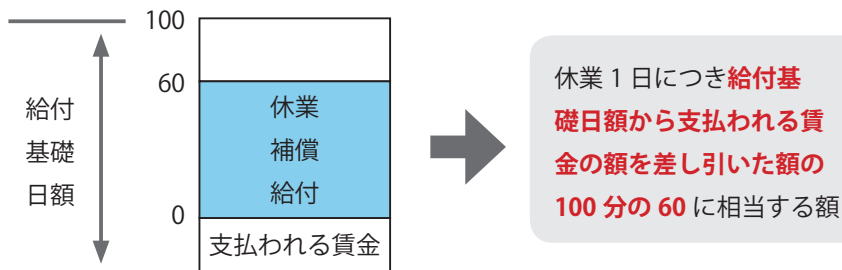
会社が労働基準法の補償義務を果たしていないのだから、労災で面倒をみよう（休業補償給付を支給しよう）と考えています！

(2) 支給額 **13・15・16・18・21・30・2 択 5 選**

① 原則



② 部分算定日の場合



PLUS

- ◆「部分算定日」とは、一部分についてのみ労働する日若しくは賃金が支払われる休暇をいいます。なお、この②の規定は、複数事業労働者の部分算定日についても適用されます。
- ◆この場合、当初の給付基礎日額には最高限度額は適用されず、「給付基礎日額から賃金の額を控除して得た額」に最高限度額が適用されます。

15・18 択

(3) 支給期間 12 択

休業補償給付は、**休業日の4日目以降**支給されます。最初の3日間は、待期させる期間（**待期間**）であり、支給はされません。待期間は連続ではなく**通算**で構いません。

また、休業補償給付は、労働者が療養のため休業している間は支給されますが、**療養開始後1年6カ月**を経過した日において、又は同日後において、負傷・疾病が治ゆせず、障害の程度が傷病等級第1級から第3級に該当する場合には、休業補償給付は打ち切れ、**傷病補償年金**（後述）が支給されるようになります。

POINT

事業主は待期間について、自ら労働基準法76条の休業補償を行わなければなりません。 15・21 択

過去問

休業補償給付は、実際に休業した日の第4日目から支給されるが、最初の3日間に平均賃金の60%以上の金額が支払われたとしても、事業主による休業補償がなされたとみなされ待期間中に算入される。

→○ 16 択

POINT

- ◆所定労働時間中の負傷・疾病により一部休業した場合は、その日を休業日数に算入しますが、残業中の負傷・疾病で休業した場合は、負傷当日は休業日数には算入しません。
- ◆休業補償給付は治ゆ前の給付です。治ゆ後に行われる温泉保養などのために休業しても支給されません。

(4) 休業補償給付を行わない場合（法14条の2） 24・6 択

- ① 刑事施設、労役場その他これらに準ずる施設に拘禁されている場合
- ② 少年院その他これに準ずる施設に収容されている場合

労働者が上記のいずれかに該当する場合には、休業補償給付は行いません。ただし、いずれの場合も厚生労働省令で定める場合に限られます。

3. 傷病補償年金（法12条の8第3項）**制度趣旨**

業務上の傷病で長期間療養のため休業する労働者が、休業補償給付を度々請求することは、請求する側（労働者）も請求される側（政府）も、どちらも事務が煩雑になります。そこで、1年6カ月を区切りとし、所轄労働基準監督署長の職権により、傷病補償年金の支給決定がなされ、それ以後は、被災労働者の生活補償として、傷病補償年金が年金の形で支給されることとなります。なお療養は続いているため、療養補償給付は併給されます。 24 択

(1) 支給要件

業務上負傷し、又は疾病にかかった労働者が、当該負傷又は疾病に係る療養の開始後1年6カ月を経過した日において、又は同日後において、次のいずれにも該当することになったとき、傷病補償年金を支給します。

12・16・18・19・21・30 択

- ① 負傷又は疾病が治っていないこと
- ② 負傷又は疾病による障害の程度が厚生労働省令で定める傷病等級（第1級から第3級）に該当すること

POINT

障害の程度は、6カ月以上の期間にわたって存する障害の状態により認定するものとします（則18条2項）。 19・29 択

(2) 傷病補償年金の額（法18条1項・別表第1） 21 択

傷病等級	年金額
第1級	給付基礎日額の313日分
第2級	給付基礎日額の277日分
第3級	給付基礎日額の245日分

(3) 傷病補償年金の支給の決定（則18条の2第1項）

業務上の事由により負傷し、又は疾病にかかった労働者が、療養の開始後1年6カ月を経過した日以後において、支給要件を満たすときは、所轄労働基準監督署長が職権により傷病補償年金の支給の決定をします。

12・13・14・16・19・21 択

POINT

傷病補償年金だけは請求ではなく、職権により決定されます。 20 択

POINT

所轄労働基準監督署長は、業務上負傷し又は疾病にかかった労働者が、療養開始後1年6カ月経過した日において治っていないときは、同日以後1カ月以内に、「傷病の状態等に関する届書」に医師の診断書等を添えて提出させます（則18条の2）。 **29 択**

労働者が請求するものではないことに注意してください！

**(4) 傷病補償年金の変更（法18条の2）**

傷病補償年金を受ける労働者の障害の程度に変更があったため、新たに他の傷病等級に該当することになった場合は、新たに該当するに至った傷病等級に必ず傷病補償年金を支給するものとし、その後は、従前の傷病補償年金は、支給しません。

POINT

傷病補償年金の変更についても、**所轄労働基準監督署長の職権**により行われます。 **10・20・29 択**

POINT

受給権者の障害の程度が傷病等級に該当しなくなったと認められる場合には、休業補償給付への切替え又は治ゆの認定を行います。治ゆせず、休業しているなら、休業補償給付が請求により支給されます。 **16・29 択**

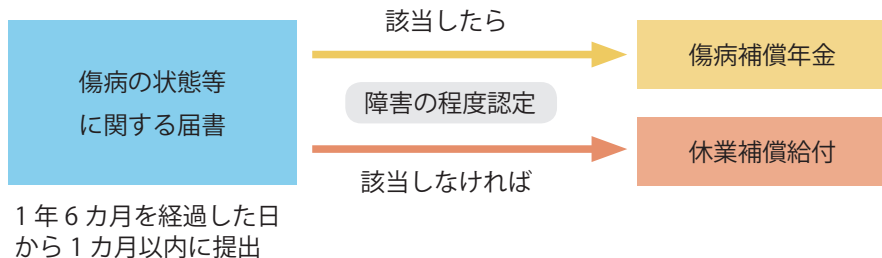
通 達

傷病補償年金の受給権者の障害の程度が傷病等級に該当しなくなったときは、傷病補償年金の受給権は消滅するが、同一の傷病による障害の程度が再び傷病等級に該当するに至った場合は、再び傷病補償年金を支給することとなる（昭52.3.30基発192号）。

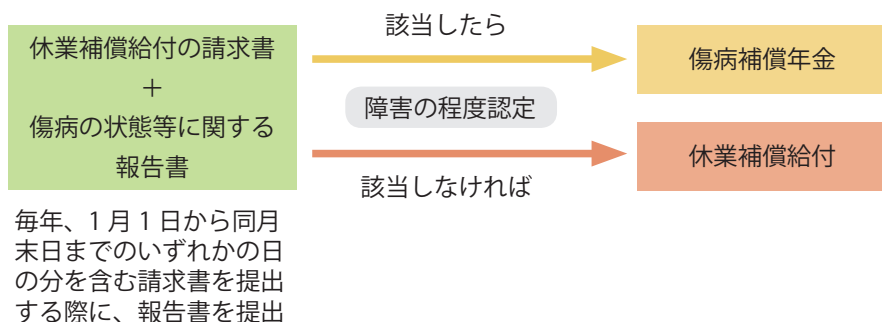
(5) 傷病等級の認定手続

次の①、②いずれかの届出による認定手続に基づいて、傷病補償年金の支給が行われます。

- ① 休業補償給付を受ける労働者のうち、療養開始後1年6カ月を経過している長期療養者



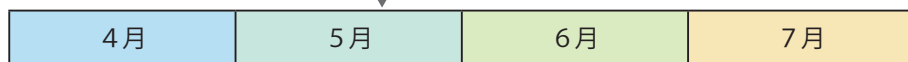
- ② ①の場合に、引き続き休業補償給付を支給されることになった労働者



(6) 休業補償給付との関係 (法18条2項) 15 択

傷病補償年金を受ける者には、休業補償給付は行いません。ただし、年金の支給は、支給事由が発生した月の翌月から開始され、支給事由が消滅した月で終わるため、支給事由が生じた月の末日までは、引き続き休業補償給付が支給されます。

〈例〉 傷病補償年金の支給決定 (5月20日)



この例の場合、休業補償給付が5月末まで支給され、傷病補償年金は6月から支給が開始されます。支給決定から5月末までの間、なにも支給されなくなることを防ぎます。

PLUS

休業補償給付と傷病補償年金は併給されませんが、療養補償給付と傷病補償年金は併給されます。 11・24・27・30 択

(7) 労働基準法との関係（法 19 条）

業務上負傷し、又は疾病にかかった労働者が、療養の開始後 3 年を経過した日において傷病補償年金を受けている場合、又は同日後において傷病補償年金を受けることとなった場合には、その日に労働基準法 81 条の規定による打切補償（平均賃金の 1,200 日分）を支払ったものとみなされ、解雇制限が解除されます。

16・17・29・2 択 24 選

2 障害に関する保険給付

1. 障害補償給付（法 15 条）



制度趣旨

業務上の傷病が治ゆし、障害が残った場合に、その障害により失われた稼得能力を補填するための制度です。例えば、障害等級第 1 級に該当すれば、1 年間で給付基礎日額の 313 日分が支給されます。障害の程度により、給付額が決定され、障害等級第 8 級以下は一時金で支給されます。

(1) 障害補償年金

業務上の傷病が治ゆし、障害が残った場合で、その障害の程度が、障害等級第 1 級～第 7 級に該当するときに、労働者の請求に基づき支給されます。 18 択

【障害補償年金の額】

障害等級	年金額
第 1 級	給付基礎日額の 313 日分
第 2 級	給付基礎日額の 277 日分
第 3 級	給付基礎日額の 245 日分
第 4 級	給付基礎日額の 213 日分

第5級	給付基礎日額の184日分
第6級	給付基礎日額の156日分
第7級	給付基礎日額の 131日分

(2) 障害補償一時金

業務上の傷病が治ゆし、障害が残った場合で、その障害の程度が、**障害等級第8級～第14級**に該当するときに、労働者の請求に基づき支給されます。 **4選**

【障害補償一時金の額】

障害等級	支給額
第8級	給付基礎日額の 503日分
第9級	給付基礎日額の391日分
第10級	給付基礎日額の302日分
第11級	給付基礎日額の223日分
第12級	給付基礎日額の156日分
第13級	給付基礎日額の101日分
第14級	給付基礎日額の 56日分

(3) 障害等級

① 障害等級の原則（則14条1項）

障害補償給付を支給すべき身体障害の障害等級は、**障害等級表**に定めるところによります。

② 障害等級表にない障害（則14条4項） **21・30折**

障害等級表に掲げるもの以外の身体障害については、その障害の程度に応じ、同表に掲げる身体障害に準じてその障害等級を定めます。

(4) 併合



制度趣旨

同一の事故によって系列を異にする2以上の障害を残した場合には、併合（足し合わせる）処理が行われます。片方が第14級の場合には、重い方の等級のままとします（①）。第13級以上が2以上残った場合は、重い方を繰り上げます（②）。③は例外です。

① 併合（則 14 条 2 項） **2・5 択**

同一の業務上の傷病により、系列を異にする 2 以上の障害が残った場合、**重い方の身体障害の該当する障害等級**とします（**一方の障害が第 14 級の場合のみ**）。

② 併合繰上げ（則 14 条 3 項）

同一の業務上の傷病により、系列を異にする 2 以上の障害（**第 13 級以上の障害**）が残った場合、**重い方**の身体障害の該当する障害等級を次表のとおり**繰り上げ**ます。
10・12・15・20・21・30 択 4・6 選

第 13 級以上 に該当する身体障害が 2 以上あるとき	1 級繰上げ
第 8 級以上 に該当する身体障害が 2 以上あるとき	2 級繰上げ
第 5 級以上 に該当する身体障害が 2 以上あるとき	3 級繰上げ

POINT

〈併合繰上げ例〉

- ① 第 12 級と第 13 級を併合 → 第 12 級を 1 級繰り上げて第 11 級となります。
- ② 第 6 級と第 8 級を併合 → 第 6 級を 2 級繰り上げて、第 4 級となります。
- ③ 第 4 級と第 5 級を併合 → 第 4 級を 3 級繰り上げて、第 1 級となります。

※併合繰上げして第 1 級以上となったとしても、第 1 級とします。

③ 併合繰上げの例外

②の規定により繰り上げた障害等級が第 8 級以下である場合に、各障害補償給付の額の合算額が、繰り上げた等級の障害補償給付の額に満たないときは、その合算額を支給します。



実際にこれに該当するのは、**第 9 級と第 13 級**の障害がある場合です。

- (a) 第 9 級と第 13 級の障害がある場合は、第 9 級を 1 級繰り上げて、第 8 級となります。
- (b) 第 9 級（給付基礎日額の 391 日分）と第 13 級（給付基礎日額の 101 日分）の合算額は、給付基礎日額の 492 日分となります。繰り上げ後の第 8 級の 503 日に満たない日数であるため、支給額は、合算された額である給付基礎日額の 492 日分とします。

(5) 加重（則 14 条 5 項）



制度趣旨

新たな障害が加わって、程度が増進した場合の処理の仕方です。新たな分としては、新たに加わった分を支給すればいいので、増進した新たな等級から、元の等級分を差し引いた額を支給することにしています。

すでに身体障害があった者が、業務上の傷病により同一の部位について障害の程度を加重した場合における障害補償給付は、現在の身体障害の該当する障害等級に必ずる障害補償給付とし、その額は、すでにあった身体障害の該当する障害等級に必ずる障害補償給付の額を差し引いた額となります。

ただし、障害補償一時金から障害補償年金に加重したときは、その障害補償一時金の額を 25 で除して得た額を差し引いた額となります。

13・21・30・2・3 折

加重前の障害 A	加重後の障害 B	支給額
障害補償年金（第 7 級以上）	障害補償年金（第 7 級以上）	$B - A$ （年金）
障害補償一時金（第 8 級以下）	障害補償一時金（第 8 級以下）	$B - A$ （一時金）
障害補償一時金（第 8 級以下）	障害補償年金（第 7 級以上）	$B - A/25$ （年金）

POINT

既存の身体障害は、先天性、後天性、業務上、業務外を問いません。

POINT

加重とは、業務災害によって新たに障害が加わった結果、障害等級表上、現存する障害が既存の障害より重くなった場合をいいます。従って、自然的経過、既存の障害の原因になった疾病の再発など、新たな業務災害以外の事由により障害の程度を重くしたとしても、加重には該当しません。また、同一部位に新たな障害が加わったとしても既存の障害より重くしなければ加重には該当しません。

通 達

義肢装着のための再手術の結果障害が加重しても障害等級を変更すべきではない（昭 24.12.15 基収 3535 号）。

POINT

同一の部位とは、必ずしも同じ場所である必要はなく、同一の障害系列なら認められます。

PLUS

〈25 とは何を意味するか？〉

障害補償年金の平均受給期間を考慮したものです。「年金」は平均して25年間受給すると考えています。一時金はその年数分の金額を一度で支給しているのです。一時金を25で除せば年額を示すことになります。つまり、一時金の方を年金額に直したということです。

POINT

従前の障害と新たな障害が両方とも業務上の事由によるものである場合、両方の給付基礎日額の算定事由発生日が異なるので、給付基礎日額が違ってきます。あわせて処理することは困難なので、別々のものとして処理することとしています。 **21・30 択**

(6) 改定 (法 15 条の 2)**条 文**

障害補償年金を受ける労働者の障害の程度に変更があったため、新たに障害等級表の他の障害等級に該当するに至った場合には、政府は、**新たに該当するに至った障害等級に応ずる障害補償年金又は障害補償一時金を支給するものとし、その後は、従前の障害補償年金は、支給しない。** **12 択**

障害補償年金の支給事由となっている障害の程度が**自然的経過によって増進又は軽減**した場合は、新たに該当した障害補償年金や障害補償一時金が支給されず。 **19・21 択**

POINT

改定は、障害補償年金の受給者にのみ適用されます。障害補償一時金の受給者の障害等級がいかに関わらず改定されることはありません。 **30 択**

- ◆ 2つ以上のものを足し合わせるのが「併合」
- ◆ 後で新しいものが加わるのが「加重」
- ◆ 自然によくなったり悪くなったりした場合が「改定」



(7) 再発／再治ゆ

障害補償給付の支給原因となった傷病が再発して、再治ゆした後は、次のように扱います。

従前のものが年金	改定 の取扱いに準じます。
従前のものが一時金で、再治ゆ後のものが以前よりも悪化した場合	加重 の取扱いに準じます。

2. 障害補償年金前払一時金（法附則 59 条）



制度趣旨

障害補償年金前払一時金は、業務上の傷病により障害が残った場合に、労働者が先にまとまった資金を必要としているとき、受給権者の請求により障害補償年金を前払いする制度です。

(1) 支給要件（法附則 59 条 1 項、則附則 27 項）

障害補償年金の受給権者に対し、その**請求**に基づき、障害補償年金前払一時金を支給します。

POINT

障害補償年金前払一時金の請求は、**1回**に限り行うことができます。

20 択

(2) 障害補償年金前払一時金の額（則附則 24 項）

障害補償年金前払一時金の額は、障害等級に応じて、次表に掲げる額のうち**受給権者が請求する額**とします。

障害等級	支給額
第1級	給付基礎日額の200日分、400日分、600日分、800日分、1,000日分、1,200日分、又は 1,340日分
第2級	給付基礎日額の200日分、400日分、600日分、800日分、1,000日分、又は 1,190日分
第3級	給付基礎日額の200日分、400日分、600日分、800日分、1,000日分、又は 1,050日分
第4級	給付基礎日額の200日分、400日分、600日分、800日分、又は 920日分
第5級	給付基礎日額の200日分、400日分、600日分、又は 790日分
第6級	給付基礎日額の200日分、400日分、600日分、又は 670日分
第7級	給付基礎日額の200日分、400日分、又は 560日分

(3) 障害補償年金前払一時金の請求について（則附則 26 項）

① 原則

請求は、**障害補償年金の請求と同時に**行わなければなりません。

② 例外

障害補償年金の支給の決定の**通知のあった日の翌日から起算して1年を経過する日までの間**は、当該障害補償年金を請求した後においても障害補償年金前払一時金を請求することができます。

この場合に請求できる額は、障害補償年金前払一時金の最高額から、すでに支給を受けた障害補償年金の額の合計額を減じた額を限度とします。

POINT

障害補償年金前払一時金の請求は、支給を受けようとする額を所轄労働基準監督署長に示して行わなければなりません（則附則 28 項）。

POINT

②の例外の場合、障害補償年金前払一時金は、1月、3月、5月、7月、9月、又は11月のうち、その請求が行われた月後の最初の月に支給されます（則附則 29 項）。

(4) 支給停止（法附則 59 条 3 項、則附則 30 項）

障害補償年金前払一時金が支給される場合には、当該労働者の障害に係る障害補償年金は、各月に支給されるべき額の合計額（次の算定方法で求める額の合計額）が、障害補償年金前払一時金の額に達するまでの間、その支給を停止します。

停止期間	停止する額
最初の 1 年間	障害補償年金前払一時金が支給された月後最初の障害補償年金の支払期月から 1 年を経過した月前に支給されるべき障害補償年金の額の合計額
2 年目以降	1 年を経過した月以後各月に支給されるべき障害補償年金の額を、算定事由発生日における法定利率（単利）で割引いて計算した額の合計額

上記の合計額が、支給された障害補償年金前払一時金の額に達するまで支給停止されます。1 年目は単なる合計額ですが、2 年目以降は割引いて計算することになるため、合計された障害補償年金の額が、障害補償年金前払一時金の額に達するまでの期間は、本来支給されるはずの障害補償年金の額を単純に合計していった期間よりも、若干長くなることになります。

PLUS

障害補償年金前払一時金の支給を受け、障害補償年金の支給が停止されている間は、国民年金法 30 条の 4 の規定による障害基礎年金（20 歳前の傷病による障害に基づく障害基礎年金）は支給されません。

3. 障害補償年金差額一時金（法附則 58 条）

26 選



制度趣旨

障害補償年金の受給権者が、受給開始後の早い時期に死亡した場合、受け取った年金額の合計が、障害補償年金前払一時金の最高額に満たないという、不公平な事態もあり得ます。

そういった事態を避けるため、差額を支給する制度が作られました。

(1) 障害補償年金差額一時金の支給要件（法附則 58 条 1 項）

障害補償年金を受ける権利を有する者が死亡した場合において、その者に支給された**障害補償年金及び障害補償年金前払一時金の合計額**が、(2)の障害補償年金差額一時金の額の表に掲げる額に満たないときは、その者の遺族に対し、その**請求**に基づき、**差額**に相当する額の**障害補償年金差額一時金**を支給します。

(2) 障害補償年金差額一時金の額（法附則 58 条 1 項）

障害等級ごとに定められた次表の額から、すでに支給された障害補償年金と障害補償年金前払一時金の額の合計を控除した額が、支給されます。

障害等級	
第 1 級	給付基礎日額の 1,340 日分
第 2 級	給付基礎日額の 1,190 日分
第 3 級	給付基礎日額の 1,050 日分
第 4 級	給付基礎日額の 920 日分
第 5 級	給付基礎日額の 790 日分
第 6 級	給付基礎日額の 670 日分
第 7 級	給付基礎日額の 560 日分

(3) 遺族の範囲及び受給順位（法附則 58 条 2 項）

障害補償年金差額一時金を受けることができる遺族は、次に掲げる者として、また、受給権者としての優先順位は、次に掲げる順番とします。

労働者の死亡の当時、その者と 生計を同じくしていた	労働者の死亡の当時、その者と 生計を同じくしていなかった
①配偶者	⑦配偶者
②子	⑧子
③父母	⑨父母
④孫	⑩孫
⑤祖父母	⑪祖父母
⑥兄弟姉妹	⑫兄弟姉妹

PLUS

遺族の中で最先順位者が受給権者となります。

PLUS

受給権者が2人以上いる場合は、一時金の額をその人数で除して得た額が、1人当たりの受給額となります。

POINT

障害補償年金差額一時金を受ける権利を有する者が2人以上あるときはそのうち1人を請求及び受領についての代表者に選任しなければなりません（則附則23項）。

通 達

生計を同じくするとは、一個の生計単位の構成員であるということである。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も要しない。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よい（昭41.1.31基発73号）。

(4) 受給資格の欠格（法附則58条5項）

次に掲げる者は、障害補償年金差額一時金を受けることができる遺族としません。

- ① 労働者を**故意**に死亡させた者
- ② 労働者の死亡前に、その労働者の死亡により、障害補償年金差額一時金を受けることができる**先順位又は同順位**の遺族となるべき者を**故意**に死亡させた者

3 介護に関する保険給付

介護補償給付（法 12 条の 8 第 4 項）



制度趣旨

高齢化、核家族化等により、重度被災労働者は家庭で十分な介護を受けることが困難になってきています。一方、民間事業者から介護サービスを受ける必要性が一層高まると、その費用の負担が増大するおそれがあります。そういったことを踏まえ、労働災害により被った損害の補填という労災保険制度の本来の趣旨にかんがみ、介護を単なる附帯事項としてではなく、労災保険で当然に補填すべき損害として位置付け、平成 8 年にこの保険給付が設けられました。

(1) 支給要件 19 選 21・25・30 択

次の①～③の要件を満たしている労働者の請求に基づいて支給を行います。

- ① **障害補償年金又は傷病補償年金**を受ける権利を有する者であること
- ② **常時又は随時介護を要する**状態であること
- ③ **常時又は随時介護を受けている**こと 12・17・18 択

PLUS

【常時又は随時介護を要する状態】

⇒障害（及び傷病）等級第 1 級又は第 2 級（第 2 級については一定の状態に限ります）の状態

⇒第 3 級以下のときには、介護補償給付の対象になりません。 17 択

「年金」の受給権者が対象になります。障害補償一時金の受給権者は対象にはなりません。



(2) 介護補償給付が支給されないケース (法 12 条の 8 第 4 項、則 18 条の 3 の 3)

次の施設に入所又は入院している間は、介護補償給付は行われません。

10・17・24・30 択

- ① 障害者総合支援法に規定する障害者支援施設（生活介護を受けている場合に限り
ります）
- ② **特別養護老人ホーム**
- ③ 原子爆弾被爆者特別養護ホーム
- ④ **病院又は診療所**（介護老人保健施設を含みます）

(3) 介護補償給付の額（法 19 条の 2、則 18 条の 3 の 4）

介護補償給付は**月を単位**として支給することとされており、その月額は、常時
又は随時介護を受ける場合に通常要する費用を考慮して厚生労働大臣が定める額
とされています。具体的には、次の額になります。 **23・25・30 択**

① 常時介護の場合

(a) 常時介護を要する状態にある場合

介護に要する費用を支出して介護を 受けた日がある場合	原則	実費
		上限額

(b) 常時介護を要する状態にあり、**親族又はこれに準ずる者による介護を受けた 日があるとき**で下記に該当する場合

	支給事由が 生じた月	2 カ月目以降
介護費用を支出して介護を受けた日 あり、費用が 81,290 円に満たない場合	実費	81,290 円 (最低保障)
介護費用を支出して介護を受けた日 ない場合	給付なし	81,290 円 (最低保障)

POINT

支給事由が生じた月については、最低保障はしません。

POINT

親族又はこれに準ずる者による介護を受けた日がない場合には最低保障はしません。

⇒ 実費を支給します。

⇒ 家族の苦労を正當に評価するために最低保障していると考えています。

② 随時介護の場合

① の表の金額をそれぞれ、次のようにします。

177,950 円 ⇒ 88,980 円

81,290 円 ⇒ 40,600 円

(4) 請求手続 (則 18 条の 3 の 5 ほか) 21 択

① 障害補償年金を受ける権利を有する者

障害補償年金の**請求と同時に、又は請求をした後**に行います。

② 傷病補償年金を受ける権利を有する者

傷病補償年金の**支給決定を受けた後**に行います。 10 択

POINT

請求先は所轄労働基準監督署長です。

4 死亡に関する保険給付

1. 遺族補償給付（法 16 条）



制度趣旨

遺族補償給付には、遺族補償年金と遺族補償一時金の2種類があり、労働者が業務災害により死亡したことで、被扶養利益を失った遺族に対して行われる給付です。遺族補償年金を受給できる遺族の範囲は、民法上の相続人とは異なり、死亡した労働者の一定の遺族です。 **6選**

遺族補償給付は、**遺族補償年金**又は**遺族補償一時金**とします。**原則としては、遺族補償年金を支給**します。遺族補償年金を受けることのできる遺族がない場合等に、**遺族補償一時金を支給**します。

2. 遺族補償年金

(1) 支給要件

遺族補償年金は、労働者が業務災害により死亡した場合にその遺族に対して、その**請求**に基づいて支給します。 **28 択**

POINT

労働基準監督署長に請求書を提出します（則 15 条の 2）。

(2) 遺族補償年金額等の求め方

遺族補償年金額等は、以下の3つの規定を用いて求められます。

① 受給資格者（資格を持つ人たち）

② 受給権者（受給資格者の中の最先順位者）

③ 年金額の算定（受給権者について年金額を算定）

(3) 受給資格者（法 16 条の 2 第 1 項、則 14 条の 4）

遺族補償年金を受けることのできる遺族は、労働者の**配偶者**（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ものを含みます）、**子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹**であって、**労働者の死亡の当時**その収入によって**生計を維持**していたものとします。生計維持の認定は労働者との同居の事実の有無、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**が定める基準によって行います。 **17・18・28 択**

POINT

【生計維持に関する留意点】

- ① 負傷又は発病後死亡までに相当期間経過していても、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みますが、死亡の当時労働者を遺棄しているような場合は含まれません。
- ② 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ます。
- ③ 専ら又は主として労働者の収入によって生計を維持されていることを要さず、**労働者の収入によって生計の一部を維持**されていれば足ります。いわゆる**共稼ぎもこれに含まれます**。

（昭 41.1.31 基発 73 号） **13・17・28・5 択**

① 年齢要件 / 障害要件

妻以外の者にあつては、**労働者の死亡当時**、次に掲げる年齢要件又は障害要件のいずれかの要件に該当した場合に限ります。 **19・5 択 3 選**

	夫・父母・祖父母	子・孫	兄弟姉妹
年齢要件	55 歳以上であること (※)	18 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの間にあること	18 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの間にあること、又は 55 歳以上であること (※)
障害要件	厚生労働省令で定める障害の状態にあること		

※条文の本則上は「60 歳以上」となっています。法附則において読み替えが行われており、「55 歳以上」を対象とすることとしています。 **3 選**

PLUS

【厚生労働省令で定める障害の状態】（則 15 条）

障害等級第 5 級以上に該当する障害がある状態、又は負傷若しくは疾病が治らず、身体の機能若しくは精神に、労働が高度の制限を受けるか、若しくは労働に高度の制限を加えることを必要とする程度以上の障害がある状態をいいます。 **19 択**

② 労働者の死亡当時胎児であった子の扱い（法 16 条の 2 第 2 項）

労働者の死亡の当時胎児であった子が出生したときは、**将来に向かって**、その子は、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とみなします。

5 択

POINT

胎児であった子が出生した場合に、一定の障害状態にあったとしても 18 歳年度末までで受給資格はなくなります。

⇒障害とはみなされないということです。 **19 択**

(4) 受給権者

遺族補償年金を受ける権利を有する遺族は、**受給資格者のうち次表の順序による最先順位者**であり、同順位者が 2 人以上あるときは、全員がそれぞれ受給権者となります。 **12・18・2 択**

順位	遺族	要件
1	妻	年齢・障害要件なし
	夫	60 歳以上又は障害の状態
2	子	18 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの間にあるか又は障害の状態
3	父母	60 歳以上又は障害の状態
4	孫	18 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの間にあるか又は障害の状態
5	祖父母	60 歳以上又は障害の状態
6	兄弟姉妹	18 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの間にあるか若しくは 60 歳以上又は障害の状態

7	夫	55 歳以上 60 歳未満
8	父母	55 歳以上 60 歳未満
9	祖父母	55 歳以上 60 歳未満
10	兄弟姉妹	55 歳以上 60 歳未満

(注) 7～10 までの者は、受給権者になっても、60 歳に達するまで、支給が停止されます。これを**若年支給停止**といいます。

POINT

最先順位者が 2 人以上あるときは、そのうちの 1 人を、遺族補償年金の請求及び受領についての代表者に選任しなければなりません。代表者を選任し又は解任したときは、遅滞なく文書でその旨を所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません（則 15 条の 5）。

過去問

被災者と重婚的内縁関係にある者がいた場合、原則、届出による婚姻関係にあった者を優先する（形式婚優先）。届出による婚姻関係がその実体を失って形骸化し、かつ、その状態が固定化して近い将来解消される見込みがなかった場合に限り、事実上の婚姻関係にあった者を受給権者とする。

→○（平 10.10.30 基発 627 号） **13・15・17・18 択**



受給順位は、死亡した当時の順位です。若年支給停止の人が 60 歳になったとしても順位は変わりません。

(5) 遺族補償年金の額（法 16 条の 3）

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人数により年金額が決定されます。なお、この遺族の人数には、**若年支給停止の対象者は含みません**。

遺族の数	年金額
1人	給付基礎日額の 153日分 ただし、55歳以上の妻又は厚生労働省令で定める障害の状態にある妻にあつては、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

POINT

受給権者が2人以上いるときは、遺族補償年金の額は、上表に規定する額をその人数で除して得た額となります。 **12・15・22 択**

過去問

遺族補償年金の受給権者が3人（甲、乙及び丙）おり、甲と生計を同じくしている遺族補償年金の受給資格者がなく、乙と生計を同じくしている遺族補償年金の受給資格者が1人、丙と生計を同じくしている受給資格者が2人ある場合、甲の遺族補償年金の額は、給付基礎日額の245日相当額の3分の1となる。

→○ この場合、遺族の数は、6人となり、遺族補償年金の額は、給付基礎日額の245日分となります。受給権者は3人ですから、3で除すこととなります。

(6) 年金額の改定（法16条の3第3項・4項）

- ① 遺族補償年金の額の算定の基礎となる遺族の数に増減を生じたときは、その増減を生じた月の**翌月**から、遺族補償年金の額を改定します。
- ② 受給権者が妻であつて、その妻と生計を同じくしている受給資格者がいない場合において、その妻が次のいずれかに該当するに至ったときは、その該当するに至った月の**翌月**から、遺族補償年金の額を改定します。 **25 択**
 - (a) その妻が55歳になったとき（厚生労働省令で定める障害状態のときを除きます）
 - (b) その妻が厚生労働省令で定める障害の状態になったとき又はなくなったとき（55歳以上のときを除きます）

(7) 遺族補償年金の支給停止（法 16 条の 5 第 1 項・2 項）

遺族補償年金の受給権者の**所在が 1 年以上明らかでない**場合には、同順位者がいるときは同順位者の、同順位者がいないときは次順位者の**申請**によって、その所在が明らかでない間、遺族補償年金は支給停止されます。 **11・13・17・18 択**

支給を停止された遺族は、いつでも、その支給の停止の解除を**申請**することができます。

PLUS

所在不明により、支給が停止される場合、所在不明となった月の**翌月**から支給が停止され、支給停止が解除されたときは、解除の申請があった月の**翌月**から支給されます（法 16 条の 5 第 3 項）。

(8) 受給権の消滅（法 16 条の 4） **5・6 択**

遺族補償年金を受ける権利は、受給権者が次の①～⑥のいずれかに該当するに至ったときは、**消滅**します（**失権**）。また、受給資格者が、次の①～⑥のいずれかに該当したときは、受給資格が失われます（**失格**）。 **19・23 択**

- ① **死亡**したとき
- ② **婚姻**したとき（事実婚も含みます）
- ③ **直系血族又は直系姻族以外の者の養子**（事実上養子縁組関係と同様の事情にある者も含みます）となったとき
- ④ **離縁**（養子縁組関係の解消）によって、死亡した労働者との親族関係が終了したとき
- ⑤ 子、孫又は兄弟姉妹については、**18 歳に達した日以後の最初の 3 月 31 日が終了した**とき（労働者の死亡当時から引き続き厚生労働省令に定める障害の状態にあるときを除きます）
- ⑥ 厚生労働省令で定める障害の状態にある夫、子、父母、孫、祖父母又は兄弟姉妹については、**障害の状態に該当しなくなった**とき（年齢要件に該当している場合を除きます）

POINT

一度失権すると、同一事由に関して、再び受給権を得ることはありません。

PLUS

受給権者である妻が、姻族関係を終了する意思を示して、婚姻前の氏に復したとしても、失権はしません。

PLUS

「③ 直系血族又は直系姻族以外の者の養子（事実上養子縁組関係と同様の事情にある者も含みます）となったとき」とは、受給権者が自己又は自己の配偶者の父母、祖父母等でない者、例えば自己のおじ、おば（傍系の親族）その他の者の養子になったときのことです。この場合、被扶養利益の喪失状態が解消されたとみなされるので失権します（昭 41.1.31 基発 73 号）。

(9) 転 給

受給権者が失権した場合において、同順位者がなくて後順位者があるときは、次順位者が受給権者となり、遺族補償年金の支給を受けることになります。これを**転給**といいます。

3. 遺族補償年金前払一時金（法附則 60 条）

18 択



制度趣旨

労働者が死亡したとき、遺族が一時的にまとまった資金を必要としている場合に、受給権者の請求により遺族補償年金前払一時金を支給します（障害補償年金前払一時金と同様の趣旨です）。

(1) 支給要件（則附則 33 項）

遺族補償年金の受給権者に対し、その**請求**に基づき、遺族補償年金前払一時金を支給します。

POINT

- ◆遺族補償年金前払一時金の請求は、**1回**に限り行うことができます。
- ◆転給により受給権者となったとしても、先順位者が前払一時金の請求をすでに行っていた場合には、新たに前払一時金の請求をすることはできません（同一事由につき1回しか請求できないから）。

(2) 遺族補償年金前払一時金の額（則附則 31 項）

給付基礎日額の 200 日分、400 日分、600 日分、800 日分、**1,000 日分**のうち、受給権者が選択し、**請求**した額とします。 **26 選**

(3) 遺族補償年金前払一時金の請求について（則附則 26 項）**① 原則**

請求は、**遺族補償年金の請求と同時に**行わなければなりません。

② 例外

遺族補償年金の支給の決定の**通知のあった日の翌日から起算して1年を経過する日まで**の間は、当該遺族補償年金を請求した後においても遺族補償年金前払一時金を請求することができます。

この場合に請求できる額は、給付基礎日額の 1,000 日分から、すでに支給を受けた遺族補償年金の額の合計額を減じた額を限度とします。

POINT

請求は、所轄労働基準監督署長に支給を受けようとする額を示して行います。

POINT

② の例外の場合、遺族補償年金前払一時金は、1 月、3 月、5 月、7 月、9 月、又は 11 月のうち、その請求が行われた月後の最初の月に支給されます（則附則 29 項）。

PLUS

55 歳以上 60 歳未満の若年支給停止期間中の者であっても、遺族補償年金前払一時金は請求することができます。

(4) 支給停止（則附則 34 項）

遺族補償年金前払一時金が支給される場合には、遺族補償年金は、各月に支給されるべき額の合計額（算定方法は、障害補償年金前払一時金と同様）が、遺族補償年金前払一時金の額に達するまでの間、その支給を停止します。

POINT

遺族補償年金前払一時金の支給を受けた受給権者が失権したため、次順位者が年金の受給権者となった場合、支給停止期間が満了していないときは、新たに受給権者となった者についても遺族補償年金の支給停止が継続されます。

PLUS

遺族補償年金前払一時金の支給を受け、遺族補償年金の支給が停止されている間は、国民年金法 30 条の 4 の規定による障害基礎年金（20 歳前の傷病による障害に基づく障害基礎年金）は支給されません。

4. 遺族補償一時金（法 16 条の 6）



制度趣旨

労働者の死亡当時、遺族補償年金を受けることができる遺族がない場合、又は、遺族補償年金を受給していた者がすべて早期に失権してしまった場合に、最低保障として、労働基準法の遺族補償で定められた補償額（平均賃金の 1,000 日分）相当額を支給するための規定です。

(1) 支給要件及び支給額（法 16 条の 6、16 条の 8） 15 択

- ① 労働者の死亡の当時遺族補償年金を受けることができる遺族がないとき

【支給額】

給付基礎日額の **1,000 日分**

- ② 遺族補償年金の受給権者が失権し、ほかに遺族補償年金の受給資格者がいない場合で、かつ、すでに支給された遺族補償年金及び遺族補償年金前払一時金の額の合計額が給付基礎日額の1,000日分に満たないとき

【支給額】

給付基礎日額の **1,000日分** -

(遺族補償年金と遺族補償年金前払一時金の額の合計額)

(2) 遺族補償一時金の受給資格者の範囲及び順位 (法16条の7)

遺族補償一時金を受けることができる遺族とその順位は、次表のとおりとします。最先順位者が受給権を取得します。 **13・17・19・25・28・3択**

順位	要件	遺族
1	要件なし	配偶者
2	労働者の死亡当時その者の収入によって、生計を維持していた	子
3		父母
4		孫
5		祖父母
6		子
7	労働者の死亡当時その者の収入によって、生計を維持していなかった	父母
8		孫
9		祖父母
10		要件なし

POINT

同順位者が2人以上あるときは、全員がそれぞれ受給権者となります。ただし、それらのうち1人を請求・受領の代表者に選任します。また、その場合に支給される1人当たりの額は、元々の額をその人数で除して得た額となります。 **22択**

POINT

労働者の死亡当時の身分で判断されるので、婚姻、養子縁組、離縁等によって遺族補償年金の受給権を失権した場合や受給資格を失格した場合でも、遺族補償一時金を受けることのできる遺族となり得ます。 **28択**

5. 遺族補償給付の受給資格の欠格（法 16 条の 9）

- ① 労働者を故意に死亡させた者は、遺族補償給付を受けることができる遺族としません。 12・17・6 択
- ② 労働者の死亡前に、当該労働者の死亡によって遺族補償年金を受けることができる先順位、又は同順位の遺族となるべき者を故意に死亡させた者は、遺族補償年金を受けることができる遺族としません。 12・23・25 択
- ③ 遺族補償年金を受けることができる遺族を、故意に死亡させた者は、遺族補償一時金を受けることができる遺族としません。労働者の死亡前に、当該労働者の死亡によって遺族補償年金を受けることができる遺族となるべき者を故意に死亡させた者も、同様とします。
- ④ 遺族補償年金を受けることができる遺族が、遺族補償年金を受けることができる先順位、又は同順位の他の遺族を故意に死亡させたときは、その者は、遺族補償年金を受けることができる遺族でなくなります。この場合において、その者が遺族補償年金を受ける権利を有する者であるときは、その権利は、消滅します。 27 択

PLUS

④ の後段の規定により権利が消滅した場合、次順位者がいれば転給します。

6. 葬祭料（法 17 条）



制度趣旨

労働者が業務上死亡した場合に、葬祭に必要とする費用を支給する制度です。

(1) 支給要件

労働者が業務上死亡した場合に、葬祭を行う者に対し、その請求に基づき支給します。 12・1 択 19 選

POINT

「葬祭を行う者」は遺族補償給付の受給権者と同じとは限りません。実際に葬祭を行うと認められる（認められた）者を指します。

PLUS

社葬を行うことが会社の恩恵的あるいは厚意的性質に基づくときは、葬祭料は遺族に支給すべきであり、葬祭を行う遺族がない場合、社葬として会社において葬祭を行ったのであれば、葬祭料は会社に支給されます。

(2) 葬祭料の額（則 17 条）

葬祭料は、通常葬祭に要する費用を考慮して厚生労働大臣が定める金額とされています。具体的には、次の①又は②の**いずれか高い方**が支給されます。18 択

- ① 315,000 円 + 給付基礎日額の 30 日分
- ② 給付基礎日額の 60 日分

これで「業務災害に関する保険給付」の Chapter は終了です。次は「複数業務要因災害に関する保険給付」の Chapter です。「業務災害に関する保険給付」との相違点を勉強します。



Chapter5

複数業務要因災害に関する保険給付

2以上の事業の業務を要因としてけが、病気などをした場合の保険給付です。令和2年9月より施行されている制度です。

複数業務要因災害に関する保険給付の種類は、業務災害に関する保険給付と同様です。Chapter 4 で勉強した、療養補償給付から葬祭料までの7種類に相当する保険給付があります。

内容も、それぞれ相当する業務災害に関する保険給付に準じています。なお、保険給付の名称は違ってきます。

この Chapter の構成

- 1 複数業務要因災害に関する保険給付

複数業務要因災害に関する保険給付

1. 保険給付の種類と名称

上に記したように、保険給付の種類は、業務災害に関する保険給付と同様です。種類と名称を業務災害に関する保険給付と対比すると次のようになります。

業務災害
療養補償給付
休業補償給付
傷病補償年金
障害補償給付
介護補償給付
遺族補償給付
葬祭料



複数業務要因災害
複数事業労働者療養給付
複数事業労働者休業給付
複数事業労働者傷病年金
複数事業労働者障害給付
複数事業労働者介護給付
複数事業労働者遺族給付
複数事業労働者葬祭給付

PLUS

- ◆複数業務要因災害に関する保険給付については、それぞれの就業先の業務上の負荷のみでは業務と疾病等との間に因果関係が認められないことから、いずれの就業先も労働基準法上の災害補償責任を負わないものとされています。
- ◆複数事業労働者を使用する事業に、暫定任意適用事業で保険関係が未成立の事業が含まれている場合は、複数業務要因災害に関する保険給付や給付基礎日額の合算は行われません。

(平 2.8.21 基発 0821 第 1 号)

2. 保険給付の概要（支給要件等）

保険給付の種類	概要（支給要件等）
複数事業労働者療養給付	複数事業労働者がその従事する 2 以上の事業の業務を要因 として負傷し、又は疾病（厚生労働省令で定めるものに限ります。以下この表において同じ）にかかった場合に、請求に基づいて支給します。 ⇒療養補償給付の規定を準用します。
複数事業労働者休業給付	複数事業労働者がその従事する 2 以上の事業の業務を要因 とする負傷又は疾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場合に、請求に基づいて支給します。 ⇒休業補償給付の規定を準用します。

<p>複数事業 労働者 傷病年金</p>	<p>複数事業労働者がその従事する 2 以上の事業の業務を要因として負傷し、又は疾病にかかった場合に、当該負傷又は疾病に係る療養の開始後 1年6カ月を経過した日において、又は同日後において、次のいずれにも該当することになったときに支給します。</p> <p>① 負傷又は疾病が治っていないこと</p> <p>② 負傷又は疾病による障害の程度が厚生労働省令で定める傷病等級（第1級から第3級）に該当すること</p> <p>⇒傷病補償年金の規定を準用します。</p>
<p>複数事業 労働者 障害給付</p>	<p>複数事業労働者がその従事する 2 以上の事業の業務を要因として負傷し、又は疾病にかかり、治ったとき身体に障害が存する場合に請求に基づいて支給します。</p> <p>⇒障害補償給付の規定を準用します。</p>
<p>複数事業 労働者 介護給付</p>	<p>① 複数事業労働者障害年金又は複数事業労働者傷病年金を受ける権利を有する複数事業労働者であること</p> <p>② 常時又は随時介護を要する状態にあること</p> <p>③ 常時又は随時介護を受けていること</p> <p>①～③の要件を満たしている複数事業労働者の請求に基づいて支給します。</p> <p>⇒介護補償給付の規定を準用します。</p>
<p>複数事業 労働者 遺族給付</p>	<p>複数事業労働者がその従事する 2 以上の事業の業務を要因として死亡した場合に、遺族に対し、その請求に基づいて支給します。</p> <p>⇒遺族補償給付の規定を準用します。</p>
<p>複数事業 労働者 葬祭給付</p>	<p>複数事業労働者がその従事する 2 以上の事業の業務を要因として死亡した場合に、葬祭を行う者に対し、その請求に基づいて支給します。</p> <p>⇒葬祭料の規定を準用します。</p>

POINT

複数事業労働者には、負傷、疾病、障害又は死亡の原因又は要因となる事由が生じた時点において事業主が同一人でない2以上の事業に同時に使用されていた労働者も含まれます（事由が生じた時点で該当していた者も含むということです）。 **3選**

PLUS

- ◆厚生労働省令で定める疾病は、長期間にわたる長時間の業務その他血管病変等を著しく増悪させる業務による脳出血、くも膜下出血、脳梗塞等又はこれらの疾病に付随する疾病及び人の生命にかかわる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神及び行動の障害又はこれに付随する疾病その他2以上の事業の業務を要因とすることの明らかな疾病とされています。
- ◆複数業務要因災害に関する事務は、複数事業労働者の2以上の事業のうち、その収入が複数事業労働者の生計を維持する程度が最も高いもの（生計維持事業）の主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長が行います。 **3選**



これで複数業務要因災害に関する保険給付は終了です。

次は通勤災害に関する保険給付です。複数業務要因災害に関する保険給付と同様に、業務災害に関する保険給付との相違点を比較してください！

Chapter6

通勤災害に関する 保険給付

通勤災害に関する保険給付の内容は、業務災害に関する保険給付に準じた内容になっています。基本的には同じものと考えていいのですが、いくつかの相違点があります。その相違点をまとめてあるのがこの Chapter です。

元々、労災保険法では、業務上の災害を対象として保険給付を行っていました。昭和 48 年に、通勤がなければ業務もないのだから、業務災害と同水準で保護すべきという考え方にに基づき、通勤も労災保険の対象とされました。ただし、業務災害とは違い、元々事業主の災害補償責任はない(通勤中のことは事業主の責任ではありません)ので、補償義務が発生している訳ではありません。そのことから、

- ◆保険給付名に「補償」という言葉を付けない
- ◆通勤中の保険給付については、保険給付を受給する者(受益者)に利益の一部を負担させる

といった違いがあります。

この Chapter の構成

1 通勤災害に関する 保険給付

通勤災害に関する保険給付（法 21 条）



制度趣旨

前頁に記載した理由から、通勤災害の保険給付の名称には「補償」の言葉が付きません。「補償」という言葉が付かないだけで、内容は業務災害の場合と同様です。その他にもいくつかの相違点があります。

業務災害に関する保険給付との相違点

以下に、業務災害に関する保険給付との相違点のみをまとめました。

① 保険給付の名称

おおまかにいうと、業務災害に関する保険給付に付いている「補償」という言葉が、通勤災害に関する保険給付では付いていません。

ただし、「葬祭料」だけは、最初から「補償」という言葉が付いていなかったため、新たに「葬祭給付」という保険給付名を作っています。 **22 択 1 選**

業務災害	通勤災害
療養補償給付	療養給付
休業補償給付	休業給付
傷病補償年金	傷病年金
障害補償給付	障害給付
介護補償給付	介護給付
遺族補償給付	遺族給付
葬祭料	葬祭給付

② 一部負担金（法 31 条 2 項・3 項）

14・17・24・25・29・1 択

- (a) 政府は、**療養給付**を受ける労働者から、**200 円**を超えない範囲内（具体的には **200 円**）の一部負担金を徴収します（健康保険法に定める日雇特例被保険者は **100 円**）。

現に療養に要した費用の総額が 200 円（健康保険法の日雇特例被保険者は 100 円）に満たない場合には、現に療養に要した費用の総額に相当する額となります。

(b) 徴収は、休業給付から控除することによって行います。

休業給付の初回の支給の際に、一部負担金に相当する額を控除して徴収します。

(c) 以下の者については、一部負担金を徴収しません（則 44 条の 2）。

(ア) 第三者の行為によって生じた事故により療養給付を受ける者

(イ) 療養の開始後 3 日以内に死亡した者その他休業給付を受けない者

(ウ) 同一の通勤災害に係る療養給付についてすでに一部負担金を納付した者

同一の通勤災害で一部負担金を負担するのは、1 度だけです。転院した場合などには、負担はありません。 **12 択**

(d) 特別加入者からは、一部負担金は徴収しません。

③ 待期期間の事業主補償 **15・24 択**

休業給付に係る待期期間の 3 日間については、事業主は休業補償を行う義務がありません（通勤災害は事業主の責任が問われないからです）。

④ 解雇制限

通勤災害による傷病で休業していても、解雇が制限されることはありません。

元々、労働基準法の解雇制限は、「業務上」の傷病による休業期間に関する規定です。「通勤」は対象ではありません。

過去問

◆ 刑事施設、労役場、少年院等の施設に拘禁又は収容されているときは、休業補償給付は行われませんが、通勤災害における休業給付においても同様である。 →○

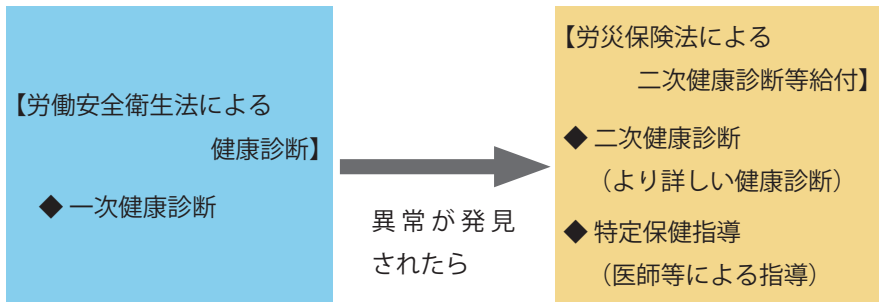
◆ 障害補償給付と障害給付は同一の障害等級表に基づいて等級の認定がなされる。 →○

11・24 択

Chapter7

二次健康診断等給付

二次健康診断等給付とは、労働安全衛生法の規定による健康診断（ここでは一次健康診断といいます）において異常が発見された場合に行われる健康診断等です。脳血管疾患、心臓疾患に関する、より詳しい検査を行うことで**過労死を予防する**ことを趣旨としています。



この Chapter の構成

- 1 支給要件
- 2 受診対象者
- 3 二次健康診断等給付の範囲
- 4 二次健康診断等給付の請求
- 5 事業者の措置

二次健康診断等給付（法 26 条）

1. 二次健康診断等給付の支給要件（法 26 条 1 項）

条 文

二次健康診断等給付は、労働安全衛生法の規定による健康診断等のうち直近のもの（一次健康診断）において、**血圧検査、血液検査**その他業務上の事由による**脳血管疾患及び心臓疾患**の発生にかかわる身体の状態に関する検査であつて、厚生労働省で定めるものが行われた場合において、当該検査を受けた労働者がその**いずれの項目にも異常の所見**があると診断されたときに、その労働者に対し、その**請求**に基づいて行う。 **14 選 14・16 択**



制度趣旨

近年、業務上の事由により脳血管疾患及び心臓疾患を発症し、死亡又は障害状態に至ったとし、労災認定されるケースが増える傾向にあります。脳血管疾患及び心臓疾患は、健康診断等により、その発症の原因となる危険因子の存在を事前に把握し、かつ、適切な保健指導を行うことにより、発症を予防することが可能です。このような観点から、平成 13 年に二次健康診断等給付の制度が創設されました。

PLUS

一次健康診断とは、いわゆる一般健康診断、及び一般健康診断に係る事業者が指定した医師等以外の医師等が行う健康診断のうち、直近のものをいいます。

2. 二次健康診断等給付の受診対象者

一次健康診断の結果において、**次の 4 つの検査について異常の所見がある**と診断された者が対象になります。 **23 択**

- ①血圧の測定
- ②血中脂質検査
- ③血糖検査
- ④腹囲の検査又は BMI（肥満度）の測定

POINT

一次健康診断で、すでに脳血管疾患又は心臓疾患の症状を有すると認められる者には、二次健康診断等給付は行われません。 **30 択**

通 達

一次健康診断の担当医師により、1 つ以上の項目で異常なしの所見がある者で、それらの検査項目について、就業環境を総合的に勘案すれば、異常の所見があると産業医から診断された者については、産業医の意見を優先して、異常の所見があるものとする（平 13.3.30 基発 233 号）。

3. 二次健康診断等給付の範囲（法 26 条 2 項）

(1) 二次健康診断

脳血管及び心臓の状態を把握するために必要な検査であって、厚生労働省令で定めるものを行う **医師による健康診断**

POINT

二次健康診断は、1 年度につき 1 回に限ります。

(2) 特定保健指導

二次健康診断の結果に基づき、脳血管疾患及び心臓疾患の発生の予防を図るため、**面接**により行われる **医師又は保健師による保健指導** **14 選 30 択**

【特定保健指導の内容】

- ◆ **栄養指導**（適切なカロリーの摂取等、食生活上の指針を示す指導）
- ◆ **運動指導**（必要な運動の指針を示す指導）
- ◆ **生活指導**（飲酒、喫煙、睡眠等の生活習慣に関する指導）

POINT

特定保健指導は、二次健康診断ごとに 1 回に限ります。 **25 択**

POINT

二次健康診断の結果その他の事情によりすでに脳血管疾患又は心臓疾患の症状を有すると認められる労働者には特定保健指導は行われません（法26条3項）。 **25・30 択**

4. 二次健康診断等給付の請求（則18条の19）

(1) 請求方法

二次健康診断等給付を受けようとする者は、一次健康診断の結果等を記載した請求書を、**二次健康診断等給付を受けようとする病院又は診療所を經由して、所轄都道府県労働局長**に提出しなければなりません。 **19・30 択**

請求書には、一次健康診断の結果を証明する書類を添付し、またこの書類が、一次健康診断に係るものであることの事業主の証明を受けなければなりません。

⇒ 請求先が「労働基準監督署長」ではないことに注意！

(2) 病院又は診療所（則11条の3）

二次健康診断等給付は、**社会復帰促進等事業として設置された病院若しくは診療所、又は都道府県労働局長の指定する病院若しくは診療所（健診給付病院等）**において行います。 **15・17・30 択**

PLUS

指定病院等の指定と健診給付病院等の指定は、別のものです。

POINT

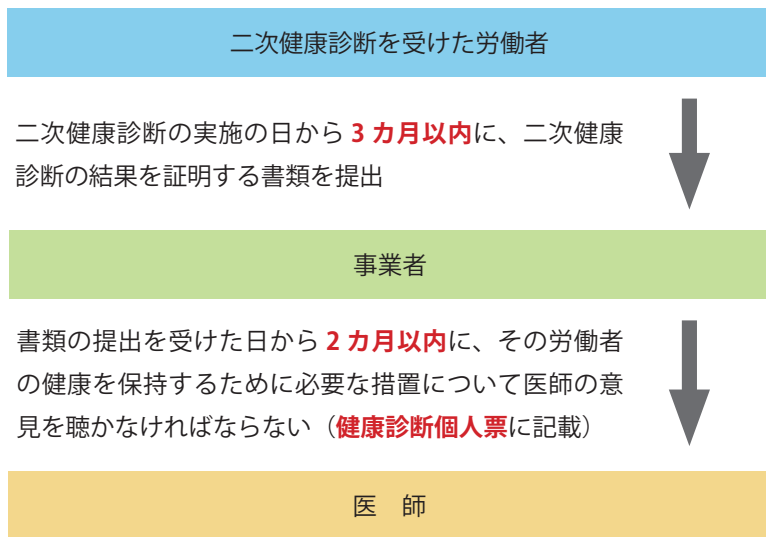
二次健康診断等給付は、現物給付で行います。

(3) 請求の期限

二次健康診断等給付の請求は、一次健康診断を受けた日から**3カ月以内**に行わなければなりません。ただし、天災その他請求をしなかったことについて、やむを得ない理由があるときは、この限りではありません。 **21 択**

5. 事業者の措置 (法 27 条、則 18 条の 17、18 条の 18)

30 択



POINT

二次健康診断の結果に基づき、医師の意見を聴かなければならないのは、二次健康診断の項目に異常の所見があると診断された労働者に係るものに限ります。 **30 択**

PLUS

二次健康診断の受診に要した時間の賃金の支払いについては、労使協議して定めるべきものではありませんが、労働者の健康確保は事業の円滑な運営の不可欠な条件であることから、受診に要した時間の賃金を事業主が支払うことが望ましいとされています。

6. 特別加入者の扱い

特別加入者については、労働安全衛生法の適用がないことから定期健康診断の適用対象になっておらず、健康診断の受診は自主性に任されていることから、二次健康診断等給付の対象としません。

Chapter8

保険給付の通則

ほかの社会保険にもみられるような規則(共通の規則: 通則)をまとめたChapterです。年金給付はいつからいつまで支給する、間違えて支払った保険給付をどのように処理する、といったことなどがまとめてあります。一度マスターしてしまうと、ほかの法律でも共通の知識で対応できる規定が多く存在します。この労災保険の中でしっかりと押さえてしまいましょう。

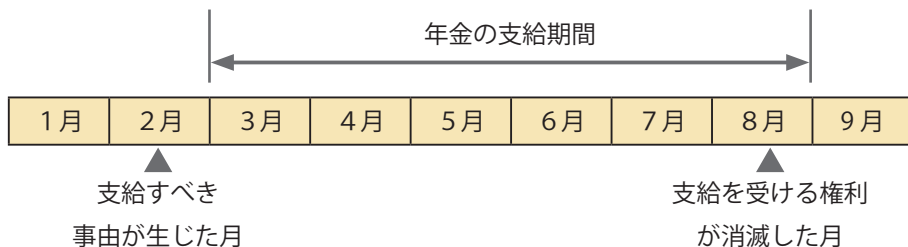
この Chapter の構成

- | | |
|--------------|----------------|
| 1 年金の支給期間 | 8 不正受給者からの費用徴収 |
| 2 死亡の推定 | 9 受給権の保護 |
| 3 未支給の保険給付 | 10 保険給付の非課税 |
| 4 年金の内払 | 11 届出 |
| 5 過誤払の充当 | 12 社会保険との調整 |
| 6 支給制限 | 13 第三者行為災害 |
| 7 保険給付の一時差止め | 14 民事損害賠償との調整 |

1 年金の支給期間（法9条）

(1) 年金の支給期間

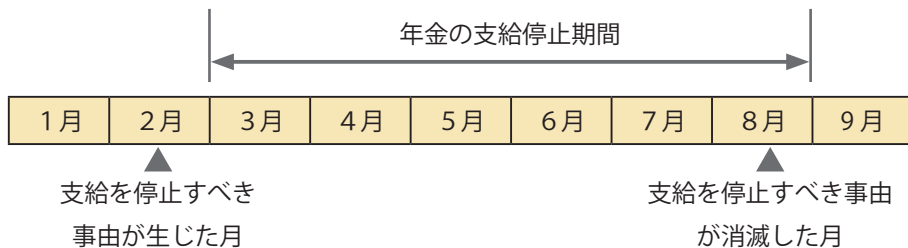
年金たる保険給付の支給は、支給すべき事由が生じた月の翌月から始め、支給を受ける権利が消滅した月で終わるものとします。 19・27・1 択 6 選



(2) 年金の支給停止

年金たる保険給付は、その支給を停止すべき事由が生じたときは、その事由が生じた月の翌月からその事由が消滅した月までの間は、支給しません。

19・24 択 3 選



POINT

年金たる保険給付は、毎年2月、4月、6月、8月、10月、12月の6期に、それぞれその前月分までを支払います。ただし、支給を受ける権利が消滅した場合におけるその期の年金たる保険給付は、支払期月でない月であっても、支払うものとします。 19 択

年金は、月を単位として、支給又は支給停止されます。支給は「翌月から当月まで」と覚えます。



2 死亡の推定（法 10 条）



制度趣旨

船舶や航空機に乗っていた労働者が事故にあった場合、生死がわからない、死亡の時期がわからないといったケースがあります。本来、行方不明の場合には民法の失踪宣告の規定（原則、行方不明等から7年経過時に死亡したとみなします）が適用されますが、労働者の遺族を保護するためには、より迅速な対応が求められます。そこで、3カ月という期間を区切り、その間に死亡が確認されたが、いつ死亡したかわからないとき、又は3カ月たっても生死がわからないときは、事故が起こった日、又は労働者が行方不明になった日に死亡したものと推定することとしています。

1. 船 舶

船舶が沈没し、転覆し、滅失し、若しくは行方不明となった際、現にその船舶に乗っていた労働者、若しくは船舶に乗っていてその船舶の航行中に行方不明となった労働者の生死が**3カ月間わからない**場合又はこれらの労働者の死亡が**3カ月以内に明らかとなり、かつ、その死亡の時期がわからない**場合には、遺族補償給付、葬祭料、遺族給付、葬祭給付の支給に関する規定の適用については、その船舶が沈没し、転覆し、滅失し、若しくは**行方不明となった日**又は労働者が**行方不明となった日**に、当該労働者は、**死亡したものと推定**します。 16・2 扱

2. 航空機

航空機が墜落し、滅失し、若しくは行方不明となった際、現にその航空機に乗っ

ていた労働者、若しくは航空機に乗っていてその航空機の航行中行方不明となった労働者の生死が**3カ月間わからない**場合又はこれらの労働者の死亡が**3カ月以内に明らかとなり、かつ、その死亡の時期がわからない**場合にも、同様とします。

23・2 択

POINT

死亡の推定の規定は、船舶、航空機の事故にのみ適用されます。ほかの場合は、民法の失踪宣告が適用されます。

PLUS

障害補償年金差額一時金、障害年金差額一時金にも、死亡の推定の規定が適用されます。

POINT

〈「推定」と「みなす」の違い〉

「推定」した場合には、反証（反対証拠）がなされた場合、その効果を取り消すことができます（反証が認められます）が、「みなす」場合には、反証は認められません。

【死亡の推定のキーワード】（各法律共通）

- ◆ 船舶と航空機
- ◆ 3カ月
- ◆ 行方不明となった日
- ◆ 推定する



3 未支給の保険給付（法 11 条）

2 択

1. 未支給の保険給付

労災保険法に基づく保険給付を受ける権利を有する者が死亡した場合に発生するものです。下記のものをいいます。

【未支給の保険給付】 30 択

- ①支給事由が生じた保険給付であって、請求されていないもの
- ②請求があったが、まだ支給決定されていないもの
- ③支給決定はあったが、まだ支払われていないもの

PLUS

未支給の保険給付に関する規定は、相続に関する民法の規定を排除するものですが、未支給の保険給付の請求権者がいない場合には、死亡した本来の受給権者の相続人が請求権者となります。また、未支給の保険給付の請求権者が、その未支給の保険給付を受けないうちに死亡した場合には、その死亡した未支給の保険給付の請求権者の相続人が請求権者となります（昭 41.1.31 基発 73 号）。 15 択

2. 請求できる者

(1) 遺族（補償）等年金の受給権者が死亡した場合

遺族（補償）等年金を受けることのできる他の遺族のうちの最先順位者が、未支給の保険給付を請求することができます。 30 択

(2) 遺族（補償）等年金以外の保険給付の受給権者が死亡した場合

配偶者、子、父母、孫、祖父母又は兄弟姉妹であって、受給権者の死亡当時、その者と生計を同じくしていた者のうちの最先順位者が、未支給の保険給付を請求することができます。 12・15・22 択

PLUS

- ◆未支給の保険給付を受けるべき者の順位は、配偶者、子、父母、孫、祖父母、兄弟姉妹の順です。
- ◆配偶者には、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みます。

3. 未支給の保険給付を受けるべき同順位者が2人以上あるとき

その1人がした請求は、全員のためその全額につきしたものとみなし、その1人に対してした支給は、全員に対してしたものとみなします。 15・19・30 択

4. 請求（則10条2項）

未支給の保険給付の請求をしようとする者は、**自己の名**で、請求書を**所轄労働基準監督署長**に提出しなければなりません。 30 択 6 選

4 年金の内払（法12条）

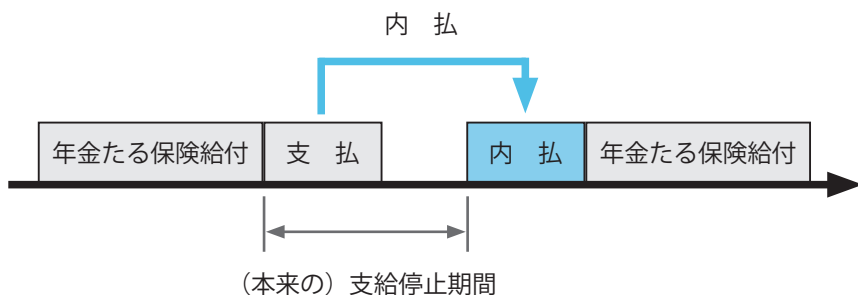


制度趣旨

年金たる保険給付が、支給停止又は減額改定される事由が生じた場合に、支給事務を円滑に行うために設けられた制度です。支給停止すべき分又は減額すべき分の金額が誤って支払われた場合には、支給の取消しを行うことなく、その後に支払われるべき金額が内払されたものとみなすことができます。

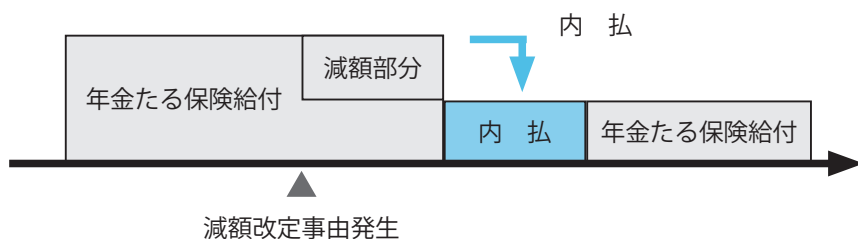
1. 支給停止すべき事由が生じた場合（法12条1項）

年金たる保険給付の支給を停止すべき事由が生じたにもかかわらず、その停止すべき期間の分として年金たる保険給付が支払われたときは、その後に支払うべき年金たる保険給付の内払と**みなすことができます**。



2. 減額改定すべき事由が生じた場合（法 12 条 1 項）

年金たる保険給付を減額して改定すべき事由が生じたにもかかわらず、その事由が生じた月の翌月以後の分として減額しない額の年金たる保険給付が支払われた場合、その減額すべき部分は、その後に支払うべき年金たる保険給付の内払とみなすことができます。 24 折



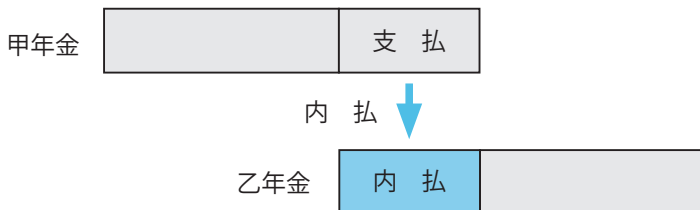
POINT

減額改定されるケースとしては、障害の程度の軽減、遺族（補償）等年金の算定の基礎となる遺族の数の減少、厚生年金保険等の年金給付が支給される場合の減額等があります（昭 41.1.31 基発 73 号）。

3. 保険給付を受ける権利が消滅し、ほかの保険給付を受けることになった場合の内払（法 12 条 2 項・3 項）

同一の傷病に関して、年金たる保険給付（甲年金とします）を受ける権利を有する労働者が、ほかの年金たる保険給付（乙年金とします）を受ける権利を有することになり、かつ、甲年金を受ける権利が消滅した場合において、その消滅し

た月の翌月以後の分として甲年金が支払われたときは、乙年金の内払と**みなし**ます。休業（補償）等給付についても、同様に調整します。 16・19・25 択



POINT

「内払」の規定は受給権者が生存している（前後の受給権者が変わらない）場合の規定なので、遺族（補償）等年金については、3.の規定は適用されません。

「内払」は、事務の簡素化が趣旨です！



5 過誤払による返還金債権への充当（法12条の2）

条文

年金たる保険給付を受ける権利を有する者が**死亡**したためその支給を受ける権利が消滅したにもかかわらず、その死亡の日の属する月の翌月以後の分として当該年金たる保険給付の過誤払が行われた場合において、当該**過誤払による返還金に係る債権（返還金債権）**に係る**債務の弁済をすべき者**に支払うべき保険給付があるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該保険給付の支払金の金額を当該過誤払による返還金債権の金額に**充当**することができる。

12・15・25 択



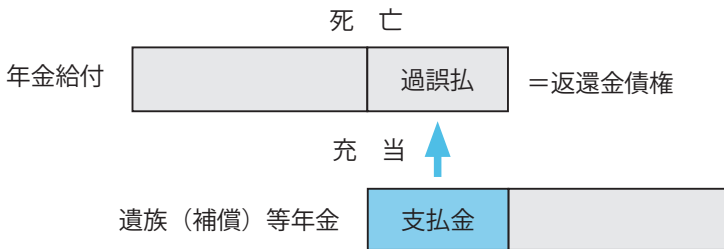
制度趣旨

年金たる保険給付の受給権者が死亡したためその受給権が消滅したにもかかわらず、それ以後も誤って年金たる保険給付が支払われた場合に、誤って支払われたものを返還すべき者に支払うべき保険給付があるときは、支払うべき保険給付の額を返還すべき額に充当し、返還があったものとして処理する制度です。

この制度も**事務処理の簡素化**を目的としています。内払は、年金たる保険給付の**受給権者が生きている場合（前後の受給権者が同一の場合）**、充当は、**死亡した場合（前後の受給権者が異なる場合）**の調整規定です。

1. 年金たる保険給付の受給権者が死亡し、当該死亡に関して新たに受給権者となる者が生じる場合（則 10 条の 2）

新たに受給権者となる者が、死亡に伴う過誤払に係る返還金債権に係る債務の弁済をすべき者であるときは、過誤払された年金たる保険給付の種類に応じ、新たに受給権者となるべき者に支給すべき保険給付の金額を返還金債権の金額に**充当**することができます。



2. 遺族（補償）等年金の受給権者が死亡し、当該年金たる保険給付について、同順位の受給権者がいる場合（則 10 条の 2）

同順位の受給権者が、当該死亡に伴う過誤払に係る返還金債権に係る債務の弁済をすべき者であるときは、次表の上欄に掲げる過誤払された年金たる保険給付の種類に応じ、下欄に掲げる保険給付の支払金の金額を返還金債権の金額に**充当**することができます。

過誤払された年金たる保険給付	遺族補償年金	遺族年金	複数事業 労働者 遺族年金
死亡受給権者の受給した年金たる保険給付と同一の事由により、同順位の受給権者に支給される年金たる保険給付	遺族補償年金	遺族年金	複数事業 労働者 遺族年金

PLUS

充当は、政府のみが充当権を有し、受給権者の側には充当権は認められない点、及び履行期の到来していない債権に対しても充当できる点に相殺と異なる特色がありますが、充当の効果は相殺と同様です。

6 支給制限（法 12 条の 2 の 2）

条文

1 労働者が、**故意**に負傷、疾病、障害若しくは死亡又はその**直接の原因**となった事故を生じさせたときは、政府は、保険給付を行わない。

12 選 17・26・29 択

2 労働者が**故意の犯罪行為**若しくは**重大な過失**により、又は**正当な理由がなく**て療養に関する指示に従わないことにより、負傷、疾病、障害若しくは死亡若しくはこれらの**原因**となった事故を生じさせ、又は負傷、疾病、若しくは**障害の程度を増進**させ、若しくはその**回復を妨げた**ときは、政府は、保険給付の全部又は一部を行わないことができる。

12・15・28 選 26・2・6 択



制度趣旨

労働者が悪い場合には、支給制限をすることとしています。

(1) 労働者が、故意に負傷、疾病、障害若しくは死亡又はその直接の原因となった事故を生じさせた場合

支給制限の対象となる保険給付	すべての保険給付
支給制限の内容	不支給

PLUS

結果の発生を意図した故意によって事故を発生させたときは、業務外とします。ただし、被災労働者が結果の発生を認容していても、業務との因果関係が認められる事故については、故意による事故とはされません。

通達

二次健康診断等給付については、支給制限の問題は生じない（平 13.3.30 基発 233 号）。

(2) 労働者が故意の犯罪行為若しくは重大な過失により、負傷、疾病、障害若しくは死亡又はこれらの原因となった事故を生じさせた場合

支給制限の対象となる 保険給付	◆休業（補償）等給付 ◆傷病（補償）等年金 ◆障害（補償）等給付
支給制限の期間	支給事由の存する期間（年金については療養開始日の翌日から起算して3年以内の期間）
支給制限の率	保険給付のつど所定給付額の30%

POINT

「故意の犯罪行為」とは、事故の発生を意図した故意はないが、その原因となる犯罪行為が故意によるものであることをいいます（昭40.7.31 基発901号）。

過去問

免許があると詐称して貨物自動車を運転し事故を起こした労働者のケースは、業務上ではあるが、重大過失による災害と認定された。

→○（昭23.3.5 基発405号） **13 択**

POINT

軽度の過失は対象になっていません。 **20・26・2 択**

PLUS

この規定は、事故発生の直接の原因となった行為が、法令（労働基準法、鉱山保安法、道路交通法等）上の危害防止に関する規定で罰則の附されているものに違反すると認められる場合に適用します（昭52.3.30 基発192号）。例えば、無免許運転、居眠り運転等です。

- (3) 労働者が正当な理由がなくて療養に関する指示に従わないことにより、負傷、疾病若しくは障害の程度を増進させ、又はその回復を妨げた場合

支給制限の対象となる 保険給付	◆休業（補償）等給付 ◆傷病（補償）等年金
支給制限の内容	休業（補償）等給付 事案 1 件につき休業（補償）等給付の 10 日分 傷病（補償）等年金 事案 1 件につき傷病（補償）等年金の 365 分の 10 相当額

PLUS

傷病が治ゆする前の規定なので、障害（補償）等給付は支給制限の対象となっておりません。

傷病（補償）年金の「365 分の 10」も、10 日分相当額になります。休業（補償）給付についての支給制限と同等の内容です。



7 保険給付の一時差止め（法 47 条の 3）

条文

政府は、保険給付を受ける権利を有する者が、正当な理由がなくて、保険給付に関する届出をせず、若しくは書類その他の物件の提出をしないとき、又は労働者及び受給権者が報告・出頭等の命令に従わず、若しくは受診命令に従わないときは、保険給付の支払を**一時差し止めることができる**。

12・15・24・25 択

POINT

一時差止めは、支給停止とは異なり、その事由が止めば、差止め時に遡って保険給付を行います。

8 不正受給者からの費用徴収（法 12 条の 3）

条 文

- 1 **偽りその他不正の手段**により保険給付を受けた者があるときは、政府は、その保険給付に要した費用に相当する金額の**全部又は一部**をその者から徴収することができる。 **15・19・27・2・6 択**
- 2 1 の場合において、**事業主が虚偽の報告又は証明をした**ためその保険給付が行なわれたものであるときは、政府は、その事業主に対し、保険給付を受けた者と**連帯して**1 の徴収金を納付すべきことを命ずることができる。**16・19・22・2 択**

不正受給者が受けた保険給付のうち、偽りその他不正の手段により給付を受けた部分に相当する額は徴収します。

この場合の「全部又は一部」とは、「うそに関するところは全部」を意味します。また、事業主がいっしょになってうそをついた場合には、連帯責任をとらせます。

PLUS

「偽りその他不正の手段」とは、保険給付を受ける手段として不正が行われた場合のすべてをいい、不正行為は、保険給付を受けた者の行為に限られません。

POINT

不正受給に対しての罰則はありません。 **15 択**

9 受給権の保護（法 12 条の 5）

条 文

- 1 保険給付を受ける権利は、労働者の**退職**によって**変更されることはない**。
12・16・21・27・29・6 択
- 2 保険給付を受ける権利は、**譲り渡し、担保に供し、又は差し押さえることができない**。 12・15・16・20・24 択

POINT

- ◆特別加入者にも受給権の保護規定は適用されます。
- ◆ここでの「退職」には、解雇、期間満了等も含まれます。

10 保険給付の非課税（法 12 条の 6）

条 文

租税その他の公課は、保険給付として支給を受けた**金品**を標準として課することはできない。 16・24・27 択

11 保険給付に関する届出等（法 12 条の 7）

保険給付を受ける権利を有する者は、厚生労働省令で定めるところにより、政府に対して、保険給付に関し必要な事項を届け出、又は必要な書類その他の物件を提出しなければなりません。

1. 傷病（補償）等年金の支給の決定等の届出（則 18 条の 2 他）

業務上の事由による傷病、又は通勤による傷病が**療養の開始後 1 年 6 カ月**を経

過した日において治っていないときには、**同日以後1カ月以内**に届書を所轄労働基準監督署長に、提出しなければなりません。

2. 休業（補償）等給付の受給者の傷病の状態等に関する報告（則19条の2）

毎年1月1日から同月末日までの期間について、休業（補償）等給付を請求しようとする場合に、同月1日において**療養の開始後1年6カ月を経過しているとき**は、報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません。

PLUS

保険給付を受けるべき者が、事故のため、みずから保険給付の請求その他の手続を行うことが困難である場合には、事業主は、その手続を行うことができるように助力しなければならない（則23条）。 **1択**

3. 年金証書（則20条、20条の2）

所轄労働基準監督署長は、年金たる保険給付の支給の決定の通知をするときは、**年金証書**を受給権者に交付しなければなりません。

年金証書を交付された受給権者は、年金証書を亡失し若しくは著しく損傷し、又は受給権者の氏名に変更があったときは、**再交付**を所轄労働基準監督署長に請求することができます。

4. 年金たる保険給付の受給権者の定期報告（則21条）

年金たる保険給付の受給権者は、毎年、厚生労働大臣が指定する日（**指定日**）**まで**に報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません。

受給権者の生年月日が1月～6月	毎年 6月30日 までに提出
受給権者の生年月日が7月～12月	毎年 10月31日 までに提出

（注）遺族（補償）等年金の受給権者の場合は、死亡した被災労働者の生年月日です。

PLUS

厚生労働大臣が住民基本台帳法の規定により同一の内容を含む機構保存本人確認情報の提供を受けることができるとき若しくは番号利用法の規定により同一の内容を含む特定個人情報の提供を受けることができるときは、定期報告は不要です。

5. 年金たる保険給付の受給権者の届出（則21条の2）

年金たる保険給付の受給権者は、以下の場合には、**遅滞なく**、**文書**で、**所轄労働基準監督署長**に届け出なければなりません。 **25 択**

- ① 受給権者の氏名、住所及び個人番号に変更があった場合並びに新たに個人番号の通知を受けた場合
- ② 同一の事由により障害厚生年金等又は遺族厚生年金等が支給されることになったとき、又は支給額が変更されたとき、又は支給されなくなったとき
- ③ 障害の程度に変更があったとき
- ④ 遺族（補償）等年金を受ける権利が消滅したとき（一定の場合を除きます）
- ⑤ 遺族の数に増減を生じたとき 等

6. 年金たる保険給付の払渡希望金融機関等の変更の届出（則21条の3）

年金たる保険給付の受給権者が、その払渡しを受ける金融機関等を変更しようとするときは、届書を**所轄労働基準監督署長**に提出しなければなりません。

7. 第三者の行為による災害についての届出（則22条）

保険給付の原因である事故が第三者の行為によって生じたときは、保険給付を受けるべき者は、その事実、第三者の氏名及び住所（第三者の氏名及び住所がわからないときはその旨）並びに被害の状況を、**遅滞なく**、**所轄労働基準監督署長**に届け出なければなりません。 **11・1 択**

PLUS

行政庁は、保険給付に関して必要があると認めるときは、保険給付を受け、又は受けようとする者（遺族（補償）等年金の額の算定の基礎となる者を含みます）に対し、その指定する医師の診断を受けるべきことを命ずることができます（法47条の2）。 **16・23・1 択**

【口座登録法に係る改正について】

公的給付の支給等の迅速かつ確実な実施のための預貯金口座の登録等に関する法律（口座登録法）の施行に伴い、関連事項が改正されています（令和4年10月創設）。

1. 口座登録法による新たな規定（大枠）

- ◆預貯金者は、内閣総理大臣に申請をして、公的給付の支給等に係る金銭の授受に利用することができる一の**預貯金口座の登録**を受けることができる。
- ◆行政機関の長等は、公的給付の支給等に係る金銭の授受をするために必要があるときは、内閣総理大臣に対し、公的給付支給等口座（公金受取口座）情報の提供を求めることができる。

2. 労災保険給付の関する事務等への影響

口座登録法の施行に伴い、労災保険給付に関する事務においても、被災労働者等が公金受取口座を労災保険給付の受取口座として利用する旨の意思の確認などを行う必要があることから、労災保険給付の請求書等に記載する事項について所要の改正が行われました。

障害補償給付、遺族補償年金、傷病補償年金、複数事業労働者障害給付、複数事業労働者遺族年金、複数事業労働者傷病年金、障害給付、遺族年金又は傷病年金の請求、年金たる保険給付の払渡希望金融機関等の変更の届出等にあたって、請求書、届出等に記載する事項として、口座登録法の規定による登録に係る預金口座（公金受取口座）を利用する旨等を新たに追加しました。

※健康保険法の保険給付、船員保険法の保険給付、厚生年金保険法の保険給付、国民年金法の給付等についても、これに準じた改正が行われています。

12 社会保険との調整



制度趣旨

国民年金、厚生年金保険による給付（保険給付）は、業務上外に関係なく支給されます。同一事由について、労災保険の保険給付も支給される場合には、調整することとしています。

1. 労災保険法の年金給付と社会保険の年金給付の調整（法別表第1）

同一の事由により、労災保険の障害（補償）等年金、傷病（補償）等年金、遺族（補償）等年金と、厚生年金保険法の障害厚生年金、遺族厚生年金、国民年金法の障害基礎年金（20歳前の傷病による障害に基づく障害基礎年金は除きます）、遺族基礎年金、又は寡婦年金が支給されるときは、厚生年金保険、国民年金の年金給付は全額が支給され、労災保険法の保険給付は、次表の率を乗じた額に減額調整します。

休業（補償）等給付と社会保険が同一の事由で支給されるときは、休業（補償）等給付が傷病（補償）等年金と同じ率で減額されます。

10・12・14・18・20・5 択

		労災保険			
		障害（補償） 等年金	遺族（補償） 等年金	傷病（補償） 等年金	休業（補償） 等給付
厚生年金 保険及び 国民年金	障害厚生年金 及び障害基礎 年金	0.73		0.73	0.73
	遺族厚生年金 及び遺族基礎 年金		0.80		
厚生年金 保険	障害厚生年金	0.83		0.88	0.88
	遺族厚生年金		0.84		
国民年金	障害基礎年金	0.88		0.88	0.88
	遺族基礎年金		0.88		

POINT

- ◆同一事由について調整します。
- ◆労災の保険給付と老齢厚生年金、老齢基礎年金は併給調整されることはありません。
- ◆受給権者が異なっても、支給事由が同一なら、支給調整されます。
- ◆厚生年金保険法の規定による障害手当金（厚生年金保険から支給される一時金）と労災保険の障害（補償）等給付が支給されるときは、障害手当金を支給せず、障害（補償）等給付を支給します。

13 第三者の行為による事故（法 12 条の 4）

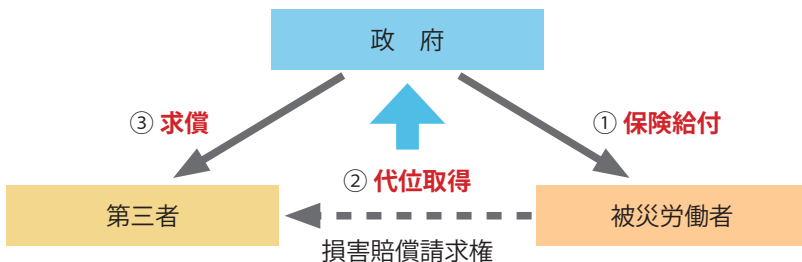


制度趣旨

第三者が悪くてなんらかの事故が発生した場合には、被災労働者（受給権者）は第三者からの損害賠償と政府からの保険給付の両方をもらうことになり、もらいすぎになります。ついては調整をすることとしています。なお、判例では、「両者は相互補完の関係にあり、二重填補を認めるものではない」とされています。 27 択

1. 政府からの保険給付が先の場合

保険給付の原因である事故が、第三者の行為によって生じた場合、政府は、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が、第三者に対して有する損害賠償請求権を取得します（**代位取得**）。 12・18 択 24 選

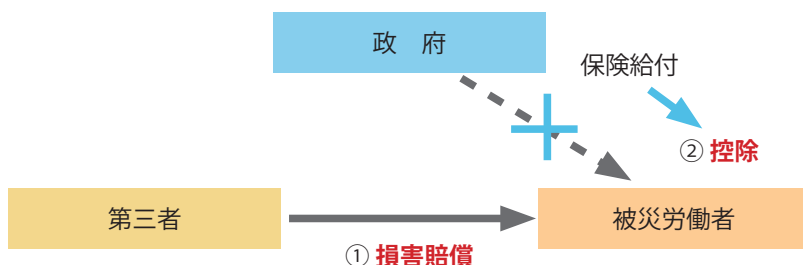


PLUS

この場合の求償とは、被災労働者が第三者に対して有する損害賠償請求権を、政府が保険給付の支給と引換えに代位取得して、第三者に対してその保険給付分の返還を求めることをいいます。

2. 第三者からの損害賠償が先の場合

保険給付の原因である事故が、第三者の行為によって生じた場合、保険給付を受けるべき者が、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ます。 12・15・18 択 24 選



POINT

【示談の取扱い】 11 択 24 選

受給権者と第三者との間に示談が行われている場合、次の①、②を満たしているときは、保険給付は行いません。

- ① 示談が**真正に成立**しており、錯誤や詐欺、強迫に基づくものでないこと
- ② 示談の内容が、受給権者の第三者に対する損害賠償請求権の**全部の填補**を目的としていること

POINT

受給権者が、第三者から見舞金、香典、慰謝料等精神的苦痛に対する損害賠償又は贈与と認められる金品を得た場合は、原則として保険給付と同一の事由による損害賠償と認められず、保険給付からその額が控除されることはありません。ただし、見舞金等であっても労災保険の給付と同一事由によるものと認められる場合にはその額を控除します。 **11 択**

3. 第三者の行為が自動車事故による場合

第三者の行為による災害が、自動車事故によるものである場合、被災労働者は、自動車損害賠償責任保険法の規定により保険会社に対して、損害賠償保険の支払請求権を有することになります。この権利も損害賠償請求権とみなされ、**1.** 及び **2.** と同様の調整が行われます。

4. 調整の期間

政府が第三者行為災害により保険給付をしたときに取得する損害賠償請求権の対象となる保険給付は、災害発生後**5年以内**に支給すべき年金等とされています。

また、受給権者が第三者から損害賠償を受けたときは、受給権者に支給されるべき年金等は、損害賠償の額に達するまで支給停止されます。その期間は、災害発生後**7年**を限度とされています。 **14・20 択**

5. 転給の場合

- ① 転給の規定による受給権者に対し、年金給付を行った場合においては、転給による受給権者が第三者に対して請求し得る損害額の範囲内で求償を行います。
- ② 転給による受給権者については、その者が第三者から受けた損害賠償の額に相当する額を限度として年金の支給を調整します。

転給後も、その損害賠償の額の限度で、第三者行為災害の調整をします。



14 事業主の民事損害賠償との調整（法附則 64 条）



制度趣旨

事業主の行為等が原因で、労働者が損害を被った場合には、労働者は事業主に対する損害賠償請求権と労災保険の保険給付の受給権の両方を有することとなります。ついては、第三者行為災害と同様に調整をします。

他方、労災保険は事業主の災害補償義務を肩代わりするためには作られた法律です。事業主は普段、労災保険の保険料を払っています。その保険料と損害賠償の両方をすべて負担するのであれば、事業主には労災保険に加入するなんらのメリットがないことになってしまいます。そこで、第三者の場合と同様に調整をすることとあわせて、事業主にメリットを与えることとしています。

1. 民事損害賠償側における調整

労働者又はその遺族が、障害（補償）等年金又は遺族（補償）等年金を受けべき場合（当該年金の前払一時金を請求できる場合に限り）に、同一の事由について、事業主から民法等による損害賠償（民事損害賠償）を受けるときは、次のように2段階で調整します。

(1) 履行の猶予（法附則 64 条 1 項 1 号）

事業主は、労働者又はその遺族の年金を受け権利が消滅するまでの間、前払一時金の最高限度額を限度として、損害賠償を履行しないことができます。履行猶予額は下記の式のとおりとなります。

履行猶予額＝前払一時金最高限度額

- －（損害発生時から前払一時金を受けべきときまでの履行猶予額について法定利率により計算される額）

(2) 免責（法附則 64 条 1 項 2 号）

(1) の規定により民事損害賠償の履行が猶予されている期間中に、年金給付又は前払一時金を支給されたときは、事業主は、下記の式の限度で (1) により履行猶予されている損害賠償の責任を免れることとなります。

免責される額＝年金給付又は当該年金に係る前払一時金の支給額

－（損害発生時から年金又は前払一時金の支給を受けたときまでの法定利率により計算される額）

【猶予→免責】

1. の調整は、①まず猶予して、②実際に支給が行われれば、その額を免責する、という 2 段階で行われます。結局、免責された分は、事業主は払わなくてよくなるので、その分はメリットを受けたこととなります。

(1) 支払いの猶予



(2) 支払われた額の免責

POINT

1. の調整ができるのは、前払一時金、差額一時金制度により、確実に受けることができる額が決められている、障害（補償）等年金、遺族（補償）等年金を受けるべき者に限っています。

前払一時金を請求できない者（例えば、先順位の者が前払一時金を請求した後で、転給により、受給権者になった後順位の者など）は、調整規定の対象になりません。

2. 労災保険の側における調整（法附則 64 条 2 項）

労働者又はその遺族が、労働者を使用している事業主又は使用していた事業主から、先に損害賠償を受けたときは、政府は、**労働政策審議会**の議を経て厚生労働大臣が定める基準により、その価額の限度で、保険給付をしないことができます。

14・18 折

(1) 支給調整の事由となる民事損害賠償の損害項目

それぞれ対応する項目についての調整をします。

支給調整を行う労災保険給付	民事損害賠償の損害項目
障害（補償）等給付 遺族（補償）等給付 傷病（補償）等年金 休業（補償）等給付	逸失利益
療養（補償）等給付	療養費
葬祭料等（葬祭給付）	葬祭費用
介護（補償）等給付	介護費用

PLUS

- ◆逸失利益とは、「その災害がなければ、得たであろう利益（この場合は賃金）」をいいます。
→生活費としての意味を持つ保険給付と調整することになります。
- ◆労働者又はその遺族が、事業主から損害賠償を受けたときは、遅滞なく、届書を所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません（則附則 45 項）。
- ◆事業主から、精神的損害、物的損害について損害賠償を受けても、支給調整を行う必要はありません。また、保険給付の上積み分に相当する民事損害賠償を受けても調整する必要はありません。具体的には、企業内労災補償、示談金、和解金、見舞金等です。 **14・18・20 択**

過去問

介護補償給付は使用者の災害補償責任を定めた労働基準法に規定のない給付であるが、介護補償給付に係る障害補償年金又は傷病補償年金の支給事由となる障害の原因となる負傷又は疾病が平成 8 年 4 月 1 日以後に発生したものについては、民事損害賠償との調整を行う。

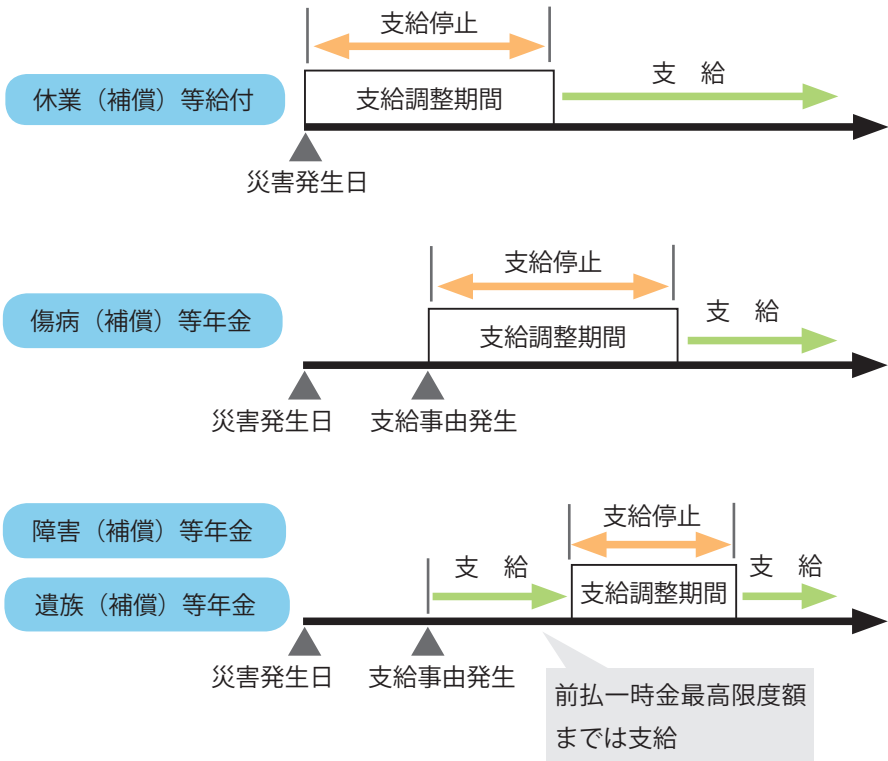
→○（平 8.3.1 基発 95 号） **10 択**

(2) 支給調整期間

労災保険給付の支給調整は、次のいずれか短い期間（支給調整期間）の範囲で行います。

- ① 前払一時金最高限度額相当期間の終了する月から起算して**9年**が経過するまでの期間〔ただし、休業（補償）給付については災害発生日から起算して**9年**が経過するまでの期間、傷病（補償）年金については、支給事由の発生した月の翌月から起算して**9年**が経過するまでの期間〕
- ② **就労可能年齢**〔遺族（補償）年金については、死亡労働者の生存を仮定した場合の就労可能年齢とする〕を超えるに至ったときは、その超えるに至ったときまでの期間

〈支給調整期間〉 **9年又は就労可能年齢**（原則 67 歳）



Chapter9

社会復帰促進等事業

Chapter 1 にあるように、労働者災害補償保険による事業は、大きく「保険給付」と「社会復帰促進等事業」の 2 本柱で構成されています。Chapter 7 までの「保険給付」に対し、この Chapter 8 で「社会復帰促進等事業」についてまとめています。

まず社会復帰促進等事業の全体像を学びます。大別して 3 種類の事業があるので、その 3 種類の事業の名称や、主な事業内容を押さえます。

それらの事業の中で「特別支給金」というものの出題頻度が高いので、特別にその部分だけ抜き出してまとめてあります。特別支給金の種類、支給内容、保険給付との相違点等を中心に押さえます。

この Chapter の構成

- | | |
|----------------|-------------|
| 1 社会復帰促進等事業の概要 | 4 ボーナス特別支給金 |
| 2 特別支給金の概要 | 5 その他 |
| 3 一般の特別支給金 | |

1

社会復帰促進等事業の概要（法 29 条）



制度趣旨

社会復帰促進等事業は、被災労働者の社会復帰の促進、被災労働者等の援護、その他業務災害の防止、安全と衛生の確保等を目的とした制度です。

1. 社会復帰促進等事業の種類

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ます。 **17・29 択**

事業の内容
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
〈具体例〉
① 労災病院の設置・運営 ② リハビリテーション施設の設置・運営
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 11・26・1 択
〈具体例〉
① 特別支給金の支給 ② 労災就学等援護費の支給
③ 労災就労保育援護費の支給
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いの確保を図るために必要な事業 26 択 5 選
〈具体例〉
① 健康診断施設の設置・運営 ② 未払賃金の立替払事業
③ 働き方改革推進支援助成金の支給

2. 独立行政法人労働者健康安全機構が行う事業

社会復帰促進等事業のうち、次のものは、**独立行政法人労働者健康安全機構**が行います（独立行政法人労働者健康安全機構法 12 条）。 **11・17 択**

- ① 労災病院の設置・運営
- ② 未払賃金の立替払事業

2 特別支給金



制度趣旨

特別支給金は、社会復帰促進等事業の 1 つで、保険給付に付加して支給を行うものです。一般の特別支給金とボーナス等の特別給与を算定の基礎とするボーナス特別支給金の 2 種類があります。

特別支給金の種類（特別支給金則 2 条ほか）

特別支給金は、労災保険の保険給付に付加して支給されます。

10・16・17・21・22 択

保険給付の区分	特別支給金	
	一般の特別支給金	ボーナス特別支給金
休業	休業特別支給金	—————
傷病	傷病特別支給金	傷病特別年金
障害	障害特別支給金	障害特別年金 障害特別一時金
	—————	障害特別年金 差額一時金
遺族	遺族特別支給金	遺族特別年金
		遺族特別一時金

過去問

特別支給金は、保険給付を請求すれば、それと合わせて支給決定される。

→× 特別支給金は、申請に基づいて支給されます。 13 択

特別支給金は全部で 10 種類、単純な上乗せの「一般の特別支給金」とボーナスを反映させるための「ボーナス特別支給金」に大別できます。



3 一般の特別支給金

1. 休業特別支給金（特別支給金則 3 条）

(1) 支給要件

労働者が業務上の事由、複数事業労働者の 2 以上の事業の業務を要因とする事由又は通勤による負傷又は疾病に係る療養のため労働することができないために、賃金を受けない日の**第 4 日目**から、労働者の**申請**に基づいて支給します。

⇒「請求」ではなく、「申請」であることに注意!!

(2) 額

休業特別支給金の額は、1 日につき**休業給付基礎日額の 100 分の 20**に相当する額です（部分算定日の場合の調整も保険給付と同様）。 24・28・2 択

休業特別支給金の支給要件は、休業（補償）等給付と同じです。休業（補償）等給付を受ける者には、保険給付と合算して、休業給付基礎日額の 100 分の 80 に相当する額が支給されることになります。

(3) 手続

所轄労働基準監督署長に支給の申請をします。支給申請は、休業（補償）等給付の請求と同時に
行わなければなりません。 24 択

PLUS

休業特別支給金の支給を受けようとする者は、申請の際に、所轄労働基準監督署長に、特別給与の総額を届け出なければなりません（特別支給金則 12 条）。 **10・1 折**

⇒いずれボーナス特別支給金を受けるようになるだろうと推測されるから。

2. 傷病特別支給金（特別支給金則 5 条の 2）

傷病（補償）等年金の受給権者である労働者に対し、その**申請**に基づき支給されます。なお、傷病特別支給金は、一時金で支給されます。

【傷病特別支給金の額】 **1 折**

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

POINT

傷病（補償）等年金は、所轄労働基準監督署長の職権により支給決定されますが、傷病特別支給金は、労働者が自ら支給申請しなければなりません。しかし、当分の間、事務処理の便宜を考慮して、傷病（補償）等年金の支給決定を受けた者は、傷病特別支給金の申請を行ったものとして取り扱って差し支えないとされています（昭 56.6.27 基発 393 号）。

17・22・28・2 折

3. 障害特別支給金（特別支給金則 4 条）

- ① 業務上の事由、複数事業労働者の 2 以上の事業の業務を要因とする事由又は通勤による負傷又は疾病が治ったときに、身体に障害がある労働者に対し、その申請に基づき支給します。なお、障害特別支給金は、一時金で支給されます。

【障害特別支給金の額】

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

PLUS

障害の程度が自然的経過で変更したとしても、新たな障害特別支給金は支給されません。

PLUS

同一の事由により障害（補償）等給付の支給を受けることができる者は、障害特別支給金の支給申請を、障害（補償）等給付の請求と同時にしなければならない。

- ② 加重障害の場合の障害特別支給金の額は、現在（加重後）の障害等級に应ずる障害特別支給金の額から、従前（加重前）の障害等級に应ずる障害特別支給金の額を差し引いた額とします。 **24・1 折**
- ③ 傷病特別支給金の支給を受けた者の傷病が治ゆし、身体に障害が残ったときで、障害特別支給金の額がすでに支給を受けた傷病特別支給金の額を超えるときは、その者の申請に基づき、当該超える額に相当する額の障害特別支給金を支給します。

4. 遺族特別支給金（特別支給金則5条）

- ① 業務上の事由、複数事業労働者の2以上の事業の業務を要因とする事由又は通勤により労働者が死亡した場合に、当該労働者の遺族に対し、その申請に基づき支給します。
- ② 支給を受けることのできる遺族は、労働者の配偶者、子、父母、孫、祖父母、兄弟姉妹とし、支給を受けるべき順位は遺族（補償）等給付の例によります。ただし、**転給制度はありません**。また、遺族（補償）等年金の**若年支給停止の対象者**であっても申請することができます。
- ③ 支給額は**300万円**（一時金）です。遺族特別支給金を受けるべき遺族が2人以上あるときは、300万円をその人数で除して得た額となります。 **24 択**

PLUS

- ◆同一の事由により遺族（補償）等給付の支給を受けることができる者は、遺族特別支給金の支給申請を、遺族（補償）等給付の請求と同時に進行しなければなりません。
- ◆遺族（補償）等年金を受けることができる者がいるときは、その第1順位の者、いない場合には、遺族（補償）等一時金の第1順位の者に支給されます。

4 ボーナス特別支給金

ボーナスに係る上乗せのためにボーナス特別支給金を支給します。

1. 算定基礎年額



制度趣旨

ボーナス特別支給金の額の算定には、特別給与（ボーナス）を基にして算定した「算定基礎日額」を用います。算定基礎日額は「算定基礎年額」を基にして算定します。

(1) 算定基礎年額（特別支給金則 6 条） 2 択

① 原則

負傷又は発病の日以前 **1 年間**（雇入れ後 1 年に満たない者については、雇入れ後の期間）に支払われた**特別給与**（3 カ月を超える期間ごとに支払われる賃金）の総額を**算定基礎年額**とします（特別給与の総額を算定基礎年額とすることが適当でないと認められるときは、厚生労働省労働基準局長が定める基準に従って算定します）。

⇒「1 年間に払われたボーナス」です！

PLUS

複数事業労働者に係る特別支給金の額の算定に用いる算定基礎年額は、複数事業労働者を使用する事業ごとに算定した算定基礎年額に相当する額を**合算した額**とします。ただし、特別給与の総額を算定基礎年額とすることが適当でないと認められるときは、厚生労働省労働基準局長が定める基準に従って算定する額を算定基礎年額とします。

② 例外

原則の額が、次の (a) 又は (b) の額を超える場合は、(a)、(b) の**どちらか低い方**を算定基礎年額とします。

- (a) **年金給付基礎日額 × 365 × 20 / 100**
 (b) **150 万円**

(2) 算定基礎日額（特別支給金則 6 条）

(1) の**算定基礎年額を 365 で除して得た額**を**算定基礎日額**とします。

(3) 端数処理

算定基礎年額、算定基礎日額に 1 円未満の端数があるときは、これを **1 円に切り上げます**。

2. 傷病特別年金（特別支給金則 11 条）

傷病（補償）等年金の受給権者に対し、その**申請**に基づき支給します。

PLUS

当分の間、傷病（補償）等年金の支給決定を受けた者は、申請を行ったものとして取り扱って差し支えないものとされています。 **2択**

傷病等級	年金額
第1級	算定基礎日額の313日分
第2級	算定基礎日額の277日分
第3級	算定基礎日額の245日分

保険給付と ①日数は同じです！ ②年金額の単位が違います！ 他のボーナス特別支給金も同様です！



3. 障害特別年金・障害特別一時金 (特別支給金則7条、8条)

障害特別年金は、障害（補償）等年金の受給権者に対し、障害特別一時金は、障害（補償）等一時金の受給権者に対し、その申請に基づき支給されます。

【障害特別年金の額】

障害等級	年金額
第1級	算定基礎日額の313日分
第2級	算定基礎日額の277日分
第3級	算定基礎日額の245日分
第4級	算定基礎日額の213日分
第5級	算定基礎日額の184日分
第6級	算定基礎日額の156日分
第7級	算定基礎日額の131日分

【障害特別一時金の額】

障害等級	額
第 8 級	算定基礎日額の 503 日分
第 9 級	算定基礎日額の 391 日分
第 10 級	算定基礎日額の 302 日分
第 11 級	算定基礎日額の 223 日分
第 12 級	算定基礎日額の 156 日分
第 13 級	算定基礎日額の 101 日分
第 14 級	算定基礎日額の 56 日分

POINT

障害特別年金には前払一時金の制度はありません。従って、障害（補償）等年金が前払一時金を受けたことにより、支給停止されていても、障害特別年金は支給停止されません。

PLUS

障害特別年金及び障害特別一時金の支給申請は、障害（補償）等給付の請求と同時に行わなければなりません。

PLUS

加重の場合には、障害（補償）等給付と同様に処理します。

4. 障害特別年金差額一時金 (特別支給金則附則 6 項)

障害（補償）等年金差額一時金を受ける遺族に対し、その申請に基づいて支給されます。障害特別年金差額一時金の額は、次表に掲げる額から、当該労働者の障害に関し支給された障害特別年金の合計額を差し引いた額とします。

障害等級	額
第 1 級	算定基礎日額の 1,340 日分
第 2 級	算定基礎日額の 1,190 日分
第 3 級	算定基礎日額の 1,050 日分

第4級	算定基礎日額の920日分
第5級	算定基礎日額の790日分
第6級	算定基礎日額の670日分
第7級	算定基礎日額の560日分

POINT

障害特別年金差額一時金の支給を受ける遺族が2人以上あるときは、その額をその人数で除して得た額とします。

PLUS

障害特別年金差額一時金の支給申請は、障害（補償）等年金差額一時金の請求と同時にに行わなければなりません。

5. 遺族特別年金（特別支給金則9条）

遺族特別年金は、遺族（補償）等年金の受給権者に対し、その**申請**に基づいて支給されます。 **18 択**

遺族特別年金の額は、遺族（補償）等年金を受けることのできる遺族の数に応じ、次表のとおりになります。

遺族の数	年金額
1人	算定基礎日額の153日分 ただし、55歳以上の妻又は厚生労働省令で定める障害の状態にある妻にあつては、算定基礎日額の175日分
2人	算定基礎日額の201日分
3人	算定基礎日額の223日分
4人以上	算定基礎日額の245日分

POINT

遺族特別年金には前払一時金の制度はありません。従って、遺族（補償）等年金が前払一時金を受けたことにより、支給停止されていても、遺族特別年金は支給停止されません。

PLUS

遺族特別年金の支給申請は、遺族（補償）等年金の請求と同時に
行わなければなりません。

POINT

遺族特別年金の支給を受ける者が2人以上いるときは表の額をその人数で除して得た額となります。

6. 遺族特別一時金（特別支給金則 10 条）

遺族特別一時金は、遺族（補償）等一時金の受給権者に対し、その申請に基づき支給されます。

【遺族特別一時金の受給権者とその額】

受給権者の要件	労働者の死亡の当時、遺族（補償）等年金を受けることのできる遺族がない場合に支給される遺族（補償）等一時金の受給権者	遺族（補償）等年金の受給権者が失権し、ほかに遺族（補償）等年金の受給資格者がいない場合で、かつ、すでに支給された遺族（補償）等年金及び遺族（補償）等年金前払一時金の額の合計額が給付基礎日額の1,000日分に満たない場合に支給される遺族（補償）等一時金の受給権者
支給額	算定基礎日額の1,000日分	算定基礎日額の1,000日分から当該労働者の死亡に関し支給された遺族特別年金の額の合計額を控除した額

PLUS

遺族特別一時金の支給申請は、遺族（補償）等一時金の請求と同時に
行わなければなりません。

POINT

遺族特別一時金の支給を受ける者が2人以上いるときは表の額をその人数で除して得た額となります。

5 特別支給金に関するその他の事項

1. 特別加入者に対する特別支給金 (特別支給金則 16 条～ 19 条)

一般の特別支給金は、特別加入者にも支給されます。ただし、**ボーナス特別支給金は支給されません。** 10・14・17・20・28 択

POINT

特別加入者には、算定基礎日額を算定するための特別給与がないので、ボーナス特別支給金は支給されません。 1 択

2. 保険給付との共通点、相違点、準用規定 (特別支給金則 20 条ほか)

(1) 共通点

- ① 労働者の故意、又は故意の犯罪行為若しくは重大な過失等により、保険給付の支給制限を受ける場合、特別支給金も支給制限を受けます。
- ② 正当な理由がなくて届出をしない、書類を提出しない等により、保険給付の一時差止めを受ける場合、特別支給金も一時差し止められます。

POINT

【その他の共通点】

- ◆非課税 ◆退職による受給権の変更はなし
- ◆支給期間、支払期月は同様 11 択 ◆内払・充当も同様
- ◆未支給の特別支給金も未支給の保険給付の例により支給（保険給付の請求と同時に申請します） 等

(2) 異なる点

- ① 不正受給者からの費用徴収はありません。
- ② 譲り渡し、担保に供し、差し押さえることができます。 **1 択**
- ③ ほかの社会保険から同一事由で保険給付を受けた場合でも支給調整されません。
22・2 択
- ④ 第三者行為災害の場合でも調整は行いません。 **18・29・2 択**
- ⑤ 事業主の民事損害賠償との調整は行いません。
- ⑥ 事業主が故意又は重大な過失により、保険関係成立届を提出していない期間に事故が生じても、費用徴収はされません。

3. 特別支給金の申請期間

特別支給金	申請期間
休業特別支給金 27 択	2 年 2 択
障害特別支給金	5 年 24 択
遺族特別支給金	
傷病特別支給金	
ボーナス特別支給金	

この Chapter はこれで終了です。
次は、事業主からのペナルティの徴収等を規定している Chapter です。



Chapter10

費用の負担

労災保険の費用は、次の4種類のものにより賄われています。

◆保険料

徴収法に定める労災保険用の保険料です。

◆事業主からの費用徴収

事業主から徴収するペナルティです。

◆一部負担金

通勤災害に関する療養給付を受ける場合の一部負担金です。

◆国庫補助

国庫による補助をすることができることとされています。

このうち、保険料については、徴収法に規定されています。このChapterでは、主に事業主からの費用徴収についてまとめてあります。

このChapterの構成

- | | |
|--------------|---------|
| 1 保険料 | 3 一部負担金 |
| 2 事業主からの費用徴収 | 4 国庫補助 |

1 保険料（法 30 条）

条文

労働者災害補償保険事業に要する費用にあてるため、政府が徴収する保険料については、徴収法の定めるところによる。

保険料額、徴収方法等は、徴収法に規定されています（ここでは勉強しません）。

2 事業主からの費用徴収（法 31 条 1 項）



制度趣旨

事業主が悪い場合には、事業主から保険給付に要した費用を徴収することとしています。

1. 事業主からの費用徴収 12・14・17・19・20・26 択

政府は、次のア～ウ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、厚生労働省令で定めるところにより、業務災害に関する保険給付にあつては、労働基準法の規定による**災害補償の価額の限度**又は船員法の規定による災害補償のうち労働基準法の規定による災害補償に相当する**災害補償の価額の限度**で、複数業務要因災害に関する保険給付にあつては、**複数業務要因災害を業務災害とみなした場合に支給されるべき業務災害に関する保険給付に相当する同法の規定による災害補償の価額（複数業務要因災害に係る事業ごとに算定した額に限りませ）の限度**で、通勤災害に関する保険給付にあつては、**通勤災害を業務災害とみなした場合に支給されるべき業務災害に関する保険給付に相当する同法の規定による災害補償の価額の限度**で、その保険給付に要した費用に相当する金額の**全部又は一部**を事業主から徴収することができます。

ア 事業主が**故意又は重大な過失により、保険関係成立届を提出していない期間**（政府が当該事業について概算保険料の認定決定をしたときは、その決定後の期間を除きます）中に生じた事故

- イ 事業主が概算保険料のうち**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ります）中に生じた事故
- ウ 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

PLUS

ア～ウのいずれの費用徴収も、療養を開始した日（即死の場合は事故発生の日）の翌日から起算して3年以内の期間に支給事由が生じたものに限られます（年金給付については、この期間に支給事由が生じ、かつ、この期間に支給すべき保険給付に限ります）。

PLUS

天災事変その他やむを得ない事由により保険料を納付することができなかったと認められる場合は、費用徴収の対象になりません。

2. 徴収金の額

27 択 1 選

徴収金の額は、**厚生労働省労働基準局長**が、保険給付に要した費用、保険給付の種類、一般保険料の納入状況その他の事情を考慮して定める基準に従い、**所轄都道府県労働局長**が定めるものとされています（則44条）。

(1) 故意に保険関係成立届を提出しない場合（1. ア）

労災保険の加入手続について行政機関から指導等を受けたにもかかわらず、**10日以内**に保険関係成立届を提出していなかった場合で、保険関係成立届を提出していない期間中に業務災害や通勤災害が発生した場合



事業主が「**故意**」に手続を行わないものと認定し、当該災害に関して支給された保険給付の額の**100%**を徴収します。

(2) 重大な過失により保険関係成立届を提出しない場合 (1. ア)

26 選

労災保険の加入手続について行政機関から指導等を受けてはいないものの、労災保険の適用事業となったときから **1年** を経過して、なお手続を行わない期間中に業務災害や通勤災害が発生した場合



事業主が「**重大な過失**」により手続を行わないものと認定し、当該災害に關して支給された保険給付の額の **40%** を徴収します。

PLUS

(1) 及び (2) について、保険関係成立届の提出よりも前に認定決定が行われたときは、その前日までに事故の生じた保険給付が費用徴収の対象となります。

(3) 保険料滞納中 (1. イ)

事業主が一般保険料を納付しない期間中に生じた事故



事故発生日から一般保険料の完納の日の前日までに支給事由が生じたものについて、その支給のつど、保険給付の額に **滞納率** (滞納率が **40%** を超えるときは、**40%** とします) を乗じて得た価額を徴収します。

POINT

滞納率とは、「(滞納している概算保険料 ÷ 納付すべき概算保険料) × 100」で求める率です。

(4) 業務災害を生じさせた場合 (1. ウ)

事業主の故意又は重大な過失による業務災害の原因である事故



その支給のつど、保険給付の額の **30%** に相当する額を徴収します。

POINT

療養（補償）等給付、介護（補償）等給付、二次健康診断等給付は、費用徴収の対象にはなりません。

事業主からの費用徴収には上限額があることに注意！ 労働基準法の災害補償の価額の限度までです。



3 一部負担金（法 31 条 2 項・3 項）

政府は、療養給付を受ける労働者から、200 円を超えない範囲内で一部負担金を徴収します。 11・14・17・19 折

⇒ Chapter 6 に記載した規定です。

4 国庫補助（法 32 条）

国庫は、予算の範囲内において、労働者災害補償保険事業に要する費用の一部を補助することができます。 14・19・26 折

この Chapter はここまでです。「事業主からの費用徴収」のケースや徴収率をしっかりと復習してください！

次は「特別加入」に関する Chapter です。事業主等が、「特別」に「加入」することができる制度です。



Chapter11

特別加入

- ① 労働者災害補償保険は、「労働者」に「災害」が発生したら「補償」する保険です。労働者を保護します。逆にいうと、社長さん(事業主)などは保護の対象からはずれています。ところが、社長さんであっても、労働者と一緒になって危険な仕事をしている場合などは、労働者に準じて保護をしたほうが良い場合があります。
- ② 個人タクシーの運転手さん、個人経営の大工さんなどは経営者なので、原則として、労災保険の保護対象からはずれていますが、上記①と同様に労働者に準じて保護をしたほうが良い場合があります。
- ③ また、労災保険は属地主義といって国内で有効な法律です。原則として、海外に派遣される者は保護の対象外になっていますが、やはり保護をしたほうが良い場合があります。

以上のことを考慮して、下記の3種類の者について、「特別」に労災保険に「加入」することを認めています。これを「特別加入」といいます。

【特別加入が認められる者（3種類）】

- ◆ **中小事業主等** 中小企業の経営者等です。
- ◆ **一人親方等** 個人経営のタクシー業者、大工などです。
- ◆ **海外派遣者** 海外に派遣される者（駐在員等）です

この Chapter の構成

- 1 中小事業主等の特別加入
- 2 一人親方等の特別加入
- 3 海外派遣者の特別加入
- 4 特別加入者の保険給付等

1 特別加入

1. 中小事業主等の特別加入



制度趣旨

中小事業主は、労働者と一緒に働き、同様に被災する可能性があるため保護することとしています。自らの会社で、労働者に対して適用されている労災保険に組み込まれる形で適用されます。 **4選**

(1) 特別加入できる者の範囲（法 33 条 1 号・2 号）

下記の①、②に該当する者が中小事業主等として特別加入することができます。

- ① 厚生労働省令で定める数以下の労働者を使用する事業（**特定事業**）の事業主で、**労働保険事務組合に労働保険事務の処理を委託**する者（事業主が法人その他の団体であるときは、代表者） **11記 30選**
- ② 上記の事業主が行う事業に従事する者（労働者以外の者で中小事業主が行う事業に常態として従事する者→家族従事者や事業主が法人である場合の代表者以外の役員等のこと）

【厚生労働省令で定める数以下の労働者を使用する事業】（則 46 条の 16）

22・4択 11記 30選

金融業・保険業・不動産業・小売業	常時 50 人以下 の労働者を使用する事業
卸売業・サービス業	常時 100 人以下 の労働者を使用する事業
その他の事業	常時 300 人以下 の労働者を使用する事業

POINT

任意適用事業にあっては、労働者について任意加入の申込みをしないままに中小事業主のみ特別加入することはできません。任意加入の申請と特別加入の申請は同時に行うことができます。

通 達

同一の中小事業主が2以上の事業についてそれぞれ保険加入し労働保険事務組合に事務処理を委託しているときは、1の事業にのみ特別加入することもできるし、2以上の事業について重ねて特別加入することもできる（平11.2.18基発77号）。

POINT

特別加入するためには、労働保険事務組合に事務処理委託していなければなりません。事務処理委託するのは、特別加入の申請と同時でもOKです。

(2) 特別加入の要件・手続（法34条1項、則46条の19第1項）

下記の要件を満たした中小事業主が、特別加入申請書を、所轄労働基準監督署長を経由して所轄都道府県労働局長に提出し、承認を受けることで特別加入します。

【要件】

- ① その事業について、**労災保険の保険関係が成立していること**
- ② 中小事業主及びその事業に従事する者を**包括**して特別加入すること

通 達

病気療養中、高齢その他の事情により就業の実態がない事業主、事業主の立場において行う事業主本来の業務のみに従事する事業主については包括加入の対象から除外することができる（平15.5.20基発0520002号）。

3 択

PLUS

家族従事者等が希望したとしても、事業主に加入申請する義務はありません。

PLUS

船員を使用している事業の代表者及びその事業に従事する者も、要件を満たしていれば特別加入することができます。

(3) 特別加入の脱退（法 34 条 2 項）

特別加入の承認を受けた事業主は、政府の承認を受けて、事業主及びその事業主が行う事業に従事する者を**包括**して保険給付を受けることができる者としな
ことができます。

2. 一人親方その他の自営業者等の特別加入



制度趣旨

一人親方その他の自営業者の団体を適用事業主とみなして、保険関係を成立させることとしています。

(1) 特別加入できる者の範囲（法 33 条 3 号・4 号・5 号） 17 択

下記の①、②に該当する者が特別加入することができます。

- ① 次表に掲げる種類の事業を、労働者を使用しないで行うことを常態とする者（限定列举）及びその事業に従事する者（家族従事者等）

一人親方等の事業（則 46 条の 17） 5 択 30 選	
(a) 自動車を使用して行う旅客若しくは貨物運送の事業又は原動機付自転車若しくは自転車を使用して行う貨物運送の事業（個人タクシー業者、バイク便事業者、料理宅配事業者等）	
(b) 土木、建築その他の工作物の建設、改造、保存、原状回復、修理、変更、破壊若しくは解体又はその準備の事業（大工等）	
(c) 漁船による水産動植物の採捕の事業〔(g) の事業を除きます〕	
(d) 林業の事業	(e) 医薬品の配置販売の事業
(f) 再生利用の目的となる廃棄物等の収集、運搬、選別、解体等の事業	
(g) 船員が行う事業	(h) 柔道整備師が行う事業
(i) 創業支援等措置に基づいて高年齢者が行う事業	
(j) 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	
(k) 歯科技工士が行う事業	
(l) フリーランスとして業務を行う事業（特定フリーランス事業）	改正

【(l) の施行規則等における規定の文言】

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律に規定する特定受託事業者が業務委託事業者から業務委託を受けて行う事業（特定受託事業）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、厚生労働基準局長が定めるもの（※）

※定めるもの：他の一人親方等の事業及び特定作業従事者に係る作業を除いたもの

PLUS

労働者を使用して事業を行う場合は、特定フリーランス事業を行う者には該当しません。

②特定の作業に従事する者であって労働者以外の者（特定作業従事者）

特定の作業とは、重度の障害を生じる危険性の高い作業等をいいます。それらの作業に従事する者を次表に掲げます（限定列举）。

特定作業従事者（則46条の18） 27選	
(a) 特定農作業従事者、指定農業機械作業従事者	
(b) 職場適応訓練生、事業主団体等委託訓練生	
(c) 家内労働者又は補助者（その従事する業種及び作業が特に危険度の高いもの）	
(d) 労働組合等の常勤役員	(e) 介護作業従事者 (f) 家事支援従事者
(g) 芸能関係作業従事者	(h) アニメーション制作作業従事者
(i) 情報処理事業従事者	

(2) 特別加入の要件・手続（法35条1項、則46条の23第1項）

特別加入は、一人親方等の団体の主たる事務所の所在地を管轄する労働基準監督署長を経由して、所轄都道府県労働局長に特別加入申請書を提出し、承認を受けることによって行います。次の要件を満たす必要があります。

【要件】

- ① 一人親方その他自営業者が組織した団体を通じて特別加入すること
- ② 家族従事者等すべてを包括して加入すること

PLUS

一人親方等の団体が、事務処理をすることになるので、労働保険事務組合への事務処理の委託は不要です。

POINT

同種の事業又は作業については、2以上の団体の構成員となっても、重ねて特別加入することができません。異種の事業又は作業について2以上の団体に属し、重ねて特別加入することは、差し支えありません。

(3) 特別加入の脱退（法 35 条 3 項）

特別加入の承認を受けた団体は、政府の承認を受けて、当該団体についての保険関係を消滅させることができます。

PLUS

一人親方等は、特別加入の団体の構成員である限りにおいて特別加入を認められるものであるから、その団体の構成員でなくなったときは、特別加入者たる地位は自動的に消滅します。

3. 海外派遣者の特別加入



制度趣旨

海外派遣については、国内の事業の保険関係に組み込む形で適用します。

(1) 特別加入できる者の範囲（法 33 条 6 号・7 号）

下記の①、②に該当する者が海外派遣者として特別加入することができます。

- ① 開発途上地域に対する技術協力の実施の事業（**有期事業を除きます**）を行う団体から派遣されて、開発途上地域で行われている事業に従事する者
- ② 日本国内で行われる事業（**有期事業を除きます**）から派遣されて海外支店、工場、現場、現地法人、海外の提携先企業等海外で行われる事業に従事する労働者

POINT

すでに海外派遣されている者も特別加入することができます。 **3 択**

PLUS

転勤、在籍型出向、移籍型出向等形態は問いません。 **6 択**

POINT

現地採用者には、特別加入者の資格はありません。 **6 択**

(2) 特別加入の要件・手続（法 36 条 1 項、則 46 条の 25 の 2）

特別加入は、政府の承認を申請する団体又は事業主が、特別加入申請書を所轄労働基準監督署長を経由して**所轄都道府県労働局長**に提出し、**承認**を受けることによって行います。下記の要件を満たす必要があります。 **6 択**

【要件】

- ① 派遣元団体又は事業主が日本国内で実施している事業について**労災保険の保険関係が成立している**こと
- ② 派遣元団体又は事業主が日本国内で実施している事業が**有期事業でない**こと

PLUS

海外派遣者の特別加入制度では、海外派遣者全員を包括加入させる必要はありません。任意の選択が可能です。

POINT

【派遣先の海外の事業に事業主として派遣される場合】 **20・24 択**

- ① 原則 ⇒ 特別加入の対象とはしません。
- ② 例外 ⇒ 派遣先の事業規模が中小事業主の特別加入に係る「厚生労働省令で定める数以下の労働者を使用する事業」である場合には、代表者として派遣される者も特別加入できます。

(3) 特別加入の脱退（法 36 条 2 項）

特別加入の承認を受けた団体又は事業主は、特別加入させた海外派遣者を政府の**承認**を受けて、保険給付を受けることができる者としないうこととすることができます。

通 達

海外派遣者の派遣先の事業が廃止され又は終了した場合は、特別加入者の地位は、自動的に消滅する。また、海外派遣者が出向期間の終了により国内に帰国した場合にも、特別加入者たる地位は当然に消滅する（平 11. 2.18 基発 77 号）。

2 特別加入者の保険給付等



制度趣旨

特別加入者に対しても、原則としては、労働者と同様に保険給付等の規定が適用されます。ただし、その特殊性から、いくつかの相違点が存在します。

1. 特別加入者の業務災害及び通勤災害の認定

(則 46 条の 26)

特別加入者の業務又は作業の内容は、労働者の場合と異なり、労働契約に基づく他人の指揮命令により他律的に決まるものではなく、当人の主観的な判断で決まることが多いため、業務、作業の範囲を確定することが困難です。このため、業務災害及び通勤災害の認定は、**厚生労働省労働基準局長が定める基準**によって行います。 **14・17・20 扱**

社長の仕事は限定されない
ので！



2. 通勤災害の除外 (法 35 条 1 項、則 46 条の 22 の 2)

住居と就業場所との間の往復の実態が明確でないこと等から、一人親方等のうち、以下の者は通勤災害の対象から除外します。

- ① 次の事業を労働者を使用しないで行うことを常態とする者及びこれらの者が行う事業に従事する者

◆自動車等を使用して行う旅客又は貨物の運送の事業 **26・3 択 30 選**

◆漁船による水産動植物の採捕の事業（船員が行う事業を除きます） **22 択**

② 特定農作業従事者及び指定農業機械作業従事者

③ 一定の危険有害作業に従事する家内労働者及びその補助者

11・16・20・26 択

POINT

中小事業主等及び海外派遣者については、すべての者について通勤災害の対象となります。

3. 特別加入者の保険給付等

特別加入者も労働者とみなされ、保険給付等を受けることができます。ただし、次のような相違点があります。 **14・20 択**

- ① 休業（補償）等給付については、「賃金を受けない日」という要件はありません（特別加入者には、「賃金」がないと考えられているため）。
- ② 二次健康診断等給付は行われません。
- ③ ボーナス特別支給金は支給されません。
- ④ 通勤災害により、療養給付を受ける場合でも、一部負担金は徴収されません。

PLUS

特別加入者の脱退等による地位の消滅があっても、保険給付を受ける権利は変更されません。

4. 給付基礎日額

（法 34 条 1 項 3 号、35 条 1 項 6 号、36 条 1 項 2 号）



制度趣旨

特別加入者には賃金がないので、賃金を基にして給付基礎日額を求めることができません。そこで、特別な方法で給付基礎日額を決定することとしています。

特別加入者の給付基礎日額は、その事業に使用される労働者等の賃金、その他の事情を考慮して**厚生労働大臣**が定める額とされていて、実際には、次の給付基礎日額のうちから、**特別加入者が希望する額**に基づいて、**都道府県労働局長**が決定します。

特別加入者の給付基礎日額

25,000 円、24,000 円、22,000 円、20,000 円、18,000 円、16,000 円、14,000 円、12,000 円、10,000 円、9,000 円、8,000 円、7,000 円、6,000 円、5,000 円、4,000 円、3,500 円、(3,000 円)、(2,500 円)、(2,000 円)

(注) () 内の給付基礎日額は、家内労働者等についてのみ、当分の間、認められているものです。 **11 択**

PLUS

特別加入者の給付基礎日額については、年齢階層別の最低・最高限度額の規定は適用しません（スライド制は適用します）。

過去問

特別加入者の給付基礎日額は、中小事業主等については当該事業に使用される労働者の賃金の額その他の事情を考慮し、一人親方等については当該事業と同種若しくは類似の事業又は当該作業と同種若しくは類似の作業を行う事業に使用される労働者の賃金の額その他の事情を考慮し、海外派遣者については中小事業主等の場合に準じて、厚生労働大臣が定める額による。 → ○ **21 択**

5. 支給制限

14・20・26・3 択

特別加入者が悪い場合には、支給制限をします（費用徴収はしません）。

PLUS

この規定は、特別支給金にも準用します。

Chapter12

不服申立て及び雑則

保険給付に関する処分に不服があるときは、労災保険法独自の不服申立て制度によって不服申立てをすることができます。その制度についての規定がまとまっています。その他、時効、罰則等についてまとまっています。

なかでも、特に「時効」がよく問われます。

この Chapter の構成

1 不服申立て等

2 雑 則

1 不服申立て等



制度趣旨

行政処分等に不服がある場合には、本来、行政不服審査法により不服申立てを行うこととなりますが、社会保険による処分は、大量に行われる、専門性が高い、迅速な対応が必要である等の特徴があります。そこで、独自に不服申立ての制度を規定して対応しています。

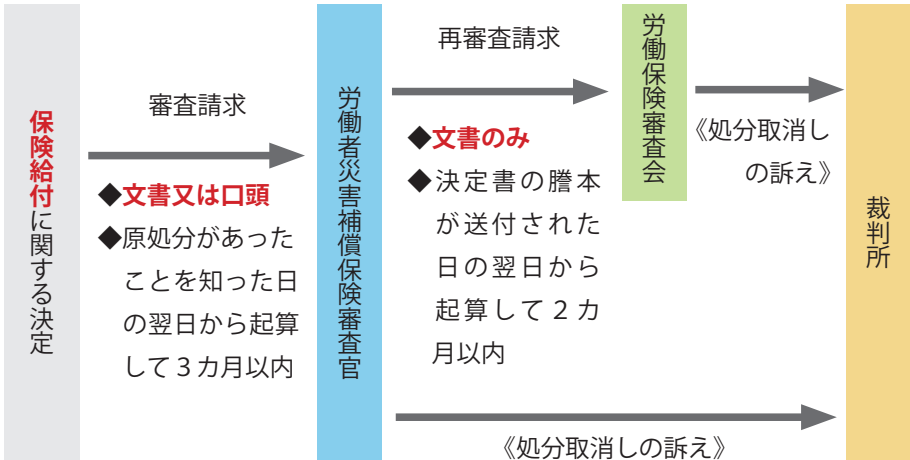
1. 審査請求等（法 38 条）

- ① **保険給付に関する決定**に不服のある者は、**労働者災害補償保険審査官**に対して**審査請求**をし、その決定に不服のある者は、**労働保険審査会**に対して**再審査請**

求をすることができます。 22・5 択 29 選

- ② 審査請求をしている者は、審査請求をした日から **3 カ月** を経過しても審査請求についての決定がないときは、**労働者災害補償保険審査官**が**審査請求**を棄却したものとみなすことができます。 22・5 択 21・29 選
- ③ 審査請求、再審査請求は、**時効の完成猶予及び更新**に関しては、これを**裁判上の請求**とみなします。 13・22 択

【不服申立ての仕組み（概要）】



POINT

- ◆保険給付に関する決定についての**処分の取消しの訴え**は、当該処分についての審査請求に対する**労働者災害補償保険審査官の決定**を経た後でなければ、提起することができません（法40条）。 22・5 択
- ◆労働者災害補償保険審査官は、**各都道府県労働局**に置かれます。
- ◆労働保険審査会は、**厚生労働大臣**の所轄のもとに置かれます。
→**厚生労働省**にあるということです。9人の委員で組織されます。委員は**両議院の同意**を得て、**厚生労働大臣**が任命します。

2 雑 則

1. 時効（法 42 条ほか） 20・23・27 択 29 選

保険給付を受ける権利は、**権利を行使することができる時から 2 年**又は**5 年**を経過したときは、時効によって消滅します。

【時効の起算日】 13・14・15・16・18・20 択

保険給付	起算日	請求期間
療養（補償）等給付 （療養の費用の支給）	療養に要する費用を支払った日ごとにその翌日	2 年
休業（補償）等給付	労働不能の日ごとにその翌日	
葬祭料等（葬祭給付）	労働者が死亡した日の翌日	
介護（補償）等給付	介護を受けた月の翌月の初日	
障害（補償）等年金前払一時金	傷病が治った日の翌日	
遺族（補償）等年金前払一時金	労働者が死亡した日の翌日	
二次健康診断等給付	労働者が一次健康診断の結果を了知し得る日の翌日	5 年
障害（補償）等給付	傷病が治った日の翌日	
遺族（補償）等給付	労働者が死亡した日の翌日	
障害（補償）年金等差額一時金	労働者が死亡した日の翌日	

POINT

- ◆この時効とは、保険給付の支給決定請求権の時効です。支給決定のあった保険給付の支払請求権は会計法 30 条の規定により 5 年で時効消滅します（昭 41.1.31 基発 73 号）。 11・15 択
- ◆【傷病（補償）等年金を受ける権利の時効】
被災労働者の請求によらず、政府が職権で給付を決定するものなので、時効の問題を生ずることはありません（支払請求権の時効は 5 年です）。
14・15・16・18 択



原則2年！ 障害・遺族は5年！ ただし、前払一時金は2年！

2. 書類の保存義務（則51条）

労災保険に係る保険関係が成立し、若しくは成立していた事業の事業主又は労働保険事務組合若しくは労働保険事務組合であった団体は、労災保険に関する書類（徴収法に関する書類を除きます）を、その完結の日から**3年間**保存しなければなりません。 **1 択**

PLUS

労災保険に関する書類には、印紙税を課しません（法44条）。 **20 択**

POINT

市町村长（特別区の区長を含み、地方自治法の指定都市においては、区長又は総合区長とします）は、行政庁又は保険給付を受けようとする者に対して、当該市（特別区を含みます）町村の条例で定めるところにより、保険給付を受けようとする者又は遺族の戸籍に関し、無料で証明を行うことができます（法45条）。 **23・30 択**

3. 代理人選任・解任届（則3条）

- ① 事業主は、あらかじめ代理人を選任した場合には、事業主が行わなければならない事項を、その代理人に行わせることができます。
- ② 事業主は、①の代理人を選任し、又は解任したときは、代理人選任又は解任の届書を、所轄労働基準監督署長を経由して所轄都道府県労働局長に提出しなければなりません。
- ③ ②の規定により事業主（厚生年金保険又は健康保険の適用事業所の事業主に限ります）が提出する届書であって継続事業（労働保険事務組合に労働保険事務の処理を委託するものを除きます）に係るものの提出は、年金事務所を経由して行うことができます。

PLUS

- ◆ 行政庁は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者を使用する者、労働保険事務組合、一人親方等の団体、派遣先の事業主、保険関係が成立している事業に使用される労働者、保険給付を受け、若しくは受けようとする者等に対して、必要な報告、届出、文書その他の物件の提出又は出頭を命ずることができます。また、保険給付の原因である事故を発生させた第三者（派遣先の事業主等を除きます）に対して報告等を命ずることができます（法46条、47条）。 **23 択**
- ◆ 行政庁は、労災保険法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、労働保険事務組合、一人親方等の団体の事務所、派遣先の事業場等に立ち入り、関係者に質問をさせ、又は帳簿書類その他の物件を検査させることができます（法48条）。 **23 択**
- ◆ 行政庁は、保険給付に関して必要があると認めるときは、保険給付を受け、又は受けようとする者〔遺族（補償）等年金の額の算定の基礎となる者を含みます〕に対し、その指定する医師の診断を受けるべきことを命ずることができます（法47条の2）。 **23 択**

PLUS

行政庁は、保険給付に関して必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところによって、保険給付を受け、又は受けようとする者〔遺族（補償）等年金の額の算定の基礎となる者を含みます〕の診療を担当した医師その他の者に対して、その行った診療に関する事項について、報告若しくは診療録、帳簿書類その他の物件の提示を命じ、又は当該職員に、これらの物件を検査させることができます（法 49 条）。 **20・23 択**

4. 罰則（法 51 条、53 条）

違反規定	罰 則
事業主、派遣先の事業主、船員派遣の役務の提供を受ける者、労働保険事務組合、又は一人親方等の団体が、 ① 法 46 条の行政庁の報告の命令に違反して報告せず、若しくは虚偽の報告をし、又は文書の提出をせず、若しくは虚偽の記載をした文書を提出した場合 ② 法 48 条の規定による質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をし、又は検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した場合	6 カ月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金
事業主、労働保険事務組合、一人親方等の団体、派遣先の事業主、船員派遣の役務の提供を受ける者以外の者（第三者を除きます）が ① 法 47 条の行政庁の報告の命令に違反して報告若しくは届出をせず、若しくは虚偽の報告若しくは届出をし、又は文書その他の提出をせず、若しくは虚偽の記載をした文書を提出した場合 ② 法 48 条の規定による質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をし、又は検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した場合 等	6 カ月以下の懲役又は 20 万円以下の罰金

5. 両罰規定（法 54 条）

法人（法人でない労働保険事務組合、一人親方等の団体を含みます）の代表者等が、違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人等に対しても 4. の罰金刑を科します。

Part4

雇用保険法

ガイダンス	ガイダンス
Chapter1	総則・通則
Chapter2	基本手当
Chapter3	その他の求職者給付
Chapter4	就職促進給付
Chapter5	教育訓練給付
Chapter6	雇用継続給付
Chapter7	育児休業等給付
Chapter8	雇用保険二事業
Chapter9	費用の負担
Chapter10	不服申立て及び訴訟等

1 雇用保険法ってどんな法律？

(1) 全体像

雇用保険は労働者の次のような場合に対応するための保険です。

◆失業

◆高齢・介護時の雇用継続困難

(高齢になったときや育児・介護をするときに会社をやめがちなこと)

◆育児休業等

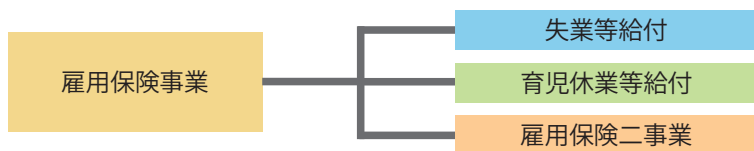
◆教育訓練の受講

(資格の学校等での勉強)

失業したときには失業に関する手当を支給して、求職中の生活費の補助等をします。高齢・介護で雇用の継続が困難な場合には、収入の一部を補助する形で給付を支給し、雇用の継続を図ります。教育訓練を受講した場合には、その費用（受講費など）の一部を支給します。これらを**失業等給付**といいます。その他に、**育児休業等**をした場合には収入の一部を補助する形で**育児休業等給付**を支給します。

あわせて、例えば、高年齢者を雇用した企業に給料の一部を助成するなどの事業（**雇用保険二事業**）を行っています。これらを行い、労働者のけが、病気等に対応する労働者災害補償保険とあわせて、労働者の保護をしているのが雇用保険です。

【雇用保険の全体像】



失業等給付と育児休業等給付をあわせて、失業等給付等といいます！



(2) 沿革

昭和 22 年に施行された失業保険法を前身としています。昭和 50 年に発展的に雇用保険法に姿を変え、現在に至っています。

2 失業等給付

失業等給付は、「失業」という保険事故に対する給付としての**求職者給付**（求職中の生活費）と**就職促進給付**（就職を促進するための給付）、「教育訓練の受講」をした場合の**教育訓練給付**、「雇用の継続が困難」になった場合の**雇用継続給付**から構成されます。失業等給付の全体像をまとめました。

【保険事故：**失業**】

求職者 給付	一般被保険者（受給資格者） 21 択	基本手当	
		技能習得手当	受講手当
			通所手当
		寄宿手当	
	傷病手当		
	高年齢被保険者（高年齢受給資格者）	高年齢求職者給付金	
短期雇用特例被保険者（特例受給資格者）	特例一時金		
日雇労働被保険者（日雇受給資格者） 24 択	日雇労働求職者給付金		
就職 促進 給付	就業促進手当	再就職手当	
		就業促進定着手当	
		常用就職支度手当	
	移転費		
	求職活動支援費	広域求職活動費	
短期訓練受講費			
求職活動関係役務利用費			

【保険事故：**教育訓練の受講**】

教育訓練給付	教育訓練給付金
	教育訓練支援給付金

【保険事故：**雇用の継続困難**】

雇用継続給付	高年齢雇用継続給付	高年齢雇用継続基本給付金
		高年齢再就職給付金
	介護休業給付	介護休業給付金

前頁の表が失業等給付の1つ1つの給付の名称まで含めた全体図です。それぞれの給付については、各Chapterの中で学んでいきますが、どこの勉強をしているのかわからなくなったら、ここに戻って位置付けを確認してください。雇用保険二事業については、Chapter 8 にまとめてあります。



3 点数配分

雇用保険法では、択一式7問、選択式1問として出題されます。

	択一式		選択式
労災保険法	10問×2	(7問)	1問
雇用保険法		(7問)	1問
徴収法		(6問)	—

4 出題傾向等

過去5年間の試験で問われた箇所を見てみると、**基本手当を中心に、失業等給付（+育児休業等給付）が多く出題されています。**

特に、基本手当に関しては、毎年、2～3問分の出題がされています。

その他は、**総則・通則、被保険者や届出等**が出題されています。

また、**選択式で数字を問うことが多くなっています。** 択一式対策のみならず、**選択式対策としても数字を意識**してください。

Chapter1

総則・通則等

この Chapter では、雇用保険法の目的、適用事業、被保険者などの全体像や届出、通則などをまとめてあります。

この Chapter の構成

- | | |
|--------|--------|
| 1 目的等 | 5 届出 |
| 2 適用事業 | 6 確認制度 |
| 3 被保険者 | 7 通則 |
| 4 適用除外 | |

1 雇用保険の目的（法1条）

条文

雇用保険は、労働者が**失業**した場合及び労働者について**雇用の継続が困難**となる事由が生じた場合に必要な給付を行うほか、労働者が自ら職業に関する**教育訓練**を受けた場合並びに労働者が**子を養育するための休業及び所定労働時間を短縮することによる就業**をした場合に必要な給付を行うことにより、労働者の**生活及び雇用の安定**を図るとともに、**求職活動を容易にする等その就職を促進**し、あわせて、労働者の**職業の安定**に資するため、**失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大**、労働者の**能力の開発及び向上**その他労働者の**福祉の増進**を図ることを目的とする。 **14 択 22・28 選 改正**

昭和 22 年に雇用対策の主要な柱として施行された失業保険法が、昭和 50 年 4 月 1 日に発展的に雇用保険法へと移行し、現在に至っています。

雇用保険では、「失業」「雇用の継続困難」「教育訓練の受講」の 3 つの保険事故に対し失業等給付を行い、「育児休業等」をした場合に育児休業等給付を行い、あわせて雇用保険二事業を行っています。失業等給付は Chapter2 ～ 6 に、雇用保険二事業は Chapter 7 にまとまっています。

PLUS

雇用保険は、目的を達成するため、失業等給付及び育児休業等給付を行うほか、雇用安定事業及び能力開発事業を行うことができます（法 3 条）。

14 択

PLUS

都道府県知事は、雇用保険二事業のうち**能力開発事業の一部**の事業の実施に関する事務を行います（令 1 条）。 **14・25 択**

2 雇用保険の管掌（法 2 条）

雇用保険は、**政府**が管掌しており、雇用保険に関する事務は、その事業所の所在地を管轄する**都道府県労働局長又は公共職業安定所長**が行っています（則 1 条 4 項・5 項）。厚生労働大臣の権限の一部は、都道府県労働局長に委任され、更に公共職業安定所長に委任されています（法 81 条、則 1 条 1 項・2 項）。

【権限の委任】

政府（厚生労働省）
厚生労働大臣

都道府県
労働局長

公共職業
安定所長

PLUS

事業所の所在地を管轄する公共職業安定所を「所轄」公共職業安定所、被保険者の住所又は居所を管轄する公共職業安定所を「管轄」公共職業安定所といいます。

3 用語の定義

1. 離職

「**離職**」とは、被保険者について、事業主との雇用関係が終了することをいいます（法4条2項）。 **19選**

2. 雇用関係

「雇用関係」とは、労働者が事業主の支配を受けて、その規律の下に労働を提供し、その提供した労働の対償として事業主から賃金、給料その他これらに準ずるものの支払いを受けている関係をいいます（行政手引20004）。

3. 失業

「失業」とは、被保険者が離職し、**労働の意思及び能力**を有するにもかかわらず、**職業に就くことができない状態**にあることをいいます（法4条3項）。 **19選**

PLUS

【行政手引】

- ◆労働の意思とは、就職しようとする積極的な意思をいう（51202）。
- ◆労働の能力とは、労働に従事し、その対価を得て自己の生活に資し得る精神的、肉体的及び環境上の能力をいう（51203）。
- ◆職業に就くことができない状態とは、公共職業安定所が受給資格者の求職の申込みに応じて最大の努力をしたが、就職させることができず、また、本人の努力によっても就職できない状態をいう（51204）。

「離職」だけでは「失業」にはならないことに注意！



4. 賃 金

「賃金」とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称のいかんを問わず、**労働の対償**として事業主が労働者に支払うもの（通貨以外のものでも支払われるものであって、厚生労働省令で定める範囲外のものを除きます）をいいます（法4条4項）。

なお、通貨以外のものでも支払われる賃金の範囲は、食事、被服及び住居の利益のほか、**公共職業安定所長**が定めるところによります（則2条1項）。**21・26 択**

4 雇用保険の適用事業



制度趣旨

雇用保険の適用は、事業所単位で行われ、その適用される事業所のことを適用事業といいます。適用事業には、強制適用事業と暫定任意適用事業とがあります。原則として、労働者を1人でも雇用していれば強制適用事業とされますが、規模の小さい個人経営の農林水産業は、任意適用扱いとされています。

4 択

1. 強制適用事業（法5条1項）

原則として、労働者が雇用される事業は、**強制適用事業**とされます。

PLUS

【行政手引】

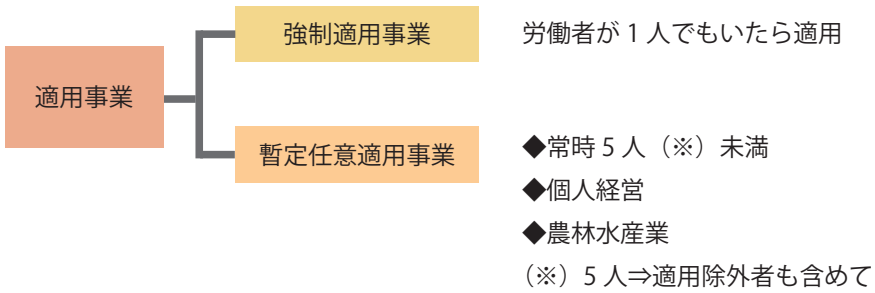
日本国内において事業を行う外国人経営の事業所も適用事業となる。外国（在日外国公館等）及び外国会社（日本法に準拠して、その要求する組織を具備して法人格を与えられた会社以外の会社）も同様である（20051）。

4 択

2. 暫定任意適用事業（法附則2条、令附則2条）

常時5人未満の労働者を雇用する**個人経営の農林の事業、畜産、養蚕又は水産の事業**（船員が雇用される事業を除きます）は、**暫定任意適用事業**となります。

15・22・23・25・30 択



PLUS

年間を通じて事業は行われても、事業が季節の影響を強く受け、一定期間雇用労働者が5人未満に減少することが通例である場合には、「常時5人以上」とは解されず、当該事業は暫定任意適用事業に該当します（昭53.9.22 雇保発32号）。 **15 択**

PLUS

船員保険法の改正により、平成22年1月より、船員も雇用保険の適用対象になりました。

POINT

適用事業と暫定任意適用事業に該当する部門を兼営している場合は、それぞれが独立していると認められれば、適用部門のみを適用事業とします。それぞれが独立していない場合で、主たる業務が適用部門であるときは全体を適用事業とします。 **15・30・4 択**

5 被保険者の種類

雇用保険の被保険者の種類は、次の4種類があります。

1. 一般被保険者

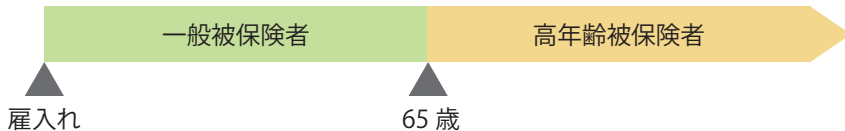
高齢被保険者、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者**以外の被保険者**をいいます。

2. 高年齢被保険者（法 37 条の 2）

(1) 高年齢被保険者

65 歳以上の被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除きます）をいいます。 **21 選**

【一般被保険者と高年齢被保険者】



(2) 特例高年齢被保険者（法 37 条の 5 他）



制度趣旨

令和 4 年 1 月より、複数の事業主雇用される 65 歳以上の労働者について、所定の要件を満たした場合は、申出により、高年齢被保険者となることができました。

次に掲げる要件の**いずれにも該当する者**は、厚生労働省令で定めるところにより、**厚生労働大臣に申し出て、申出を行った日から**高年齢被保険者となることができます。 **6 選**

- ① **2 以上の事業主の適用事業**に雇用される **65 歳以上**の者であること
- ② 一の事業主の適用事業における **1 週間の所定労働時間が 20 時間未満**であること
- ③ 二の事業主の適用事業（申出を行う労働者の一の事業主の適用事業における 1 週間の所定労働時間が **5 時間以上**であるものに限り）における **1 週間の所定労働時間の合計が 20 時間以上**であること **4 択**

PLUS

申出により高年齢被保険者となった者は、(2) の要件を満たさなくなったときは、その事実のあった日の翌日から起算して **10 日以内**に厚生労働大臣（提出先：管轄公共職業安定所長）に申し出なければなりません（死亡その他のやむを得ない場合は、事業主が届出）。 **4 択**

PLUS

- ◆厚生労働大臣は、(2) 又は前記の申出があったときは、(2) ③の事業主に
対し、労働者が被保険者となったこと又は被保険者でなくなったことを通
知しなければなりません。
- ◆事業主は、申出を行おうとする者から当該申出を行うために必要な証明を
求められたときは、速やかに証明しなければなりません。

3. 短期雇用特例被保険者（法 38 条）

(1) 要件 23 選

被保険者であって、季節的に雇用されるもののうち、次のいずれにも該当しない者（日雇労働被保険者を除きます）をいいます。

- ① 4 カ月以内の期間を定めて雇用される者
- ② 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満である者

(2) 種類の切替え

短期雇用特例被保険者が同一の事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上となるに至ったときは、その 1 年以上雇用されるに至った日（切替日）以後は、短期雇用特例被保険者でなくなり、一般被保険者等に切り替わります（行政手引 20451 他）。 18・20・21 択

雇用期間が長くなるのであれば、元々期間が長いときに最初からなるべき被保険者等に替わります。



4. 日雇労働被保険者（法 42 条、43 条） 25 選

被保険者である**日雇労働者**（日々雇用される者又は**30日以内**の期間を定めて雇用される者）であって、一定の要件を満たすものをいいます。 18・21 択

ただし、日雇労働被保険者は、**前2カ月の各月において18日以上**同一の事業主の適用事業に雇用された場合及び同一の事業主の適用事業に**継続して31日以上**雇用された場合には、原則として、日雇労働者でなくなり、**当該2カ月の翌月又は雇用が31日以上継続するに至った日**から一般被保険者等に切り替わることとなります。 29 選

PLUS

所轄又は管轄公共職業安定所長の資格継続の認可を受けたときは、引き続き、日雇労働被保険者となることができます。 20 択

(1) 日雇労働被保険者資格取得届の提出（則 71 条）

日雇労働被保険者となった者（任意加入の認可を受けて日雇労働被保険者となった者を除きます）は、日雇労働被保険者となった日から起算して**5日以内**に、**日雇労働被保険者資格取得届**に住民票の写し又は住民票記載事項証明書等を添えて、**管轄公共職業安定所長**に提出しなければなりません。 12・20・24 択

(2) 日雇労働被保険者手帳（法 44 条）

日雇労働被保険者は、公共職業安定所において、**日雇労働被保険者手帳**の交付を受けなければなりません。 20 択



1. と 2. の被保険者は継続して就業する人たちで、
3. と 4. の被保険者は短期間あるいは日雇いで就業する人たちです！

6 雇用保険の被保険者（法4条1項）



制度趣旨

適用事業に雇用される労働者（適用除外に該当する者を除きます）が雇用保険の被保険者です。すなわち、適用事業に雇用される労働者は、「被保険者とならない者」に該当しない限り、その意思のいかんにかかわらず、被保険者となります。実際になるかならないかわかりずらい者について、以下にまとめました。

1. 被保険者となる者

次の者は、原則として、雇用保険の被保険者となります。

(1) 長期欠勤者（行政手引 20352）

事業主との間で**雇用関係が継続している限り、賃金の支払いを受けているか否かにかかわらず**、被保険者となります。 12・19・24・30・3・6 択

(2) 国外で就労する者（行政手引 20352）

国内から出張・派遣・出向によって、国外で就労する者であっても、国内事業主との**雇用関係が継続している限り**、その期間も被保険者となります。ただし、**現地（国外）で採用される者は、国籍を問わず、被保険者となりません。**

13・19・24 択

(3) 2以上の事業主の適用事業に雇用される者（行政手引 20352）

その者が生計を維持するために必要な**主たる賃金を受ける一の雇用関係についての**み被保険者となります。 13・19・25・4 択

2. 被保険者とならない者

次の者は、原則として、雇用保険の被保険者となりません。

(1) 個人事業主

(2) 法人の代表取締役（行政手引 20351） 24・6 択

(3) 法人の取締役、合資会社・合名会社の社員（行政手引 20351）

ただし、代表者以外の役員であって同時に会社の部長・支店長・工場長等従業員としての身分を有し、労働の対償として給料が支給され、労働者の性格の強い場合は、被保険者となります。 **12・17・30 択**

(4) 昼間の学生（行政手引 20303） **15・22 択**

ただし、次のいずれかに該当する者は被保険者となります。

- ① 卒業見込証明書を有する者であって、卒業前に就職し、卒業後も引き続きその事業所に勤務する予定のもの
- ② 休学中の者
- ③ 一定の出席日数を課程終了の要件としない学校に在学する者であって、適用事業において同種の業務に従事するほかの労働者と同様に勤務し得ると認められるもの
- ④ 事業主の命により大学院等に在学する者

PLUS

通信教育を受けている者、夜間学部や定時制の課程の者は、被保険者になります。 **15・6 択**

(5) 家事使用人（行政手引 20351）

ただし、適用事業の事業主に雇用され、主として家事以外の労働に従事することを本来の職務とする者は、被保険者となります。 **17・5 択**

(6) 同居の親族（行政手引 20351）

ただし、次のいずれにも該当する場合は被保険者となります。 **13・5 択**

- ① 事業主の指揮命令に従っていることが明らかであること
- ② 就業の実態が当該事業所におけるほかの労働者と同様であり、賃金もこれに応じて支払われていること
- ③ 事業主と利益を一にする取締役などの地位にはないこと

(7) 農協、漁協の役員等（行政手引 20351）

農協、漁協の役員や、特定非営利活動法人（NPO 法人）の役員は、雇用関係が明らかでない限り被保険者とならない。 **27・30 択**

過去問

同居の親族のみを使用する事業であっても、事業主が当該事業に使用される親族の 2 分の 1 以上の同意に基づき都道府県労働局長に任意加入の申請を行って認可を受けた場合には、それらの全員が被保険者となる。

→× このような規定はありません。 **21 択**

7 適用除外（法 6 条）

次に掲げる者は、適用事業に雇用されても、被保険者とはなりません。

1. 1 週間の所定労働時間が 20 時間未満である者 **2 選**

ただし、申出をして高年齢被保険者となる者及び日雇労働被保険者に該当する者を除きます。 **22 択**

2. 同一の事業主の適用事業に継続して 31 日以上雇用されることが見込まれない者 **27 択 2 選**

ただし、前 2 カ月の各月において 18 日以上同一の事業主の適用事業に雇用された者及び日雇労働被保険者に該当する者を除きます。 **23 択**

PLUS

【行政手引】

当初の雇入れ時に 31 日以上雇用されることが見込まれない場合であっても、雇入れ後において、雇入れ時から 31 日以上雇用されることが見込まれることとなった場合は、他の要件を満たす限り、その時点から一般被保険者となる（20303）。 **27 択**

3. 季節的に雇用される者であって、4 カ月以内の期間を定めて雇用されるもの又は1 週間の所定労働時間が20 時間以上30 時間未満であるもの

ただし、4 カ月以内の期間を予定して季節的に雇用される者が、**所定の期間**を超えて引き続き同一の事業主に雇用されるに至った場合は、その超えた日から被保険者となります（行政手引 20555）。 **26 択 2 選**

PLUS

【行政手引】

所定の期間を超えて引き続き雇用される場合であっても、所定の期間と新たに予定された雇用期間が通算して4 カ月を超えない場合には、被保険者とはならない（20555）。

4. 学校教育法の学校の学生又は生徒であって、次のいずれかに該当する者以外の者（厚生労働省令で定める者）

- ◆卒業を予定している者であって、適用事業に雇用され、卒業した後も引き続き当該事業に雇用されることとなっているもの **25 択**
- ◆休学中の者 **27 択**
- ◆定時制の課程に在学する者
- ◆これらに準ずるものとして厚生労働省職業安定局長が定めるもの

5. 船員であって、一定の漁船に乗り組むため雇用される者

ただし、1 年を通じて船員として適用事業に雇用される場合は、被保険者となります。 **25 択**

6. 国等に雇用される者

国、都道府県、市町村その他これらに準ずるものの事業に雇用される者のうち、離職した場合に、ほかの法令、条例、規則等に基づいて支給を受けるべき諸給与の内容が、**求職者給付及び就職促進給付**の内容を**超える**と認められる者であって、厚生労働省令で定めるもの **27 択**

PLUS

【厚生労働省令で定めるもの】

- ① 国等の事業に雇用される者（非常勤で、国家公務員退職手当法で職員とみなされないものを除き、行政執行法人の事業に雇用される者を含みませす）
- ② 都道府県等の事業に雇用される者であって、都道府県等の長が適用除外の申請をし、**厚生労働大臣の承認**を受けたもの **24 択**
- ③ 市町村等の事業に雇用される者であって、市町村等の長が適用除外の申請をし、**都道府県労働局長の承認**を受けたもの **17 択**

POINT

承認の申請がなされた日から適用除外とされます。承認されなかったときは、申請日に遡って雇用保険が適用されます。 **24 択**

8 被保険者に関する届出（法7条）

1. 届出等

(1) 届出

事業主は、その雇用する労働者に関して、次のようなときは、**所轄公共職業安定所長**に届け出なければなりません。

被保険者となったとき	雇用保険被保険者 資格取得届 15・17・24 択	事実のあった日の属する月の 翌月 10 日 まで 13 択
被保険者でなくなったとき	雇用保険被保険者 資格喪失届 20・24・4 択	事実のあった日の 翌日から 起算して 10 日以内
ほかの事業所に転勤したとき	雇用保険被保険者転勤届 15・16・20・24・4 択	
個人番号が変更されたとき	個人番号変更届 28 択	速やかに

<p>所定労働時間の短縮等をした一般被保険者が離職し、特定理由離職者又は特定受給資格者として受給資格の決定を受けることとなる時</p>	<p>雇用保険被保険者休業・所定労働時間短縮開始時賃金証明書（後記 3. 参照）</p>	<p>事実のあった日の翌日から起算して 10 日以内</p>
<p>一般被保険者又は高年齢被保険者が介護休業又は育児休業（同一の子について 2 回以上の育児休業をした場合は、初回の育児休業）を開始するとき</p>	<p>雇用保険被保険者休業開始時賃金証明書</p>	<p>被保険者が、介護休業給付又は育児休業給付に係る支給申請書の提出をする日まで</p>

POINT

雇用保険被保険者資格取得届を届け出る際に、雇用保険被保険者証を添付する必要はありません。なお、雇用保険被保険者証の交付を（従前に）受けた者は、被保険者となったときは、速やかに、その被保険者証をその者を雇用する事業主に提示しなければなりません（則 6 条）。 **15・20 択**

PLUS

- ◆一般被保険者が高年齢被保険者に切り替わった場合の届出は不要です。
- ◆特例高年齢被保険者に係る雇用保険被保険者転勤届、個人番号変更届及び雇用保険被保険者休業開始時賃金証明書は、本人が管轄公共職業安定所長に提出します。
- ◆雇用保険法、徴収法、健康保険法及び厚生年金保険法の届出のうち、事業所の新規適用・廃止、被保険者の資格取得・喪失に係る届出について所定の要件を満たした場合は、それぞれ他の行政機関を経由して提出できます（例えば、雇用保険の届出を年金事務所を経由して提出するなど）。

4 択

- ◆転勤届は**転勤後**の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所長に提出します。 **28 択**

(2) 特定法人に係る届出



制度趣旨

令和2年4月より、大規模法人等（「**特定法人**」といいます）に関する一部の届出について、原則として電子申請により行うことが義務化されました。

特定法人に係る所定の届出は、原則として、電子申請により行うものとされています。

【特定法人】

◆資本金、出資金又は銀行等保有株式取得機構に納付する拠出金の額が**1億円を超える法人 4択**

◆相互会社 ◆投資法人 ◆特定目的会社

【対象になる届出】

法律	届出
雇用保険法	◆被保険者資格取得届 ◆被保険者資格喪失届 ◆被保険者転勤届 ◆育児休業給付及び高年齢雇用継続基本給付金に係る支給申請書
労働保険の保険料等の徴収等に関する法律	継続事業（一括有期事業を含む。）を行う事業主が提出する ◆年度更新に関する申告書（概算保険料申告書、確定保険料申告書） ◆増加概算保険料申告書
健康保険法 厚生年金保険法	◆被保険者報酬月額算定基礎届 ◆被保険者報酬月額変更届 ◆被保険者賞与支払届

PLUS

社会保険労務士や社会保険労務士法人が、対象となる特定の法人に代わって手続を行う場合も含まれます。

PLUS

次の場合は、この規定の対象から除かれています。

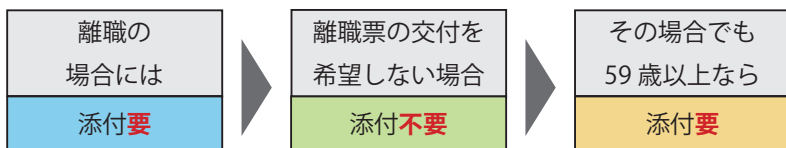
- ◆電気通信回線の故障や災害などの理由により、電子申請が困難と認められる場合
- ◆労働保険の保険料等の徴収等に関する法律に基づく労働保険料の申告について、労働保険事務組合に労働保険事務が委託されている場合、(単独) 有期事業を行う場合、年度途中に保険関係が成立した事業で保険関係が成立した日から 50 日以内に申告書を提出する場合

2. 資格喪失届に関する離職証明書

事業主は、資格喪失届を提出する際に、資格喪失の原因が離職であるときは、当該資格喪失届に**雇用保険被保険者離職証明書**を添えなければなりません。

なお、被保険者が**雇用保険被保険者離職票の交付を希望しない場合**は、離職証明書を添えないことができますが、**離職日において 59 歳以上**である被保険者については、被保険者が離職票の交付を希望しない場合であっても、資格喪失届に離職証明書を添えなければなりません。

12・4選 13・16・18・21・26・4・6択



過去問

事業主は、その雇用する被保険者が死亡した場合、所轄公共職業安定所長に、雇用保険被保険者資格喪失届を提出しなければならないが、これに雇用保険被保険者離職証明書を添付する必要はない。 →○ 16 択

PLUS

被保険者より離職票の交付を希望しない申出があったため離職証明書を提出しなかった場合であっても、その後、その者が離職票の交付を請求するため離職証明書の交付を求めたときは、これをその者に交付しなければなりません。

POINT

事業主は、受給資格が被保険者にあるか否かにかかわらず、被保険者が離職票の交付を希望するならば、離職証明書を添えなければなりません。

PLUS

雇用保険被保険者離職票は、基本手当等を受給する際に必要になる書類で、雇用保険被保険者離職証明書を基にして作成されます。

3. 休業・所定労働時間短縮開始時賃金証明書

(1) 離職事由

休業・所定労働時間短縮開始時賃金証明書は、次のいずれかに該当する一般被保険者が、離職し、特定理由離職者（後記）又は特定受給資格者として受給資格の決定を受ける場合に、提出する必要があります。公共職業安定所長は、提出を受けたときは、雇用保険被保険者休業・所定労働時間短縮開始時賃金証明書をその被保険者に交付します。 **21・22 択**

- ◆対象家族を介護するために休業した場合
- ◆小学校入学前の子を養育するための休業をした場合
- ◆対象家族を介護するため、又は小学校入学前の子を養育するための所定労働時間の短縮を行った場合

(2) 特定受給資格者

倒産、解雇等により離職し、受給資格を得た人たちのことです（詳細 Chapter 2）。

育児、介護のために休業や所定労働時間の短縮をしていると賃金下がっている可能性があります。そんな状況で解雇等で辞めなければいけなくなった人たちが不利にならないように休業等に入る前の賃金を知らせるための届出です。



9 事業主に関する届出

事業主は、次のようなときは、**所轄公共職業安定所長**に届け出なければなりません。 **17・21・26・28 択**

事業所を設置したとき	雇用保険適用事業所設置届	事実のあった
事業所を廃止したとき	雇用保険適用事業所廃止届	日の翌日から
事業主の氏名等に変更があったとき	雇用保険事業主事業所各種変更届	起算して10日以内

なお、事業所が分割されたときには、主たる事業所を分割前の事業所と同一のものとして扱い、従たる事業所について事業所設置届を提出します。 **11・28 択**

10 確認制度

1. 確認（法9条1項）

厚生労働大臣は、次のいずれかの場合に、労働者が被保険者となったこと又は被保険者でなくなったことの**確認**を行います。

- ① **事業主が資格取得届又は資格喪失届を提出**した場合
- ② **被保険者又は被保険者であった者が、確認を請求**した場合
- ③ **職権**による場合 **20・29 択**

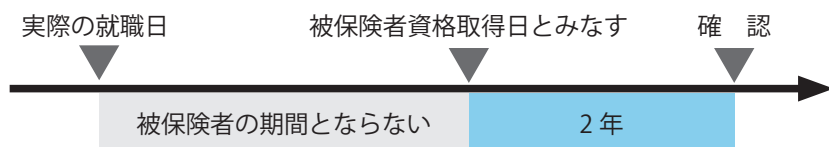
PLUS

高齢被保険者になる申出を行った労働者については、確認が行われたものとみなします。

2. 確認の請求（法8条、22条5項）

被保険者又は被保険者であった者は、**いつでも**、厚生労働大臣に対し、被保険者となったこと、又は被保険者でなくなったことの**確認を請求**することができます。 **14選 23・26択**

なお、被保険者の資格を取得した日が、被保険者の資格の取得の確認が行われた日の**2年前の日**より前であるときは、当該**2年前の日**をその者の被保険者の資格の取得日とします（行政手引20502）。



ただし、被保険者に関する届出がされておらず、かつ被保険者となったことの確認があった日の2年前の日より前に被保険者の負担すべき保険料額に相当する額がその者に支払われた賃金から控除されていたことが明らかである時期がある場合は、その被保険者の負担すべき保険料額に相当する額がその者に支払われた賃金から控除されていたことが明らかである時期のうち最も古い時期として厚生労働省令で定める日（賃金台帳等で明らかとなる最も古い日など）に、その者は被保険者になったものとみなされます。

PLUS

確認の請求は、文書又は口頭で、その者を雇用し又は雇用していた事業主の所轄公共職業安定所長に対して行わなければなりません（則8条1項・2項）。 **26・29択**

PLUS

事業主は、労働者が確認の請求又は高年齢被保険者になる申出をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません（法73条）。 **28 択**

POINT

日雇労働被保険者には、確認の制度は適用されません。 **19・29 択**

本来は雇用保険の被保険者であったはずの者が雇用保険の被保険者とされていなかった一定の期間（保険料相当額が賃金から控除されていたことが明らかな期間）は、2年を超えて遡って、被保険者であったものとします。
⇒ただし、届出がされていなかったことを知っている者は、この規定の対象から除きます。



3. 被保険者証の交付

公共職業安定所長は、被保険者となったことの確認をしたときは、その確認に係る者に**雇用保険被保険者証**を交付しなければなりません。なお、被保険者証の交付は、当該被保険者を雇用する**事業主を通じて**行うことができます（則10条1項・2項）。 **13・21・29 択**

4. 被保険者証の再交付 **15 択**

被保険者証の交付を受けた者は、当該被保険者証を滅失し、又は損傷したときは、雇用保険被保険者証再交付申請書を**その者の選択する**公共職業安定所長に提出し、被保険者証の再交付を受けなければなりません（則1条5項4号、10条3項）。

11 失業等給付の通則

1. 未支給の失業等給付（法10条の3）

失業等給付の支給を受けることができる者が死亡した場合において、その者に支給されるべき失業等給付でまだ支給されていないものがあるときは、その者の**配偶者**（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みます）、**子、父母、孫、祖父母又は兄弟姉妹**であって、その者の死亡の当時その者と**生計を同じく**していたものは、**自己の名**で、その未支給の失業等給付の支給を請求することができます。 **16・23 択 27 選**

POINT

未支給の失業等給付の支給を受けるべき者の順位は、上記の順番によります。 **29 択**

PLUS

- ◆未支給の失業等給付の支給を請求しようとする者は、当該受給資格者等が死亡した日の翌日から起算して6カ月以内に、未支給失業等給付請求書に雇用保険受給資格者証等を添付して、死亡者に係る公共職業安定所長に提出しなければなりません（則17条の2）。 **1・3 択**
- ◆死亡者に係る公共職業安定所長は、請求者の申出により必要があると認めるときは、支給に関する事務を他の公共職業安定所長に委嘱することができます。

2. 返還命令等（法10条の4）

偽りその他不正の行為により失業等給付の支給を受けた者がある場合には、政府は、その者に対して、支給した失業等給付の**全部又は一部**を返還することを命ずることができ、また、当該**偽りその他不正の行為**により支給を受けた失業等給付の額の**2倍**に相当する額以下の金額を納付することを命ずることができ、

事業主、職業紹介事業者等、募集情報等提供事業を行う者又は指定教育訓練実施者が偽りの届出、報告又は証明をしたためその失業等給付が支給されたものであるときは、政府は、その**事業主、職業紹介事業者等、募集情報等提供事業を行う者又は指定教育訓練実施者**に対して、その失業等給付の支給を受けた者と**連帯して**、失業等給付の返還又は納付を命ぜられた金額の納付をすることを命ずることができ、 **19・20・21・・27・29・6 択 26 選**

PLUS

- ◆「職業紹介事業者等」とは、次のものを指します。
 - ① 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実に関する法律に規定する職業紹介機関（職業安定法の規定による職業紹介事業者など）
 - ② 業として職業安定法に規定する職業指導を行う者（公共職業安定所その他の職業安定機関を除きます）
- ◆「募集情報等提供事業を行う者」とは、職業安定法に規定する募集情報等提供を業として行う者（いわゆる求人情報サイト等）をいい、労働者になろうとする者の依頼を受け、当該者に関する情報を労働者の募集を行う者、募集受託者又は他の職業紹介事業者等に提供する者に限ります。
- ◆指定教育訓練実施者とは、厚生労働大臣が指定する教育訓練を行う者をいいます。

3. 受給権の保護（法 11 条）

失業等給付を受ける権利は、**譲り渡し、担保に供し、又は差し押さえる**ことができません。 **19・21・23・29 折**

なお、雇用保険二事業による助成金等については、失業等給付ではないので、この規定は適用されません。

4. 公課の禁止（法 12 条）

租税その他の公課は、失業等給付として支給を受けた**金銭**を標準として課することができません。

なお、雇用保険二事業による助成金等については、失業等給付ではないので、この規定は適用されません。 **12・16・22・28・29 折**

PLUS

未支給の失業等給付、返還命令等、受給権の保護及び公課の禁止の規定は、育児休業給付についても同様に適用されます。

Chapter2

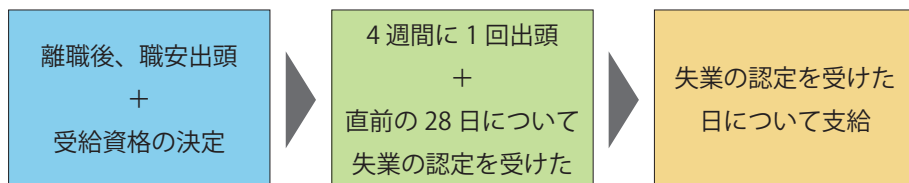
基本手当

一般被保険者が失業した場合に支給される求職者給付である基本手当についてまとめてある Chapter です。雇用保険全体の中でも最も分量の多い Chapter で、社労士試験において、最もよく出題されます。

(1) 受給の流れ

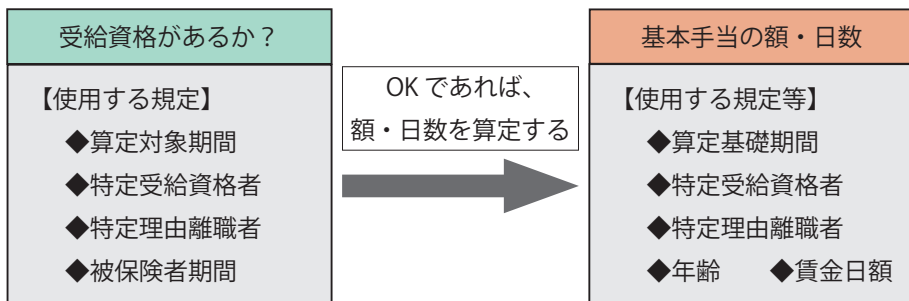
基本手当は、

- ① 離職後、公共職業安定所に出頭し受給資格の決定を受けた人が
- ② その後4週間に1回ずつ出頭し、直前の28日について失業の認定を受けた場合に、その失業の認定を受けた日について支給されます。



(2) 基本手当の規定の概要

上記の、「受給資格」があるかないか、また受給資格がある場合の基本手当の日額や支給される日数などが規定されています。大きく2段階で「受給資格の決定」と、「基本手当の額・日数」に分けて規定されています。



算定対象期間と算定基礎期間という似た名称の規定がありますが、別の規定ですので、混同しないように気を付けてください。それぞれ受給資格の判断をするときに使用する規定と、基本手当の日数を判断するときに使用する規定になります。

⇒基本手当は2段階で決定されます！2つの段階の規定を混同しないこと！

この Chapter の構成

- | | |
|-------------|-----------------|
| 1 就職への努力 | 6 所定給付日数 |
| 2 基本手当の受給資格 | 7 基本手当の受給期間 |
| 3 失業の認定 | 8 受給期間内の再就職・再離職 |
| 4 待 期 | 9 基本手当の延長給付 |
| 5 基本手当の日額 | 10 給付制限等 |

1 就職への努力（法 10 条の 2）

条 文

求職者給付の支給を受ける者は、必要に応じ**職業能力の開発及び向上**を図りつつ、**誠実かつ熱心に求職活動を行う**ことにより、職業に就くように**努めなければならない**。 16 選 19・29 択

平成 15 年の法改正において、求職者給付の趣旨を明らかにするため、明文化されました。この規定は、基本手当以外の求職者給付も**含めて**、求職者給付全体に適用する規定です。

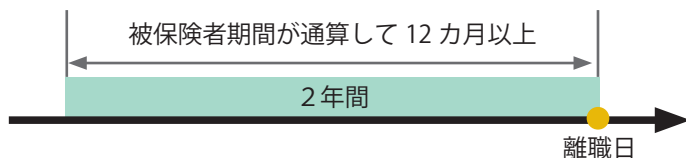


2 基本手当の受給資格

1. 受給資格（法 13 条）

16・23 択

基本手当は、被保険者が失業した場合において、**算定対象期間**（離職の日以前 **2 年間**）に**被保険者期間が通算して 12 カ月以上**であったときに支給されます。



POINT

◆ただし、被保険者の離職が**倒産等**に伴うものである者として厚生労働省令で定めるもの若しくは**解雇その他**厚生労働省令で定める理由により離職した者（**特定受給資格者**といいます。）又は**特定理由離職者**〔いずれも上記の規定（**2 年間に 12 カ月以上**）により基本手当の受給資格を有することとなる者を除きます〕については、「**離職日以前 1 年間に被保険者期間が通算して 6 カ月以上**」であれば、受給資格を取得できます。

20 選 22・26 択

◆特定理由離職者とは、特定受給資格者以外の者であって、次のいずれかの理由で離職した者をいいます。

- ① 期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、その労働契約の更新がないこと（その者が更新を希望したにもかかわらず、更新についての合意が成立するに至らなかった場合に限りです）
- ② 自己都合退職の場合の正当な理由

⇒期間契約の更新がなされずに離職した場合や正当な理由のある自己都合により離職した場合には、手厚く保護します。 22・27・3 択

2. 算定対象期間

被保険者期間を算定する際の**算定対象期間**は、**離職の日以前2年間**（前頁

POINT に該当する特定受給資格者又は特定理由離職者の場合は**1年間**）です。

ただし、被保険者の状況を配慮して、**離職の日以前2年間**（前頁 **POINT** に該当する特定受給資格者又は特定理由離職者の場合は**1年間**）に**疾病、負傷、事業所の休業、出産、事業主の命による外国における勤務等**により**引き続き30日以上**賃金の支払いを受けることができなかった期間があるときは、その日数を**2年**（前頁 **POINT** に該当する特定受給資格者又は特定理由離職者の場合は**1年**）に加算した期間（その合計期間が4年を超えるときは**4年間**）とされます。

16・23・26・29 択 **20・3 選**

3. 被保険者期間の算定（法14条1項）

被保険者であった期間を**離職日から遡って1カ月ごとに区分し**、その区分された期間のうち賃金の支払いの基礎となった日数（**賃金支払基礎日数**）が**11日以上**あるものを、**1カ月**の被保険者期間として計算します。

ただし、このように1カ月ごとに区分することにより、1カ月未満の期間が生じた場合は、その期間の日数が**15日以上**あり、かつ、その期間内に**賃金支払基礎日数が11日以上**あるときに、その期間を**2分の1カ月**の被保険者期間として計算します。 **20・30 選** **23・26・6 択**

PLUS

【行政手引】

- ◆賃金支払基礎日数は、現実に労働した日であることを要せず、労働基準法の規定による休業手当の対象となった日及び年次有給休暇を取得した日も賃金支払基礎日数に算入される（21454）。
- ◆賃金支払基礎日数について、深夜業を行って翌日にわたり、かつ、その労働時間が8時間を超えるときは、これを2日として計算する（21454）。

PLUS

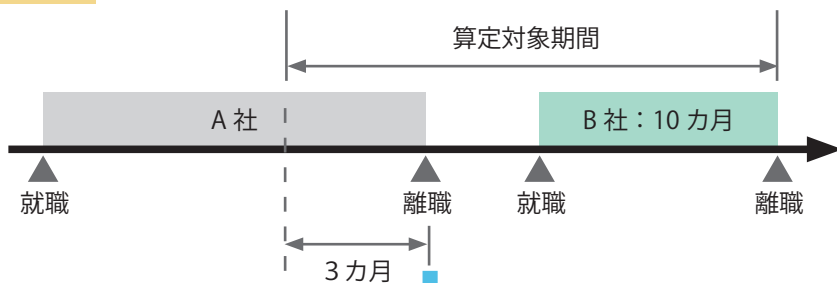
計算された被保険者期間が12カ月（1. 受給資格 POINT に該当する特定受給資格者又は特定理由離職者の場合は6カ月）に満たない場合は、「賃金支払基礎日数が11日以上あるもの」に加え、「賃金の支払の基礎となった時間数が80時間以上であるもの」も1カ月の被保険者期間として計算します（2分の1カ月として計算する場合も同様です）。

4. 被保険者であった期間の通算（法14条2項）

次の期間は、被保険者であった期間に通算されません。

- ① 最後に被保険者となった日前に、受給資格、高年齢受給資格又は特例受給資格を取得したことがある場合には、当該受給資格、高年齢受給資格又は特例受給資格に係る離職の日以前における被保険者であった期間

例



受給資格等を取得していたら、A社の3カ月分の通算不可



A社を離職した際に受給資格等を取得していた場合、A社の被保険者であった期間は、B社離職の際の被保険者期間に通算されません。安易な離職を防ぐためです。A社の期間が通算されないため、B社で12カ月以上勤める必要があります。

- ② 被保険者の資格の取得の確認があった日の2年前の日以前における被保険者であった期間（③に該当する場合を除きます）

PLUS

【行政手引】

被保険者の資格を取得した日が被保険者の資格の取得の確認が行われた日の2年前の日より前であるときは、当該2年前の日をその者の被保険者の資格の取得の日とみなす（20502）。

- ③ 被保険者に関する届出がされておらず、かつ、被保険者となったことの確認があった日の2年前の日より前に被保険者の負担すべき保険料額に相当する額がその者に支払われた賃金から控除されていたことが明らかである時期がある場合の、被保険者の負担すべき保険料額に相当する額がその者に支払われた賃金から控除されていたことが明らかである時期のうち最も古い時期として厚生労働省令で定める日（賃金台帳等で明らかとなる最も古い日など）前における被保険者であった期間 **1 択**

本来は雇用保険の被保険者であったはずの者が雇用保険の被保険者とされていなかった一定の期間（保険料相当額が賃金から控除されていたことが明らかな期間）は、2年を超えて遡って、被保険者であったものとします。

⇒ただし、届出がされていなかったことを知っていた者は、この規定の対象から除きます。

⇒前出の「確認の制度」に係わる遡及適用の特例に基づく取扱いです。



5. 受給資格の決定（法 15 条 2 項、則 19 条）

基本手当の支給を受けようとする者は、離職後、その者の住所又は居所を管轄する公共職業安定所（**管轄公共職業安定所**）**に出頭し、求職の申込み**をしたうえで、**雇用保険被保険者離職票**を提出して**受給資格の決定**を受けなければなりません。

離職票の提出を受けた管轄公共職業安定所長は、離職票を提出した者が、基本手当の受給資格の規定に該当すると認めるときは、**失業の認定日**を定め、その者に知らせるとともに、**雇用保険受給資格者証（受給資格者証）**に必要な事項を記載したうえで、交付しなければなりません。 **15・21 択**

4 失業の認定

1. 失業の認定（法 15 条 1 項）

基本手当は、受給資格者が**失業している日**（失業していることについての認定を受けた日に限ります）について支給されます。

つまり、基本手当は、受給資格を有する者が失業していることについて管轄公共職業安定所長の認定を受けた日以外の日については支給されないこととなります。

受給資格者は、失業の認定を受けようとするときは、指定された**失業の認定日**に、**管轄公共職業安定所**に出頭し、**失業認定申告書**に**受給資格者証**を添えて提出したうえ、**職業の紹介**を求めなければなりません。ただし、正当な理由があるときは、受給資格者証を添えないことができます（則 22 条）。 **11・13・15・25 択**

PLUS

【行政手引】

受給資格者が死亡した場合の未支給の失業等給付に係るもの及び公共職業訓練等を行う施設に入校中の場合を除き、代理人の出頭による失業の認定はできない（51401、53104）。 **28・2 択**

PLUS

- ◆失業の認定は、受給資格者が求人者に面接したこと、公共職業安定所その他の職業安定機関若しくは職業紹介事業者等から職業を紹介され、又は職業指導を受けたことその他求職活動を行ったことを確認して行うものとされています（法 15 条 5 項）。 **21・5 択 3 選**
- ◆求職活動の内容の確認は、失業認定申告書により行います。また、確認の際には、受給資格者に対し、職業紹介又は職業指導を行います。
- ◆管轄公共職業安定所長は、失業の認定に関して必要があると認めるときは、受給資格者に対し、運転免許証その他の本人確認のできる書類の提出を命ずることができます。

2. 失業認定日（法 15 条 3 項、則 24 条） 5 択

(1) 原則

失業の認定は、求職の申込みを受けた公共職業安定所において、受給資格者が離職後最初に出頭した日から起算して **4 週間に 1 回ずつ直前の 28 日の各日** について行われます。 **13・27 択 17 選**

(2) 例外

公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等（求職者支援法の規定による認定職業訓練も含みます）を受ける受給資格者に係る失業の認定は、**1 カ月に 1 回、直前の月に属する各日**（すでに失業の認定の対象となった日を除きます）について行われます。 **21・28・1・5 択**

過去問

基本手当は、原則として 4 週間に 1 回、失業の認定を受けた日分が支給されるが、公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受ける受給資格者に係る基本手当については、1 カ月に 1 回支給される。 →○ **19 択**

POINT

基本手当は、原則として、**受給資格者の預金又は貯金への振込み**の方法により支給します。ただし、やむを得ない理由があると認めるときは、受給資格者の申出により管轄公共職業安定所で基本手当を支給することができます（則 44 条、45 条）。

3. 失業の認定日の変更（法 15 条 3 項ただし書）

- ① 職業に就くためその他やむを得ない理由のため、失業の認定日に管轄公共職業安定所に出頭することができない者であって、その旨を管轄公共職業安定所長に申し出たものは、申し出た日に失業の認定を受けることができます（則 23 条、24 条 2 項）。
- ② 管轄公共職業安定所長が、行政機関の休日、労働市場の状況その他の事情を勘案して、失業の認定日を変更することが適当であると認める者については、失業の認定日を変更することができます。

PLUS

【行政手引】

「職業に就くためその他やむを得ない理由」とは次のとおりとなる。

- ① 就職する場合
- ② 証明書による失業の認定ができる場合
- ③ 公共職業安定所の紹介によらない求人者の面接 **25 択**
- ④ 各種国家試験等の資格試験の受験
- ⑤ 公共職業安定所の指導による各種養成施設への入所又は各種講習の受講
- ⑥ 親族の看護
- ⑦ 親族の危篤又は死亡及び葬儀 **27 択**
- ⑧ 3 親等以内の親族の命日の法事
- ⑨ 本人の婚姻の場合又は親族の結婚式
- ⑩ 中学生以下の子弟の入学式又は卒業式 **28 択**
- ⑪ 選挙権等を行行使する場合 等

4. 証明書による失業の認定（法 15 条 4 項）

受給資格者は、次の①～④のいずれかに該当するときは、失業の認定日に公共職業安定所に出頭することができなかった場合であっても、その理由を記載した**証明書を提出することによって**、失業の認定を受けることができます。

- ① 疾病又は負傷のために公共職業安定所に出頭することができなかった場合において、その期間が**継続して 15 日未満**であるとき **17 選 21 択**
- ② 公共職業安定所の紹介に応じて求人者に面接するために公共職業安定所に出頭することができなかったとき
- ③ 公共職業安定所長の指示した**公共職業訓練等を受けるために**公共職業安定所に出頭することができなかったとき
- ④ 天災その他やむを得ない理由のために公共職業安定所に出頭することができなかったとき **1 択**

PLUS

①、②又は④において受給資格者が証明書によって失業の認定を受けようとするときは、その理由がやんだ後における最初の失業の認定日に管轄公共職業安定所に出頭し、その理由を記載した証明書を受給資格者証に添えて提出しなければなりません（則 25 条、26 条、28 条）。

過去問

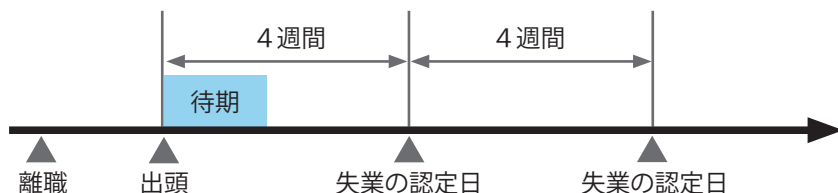
受給資格者が正当な理由なく所定の認定日に出頭しない場合、原則として、認定対象期間の全部について失業の認定がなされないことになる。

→○ 13 択

5 待期（法 21 条）

基本手当は、受給資格者が当該受給資格に係る離職後最初に公共職業安定所に求職の申込みをした日以後において、失業している日（**疾病又は負傷のため職業に就くことができない日を含みます**）が**通算して7日**に満たない間は、支給されません。 16・20・23 択

なお、待期は、**1 受給期間内に 1 回でよい**こととなっています。つまり、受給期間内に就職して新たな受給資格を取得することなく、再び失業した場合には、最初の離職後においてすでに待期を満了している者については要求されません（行政手引 51102）。



POINT

疾病又は負傷のため職業に就くことができない日を含むことに注意！

⇒労働の能力がない日なので、本来の失業日ではありません。 19 択

6 基本手当の日額



制度趣旨

基本手当は、日額で支給されます。基本手当の日額は、賃金日額を基礎として算定されます。

基本手当の日額は下記の3段階の手順で求められます。

- ① まず賃金日額の算定式により**賃金日額を算定**します（1.）。
- ② **上限額・下限額の規定を適用**します（2.）。
- ③ **給付率**を乗じます（3.）。

① 算定式

② 上限額・下限額

③ 給付率を乗じる

1. 賃金日額の算定（法17条）

賃金日額の算定は、次のとおりとなります。 14・22・26・1択 18選

(1) 原則

$$\text{賃金日額} = \frac{\text{6カ月間に支払われた賃金総額}}{180 \text{日}}$$

6カ月間とは、算定対象期間において被保険者期間として計算された最後の6カ月間のことです。 4選

(2) 例外

原則の式で求めた賃金日額が、次の①又は②の式で求めた額に満たないときは、

①又は②の式で求めた額が賃金日額とされます。

① 賃金が日給、時給、出来高払制その他の請負制によって定められている場合

$$\text{賃金日額} = \frac{\text{6カ月間に支払われた賃金総額}}{\text{6カ月間の労働日数}} \times \frac{70}{100}$$

⇒労働日数で除していることに注意！

② 賃金の一部が月、週その他一定の期間によって定められている場合

$$\text{賃金日額} = \frac{\text{その部分の総額}}{\text{その期間の総日数}} + \text{①の式}$$

上記の総日数については、月によって定められている場合は1カ月を30日として計算します。

POINT

この賃金総額には、臨時に支払われる賃金及び3カ月を超える期間ごとに支払われる賃金は含まれません（法17条1項）。 **19・21・22・5 択**

PLUS

原則及び例外による方法で賃金日額を算定することが困難な場合、又は算定された額を賃金日額とすることが適当でない認められる場合は、厚生労働大臣が定めるところにより算定した額を賃金日額とします（法17条3項）。

過去問

小学校入学前の子の養育のために所定労働時間の短縮措置を受け、これにより賃金が低下している期間中に、会社の倒産により離職した受給資格者については、その所定労働時間の短縮措置が行われる前の賃金により基本手当の日額が算定される。 →○ **16・20・1 択**

2. 賃金日額の下限額と上限額（法17条4項） **26 択**

賃金日額の算定により算出された額が、賃金日額の下限額を下回る場合は下限額を、上限額を上回る場合は上限額を賃金日額とします。

(1) 賃金日額の下限額

賃金日額の下限額は、**一律 2,869 円**となります。 **4 選**

(2) 賃金日額の上限額

賃金日額の上限額は、受給資格に係る離職の日における年齢に応じて、次表のとおりに定められています。 **14・22 択**

離職日における年齢	賃金日額の上限額
30歳未満	14,130円
30歳以上 45歳未満	15,690円
45歳以上 60歳未満	17,270円
60歳以上 65歳未満	16,490円

PLUS

厚生労働大臣は、年度の平均給与額（厚生労働省において作成する毎月勤労統計における労働者の平均定期給与額を基礎として厚生労働省令で定めるところにより算定した労働者1人当たりの給与の平均額をいいます）が、直近の自動変更対象額が変更された年度の前年度の平均給与額を超え、又は下るに至った場合においては、その上昇し、又は低下した比率に応じて、その翌年度の**8月1日以後の自動変更対象額**を変更しなければなりません（法18条1項）。 **1択**

⇒「**自動変更対象額**」とは、賃金日額の下限額及び上限額並びに給付率の表に掲げる額をいいます。また、この自動変更対象額が、最低賃金法に規定する地域別最低賃金を基礎として算定した**最低賃金日額に達しない場合は、最低賃金日額**とします（法18条）。

PLUS

変更された自動変更対象額に5円未満の端数があるときは、これを切り捨て、5円以上10円未満の端数があるときは、10円に切り上げます。

下限額は一律に、上限額は年齢に応じて決められています！ **26択**



3. 基本手当の日額（法 16 条）

基本手当の日額は、賃金日額に次表の給付率を乗じて得た額となります。

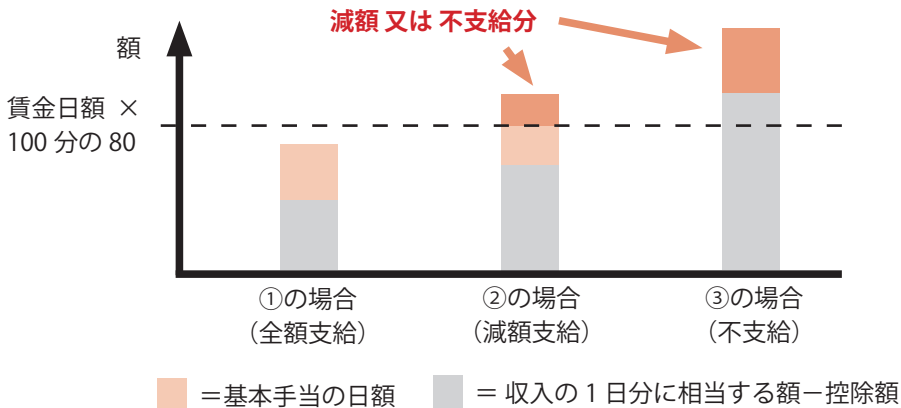
14・21・22・26・1 択 4 選

離職日の年齢	賃金日額	給付率
60 歳以上 65 歳未満	2,869 円以上 5,200 円未満	100 分の 80
	5,200 円以上 11,490 円以下	100 分の 80 ~ 100 分の 45
	11,490 円超	100 分の 45
上記以外	2,869 円以上 5,200 円未満	100 分の 80
	5,200 円以上 12,790 円以下	100 分の 80 ~ 100 分の 50
	12,790 円超	100 分の 50

4. 基本手当の減額（法 19 条）

受給資格者が、失業の認定に係る期間中に自己の労働によって収入を得た場合には、その収入の基礎となった日数（基礎日数）分の基本手当の支給については、その収入額に応じ、次の①～③のように調整をします。 14・21・22・26・1 択

- ① 収入の 1 日分に相当する額から控除額（1,354 円）を控除した額と基本手当の日額との合計額（合計額）が、賃金日額の 100 分の 80 に相当する額を超えないときは、基本手当の日額に基礎日数を乗じて得た額が支給されます（**全額支給**）。
- ② 合計額が賃金日額の 100 分の 80 に相当する額を超えるとき（③に該当する場合を除きます）は、当該超える額（超過額）を基本手当の日額から控除した残りの額に基礎日数を乗じて得た額が支給されます（**減額支給**）。
- ③ 超過額が基本手当の日額以上であるときは、基礎日数分の基本手当は支給されません（**不支給**）。



賃金日額の80%を超えた分はカットします！



PLUS

【行政手引】

自己の労働による収入とは短時間就労による収入であり、原則として1日の労働時間が4時間未満のもの（被保険者となる場合を除く）であって、就職とはいえない程度のものをいう（雇用関係の有無は問わない）。

また、「自己の労働による収入」であるから、衣服、家具等を売却して得た収入、預金利息等は含まない（51652）。

⇒ なお、日雇労働者として雇用された日は、就職していた日なので基本手当は支給されません。

PLUS

収入の1日分に相当する額から控除する額（1,354円）についても、賃金水準の変動に伴う自動的変更によって、その翌年度の8月1日以後の額が変更されます（法19条2項）。

7 所定給付日数



制度趣旨

「所定給付日数」とは、基本手当の支給を受けることができる日数のことです。

所定給付日数は、特定受給資格者であるかどうか、就職困難者であるかどうか、離職日（基準日）における年齢、算定基礎期間の長さなどの条件によって決まります。

1. 特定受給資格者（法 23 条 2 項）

「**特定受給資格者**」とは、次の①又は②のいずれかに該当する受給資格者（就職困難者である受給資格者を除きます）をいいます。

- ① 離職がその者を雇用していた事業主の事業について発生した**倒産**（破産手続開始、再生手続開始、更生手続開始又は特別清算開始の申立てその他厚生労働省令で定める事由に該当する事態をいいます）又は当該事業主の**適用事業の縮小**若しくは**廃止**に伴うものである者として厚生労働省令で定めるもの

「厚生労働省令で定めるもの」は、次のとおりとなります（則 35 条）。

- (a) **倒産**（破産手続開始、再生手続開始、更生手続開始若しくは特別清算開始の申立て又は金融取引の停止）に伴い離職した者 **13・20・4 択**
- (b) 事業所において、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律の規定による離職に係る大量の雇用変動の届出がされたため離職した者、及び当該事業主に雇用される被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除きます）の数を **3 で除して得た数**を超える被保険者が離職したため離職した者 **17・30 択**
- (c) **事業所の廃止**（当該事業所の事業活動が停止し、再開する見込みがない場合を含み、事業の期間が予定されている事業において当該期間が終了したことによるものを除きます）に伴い離職した者
- (d) 事業所の移転により、通勤することが困難となったため離職した者 **14 択**

PLUS

「就職困難者」とは、次に掲げる者をいいます。

- ① 障害者の雇用の促進等に関する法律に規定する身体障害者
- ② 障害者の雇用の促進等に関する法律に規定する知的障害者
- ③ 障害者の雇用の促進等に関する法律に規定する精神障害者
- ④ 保護観察に付された者等
- ⑤ 社会的事情により就職が著しく阻害されている者

(則 32 条)

POINT

特定理由離職者のうち、【期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないこと（その者が当該更新を希望したにもかかわらず、当該更新についての合意が成立しなかった場合に限り）により離職した者】に限り、令和 9 年 3 月 31 日まで特定受給資格者と同様の所定給付日数になります。 **改正**

PLUS

定年退職者は、特定受給資格者になりません。 **14 択**

PLUS

ここでいう通勤困難とは、往復所要時間がおおむね **4 時間以上** であるときなどです。



続特定受給資格者とは、倒産等で辞めざるを得なくなった人たちのことです。自己都合の人たちに比べて、より保護する必要があります。

- ② **解雇**（自己の責めに帰すべき重大な理由によるものを除きます）その他の厚生労働省令で定める理由により離職した者

「厚生労働省令で定める理由」は、次のとおりとなります（則 36 条）。

- (a) **解雇**（自己の責めに帰すべき重大な理由によるものを除きます） **13・3 択**
- (b) 労働契約の締結に際し明示された**労働条件が事実と著しく相違**したこと
15 選 22・27 択
- (c) 賃金（退職手当を除きます）の額を**3 で除して得た額**を上回る額が支払期日までに支払われなかったこと **14 択**
- (d) 離職の日の属する月以後**6 カ月**のうちいずれかの月に支払われる賃金の額が、予期し得ず、当該月の前 6 カ月のうちいずれかの月の賃金の額に **100 分の 85** を乗じて得た額を下回ると見込まれることとなったこと等
- (e) 離職の日の属する月の前**6 カ月**のうちいずれか**連続した 3 カ月以上**の期間において労働基準法 36 条 3 項に規定する限度時間に相当する時間数を超えて、**時間外労働及び休日労働**が行われたこと **17 択**
- (f) 離職の日の属する月の前**6 カ月**のうちいずれかの月において**1 カ月当たり 100 時間以上、時間外労働及び休日労働**が行われたこと **30 択**
- (g) 離職の日の属する月の前 6 カ月のうちいずれか**連続した 2 カ月以上**の期間の時間外労働及び休日労働時間を平均し**1 カ月当たり 80 時間を超えて、時間外労働及び休日労働**が行われたこと
- (h) 事業主が危険又は健康障害の生ずるおそれがある旨を行政機関から指摘されたにもかかわらず、事業所において当該危険又は健康障害を防止するために必要な措置を講じなかったこと **26 択**
- (i) 事業主が法令に違反し、妊娠中若しくは出産後の労働者又は子の養育若しくは家族の介護を行う労働者を就業させ、若しくはそれらの者の雇用の継続等を図るための制度の利用を不当に制限したこと又は妊娠したこと、出産したこと若しくはそれらの制度の利用の申出をし、若しくは利用をしたこと等を理由として不利益な取扱いをしたこと
- (j) 事業主が労働者の職種転換等に際して、当該労働者の**職業生活の継続のために必要な配慮**を行っていないこと **13・30・3 択**
- (k) 期間の定めのある労働契約の更新により**3 年以上**引き続き雇用されるに至った場合において当該**労働契約が更新されない**こととなったこと
13・17・30 択

(l) 期間の定めのある労働契約の締結に際し当該労働契約が更新されることが明示された場合において当該労働契約が更新されないこととなったこと

3 択

(m) 事業主又は当該事業主に雇用される労働者から**就業環境が著しく害されるような言動**を受けたこと 14・26 択

(n) 事業主から**退職するよう勧奨**を受けたこと 13 択 20 選

(o) 事業所において**使用者の責めに帰すべき事由**により行われた休業が**引き続き3カ月以上**となったこと 15 選

(p) 事業所の業務が**法令に違反**したこと 17・30 択

PLUS

恒常的に設けられている早期退職優遇制度に応募した場合は該当しません。期間を限定した希望退職制度に応募して離職した場合は該当します。

2. 算定基礎期間（法 22 条 3 項・4 項・5 項）

「**算定基礎期間**」とは、受給資格者が当該受給資格に係る離職の日まで引き続いて同一の事業主の適用事業に被保険者として雇用された期間（当該雇用された期間に係る被保険者となった日前に被保険者であったことがある者については、当該雇用された期間と前の適用事業での被保険者であった期間とを通算した期間）をいいます。 3 択

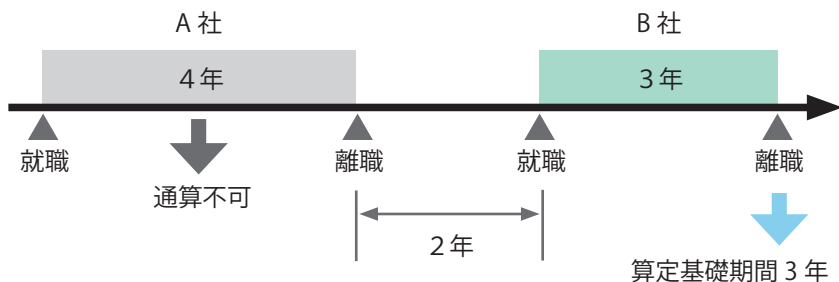
POINT

育児休業給付金及び出生時育児休業給付金の支給を受けた休業期間については、算定基礎期間の対象から除かれます（法 61 条の 7 第 9 項、法 61 条の 8 第 6 項）。 29・3・4 択

ただし、算定基礎期間の算定にあたっては、次の①～④に掲げる期間は通算されません。

① 前の適用事業での被保険者資格を喪失してから、後の適用事業で被保険者資格を取得するまでの期間が **1 年を超える** 場合の、前の適用事業での被保険者であった期間 27・3 択

例

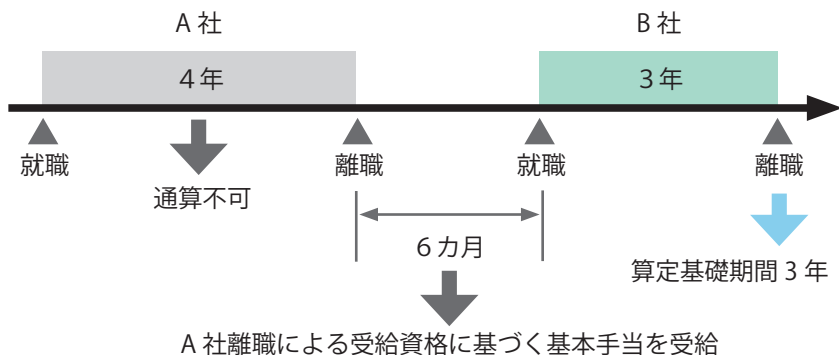


算定基礎期間とは、勤続年数のこと。事業所が変わっても1年以内であれば通算できる！



- ② 以前に基本手当又は特例一時金の支給を受けたことがある者については、これらの給付の受給資格又は特例受給資格に係る離職の日以前の被保険者であった期間 **3 択**

例



POINT

受給資格又は特例受給資格を取得した場合であっても、基本手当又は特例一時金の支給を受けていないときは、被保険者であった期間は通算されず。 **21 択**

- ③ 一の被保険者であった期間に関し、被保険者となった日が被保険者となったこと
の確認があった日の2年前の日より前であるときは、当該確認のあった日の
2年前の日前における被保険者であった期間（④に該当する場合は除きます）
- ④ 被保険者に関する届出がされておらず、かつ、被保険者となったこと
の確認があった日の2年前の日より前に被保険者の負担すべき保険料額に相当する額が
その者に支払われた賃金から控除されていたことが明らかである時期がある場
合の、被保険者の負担すべき保険料額に相当する額がその者に支払われた賃金
から控除されていたことが明らかである時期のうち最も古い時期として厚生労
働省令で定める日（賃金台帳等で明らかとなる最も古い日など）前における被
保険者であった期間

前出の「確認の制度」に係わる遡及適用の特例の対象者（「**遡及適用特例対象者**」といいます）に関する取扱い
です。なお、届出がされていなかったことを知っていた
者は、この規定の対象から除きます。 **27 択**



3. 特定受給資格者以外についての所定給付日数（法 22 条 1 項・2 項）

特定受給資格者以外の受給資格者に係る所定給付日数は、次表のように定められています（表中の年齢は、離職の日における年齢です。4. においても同様です）。

15・21・23 択

年齢等		算定基礎期間				
		1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
全年齢			90日		120日	150日
			13・18 択		19 選	14・27 択
就職 困難者	45歳未満	150日	300日		21 択	
	45歳以上		360日		26 選	
	65歳未満	30 択				

4. 特定受給資格者についての所定給付日数 (法 23 条 1 項)

特定受給資格者に係る所定給付日数は、次表のように定められています。

15・23・4 択

年 齢	算定基礎期間				
	1 年未満	1 年以上 5 年未満	5 年以上 10 年未満	10 年以上 20 年未満	20 年以上
30 歳未満	90 日 13・18 択	90 日 19 選	120 日	180 日 18 択	---
30 歳以上 35 歳未満		120 日	180 日	210 日	240 日
35 歳以上 45 歳未満		150 日	180 日	240 日 18 択	270 日
45 歳以上 60 歳未満		180 日 13 択	240 日	270 日	330 日 13・18 択
60 歳以上 65 歳未満		150 日	180 日	210 日 15 択	240 日 20 択

PLUS

特定受給資格者や特定理由離職者が就職困難者にも該当するときは、就職困難者として所定給付日数を決定します。

過去問

就職困難者の場合、その者が当該受給資格に係る離職日において満 40 歳であれば、算定基礎期間の長さや離職理由にかかわらず、基本手当の所定給付日数は 300 日となる。

→× 一律に 300 日ではありません。 21 択

8 基本手当の受給期間（法 20 条）

基本手当は、**受給期間**内の失業している日について、所定給付日数に相当する日数分を限度として支給されます。つまり、受給期間が経過してしまうと、たとえ所定給付日数が残っていても、その受給資格に基づく基本手当の支給を受けることはできなくなります。 **22 選**

受給期間は、次のとおりとなります。

(1) 原則

受給期間は、次の①～③に掲げる受給資格者の区分に応じて定められています。

① ②、③に掲げる受給資格者以外の受給資格者

基本手当の受給資格に係る**離職の日の翌日から起算して1年** **22 選**

② 所定給付日数が **360 日**である受給資格者（離職の日において 45 歳以上 65 歳未満であり、算定基礎期間が 1 年以上である就職困難者たる受給資格者）

離職の日の翌日から起算して1年に60日を加えた期間 **15・24・28 択**

③ 所定給付日数が **330 日**である受給資格者（離職の日において 45 歳以上 60 歳未満であり、算定基礎期間が 20 年以上である特定受給資格者）

離職の日の翌日から起算して1年に30日を加えた期間 **19・26 択**

受給期間は、いわば「受給可能な期間」のことです。
受給期間は、受給資格者の所定給付日数によって決まっています。



過去問

離職の日において 45 歳以上 65 歳未満で、被保険者であった期間が 20 年以上の特定受給資格者については、基本手当の受給期間は、離職日の翌日から起算して 1 年間に 30 日を加えた期間となる。

→× 「65 歳」ではなく「60 歳」未満です。 **15 択**

(2) 例 外

次の①又は②のいずれかに該当した場合には、その事情を配慮して、その期間が延長されます。 **24 択**

① 職業に就くことができない期間がある場合

原則の受給期間内に、妊娠、出産、育児などの理由により引き続き **30 日以上** 職業に就くことができない者が、公共職業安定所長にその旨を申し出た場合には、当該理由により **職業に就くことができない日数** が加算されます（ただし、受給期間の最長は **4 年間** です）。 **15・23・28 択 22 選**

当該延長の申出は、原則として、引き続き 30 日以上職業に就くことができなくなるに至った日の翌日から、受給資格に係る離職の日の翌日から起算して **4 年を経過する日までの間**（加算された期間が 4 年に満たない場合は、当該期間の最後の日までの間）に、受給期間延長申請書に受給資格者証（受給資格者証の交付を受けていない場合には離職票）を添えて管轄公共職業安定所長に提出することによって行わなければなりません（則 31 条）。

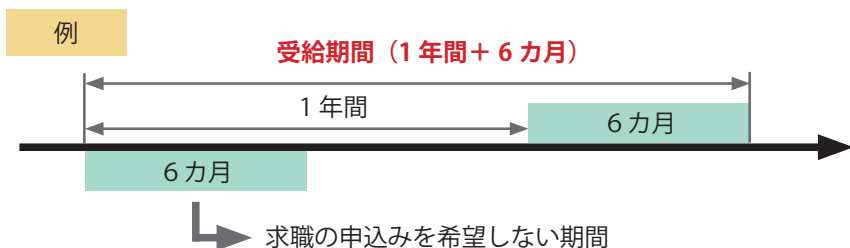
PLUS

【その他の認められる理由】

- ◆傷病（傷病手当に係るものは除きます）
- ◆管轄公共職業安定所長がやむを得ないと認めるもの

② 離職が 60 歳以上の定年に達したことなどの理由による場合 **24 択**

60 歳以上の定年に達したことなどにより離職した受給資格者が、離職後一定の期間、**求職の申込みをしないことを希望する場合**の受給期間は、申出により、原則の受給期間と、当該求職の申込みをしないことを希望する一定の期間（**1 年を限度**とします）に相当する期間を合算した期間とされます。 **15 択**



当該延長の申出は、原則として、離職の日の翌日から起算して**2カ月以内**に、受給期間延長申請書に離職票を添えて管轄公共職業安定所長に提出することによって行わなければなりません（則 31 条の 3）。

PLUS

60 歳以上の定年後の勤務延長又は再雇用による期限が到来したときも、同様に扱われます（則 31 条の 2）。 **28 択**

PLUS

【行政手引】

②の規定により合算された期間について、①の規定（職業に就くことができない期間がある場合）による延長が行われても、受給期間の最長は 4 年間となる（50286）。 **28 択 5 選**

POINT

【事業を開始した受給資格者等に関する特例】

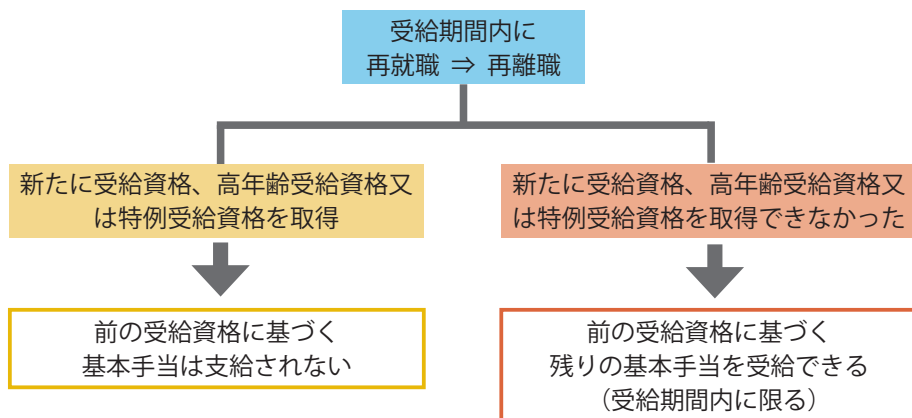
受給資格者で、離職の日（基準日）後に事業（その実施期間が 30 日未満のもの、自立できないと公共職業安定所長が認めるもの等を除きます）を開始した者、基準日以前に事業を開始し、基準日後にその事業に専念する者等が、公共職業安定所長にその旨を申し出た場合は、その事業の実施期間（4 年から受給期間の日数を除いた日数を限度とします）は、受給期間に算入しません（法 20 条の 2）。

⇒実質的に、**受給期間が延長**されることになります。

⇒申出は、事業開始日等の翌日から起算して**2カ月以内**に、管轄公共職業安定所長に対して行います。

9 受給期間内の再就職・再離職（法20条3項）

- ① 受給資格者が受給期間内に再就職し、再び離職した場合で、新たに受給資格、高年齢受給資格又は特例受給資格を取得したときは、その取得した日以後においては、前の受給資格に基づく基本手当は支給されません。 **21・24・28 択**
- ② 新たに受給資格等を取得できなかったときは、前の受給資格に基づく残りの基本手当を、受給期間内に限り受給することができます。 **17 択**



過去問

受給資格者がその受給期間内に再就職して再び離職した場合に、当該再離職によって高年齢受給資格を取得したときは、前の受給資格に係る受給期間内であっても、その受給資格に係る基本手当の残日数分を受給することはできない。 →○ **21 択**

10 基本手当の延長給付



制度趣旨

「**延長給付**」とは、個々の受給資格者の本来の所定給付日数分の日数だけでは保護が足りない者に対して、基本手当を延長して支給するものです。所定給付日数分の基本手当（本来の基本手当）の支給が終了した後に、支給します。 **2 択**

① **訓練延長給付**、② **広域延長給付**、③ **全国延長給付**、④ **個別延長給付**の4種類があります（暫定措置により**地域延長給付**が設けられています）。

1. 訓練延長給付（法 24 条ほか）

公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等（その期間が**2年**を超えるものを除きます）を受ける受給資格者に対して行われます。 **14・27・5 択**

【訓練延長給付の延長日数】

	対象期間 22 択	日数
待期中 5 択	公共職業訓練等を受けるために待期している期間	待期している期間のうちの訓練等を受け始める日の前日までの引き続く 90 日間 が限度 14・25 択
受講中	公共職業訓練等を受けている期間	訓練等の期間は 2年 が限度
終了後 5 択	受講終了日における支給残日数が 30 日 に満たない者で、公共職業訓練等を受け終わってもなお就職が相当程度困難な者であると認めたもの	30 日 から支給残日数を引いた日数が限度 14 択

PLUS

訓練延長給付を受ける場合には、失業の認定のつど、公共職業訓練受講証明書を提出しなければなりません。

PLUS

訓練延長給付が行われる場合は、受給期間も公共職業訓練等を受け終わる日まで（訓練等終了後の延長の場合は受け終わる日から 30 日を経過する日まで）を限度に延長されます（法 24 条 3 項・4 項）。

PLUS

公共職業訓練等の終了後の期間に係る訓練延長給付は、当該訓練終了日において、基本手当の支給残日数が 30 日以上の方には支給されません（法 24 条 2 項ほか）。

2. 広域延長給付（法 25 条ほか）

厚生労働大臣は、**広域職業紹介活動**の命令に係る地域について、政令で定める基準に照らして必要があると認めるときは、その指定する期間内に限り、公共職業安定所長が当該広域職業紹介活動により職業のあっせんを受けることが適当であると認定する受給資格者について、所定給付日数を超えて **90 日**を限度に、**広域延長給付**を行うことができます。 **17・22 択**

PLUS

厚生労働大臣は、その地域内に居住する求職者がその地域において職業に就くことが困難であると認める地域について、求職者がほかの地域で就職することを促進するため、関係都道府県労働局長及び公共職業安定所長に広範囲の地域にわたる職業紹介活動（**広域職業紹介活動**）を行わせることができます。 **25 択**

PLUS

広域延長給付が行われる場合は、受給期間も 90 日を限度に延長されません。

3. 全国延長給付（法 27 条ほか）

厚生労働大臣は、**失業の状況が全国的に著しく悪化**し、政令で定める基準に該当するに至った場合において、受給資格者の就職状況からみて必要があると認めるときは、その指定する期間内に限り、所定給付日数を超過して **90 日**を限度に、**全国延長給付**を行うことができます。 **22・27 択**

PLUS

全国延長給付が行われる場合は、受給期間も 90 日を限度に延長されます。

PLUS

政令で定める基準は、**連続する 4 カ月間の基本手当の受給率が 100 分の 4 を超え、それが低下する傾向になく、継続すると認められることとされています。** **17・25 択**

4. 個別延長給付（法 24 条の 2）

(1) 就職困難者以外の受給資格者

就職困難者以外の受給資格者のうち、特定理由離職者〔期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないこと（その者が当該更新を希望したにもかかわらず、当該更新についての合意が成立しなかった場合に限り）により離職した者に限ります〕である者又は**特定受給資格者**であって、次の①～③のいずれかに該当し、かつ、公共職業安定所長が**指導基準**に照らして再就職を促進するために必要な職業指導を行うことが適当であると認めたものについては、失業している日（失業の認定を受けた日に限ります）について、所定給付日数を超過して**個別延長給付**を行うことができます。

- ① 心身の状況が厚生労働省令で定める基準に該当する者
- ② 雇用されていた適用事業が激甚災害の被害を受けたため離職を余儀なくされた者又は離職したものとみなされた者であって、政令で定める基準に照らして職業に就くことが特に困難であると認められる地域として厚生労働大臣が指定する地域内に居住する者

- ③ 雇用されていた適用事業が激甚災害その他の災害（厚生労働省令で定める災害に限ります）の被害を受けたため離職を余儀なくされた者又は離職したものとみなされた者（②に該当する者を除きます）

PLUS

【指導基準】

受給資格者が次の①及び②のいずれにも該当すること

- ① 特に誠実かつ熱心に求職活動を行っているにもかかわらず、所定給付日数に相当する日数分の基本手当の支給を受け終わる日までに職業に就くことができる見込みがなく、かつ、特に職業指導その他再就職の援助を行う必要があると認められること
- ② 当該受給資格に係る離職後最初に公共職業安定所に求職の申込みをした日以後、正当な理由がなく、公共職業安定所の紹介する職業に就くこと、公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受けること及び公共職業安定所が行う再就職を指導するために必要な職業指導を受けることを拒んだことがないこと

(2) 就職困難者である受給資格者

就職困難者である受給資格者であって、(1)内の②に該当し、かつ、公共職業安定所長が指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業指導を行うことが適当であると認めたものについては、失業している日（失業の認定を受けた日に限ります）について、所定給付日数を超えて**個別延長給付**を行うことができます。

【個別延長給付の延長日数】 6選

	日 数
(1) ①及び③、 (2)	60日 （算定基礎期間が20年以上であって、かつ、所定給付日数が270日又は330日の特定受給資格者は 30日 ）が限度
(1) ②	120日 （算定基礎期間が20年以上であって、かつ、所定給付日数が270日又は330日の特定受給資格者は 90日 ）が限度

PLUS

個別延長給付が行われる場合は、受給期間もそれぞれの限度日数を限度に延長されます。

5. 地域延長給付（法附則 5 条ほか） 2 択 改正

受給資格に係る離職の日が令和 9 年 3 月 31 日以前である受給資格者（就職困難者以外の受給資格者のうち**特定理由離職者**〔期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないこと（その者が当該更新を希望したにもかかわらず、当該更新についての合意が成立しなかった場合に限り）により離職した者に限り〕である者及び**特定受給資格者**に限り）であって、厚生労働省令で定める基準に照らして雇用機会が不足していると認められる地域として厚生労働大臣が指定する地域内に居住し、かつ、公共職業安定所長が**指導基準**に照らして再就職を促進するために必要な職業指導を行うことが適当であると認めたもの（**個別延長給付**を受けることができる者を**除きます**）については、失業している日（失業の認定を受けた日に限り）について、所定給付日数を超えて**60 日**を限度に、地域延長給付を行うことができます。

PLUS

算定基礎期間が 20 年以上であって、かつ、所定給付日数が 270 日又は 330 日の受給資格者にあつては**30 日**を限度に延長されます。

PLUS

地域延長給付が行われる場合は、受給期間も 60 日（あるいは 30 日）を限度に延長されます。

6. 延長給付に関する調整（法 28 条ほか）

同一人が 2 以上の延長給付の対象となるときは、優先度の高い延長給付から順次行われます。 14・22・25・27 択

【優先順位】

- 第1順位…個別延長給付、地域延長給付
- 第2順位…広域延長給付
- 第3順位…全国延長給付
- 第4順位…訓練延長給付

例えば、訓練延長給付を受けている受給資格者について、全国延長給付を行うことになった場合のように、優先度の高い延長給付を中途で行うことになったときは、優先度の低い延長給付は一時中断され、優先度の高い延長給付が終わり次第、引き続いて優先度の低い延長給付が行われることとなります。

11 給付制限（法32条～34条）

1. 給付制限

制限事由	給付制限
(1) 受給資格者が、正当な理由がなく、次のいずれかを拒んだとき ① 公共職業安定所の紹介する職業に就くこと ② 公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受けること 18 択	その拒んだ日から起算して1カ月間は、基本手当を支給しません。 14・23 択
(2) 受給資格者が、正当な理由がなく、公共職業安定所が行うその者の再就職を促進するために必要な職業指導を受けることを拒んだとき	その拒んだ日から起算して1カ月を超えない範囲内において公共職業安定所長の定める期間は、基本手当を支給しません。 23・25 択
(離職理由による給付制限) (3) 被保険者が次のいずれかに該当する場合 ① 自己の責めに帰すべき重大な理由によって解雇された場合 ② 正当な理由がなく自己都合によって退職した場合 18・26 択	待期間満了後1カ月以上3カ月以内の間で公共職業安定所長の定める期間は、基本手当を支給しません。 23・26 択

(4) 偽りその他不正の行為により求職者給付又は就職促進給付の支給を受け、又は支給を受けようとしたとき **16 選**

これらの支給を受け、又は受けようとした日以後、基本手当を支給しません。**25・2 択**

PLUS

(1) の給付制限は、どんなときにも拒んだら無条件に行うというものではありません。

◆就職等のため住所を変更する必要がある場合にその変更が困難なとき

◆紹介された職業が能力からみて不相当と認められるとき

など、正当な理由があるときには拒んでも給付制限されません。**28 択**

POINT

(2) の職業指導を受けることを拒んだ場合の給付制限期間は、**1 カ月**とされています（平 14.9.2 職発 0902001 号）。

POINT

(3) ②の「正当な理由」とは、体力の不足、視力の減退等被保険者の身体的条件に基づく退職である場合や、妊娠、出産、育児等により退職した場合（受給期間延長措置を受けることが必要）などです。

PLUS

(3) の離職理由による給付制限期間中に就労した日があっても、給付制限期間は延長されません。

PLUS

(4) について、やむを得ない理由がある場合には、基本手当の全部又は一部を支給することができます。また、その者が新たに受給資格を取得した場合には、その新たに取得した受給資格に基づく基本手当を支給します。

18・23・2・6 択

2. 離職理由による給付制限について

- ① 前記 1. (3) の離職理由による給付制限が行われる場合の給付制限期間は、原則として、**3カ月**とされています（行政手引 52205）。

ただし、**正当な理由がなく自己都合によって退職した場合は、5年間のうち2回**（離職日を基準とします）までは給付制限期間を**1か月**とします。**改正**

- ② 前記 1. (3) の離職理由による給付制限は、次に掲げる受給資格者（アの者にあつては公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受ける期間及び公共職業訓練等を受け終わった日後の期間に限り、ウの者にあつてはイに規定する訓練を受ける期間及び訓練を受け終わった日後の期間に限り）については、行われません（法 33 条 1 項ただし書）。 **22・26 択 改正**

ア 公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受ける受給資格者
（イに該当する者を除きます）

イ 教育訓練給付の対象になる教育訓練その他の厚生労働省令で定める訓練（対象教育訓練）を基準日前 1 年以内に受けたことがある受給資格者（正当な理由がなく自己の都合によって退職した者に限ります。ウにおいて同じ）

ウ イに規定する対象教育訓練を基準日以後に受ける受給資格者
（イに該当する者を除きます）

- ③ 前記 1. (3) の離職理由による給付制限を受ける受給資格者に対し、管轄公共職業安定所長が、職業紹介又は職業指導を行うものとされています（則 48 条）。

12 給付制限による受給期間の延長（法 33 条 3 項）

離職理由による給付制限が行われる場合において、当該給付制限期間（原則 3 カ月）に**7 日を超え 30 日以下の範囲内で厚生労働省令で定める日数（21 日）**及び**所定給付日数**に相当する日数を加えた期間が**1 年**（所定給付日数が 360 日である就職困難者たる受給資格者にあつては、**1 年に 60 日を加えた期間**）**を超える**ときは、当該超える期間分、受給期間が延長されます。 **15・23 択**

例

所定給付日数 = 300日 給付制限期間 = 3ヵ月 (例: 92日) 受給期間 = 1年



PLUS

当該受給期間の延長にあわせて、妊娠、出産、育児、疾病又は負傷等により引き続き30日以上職業に就くことができないことにより、更に受給期間が延長される場合には、受給期間の合計が4年を超えることがあります(法33条3項)。

13 延長給付を受けている場合の給付制限 (法29条)



制度趣旨

延長給付を受けている期間中は、公共職業訓練等を受けることを拒んだときなどに、この規定による給付制限を受けます。

延長給付を受けている受給資格者が、正当な理由なく、公共職業安定所の紹介する職業に就くこと、公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受けること又は公共職業安定所が行うその者の再就職を促進するために必要な職業指導を受けることを拒んだときは、その拒んだ日以後基本手当を支給しません。

ただし、その者が新たに受給資格を取得した場合は、新たな資格に基づく基本手当は支給されます。 26 択

PLUS

訓練延長給付については、訓練終了後の延長給付に限り、ここの規定による給付制限が行われます。

訓練の待期中と受講中については、前記 **11** の規定による給付制限が行われます。

これで基本手当の Chapter は終了です。雇用保険法の中で一番ページ数の多い Chapter が終了しました！

次は、基本手当以外の求職者給付の Chapter です。



Chapter3

その他の求職者給付

基本手当以外の求職者給付についてまとめてあります。具体的には、一般被保険者についての基本手当以外の給付、高年齢被保険者に関する高年齢求職者給付金、短期雇用特例被保険者に関する特例一時金、日雇労働被保険者に関する日雇労働求職者給付金です。

【求職者給付の種類】

※ Chapter3 では、赤字の給付についてまとめてあります。

一般被保険者（受給資格者）	基本手当 ⇒ Chapter2	
	技能習得手当	受講手当
		通所手当
	寄宿手当	
傷病手当		
高年齢被保険者（高年齢受給資格者）	高年齢求職者給付金	
短期雇用特例被保険者（特例受給資格者）	特例一時金	
日雇労働被保険者（日雇受給資格者）	日雇労働求職者給付金	

この Chapter の構成

- 1 技能習得手当及び寄宿手当
- 2 傷病手当
- 3 高年齢求職者給付金
- 4 特例一時金
- 5 日雇労働求職者給付金

1 技能習得手当及び寄宿手当

技能習得手当及び**寄宿手当**は、受給資格者が公共職業安定所長の指示した**公共職業訓練等**（その期間が**2年**を超えるものを除きます）を受ける場合に、その公共職業訓練等を受ける期間について、基本手当と**あわせて**支給されます。

	技能習得手当 13選 15・24・28択		寄宿手当
	受講手当	通所手当 13・5選	
内容	公共職業訓練等を受けた日であって、基本手当の支給の対象となる日について支給されます 15・19択	住所又は居所及び宿泊施設から公共職業訓練等を行う施設へ通所するための交通費として支給されます 22択	公共職業訓練等を受けるため、その者により生計を維持されている同居の親族と別居して寄宿する期間について支給されます 15択
支給額	日額：500円 15・22択	①交通機関等利用の場合 月額：42,500円を限度 ②自動車等利用の場合 月額：3,690円～ 8,010円	月額：10,700円 19択

PLUS

【行政手引】

- ◆受講手当は、受給資格者が公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受けた日であって、基本手当の支給の対象となる日（自己の労働によって収入を得たことにより基本手当が支給されないこととなる日を含む）について支給されるため、公共職業訓練等を受講しない日並びに待機期間中の日、給付制限期間中の日及び傷病手当の支給の対象となる日については支給されない（52851）。 **26択**
- ◆寄宿手当は、公共職業訓練等受講期間中の日についてのみ支給されるものであり、公共職業訓練等受講開始前及び受講終了後の寄宿した日については支給されない（52901）。 **24択**

POINT

受講手当は 40 日分を限度として支給されます。 5 選

2 傷病手当



制度趣旨

受給資格者が、傷病のため 15 日以上職業に就くことができないときは、労働の能力を欠くものとして基本手当は支給されませんが、これでは、傷病期間中の生活保障が十分なされないこととなります。その生活保障を行うため**基本手当の代わりに**傷病手当が支給されます。 19 択

1. 支給要件（法 37 条 1 項）

受給資格者が、求職の申込みをした後において、疾病又は負傷のために**継続して 15 日以上**職業に就くことができない場合には、受給期間内の当該疾病又は負傷のために基本手当の支給を受けることができない日について、**傷病手当**が支給されます。 15・24・28・29 択

PLUS

受給資格者が求職の申込みを行う以前から、傷病により職業に就くことができない状態にある場合には、傷病手当の支給の対象となりませんが、傷病により職業に就くことができない期間が、引き続いて 30 日以上であるときは、受給期間の延長の申出をすることができます。 22 択

2. 傷病手当の額（法 37 条 3 項）

傷病手当の日額は、基本手当の日額に相当する額となります。 22・28・6 択

3. 支給日数（法 37 条 4 項） 22・24 択

傷病手当の支給日数は、所定給付日数から当該受給資格に基づき、すでに基本

手当を支給した日数を差し引いた日数が限度とされます。 **28・2・6 択**

なお、傷病手当が支給されたときは、当該傷病手当が支給された日数に相当する日数分の基本手当が支給されたものとみなされます（法 37 条 6 項）。 **27 択**

4. 待期・給付制限（法 37 条 5 項・9 項）

傷病手当の場合にも、待期（法 21 条）、不正受給による給付制限（法 34 条 1 項・2 項）などの規定は準用されます。傷病手当は、待期期間中の日及び基本手当の給付制限期間中の日については支給されません。 **6 択**

PLUS

この他に、傷病手当金、休業補償、休業（補償）等給付等の支給を受けることができる日についても支給されません。 **28・6 択**

3 高年齢求職者給付金



制度趣旨

高年齢被保険者が失業した場合には、高年齢求職者給付金が支給されます。65 歳以上の高年齢者の多様な就業希望に対応して、一時金で支給されます。

1. 高年齢受給資格（法 37 条の 3 第 1 項）

高年齢求職者給付金は、**高年齢被保険者**が失業した場合において、**離職の日以前 1 年間に被保険者期間が通算して 6 カ月以上**であったときに支給されます。

14 択 21・27 選

- ◆離職の日以前 1 年間に、疾病、負傷等により引き続き 30 日以上賃金の支払いを受けることができなかった場合には、その日数を 1 年に加算した期間（その期間が 4 年を超えるときは 4 年間）を基礎として算定します。
- ◆被保険者期間の計算方法は、一般被保険者の基本手当の場合と同様です。

PLUS

- ◆被保険者期間には一般被保険者であった期間も含まれます。 **14 択**
- ◆計算された被保険者期間が6カ月に満たない場合は、「賃金支払基礎日数が11日以上あるもの」に加え、「賃金の支払の基礎となった時間数が80時間以上であるもの」も1カ月の被保険者期間として計算します（2分の1カ月として計算する場合も同様です）。
- ◆高年齢求職者給付金の受給資格者を高年齢受給資格者といいます。

POINT

特例高年齢被保険者が、申出に係る適用事業のうちいずれか一の適用事業を離職した場合は、当該一の適用事業において支払われた賃金（のみ）に基づいた高年齢求職者給付金を支給します。 **4 択**

2. 失業の認定（法37条の4第4項）

- ① 高年齢求職者給付金の支給を受けようとする**高年齢受給資格者**は、離職の日の翌日から起算して**1年**を経過する日までに、**管轄公共職業安定所**に出頭し、**求職の申込み**をしたうえ、失業していることについての認定を受けなければなりません。 **14・24 択 21 選**

PLUS

管轄公共職業安定所長は、離職票を提出した者が高年齢受給資格者であると認めるときは、失業の認定日及び高年齢求職者給付金の支給日を定め、その者に知らせるとともに、高年齢受給資格者証に必要な事項を記載したうえ、交付しなければなりません（則65条の4第1項）。

- ② 高年齢求職者給付金は、一時金で支給されるため、失業の認定及び支給は、**1回に限り**行われます。 **29 択**
- ③ 高年齢求職者給付金の支給を受けることができる期限（受給期限）は、離職の日の翌日から起算して**1年を経過する日**であり、当該1年間に疾病又は負傷等により引き続き30日以上職業に就くことができない期間があっても、**受給期限は延長されません**（行政手引54131）。 **19・24 択**

3. 高年齢求職者給付金の額（法 37 条の 4 第 1 項）

高年齢求職者給付金の額は、高年齢受給資格者を受給資格者とみなして基本手当の日額の規定を適用した場合にその者に支給されることとなる基本手当の日額に、次表に掲げる日数を乗じて得た額となります。

算定基礎期間	1 年未満	1 年以上
支給日数	30 日 14 択 16 選	50 日 16 選 19 択

PLUS

失業の認定があった日から、離職の日の翌日から起算して 1 年を経過する日（受給期限日）までの日数が支給日数に満たない場合は、当該失業の認定のあった日から受給期限日までの日数に相当する日数分となります（法 37 条の 4 第 1 項かつて書）。 **24 択**

POINT

基本手当の日額の算定にあたっては、30 歳未満の受給資格者について定められた賃金日額の上限が適用されます。 **19 択**

PLUS

特例高年齢被保険者の賃金日額の算定にあたっては、賃金日額の下限の規定は適用されません。 **4 択**

4. 待期・給付制限（法 37 条の 4 第 5 項）

高年齢求職者給付金の場合にも、待期（法 21 条）、給付制限（法 32 条、33 条 1 項・2 項、34 条 1 項）などの規定は準用されます。 **19 択 21 選**

5. その他の注意点

- ① 失業の認定日に失業状態にあれば支給されます。翌日から就職したとしても返還の必要はありません。 **29 択**
- ② 求職の申込みの日以後、失業の認定があった日の前日までの間に自己の労働による収入がある場合であっても、高年齢求職者給付金の減額は行われません。

POINT

高年齢受給資格者が、高年齢求職者給付金の支給を受けることなく再就職し、その後、受給期限日までの間に再び失業したときは、高年齢求職者給付金の支給を受けることができます（新たに高年齢受給資格又は特例受給資格を取得したときを除きます）。

4 特例一時金



制度趣旨

短期雇用特例被保険者が失業した場合には、特例一時金という一時金が支給されます。

1. 特例受給資格（法 39 条 1 項）

(1) 受給資格

特例一時金は、**短期雇用特例被保険者**が失業した場合において、**離職の日以前 1 年間に被保険者期間が通算して 6 カ月以上**であったときに支給されます。

26・3 択

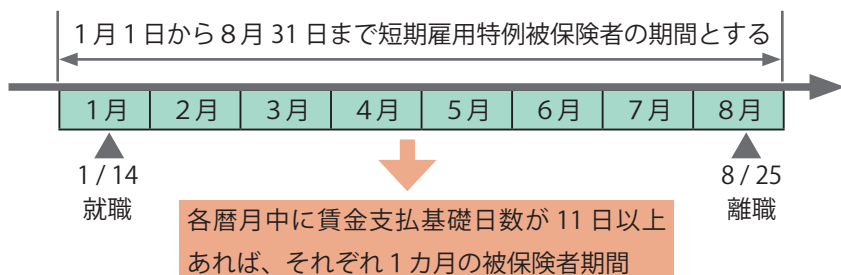
離職の日以前 1 年間に、疾病、負傷等により引き続き 30 日以上賃金の支払いを受けることができなかつた場合には、その日数を 1 年に加算した期間（その期間が 4 年を超えるときは 4 年間）を基礎として算定します。

PLUS

特例一時金の受給資格を得た者を、特例受給資格者といいます。

(2) 被保険者期間の計算方法

特例一時金に係る被保険者期間の計算方法は、**資格取得日の属する月の初日から資格喪失日の前日の属する月の末日まで**、引き続き短期雇用特例被保険者として雇用されたものとみなし、**1 暦月中に賃金支払基礎日数が 11 日以上ある月を 1 カ月の被保険者期間**として計算します（法附則 3 条）。 **16・3 択**



PLUS

計算された被保険者期間が6カ月に満たない場合は、「賃金支払基礎日数が11日以上あるもの」に加え、「賃金の支払の基礎となった時間数が80時間以上であるもの」も1カ月の被保険者期間として計算します（2分の1カ月として計算する場合も同様です）。

被保険者期間の計算方法が一般被保険者の基本手当の場合と異なります。「暦月」で区切ります！



2. 失業の認定（法40条3項）

- ① 特例一時金の支給を受けようとする**特例受給資格者**は、離職の日の翌日から起算して**6カ月**を経過する日までに、**管轄公共職業安定所**に出頭し、**求職の申込み**をしたうえ、失業していることについての認定を受けなければなりません。

16・20・3択

PLUS

管轄公共職業安定所長は、離職票を提出した者が特例受給資格者であると認めるときは、失業の認定日及び特例一時金の支給日を定め、その者に知らせるとともに、特例受給資格者証に必要な事項を記載したうえ、交付しなければなりません（則68条1項）。

POINT

◆特例受給資格者が離職の日の翌日から起算して6カ月を経過する日までに、特例一時金の支給を受けることなく再就職し、その後再離職した場合には、前の特例受給資格に基づき、特例一時金の支給を受けることができます。ただし、再就職後の被保険者期間により新たに受給資格、高年齢受給資格、特例受給資格を取得した場合は除きます（法39条2項）。

26 択

◆求職の申込みの日以後失業の認定があった日の前日までに、自己の労働によって収入を得た場合であっても、特例一時金が減額されることはありません。 **20 択**

- ② 特例一時金は、一時金で支給されるため、失業の認定及び支給は、**1回に限り**行われます。
- ③ 特例一時金の支給を受けることができる期限（受給期限）は、離職の日の翌日から起算して**6カ月を経過する日**であり、当該6カ月間に疾病又は負傷等により引き続き30日以上職業に就くことができない期間があっても、**受給期限は延長されません**（行政手引55151）。 **3 択**

3. 特例一時金の額（法40条1項、附則8条）

特例一時金の額は、特例受給資格者を受給資格者とみなして基本手当の日額の規定を適用した場合に、その者に支給されることとなる基本手当の日額の**30日分**です。ただし、当分の間は**40日分**です。 **16・20・26 択**

PLUS

失業の認定のあった日から、離職の日の翌日から起算して6カ月を経過する日（受給期限日）までの日数が30日（当分の間、40日）に満たない場合は、当該失業の認定のあった日から受給期限日までの日数に相当する日数分となります（法40条1項かつて書）。

4. 待期・給付制限（法40条4項）

特例一時金の場合にも、待期（法 21 条）、給付制限（法 32 条、33 条 1 項・2 項、34 条 1 項）などの規定は準用されます。

5. 公共職業訓練等を受ける場合の特例 （法 41 条 1 項）

特例受給資格者が、当該特例受給資格に基づく特例一時金の支給を受ける前に公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受ける場合など一定の要件を満たしたときは、特例一時金は支給されず、その者を受給資格者とみなして、当該公共職業訓練等を受け終わる日までの間に限り、**受給資格者の求職者給付（基本手当、技能習得手当及び寄宿手当）**が支給されます。 **20・3 択 23 選**

この特例による基本手当等を受けることができるのは、次のすべてに該当する者です。

- ◆公共職業訓練等受講の指示をした日において、特例受給資格者であること（その日までに特例一時金の支給を受けておらず、かつ、受給期限が経過していない者であること）
- ◆公共職業安定所長の指示により公共職業訓練等を受ける者であること
- ◆訓練等の期間が 30 日（当分の間、40 日）以上 2 年以内のものを受講する者であること **16 択**

POINT

この特例によって基本手当を受給する場合には、離職理由による給付制限は解除されません。

5 日雇労働求職者給付金



制度趣旨

日雇労働者は、通常の労働者とはかなり違った形で働いています。ついては、その実態にあわせて、特別な制度が設けられています（日雇労働求職者給付金は、普通給付と特例給付に分かれています。普通給付を中心に解説します）。

1. 日雇労働求職者給付金の受給資格（法 45 条）

日雇労働求職者給付金は、日雇労働被保険者が失業した場合において、その失業の日の属する月の**前 2 カ月間**に、その者について、**印紙保険料が通算して 26 日分以上**納付されているときに支給されます。 **17・5 選**

PLUS

- ◆日雇労働求職者給付金の受給資格を得た者を、日雇受給資格者といいます。
- ◆特例給付は、ある程度の期間まとまって働いて、その後、ある程度の期間まとまって失業する場合を想定して設けられている給付です。

POINT

前 2 カ月の各月において 18 日以上同一の事業主の適用事業に雇用された日雇労働被保険者又は同一の事業主の適用事業に継続して 31 日以上雇用された日雇労働被保険者が、一般被保険者等に切り替えられた最初の月に離職し、失業した場合には、その失業した月の間における日雇労働求職者給付金の支給については、その者は日雇労働被保険者とみなされます（法 43 条 3 項）。

PLUS

特例給付は、次のいずれにも該当するときに、公共職業安定所長に申し出て、支給を受けることができます。 **18・24 択 23 選**

- ① 6 カ月間に、印紙保険料が各月 11 日分以上、かつ、通算して 78 日分以上納付されていること
- ② その 6 カ月間（基礎期間）のうち後の 5 カ月間に普通給付又は特例給付の支給を受けていないこと
- ③ 基礎期間の最後の月の翌月以後 2 カ月間（特例給付の申出をした日が当該 2 カ月間にあるときは、同日までの間）に普通給付の支給を受けていないこと

2. 失業の認定及び支給（法 47 条 2 項ほか）

日雇労働被保険者が日雇労働求職者給付金の支給を受けようとするときは、その者が**選択する**公共職業安定所に出頭して、求職の申込みを行い、失業の認定を受けなければなりません。

当該失業の認定は、**日々その日について**行われ、その日の分の日雇労働求職者給付金が支給されます。 **18 択**

PLUS

日雇労働求職者給付金の支給を受けることができる者が基本手当の受給資格者である場合において、その者が、基本手当の支給を受けたときは、その支給の対象となった日については、日雇労働求職者給付金は支給されず、日雇労働求職者給付金の支給を受けたときは、その支給の対象となった日については基本手当は支給されません（法 46 条）。 **20 択**

⇒ **いずれか片方ということ！**

POINT

特例給付の場合は、**管轄公共職業安定所**で、**4 週間に 1 回ずつ**行います。

24 択

3. 待期（法 50 条 2 項）

日雇労働求職者給付金は、**各週**（日曜日から土曜日までの 7 日をいいます）において日雇労働被保険者が**職業に就かなかつた最初の日**については、支給されません。なお、「職業に就かなかつた日」とは、単に職業に就かなかつた日のことで、失業していた日に限るものではありません。 **18 択**

⇒ **失業日に限らないことに注意！**

4. 日雇労働求職者給付金の日額（法 48 条） **24 択**

日雇労働求職者給付金の日額は、前 2 カ月間に納付された印紙保険料の種類、枚数によって、次のとおりに定められています。

区分	状況	額
第1級 給付金	前2カ月間において第1級印紙保険料が 24日分以上 である場合	7,500円
第2級 給付金	次のいずれかに該当する場合 ① 前2カ月間において、第1級及び第2級印紙保険料が合計して24日分以上あるとき ② 前2カ月間において、第1級及び第2級印紙保険料の納付日数の合計が24日未満であり、かつ、第1級、第2級、第3級印紙保険料の順に選んだ24日分の印紙保険料の平均額が第2級印紙保険料の日額以上であるとき	6,200円
第3級 給付金	その他の場合	4,100円

POINT

特例給付の場合には、「24日」→「72日」、「2カ月」→「6カ月」と読み替えます。

PLUS

厚生労働大臣は、毎月勤労統計における平均定期給与額が、従前の平均定期給与額の100分の120を超え、又は100分の83を下り、その状態が継続すると認める場合は、その上昇・低下した比率を基準として、日雇労働求職者給付金の日額を変更しなければなりません。

5. 支給日数（法50条1項）

条文

失業した日の属する月の**前2月間**に、その者について納付されている印紙保険料が**通算28日分以下**であるときは、**通算して13日分を限度**として支給し、その者について納付されている印紙保険料が通算して28日分を超えているときは、通算して、28日分を超える**4日分ごとに1日を13日に加えて得た日数分を限度**として支給する。ただし、その月において**通算して17日分**を超えては支給しない。

その月において、日雇労働求職者給付金を支給する日数の限度は、前2カ月間に納付した印紙保険料の枚数によって、次のとおりになります。

印紙の納付枚数	支給日数の限度
26枚から31枚まで	13日 24択
32枚から35枚まで	14日
36枚から39枚まで	15日
40枚から43枚まで	16日
44枚以上	17日 18択

PLUS

特例給付については、受給資格の対象になった**6カ月間の最後の月の翌月以後4カ月**の期間内の失業している日について、**通算60日分**を限度に支給されます。 **5選**

6. 給付制限（法52条）

- ① 日雇労働求職者給付金は、日雇労働求職者給付金の支給を受けることができる者が公共職業安定所の紹介する業務に就くことを拒んだときは、その**拒んだ日から起算して7日間**は支給されません。 **18・25択**
- ② 日雇労働求職者給付金は、日雇労働求職者給付金の支給を受けることができる者が、偽りその他不正の行為により求職者給付又は就職促進給付の支給を受け、又は受けようとしたときは、その支給を受け又は受けようとした**月及びその月の翌月から3カ月間**は支給されません。 **20・25択**
⇒ **全部で4カ月間、支給しないことになります！**

POINT

離職理由による給付制限は、日雇労働求職者給付金については行われません。

Chapter4

就職促進給付

就職促進給付は、その名称のとおり「就職」を「促進」するために支給されます。Chapter 2 及び Chapter 3 の求職者給付とあわせて、「失業」という保険事故に対しての給付になります。求職者給付が「求職中の生活費」で、就職促進給付が「就職を早くしてもらうための給付」ということができます。

就業促進用の就業促進手当、引越し代である移転費、面接に行く際の交通費などの求職活動支援費に大別できます。

【就職促進給付の種類】

就職 促進 給付	就業促進手当	再就職手当
		就業促進定着手当
		常用就職支度手当
	移転費	
	求職活動支援費	広域求職活動費
		短期訓練受講費
求職活動関係役務利用費		

この Chapter の構成

- 1 就業促進手当
- 2 移転費
- 3 求職活動支援費
- 4 給付制限

1 就業促進手当

1. 再就職手当



制度趣旨

再就職手当は、早期に正社員などの安定した形で就職できた者に対するボーナス的な給付です。早期の再就職を促す効果があります。

(1) 支給要件（法 56 条の 3 第 1 項 1 号・2 項ほか）

再就職手当は、受給資格者が安定した職業に就いた場合であって、次の①～⑧のいずれにも該当するときに支給されます。 **1 択**

- ① 安定した職業に就いた日の前日における基本手当の**支給残日数**が所定給付日数の**3分の1以上**であること **13 選**
- ② 安定した職業に就いた日前 **3 年以内**の就職について、**再就職手当又は常用就職支度手当**の支給を受けたことがないこと **17・21・5 択**
- ③ **1 年を超えて**引き続き雇用されることが確実であると認められる職業に就き、又は事業（当該事業により受給資格者が自立することができると公共職業安定所長が認めたものに限り）を開始したこと **30 択**
- ④ **離職前の事業主**に再び雇用されたものでないこと **17 択**
- ⑤ **待期間が経過した後**に職業に就き、又は事業を開始したこと **17 択**
- ⑥ **離職理由による給付制限**を受けた場合において、待期間の満了後 **1 カ月**の期間内については、**公共職業安定所又は職業紹介事業者等**の紹介により職業に就いたものであること **16・23・26 択**
- ⑦ 雇入れをすることを求職の申込みをした日前に約した事業主に雇用されたものでないこと
- ⑧ 再就職手当を支給することが受給資格者の職業の安定に資すると認められるものであること

POINT

基本手当の支給残日数とは、所定給付日数から、すでに支給した基本手当又は傷病手当の日数を差し引いた日数です。また、そのように計算して得た日数が就職日から受給期間の最後の日までの日数を超えるときは、就職日から受給期間の最後の日までの日数が支給残日数となります（法56条の3第1項1号かつて書）。

過去問

2年前の就職について再就職手当の支給を受けたことがある受給資格者も、再就職手当の支給を受けることを妨げられない。

→× 3年以内の就職について再就職手当を受けたことがある者には、新たな再就職手当は支給されません。 17択

(2) 再就職手当の額（法56条の3第3項2号） 26選

再就職手当の額は、基本手当日額に**支給残日数**に相当する日数に**10分の6**を乗じて得た数を乗じて得た額となります〔ただし、再就職日の前日の支給残日数が所定給付日数の**3分の2以上**である者にあつては、**10分の7**を乗じます〕。

16・21・1択 改正

再就職手当の額＝基本手当日額×支給残日数に相当する日数×10分の6

（又は10分の7）

PLUS

再就職手当を支給したときは、返還命令等及び不正の行為に係る規定を除き、当該再就職手当の額を基本手当日額で除して得た日数に相当する日数分の基本手当を支給したものとみなします（法56条の3第4項）。改正

(3) 支給申請手続（則82条の7第1項）

再就職手当の支給を受けようとする者は、就職日又は事業開始日の翌日から起算して**1カ月以内**に、再就職手当支給申請書に受給資格者証等を添えて、管轄公共職業安定所長に提出しなければなりません。

2. 就業促進定着手当



制度趣旨

再就職手当の支給を受けた者が、その職業に就いた日から**引き続いて6カ月以上雇用**されていて、その職業に就いてからの賃金が前の会社での賃金よりも低い場合には、**就業促進定着手当**を支給します。新しい会社に「定着」するための手当です。

(1) 支給要件（法56条の3第3項2号、則83条の2）

就業促進定着手当は、再就職手当の支給を受けた者であって、同一の事業主の適用事業にその職業に就いた日から**引き続いて6カ月以上雇用**され、次の「厚生労働省令で定めるもの」に該当する者に支給します。 **30 択**

【厚生労働省令で定めるもの】 **30 択**

再就職手当の支給に係る同一の事業主の適用事業（「同一事業主の適用事業」といいます）にその職業に就いた日から**6カ月間に支払われた賃金**を「賃金日額の算定」に規定する賃金とみなして「賃金日額の算定」の規定を適用した場合に算定されることとなる賃金日額に相当する額（「**みなし賃金日額**」といいます）が、その再就職手当に係る基本手当の日額（「**基本手当日額**」といいます）の算定の基礎となった賃金日額（「**算定基礎賃金日額**」といいます）を下回った者です。

⇒ **みなし賃金日額（＝再就職後の賃金）が、算定基礎賃金日額（＝前の会社の賃金）よりも低い者のこと！**

(2) 就業促進定着手当の額（則83条の3）

就業促進定着手当の額は、**算定基礎賃金日額からみなし賃金日額を減じて得た額**に同一事業主の適用事業にその職業に就いた日から引き続いて雇用された**6カ月間のうち賃金の支払の基礎となった日数を乗じて得た額**です。

就業促進定着手当の額

＝（算定基礎賃金日額－みなし賃金日額）

× 再就職後の6カ月間の賃金の支払の基礎となった日数

「前の会社と、再就職後の会社の給料の差額の6カ月分」です！



PLUS

就業促進定着手当を支給したときは、当該就業促進定着手当の額を基本手当日額で除して得た日数に相当する日数分の基本手当を支給したものとみなします（法56条の3第5項）。

(3) 上限額（法56条の3第3項2号） 26選 改正

就業促進定着手当の額は、次の計算式による額が限度（上限額）となります。

$$\text{上限額} = \text{基本手当日額} \times \text{支給残日数に相当する日数} \times 10 \text{ 分の} 2$$

(4) 支給申請手続等（則83条の4第1項）

就業促進定着手当の支給を受けようとするときは、同一事業主の適用事業に雇用され、その職業に就いた日から起算して**6カ月目に当たる日の翌日から起算して2カ月以内**に、就業促進定着手当支給申請書に、受給資格者証等を添えて、管轄公共職業安定所長に提出しなければなりません。

3. 常用就職支度手当



制度趣旨

受給資格者等が、再就職手当や就業手当の支給要件に該当しない場合等で、一定要件に該当した場合に支給される手当です。

(1) 支給要件（法56条の3第1項2号・2項ほか）

常用就職支度手当は、安定した職業に就いた**受給資格者**、**高齢受給資格者**、**特例受給資格者**又は**日雇受給資格者**（以下「**受給資格者等**」といいます）であって、**身体障害者その他の就職が困難な者**が、次の①～⑦のいずれにも該当するときに支給されます。 **18 択 20 選**

- ① 安定した職業に就いた日前**3年以内**の就職について、**再就職手当又は常用就職支度手当**の支給を受けたことがないこと
- ② **1年以上**引き続き雇用されることが確実であると認められる職業に就いたこと
- ③ **公共職業安定所又は職業紹介事業者等の紹介**により職業に就いたこと

- ④ **離職前の事業主**に再び雇用されたものでないこと
- ⑤ **待期間が経過した後**に職業に就いたこと
- ⑥ **給付制限期間**（離職理由による給付制限期間にあつては、公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受ける期間及び受け終わった日後の期間を除きます）**が経過した後**に職業に就いたものであること
- ⑦ 常用就職支度手当を支給することが受給資格者等の職業の安定に資すると認められるものであること

PLUS

- ◆受給資格者は、安定した職業に就いた日の前日における基本手当の支給残日数が所定給付日数の**3分の1未満**である者に限られます（法56条の3第1項2号）。 **5折**
- ◆ここでの高年齢受給資格者には、高年齢求職者給付金の支給を受けた者であつて、当該高年齢受給資格に係る離職の日の翌日から起算して**1年**を経過していないものが含まれます（法56条の3第1項2号）。
- ◆ここでの特例受給資格者には、特例一時金の支給を受けた者であつて、当該特例受給資格に係る離職の日の翌日から起算して**6カ月**を経過していないものが含まれます（法56条の3第1項2号）。 **23折**

(2) 常用就職支度手当の額（法56条の3第3項3号）

①原則

常用就職支度手当の額は、**基本手当日額に、90に10分の4を乗じて得た数を乗じて得た額**となります。

$$\text{常用就職支度手当の額} = \text{基本手当日額} \times 90 \times 10 \text{分の} 4$$

②例外

受給資格者の**所定給付日数が270日未満**であり、かつ、**支給残日数が90日未満**である場合には、**基本手当日額に、支給残日数に10分の4を乗じて得た数を乗じて得た額**となり、**支給残日数が45日未満**の場合は、**基本手当日額に、45に10分の4を乗じて得た数を乗じて得た額**となります。

支給残日数	常用就職支度手当の額
45 日以上 90 日未満	基本手当日額×支給残日数×10分の4
45 日未満	基本手当日額×45×10分の4

PLUS

ここでの基本手当日額は、高年齢受給資格者、特例受給資格者及び日雇受給資格者については、次のように読み替えられます。

◆高年齢受給資格者

離職の日に30歳未満である受給資格者とみなして基本手当の日額の規定を適用した場合に、その者に支給されることとなる基本手当の日額

◆特例受給資格者

受給資格者とみなして基本手当の日額の規定を適用した場合に、その者に支給されることとなる基本手当の日額

◆日雇受給資格者

日雇労働求職者給付金の日額

(3) 支給申請手続（則 84 条 1 項）

常用就職支度手当の支給を受けようとする者は、就職日の翌日から起算して **1 カ月以内**に、常用就職支度手当支給申請書に受給資格者証、高年齢受給資格者証又は特例受給資格者証等を添えて、管轄公共職業安定所長に提出しなければなりません。日雇受給資格者については、日雇労働被保険者手帳等を添えて、就職先の所轄公共職業安定所長に提出しなければなりません。

2 移転費

1. 支給要件（法 58 条 1 項、則 86 条）

移転費は、受給資格者等が公共職業安定所、特定地方公共団体もしくは職業紹介事業者（厚生労働省令で定める者を除きます）の紹介した職業に就くため、又は公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受けるため、その住所又は居所を変更する場合であって、下記のいずれにも該当するときに支給されます。ただし、

その者の雇用期間が**1年未満**であることその他特別の事情がある場合は、支給されません。 **21・26・1・5 択**

- ① 待期期間及び給付制限期間（離職理由による給付制限期間を除きます）が**経過した後**に就職し、又は公共職業訓練等を受けることとなった場合であって、公共職業安定所長が住所又は居所の変更を必要と認めたとき
- ② 当該就職又は公共職業訓練等の受講について、就職準備金その他移転に要する費用（就職支度費）が就職先の事業主、訓練等施設の長その他の者（就職先の事業主等）から支給されないとき、又はその支給額が移転費の額に満たないとき **30 択**

PLUS

離職理由による給付制限期間であって、公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受ける期間及び受け終わった日後の期間は給付制限期間から除かれるので、**離職理由による給付制限**を受ける受給資格者が、公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受けるため、住所又は居所を変更する場合は、移転費が支給されます。

POINT

就職先の事業主等から就職支度費が支給される場合であって、その支給額が移転費の額に満たないときは、その差額に相当する額が移転費として支給されます（則 91 条）。

2. 移転費の種類（則 87 条）

移転費は、**鉄道賃、船賃、航空賃、車賃、移転料及び着後手当**の**6種類**に分けられ、支給を受ける受給資格者等の旧居住地から新居住地までの順路に従って計算した額（着後手当は除きます）が支給されます。

3. 支給申請手続（則 92 条 1 項）

移転費の支給を受けようとする者は、移転の日の翌日から起算して**1カ月以内**に、移転費支給申請書に受給資格者証等を添えて、管轄公共職業安定所長に提出しなければなりません。

PLUS

移転費支給申請書を提出する場合において、親族を随伴するときは、その親族がその者により生計を維持されている者であることを証明することができる書類を添えなければなりません。

4. 移転費の返還（則 95 条 1 項）

移転費の支給を受けた受給資格者等は、公共職業安定所、特定地方公共団体若しくは職業紹介事業者の紹介した職業に就かなかったとき、又は公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受けなかったときは、その事実が確定した日の翌日から起算して **10 日以内** に移転費を支給した公共職業安定所長にその旨を届け出るとともに、その支給を受けた **移転費に相当する額を返還** しなければなりません。

18 択

3 求職活動支援費



制度趣旨

求職活動支援費は、その名のとおり、求職活動を支援するためのものです。企業に面接に行く際の交通費等が支給されます。**広域求職活動費、短期訓練受講費及び求職活動関係役務利用費の3種類**が規定されています。

1. 支給要件（法 59 条）

求職活動支援費は、**受給資格者等**が求職活動に伴い、次の①～③のいずれかに該当する行為をする場合で、それぞれ関係する **2. ～ 4.** の支給要件に該当したときに支給されます。

- ① **公共職業安定所の紹介による広範囲の地域にわたる求職活動**
⇒ **2. 広域求職活動費** を支給
- ② 公共職業安定所の**職業指導**に従って行う職業に関する**教育訓練の受講その他の活動**

⇒ 3. 短期訓練受講費 を支給

③ 求職活動を容易にするための**役務の利用**

⇒ 4. 求職活動関係役務利用費 を支給

2. 広域求職活動費

(1) 広域求職活動費の支給要件（則 96 条）

広域求職活動費は、受給資格者等が**公共職業安定所の紹介**により**広範囲の地域**にわたる**求職活動（広域求職活動）**をする場合で、次の①及び②のいずれにも該当するときに支給されます。

- ① **待期間及び給付制限期間**（離職理由による給付制限期間を除きます）が**経過した後に**広域求職活動を開始したとき
- ② 広域求職活動に要する費用（求職活動費）が訪問先の事業所の事業主から支給されないとき、又はその支給額が広域求職活動費の額に満たないとき

過去問

訪問事業所の事業主から求職活動費が支給される場合、その額が所定の基準により計算した広域求職活動費の額の 100 分の 80 に相当する額以上であれば、広域求職活動費は支給されない。

→× 「広域求職活動費の額の 100 分の 80 に相当する額」ではなく、「広域求職活動費の額に相当する額」です。 **18 択**

PLUS

訪問事業所の事業主から求職活動費が支給される場合であって、その支給額が広域求職活動費の額に満たないときは、その差額に相当する額が広域求職活動費として支給されます（則 98 条の 2）。

(2) 広域求職活動費の種類等（則 97 条）

広域求職活動費は、**鉄道賃、船賃、航空賃、車賃及び宿泊料**の**5 種類**に分けられ、管轄公共職業安定所の所在地から訪問事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の所在地までの順路によって計算した額（宿泊料は除きます）が支給されます。

(3) 広域求職活動費の支給申請（則 99 条 1 項）

受給資格者等は、広域求職活動費の支給を受けようとするときは、公共職業安定所の指示による**広域求職活動を終了した日の翌日から起算して 10 日以内**に、求職活動支援費（広域求職活動費）支給申請書に受給資格者証等を添えて、管轄公共職業安定所長に提出しなければなりません。

PLUS

管轄公共職業安定所長は、広域求職活動費の支給を受けようとする受給資格者等に対し、広域求職活動を行ったことを証明することができる書類
その他必要な書類の提出を命ずることができます。

3. 短期訓練受講費

(1) 短期訓練受講費の支給要件（則 100 条の 2）

短期訓練受講費は、**受給資格者等が公共職業安定所の職業指導により再就職の促進を図るために必要な職業に関する教育訓練を受け、当該教育訓練を修了した場合（待期間が経過した後）に当該教育訓練を開始した場合に限り**ます）に、教育訓練の受講のために支払った費用〔入学金（受講の開始に際し納付する料金）及び受講料に限ります。(2) と (3) でも同じ) について**教育訓練給付金の支給を受けていない**ときに、厚生労働大臣の定める基準に従って、支給されます。

PLUS

厚生労働大臣の定める基準として、教育訓練の期間が 1 カ月未満であること、一般教育訓練（次 Chapter 参照）でないこと、などが示されています（平 28.12.27 厚労告 435 号）。

(2) 短期訓練受講費の額（則 100 条の 3） 1・5 折

短期訓練受講費の額は、受給資格者等が教育訓練の受講のために支払った費用の額に**100 分の 20 を乗じて得た額**（10 万円を超えるときは、**10 万円**）です。

短期訓練受講費の額

= 教育訓練の受講のために支払った費用の額 × 100 分の 20

上限額：10 万円

(3) 短期訓練受講費の支給申請（則 100 条の 4）

受給資格者等は、短期訓練受講費の支給を受けようとするときは、短期訓練受講費の支給に係る**教育訓練を修了した日の翌日から起算して 1 カ月以内**に、求職活動支援費（短期訓練受講費）支給申請書に受給資格者証等を添えて、管轄公共職業安定所長に提出しなければなりません。

4. 求職活動関係役務利用費

(1) 求職活動関係役務利用費の支給要件（則 100 条の 6）

求職活動関係役務利用費は、**受給資格者等**が求人者との面接等をし、又は求職活動関係役務利用費対象訓練を受講するため、その子に関して、保育所などでの保育など（**保育等サービス**）**を利用する場合**（待期間が経過した後に保育等サービスを利用する場合に限ります）に支給されます。

POINT

「**求職活動関係役務利用費対象訓練**」とは、次のものをいいます。 **30 択**

- ① Chapter5 の教育訓練給付金の支給に係る教育訓練
- ② 短期訓練受講費の支給に係る教育訓練
- ③ 公共職業訓練等
- ④ Chapter7 に記載した、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律に規定する認定職業訓練

(2) 求職活動関係役務利用費の額（則 100 条の 7）

- ① 求職活動関係役務利用費の額は、受給資格者等が保育等サービスの利用のために負担した費用の額に **100 分の 80 を乗じて得た額**です。

求職活動関係役務利用費の額

= 保育等サービスの利用のために負担した費用の額 × 100 分の 80

② 支給上限日数

求人者との面接等をした日	15 日
求職活動関係役務利用費対象訓練を受講した日	60 日

③①の「負担した費用の額」の上限額

8,000円 / 日

(3) 求職活動関係役務利用費の支給申請（則 100 条の 8）

受給資格者等は、求職活動関係役務利用費の支給を受けようとするときは、求職活動支援費（求職活動関係役務利用費）支給申請書に受給資格者証等を添えて、管轄公共職業安定所長に提出しなければなりません。

【求職活動関係役務利用費支給申請書の提出日（又は期限）】

受給資格者	高年齢受給資格者、特例受給資格者又は日雇受給資格者
失業の認定を受ける日	保育等サービスを利用した日の翌日から起算して 4 カ月以内

4 給付制限

偽りその他不正の行為により**求職者給付又は就職促進給付**の支給を受け、又は受けようとした者には、これらの給付の支給を受け、又は受けようとした日**以後、就職促進給付**を支給しません。

ただし、やむを得ない理由がある場合には、就職促進給付の**全部又は一部**を支給することができます。

POINT

偽りその他不正の行為により給付制限を受けた場合であっても、その日以後**新たに**受給資格、高年齢受給資格又は特例受給資格を取得したときは、その受給資格、高年齢受給資格又は特例受給資格に基づく就職促進給付が支給されます（法 60 条）。 **26 択**

Chapter5

教育訓練給付

今後、ますます自己啓発等を通しての個々の職業能力の向上、いわゆるスキルアップが求められていきます。それに必要な教育訓練を受けることを促進することなどを主旨として教育訓練給付が規定されています。英会話学校等で勉強をした場合に、そのかかった費用の一部を支給します。

この Chapter の構成

- | | |
|------------------|-------------|
| 1 教育訓練給付金 | 3 教育訓練支援給付金 |
| 2 教育訓練給付金の支給申請手続 | 4 給付制限 |

1 教育訓練給付金（法 60 条の 2）

1. 支給要件（法 60 条の 2 第 1 項）

教育訓練給付金は、次の①又は②のいずれかに該当する者（以下「**教育訓練給付対象者**」といいます）が、雇用の安定及び就職の促進を図るために必要な職業に関する教育訓練として**厚生労働大臣が指定する教育訓練**を受け、当該教育訓練を**修了**した場合（指定教育訓練実施者により証明がされた場合に限り）において、**支給要件期間が 3 年以上**であるときに支給されます。 **13・19・25・29 択**

① **教育訓練を開始した日（基準日）**に一般被保険者又は高年齢被保険者である者

- ② 基準日において一般被保険者又は高年齢被保険者でない者で、基準日がその基準日の直前の一般被保険者又は高年齢被保険者でなくなった日から **1年以内**にあるもの **13・21 択**

POINT

教育訓練給付金は、途中で受講を中止した場合や修了試験を適切に受験していない場合などは対象になりません。

PLUS

- ◆「教育訓練を修了した場合」には、専門実践教育訓練（後記）を受けている場合であって、その専門実践教育訓練の受講状況が適切であると認められるときを含みます（則 101 条の 2 の 3）。
- ◆指定教育訓練実施者とは、厚生労働大臣が指定する教育訓練に係る者をいいます。
- ◆「指定教育訓練実施者による証明」は、一般教育訓練修了証明書、専門実践教育訓練修了証明書又は受講証明書により行うこととされています（則 101 条の 2 の 4）。

POINT

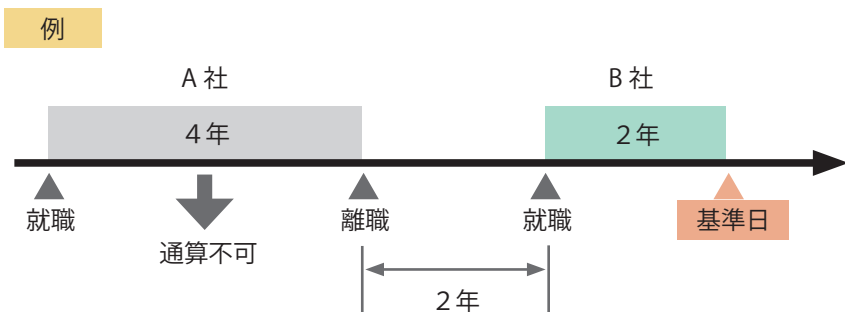
②に該当する者が、一般被保険者又は高年齢被保険者でなくなった日から1年の期間内に、妊娠、出産、育児、疾病、負傷その他管轄公共職業安定所長がやむを得ないと認める理由により、**引き続き30日以上**教育訓練を開始することができない場合には、それに該当するに至った日の翌日から、該当するに至った日の直前の一般被保険者又は高年齢被保険者でなくなった日から起算して20年を経過する日までの間（加算された期間が20年に満たない場合は、当該期間の最後の日までの間）に管轄公共職業安定所長にその旨を申し出れば、当該教育訓練を開始することができない日数が1年に加算されます（20年を加算された期間の限度です）。 **16・3 択**

2. 支給要件期間（法 60 条の 2 第 2 項）

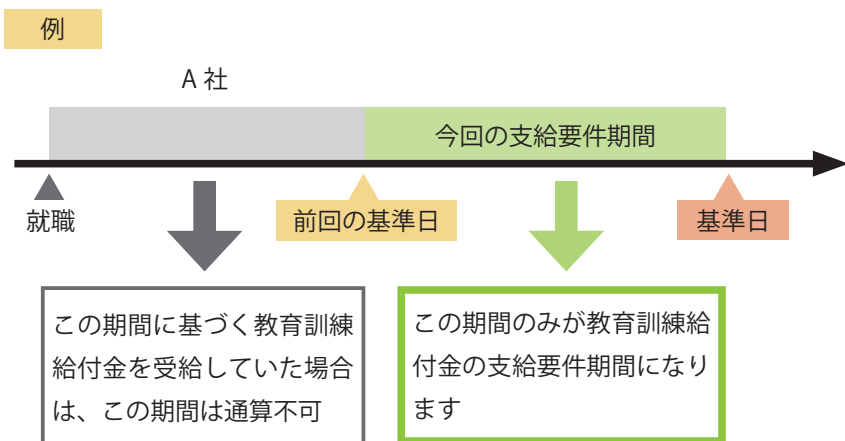
27・5 択 4 選

「**支給要件期間**」とは、基準日までの間に同一の事業主の適用事業に引き続いて被保険者として雇用された期間（当該雇用された期間に係る被保険者となった日前に被保険者であったことがある者については、当該雇用された期間と前の適用事業での被保険者であった期間とを通算した期間）をいいます。ただし、支給要件期間の算定にあたっては、次に掲げる①～③の期間は通算されません。 **21 択**

- ① 前の適用事業での被保険者資格を喪失してから、後の適用事業で被保険者資格を取得するまでの期間が **1 年を超える** 場合の、前の適用事業での被保険者であった期間 **16 択**



- ② 基準日前に教育訓練給付金の支給を受けたことがあるときは、当該給付金に係る（前回の）基準日前の被保険者であった期間



「**基準日**（教育訓練開始日）**前**」であることに注意！
「**修了日前**」ではありません！



- ③ 被保険者となったことの確認があった日の2年前の日〔算定基礎期間に係わる遡及適用特例の対象者については、被保険者の負担すべき保険料額に相当する額がその者に支払われた賃金から控除されていたことが明らかである時期のうち最も古い時期として厚生労働省令で定める日〕より前にある被保険者であった期間

3. 教育訓練給付金の額（法60条の2第4項・5項ほか） **25 択**

教育訓練給付金の額は、教育訓練の受講のために支払った費用の額（指定教育訓練実施者により証明されたものに限り）に **100分の20以上100分の80以下**の範囲内の定める率を乗じて得た額（その額が上限額を超えるときは、**上限額**）です。 **13・19・21 択 改正**

(1) 教育訓練給付金の額 **改正**



制度趣旨

通常の教育訓練（**一般教育訓練又は特定一般教育訓練**）を受け、要件を満たした場合には、**かかった費用の2割から5割**が支給されます。**専門的・実践的な教育訓練（専門実践教育訓練）**の場合は**5割**が支給されます。**専門実践教育訓練**を受け、資格の取得等をし、かつ、一般被保険者又は高年齢被保険者として就職した場合等は**7割又は8割**が支給されます。

教育訓練給付金の額

＝ 教育訓練の受講のために支払った費用の額
× 100分の20以上100分の80以下の範囲内で定める率（次頁の率）

区 分	定める率
① 支給要件期間が3年以上で、一般教育訓練を受け、修了した者	100分の20
② 支給要件期間が3年以上で、特定一般教育訓練を受け、修了した者（下記③の者を除きます）	100分の40
③ 支給要件期間が3年以上で、特定一般教育訓練を受け、修了し、特定一般教育訓練に係る資格の取得等をし、かつ、特定一般教育訓練を修了した日の翌日から起算して1年以内に一般被保険者又は高年齢被保険者（特例高年齢被保険者を除きます。以下同じ）として雇用された者又は特定一般教育訓練を修了した日に一般被保険者又は高年齢被保険者として雇用されている者であって、特定一般教育訓練を修了した日の翌日から起算して1年以内に特定一般教育訓練に係る資格の取得等をしたもの	100分の50
④ 支給要件期間が3年以上で、専門実践教育訓練を受け、修了した者（専門実践教育訓練を受けている者を含みます）（次の⑤及び⑥の者を除きます）	100分の50
⑤ 支給要件期間が3年以上で、専門実践教育訓練を受け、修了し、専門実践教育訓練に係る資格の取得等をし、かつ、専門実践教育訓練修了日の翌日から起算して1年以内に一般被保険者又は高年齢被保険者として雇用された者又は専門実践教育訓練を修了した日に一般被保険者又は高年齢被保険者として雇用されている者であって、専門実践教育訓練を修了した日の翌日から起算して1年以内に専門実践教育訓練に係る資格の取得等をしたもの	100分の70
⑥ ⑤に該当する者のうち、新たな賃金額が従前の賃金額の100分の105に相当する額以上である者	100分の80

PLUS

「3年」は、当分の間、教育訓練給付金の支給を受けたことがない者については、それぞれ①から③については「1年」、④から⑥については「2年」とされています（則附則24条）。 **29 択 改正**

POINT

- ◆「**一般教育訓練**」とは、雇用の安定及び就職の促進を図るために必要な職業に関する教育訓練として厚生労働大臣が指定する教育訓練をいいます。
- ◆「**特定一般教育訓練**」とは、雇用の安定及び就職の促進を図るために必要な職業に関する教育訓練のうち**速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練**として厚生労働大臣が指定する教育訓練をいいます。
- ◆「**専門実践教育訓練**」とは、雇用の安定及び就職の促進を図るために必要な職業に関する教育訓練のうち中長期的なキャリア形成に資する**専門的かつ実践的な教育訓練**として厚生労働大臣が指定する教育訓練をいいます。

PLUS 【③について】

- ◆「**1年以内に一般被保険者又は高年齢被保険者**（特例高年齢被保険者を除きます）として**雇用された者**」には、特定一般教育訓練を受け、修了した日の翌日から起算して1年以内に雇用されることが困難な者として厚生労働省職業安定局長の定める者を含みます。
- ◆「**1年以内に特定一般教育訓練に係る資格の取得等をしたもの**」には、やむを得ない理由のため修了した日の翌日から起算して1年以内に特定一般教育訓練に係る資格の取得等をする事ができない者として厚生労働省職業安定局長の定める者を含みます。

PLUS 【⑤について】

- ◆「**1年以内に一般被保険者又は高年齢被保険者として雇用された者**」には、専門実践教育訓練を受け、修了した日の翌日から起算して1年以内に雇用されることが困難な者として厚生労働省職業安定局長の定める者を含みます。
- ◆「**1年以内に専門実践教育訓練に係る資格の取得等をしたもの**」には、やむを得ない理由のため修了した日の翌日から起算して1年以内に専門実践教育訓練に係る資格の取得等をする事ができない者として厚生労働省職業安定局長の定める者を含みます。

※⑥でも同様です。

PLUS 【⑥について】

- ◆「一般被保険者又は高年齢被保険者として雇用された者」から、**1 1.** ②の規定に係る期間の加算が2年を超える者は除かれています。
- ◆「新たな賃金額」は、専門実践教育訓練を修了し、専門実践教育訓練に係る資格を取得等し、かつ、一般被保険者又は高年齢被保険者として雇用された日から起算して1年を経過する日までの間（一般被保険者又は高年齢被保険者として雇用されている者にあつては、専門実践教育訓練に係る資格の取得等をした日から起算して1年を経過する日までの間）における連続する**6カ月間（対象期間）**に支払われた賃金（臨時に支払われる賃金及び3カ月を超える期間ごとに支払われる賃金を除きます）を基にした賃金日額相当額です。
- ◆「従前の賃金額」は、専門実践教育訓練に係る基準日の前日を受給資格に係る離職の日とみなして算定した賃金日額相当額又は基準日前の直近の離職に係る賃金日額です。

(2) 上限額 改正

①原則

(1) ①の者	10万円
(1) ②の者	20万円
(1) ③の者	25万円
(1) ④の者	120万円 〔連続した2支給単位期間（専門実践教育訓練を修了した日が属する場合であつて、支給単位期間が連続して2ないときは1支給単位期間）ごとに支給する額は、 40万円 を限度とし、一の支給限度期間ごとに支給する額は、 192万円 を限度とします〕
(1) ⑤の者	168万円 〔連続した2支給単位期間（専門実践教育訓練を修了した日が属する場合であつて、支給単位期間が連続して2ないときは1支給単位期間）ごとに支給する額は、 56万円 を限度とし、一の支給限度期間ごとに支給する額は、 192万円 を限度とします〕

192万円

(1) ⑥の者

〔連続した2支給単位期間（専門実践教育訓練を修了した日が属する場合であって、支給単位期間が連続して2ないときは1支給単位期間）ごとに支給する額は、**64万円**を限度とし、一の支給限度期間ごとに支給する額は、**192万円**を限度とします〕

POINT

支給限度期間とは、**基準日**（専門実践教育訓練に係るものに限ります）から**10年を経過する日までの一の期間**をいいます。ただし、当該基準日に係る一の支給限度期間内に他の基準日（2回目以降基準日）がある場合における当該2回目以降基準日から10年を経過する日までの一の期間を除きます。

②特例 **改正****制度趣旨**

専門実践教育訓練に係る教育訓練給付金は、**原則として3年目までの受講料等を対象として支給**されます。このことから、【①原則】の上限額も、(40万円×3年分＝)120万円、(56万円×3年分＝)168万円、あるいは(64万円×3年分＝)192万円とされています。

これに対し、平成31年改正により、**次の要件を満たした者については4年目までのものを対象として教育訓練給付金を支給**することとされました。それに伴い、上限額の特例が設けられています。

専門実践教育訓練のうち栄養士法に規定する管理栄養士養成施設により行われる教育訓練その他の法令の規定により**4年**の修業年限が規定されている教育訓練（**長期専門実践教育訓練**）を受講している者であって、次の対象者の要件に該当するものに支給される教育訓練給付金の上限額は、4年分相当額〔120万円＋40万円（4年目の分）＝160万円、168万円＋56万円（4年目の分）＝224万円、192万円＋64万円（4年目の分）＝256万円など〕とします。

【対象者の要件】

- ① 長期専門実践教育訓練の基準日から起算して3年が経過していること
⇒ **4年目に入っていること**、を意味します。
- ② 長期専門実践教育訓練の基準日が、支給限度期間の初日であること
⇒ **支給限度期間内の最初の教育訓練であること**、を意味します。
- ③ 長期専門実践教育訓練の基準日から起算して**30カ月**を経過する日の属する支給単位期間における賃金の日額が、基本手当の日額の算定にあたって100分の50（60歳以上～65歳未満までの者については100分の45）を乗ずることとされている賃金日額のうち最も低額なもの未満であること
⇒ 3年目の受講が終了した際に、3年目の後期の賃金に基づいて算定した**賃金日額が高い者は対象から除きます**。

【特例の上限額】

(1) ④の者	160万円 〔連続した2支給単位期間（専門実践教育訓練を修了した日が属する場合であって、支給単位期間が連続して2ないときは1支給単位期間）ごとに支給する額は、 40万円 を限度とし、一の支給限度期間ごとに支給する額は、 256万円 を限度とします〕
(1) ⑤の者	224万円 〔連続した2支給単位期間（専門実践教育訓練を修了した日が属する場合であって、支給単位期間が連続して2ないときは1支給単位期間）ごとに支給する額は、 56万円 を限度とし、一の支給限度期間ごとに支給する額は、 256万円 を限度とします〕
(1) ⑥の者	256万円 〔連続した2支給単位期間（専門実践教育訓練を修了した日が属する場合であって、支給単位期間が連続して2ないときは1支給単位期間）ごとに支給する額は、 64万円 を限度とし、一の支給限度期間ごとに支給する額は、 256万円 を限度とします〕

③支給単位期間

「**支給単位期間**」とは、**専門実践教育訓練**を受けている期間を、専門実践教育訓練を開始した日又は専門実践教育訓練を受けている期間において**6カ月ごと**にその日に応当し、かつ、専門実践教育訓練を受けている期間内にある日（その日に

応当する日がない月においては、その月の末日。以下「**訓練開始応当日**」といいます）からそれぞれ**6カ月後の訓練開始応当日の前日**（専門実践教育訓練を修了した日の属する月は、専門実践教育訓練修了日）までの各期間に区分した場合における当該区分による一の期間をいいます。

(3) 下限額等 4選

教育訓練給付金は、次の①又は②に該当する場合には支給しません。

- ① 教育訓練給付金の額として算定された額が**4,000円を超えない**とき（下限額）
- ② 教育訓練給付対象者が基準日前**3年間に**教育訓練給付金の支給を受けたことがあるとき

(4) 対象となる費用の範囲

教育訓練給付金の支給の対象となる費用の範囲は、教育訓練の受講のために支払った費用のうち、次の①及び②のものです。

- ① **入学料及び受講料**（短期訓練受講費の支給を受けているものを除きます）
- ② 一般教育訓練の**受講開始日前1年以内**にキャリアコンサルタントが行うキャリアコンサルティングを受けた場合は、その費用（上限額**2万円**） **27 択**

POINT

受講料とは、受講の際に支払った受講費、教科書代及び教材費です。一般教育訓練の場合は、最大1年分が対象となり、1年を超える部分に係る受講料は対象となりません。 **13・21 択**

PLUS

教育訓練給付金の支給申請時点で未納分の受講料は支給対象となりません。

1. 一般教育訓練に係る支給申請手続（則 101 条の 2 の 11）

一般教育訓練に係る教育訓練給付金の支給を受けようとする者は、一般教育訓練を修了した日の翌日から起算して 1 カ月以内に、教育訓練給付金支給申請書に一般教育訓練修了証明書、費用の額を証明することができる書類、職務経歴等記録書及び雇用保険被保険者証等を添えて、管轄公共職業安定所長に提出しなければなりません。 27 択

2. 特定一般教育訓練に係る支給申請手続 （則 101 条の 2 の 11 の 2）

（1）事前の手続

- ① 教育訓練給付対象者であって、特定一般教育訓練に係る教育訓練給付金の支給を受けようとするもの（特定一般教育訓練受講予定者）は、特定一般教育訓練を開始する日の 14 日前までに、教育訓練給付金及び教育訓練支援給付金受給資格確認票に、担当キャリアコンサルタントが職業能力の開発及び向上に関する事項について記載した職務経歴等記録書等を添えて管轄公共職業安定所長に提出しなければなりません。 3・5 択
- ② 管轄公共職業安定所長は、その者が支給要件を満たしていると認めるときは、教育訓練給付金を支給する旨等の所定の事項を通知しなければなりません。

改正

POINT

担当キャリアコンサルタントとは、キャリアコンサルタントであって厚生労働大臣が定めるものをいいます（則 101 条の 2 の 12）。

PLUS

過去に特定一般教育訓練又は専門実践教育訓練を受けた場合は、過去に受けた特定一般教育訓練又は専門実践教育訓練によるキャリア形成等の効果等を把握することができる書類を添付することとされています。

(2) 支給申請手続

- ① (1) ②の通知を受けた教育訓練給付対象者は、**特定一般教育訓練**に係る教育訓練給付金の支給を受けようとするときは、原則として、**特定一般教育訓練を修了した日の翌日から起算して1カ月以内**に、教育訓練給付金支給申請書に、特定一般教育訓練修了証明証等を添えて、管轄公共職業安定所長に提出しなければなりません。 **5 択**

PLUS

当該特定一般教育訓練によるキャリア形成等の効果等を把握することができる書類を添付することとされています。

- ② **1 3. (1) ③**に該当する教育訓練給付対象者は、特定一般教育訓練に係る教育訓練給付金の支給を受けようとするときは、**特定一般教育訓練を修了し、特定一般教育訓練に係る資格を取得等し、かつ、一般被保険者又は高年齢被保険者として雇用された日の翌日から起算して1カ月以内**（一般被保険者又は高年齢被保険者として雇用されている者は、**特定一般教育訓練を修了し、かつ、特定一般教育訓練に係る資格を取得等した日の翌日から起算して1カ月以内**）に、教育訓練給付金支給申請書に、資格を取得等したことの証明等を添えて、管轄公共職業安定所長に提出しなければなりません。 **改正**

3. 専門実践教育訓練に係る支給申請手続等 (則 101 条の 2 の 12)

(1) 事前の手続

- ① **教育訓練給付対象者**であつて、**専門実践教育訓練**に係る教育訓練給付金の支給を受けようとするもの（**専門実践教育訓練受講予定者**）は、**専門実践教育訓練を開始する日の14日前まで**に、教育訓練給付金及び教育訓練支援給付金受給資格確認票に、担当キャリアコンサルタントが職業能力の開発及び向上に関する事項について記載した**職務経歴等記録書**等を添えて、管轄公共職業安定所長に提出しなければなりません。 **28・5 択**

PLUS

過去に特定一般教育訓練又は専門実践教育訓練を受けた場合は、過去に受けた特定一般教育訓練又は専門実践教育訓練によるキャリア形成等の効果等を把握することができる書類を添付することとされています。

- ② 管轄公共職業安定所長は、その者が **1 3. (1) ④**に該当するものと認めるときは、**教育訓練給付金及び教育訓練支援給付金受給資格者証を交付するとともに、所定の事項を通知**しなければなりません。 **改正**

(2) 支給申請手続 **改正**

- ① **1 3. (1) ④**に該当する教育訓練給付対象者は、それぞれの支給単位期間について、**支給単位期間の末日の翌日から起算して1カ月を超えない範囲**で定められた期間に、教育訓練給付金支給申請書に、受講証明書（専門実践教育訓練を修了した場合は、専門実践教育訓練修了証明書）等を添えて、管轄公共職業安定所長に提出しなければなりません。

PLUS

当該専門実践教育訓練に係る最後の支給単位期間について教育訓練給付金の支給を受けようとする場合は、当該専門実践教育訓練によるキャリア形成等の効果等を把握することができる書類を添付することとされています。

- ② **1 3. (1) ⑤**に該当する教育訓練給付対象者は、**専門実践教育訓練を修了し、専門実践教育訓練に係る資格を取得等**し、かつ、一般被保険者又は高年齢被保険者（特例高年齢被保険者を除きます）として**雇用された日の翌日から起算して1カ月以内**〔一般被保険者又は高年齢被保険者（特例高年齢被保険者を除きます）として雇用されている者は、**専門実践教育訓練を修了し、かつ、専門実践教育訓練に係る資格を取得等した日の翌日から起算して1カ月以内**〕に教育訓練給付金支給申請書に、全支給単位期間における費用の額を証明することができる書類、資格を取得等したことの証明の書類等を添えて、管轄公共職業安定所長に提出しなければなりません。

POINT

当該専門実践教育訓練によるキャリア形成等の効果等を把握することができる書類を添付することとされています。

専門実践教育訓練を修了+資格を取得等+一般被保険者又は高年齢被保険者としての雇用、この3つの要件を満たした時点から1カ月以内に請求することになります。



- ③ **1** 3. (1) ⑥に該当する教育訓練給付対象者は、専門実践教育訓練に係る教育訓練給付金の支給を受けようとするときは、専門実践教育訓練を修了し、専門実践教育訓練に係る資格を取得等し、かつ、一般被保険者又は高年齢被保険者として雇用された日の**翌日から6カ月を経過した日から起算して6カ月以内**〔一般被保険者又は高年齢被保険者として雇用されている者は、専門実践教育訓練を修了し、かつ、専門実践教育訓練に係る資格を取得等した日の**翌日から6カ月を経過した日から起算して6カ月以内**〕に教育訓練給付金支給申請書に、教育訓練給付金及び教育訓練支援給付金受給資格者証等を添えて、管轄公共職業安定所長に提出しなければなりません。 **改正**

3 教育訓練支援給付金（法附則11条の2ほか）



制度趣旨

平成26年度の改正で創設された給付です。45歳未満の離職者が、専門実践教育訓練を受講する場合、要件を満たせば、その教育訓練期間中、失業している日（失業の認定を受けた日に限ります）について、教育訓練支援給付金が支給されます。支給される額は、基本手当の額の100分の80の額です。

1. 支給要件

27・3択 改正

教育訓練支援給付金は、一定の教育訓練給付対象者であって、令和9年3月31日以前に専門実践教育訓練を開始したもの（訓練開始日に**45歳未満**であるものに

限ります)が、当該専門実践教育訓練を受けている日(指定教育訓練実施者によりその旨の証明がされた日に限ります)のうち**失業している日**(失業の認定を受けた日に限ります)について支給します。

PLUS

教育訓練支援給付金の対象になる教育訓練給付対象者は、次の要件を満たした者です。

- ① 以前に教育訓練給付金の支給を受けたことがないこと(平成26年10月1日前に受けたことがある場合の例外あり)
- ② 基準日において一般被保険者でない者で、基準日とその基準日の直前の一般被保険者でなくなった日から1年以内にあるもの
- ③ 専門実践教育訓練を受ける者であって、基準日前に教育訓練支援給付金の支給を受けたことがない者(専門実践教育訓練の修了が見込まれない者その他厚生労働大臣が定める者を除きます)

⇒ 専門実践教育訓練を受ける離職者などで、教育訓練給付金等を受給したことがない者が該当します。

PLUS

(教育訓練給付金の支給要件に係わる)教育訓練給付対象者(1 1. 参照)の期間が、引き続き30日以上教育訓練を開始することができないことにより加算され、その期間が4年を超える者及び夜間において教育訓練を行う教育訓練講座その他の就業を継続して教育訓練を受けることができる教育訓練を受け、修了した者(当該教育訓練を受けている者を含みます)を除きます(則附則25条)。

2. 教育訓練支援給付金の額

(1) 教育訓練支援給付金の額 **改正**

教育訓練支援給付金の額は、各支給単位期間について、次の式により算定された額になります。

教育訓練支援給付金の額

= **基本手当の日額の100分の60**に相当する額 × 支給日数

【支給日数】

支給単位期間	支給日数
下段以外の支給単位期間	支給単位期間において教育訓練支援給付金の支給に係る 失業の認定を受けた日数
専門実践教育訓練修了日が属する支給単位期間	支給単位期間における専門実践教育訓練を開始した日又は訓練開始応当日から専門実践教育訓練を修了等した日までの期間において教育訓練支援給付金の支給に係る失業の認定を受けた日数（実際の日数のうちの失業の認定を受けた日数です）

（２）支給単位期間

教育訓練支援給付金は、**支給単位期間**について支給されます。ここでの「**支給単位期間**」とは、**専門実践教育訓練**を受けている期間を、専門実践教育訓練を開始した日（専門実践教育訓練を開始する日の1カ月前の日後に一般被保険者でなくなった教育訓練支援給付金を受ける資格を有する者にあつては、教育訓練支援給付金に係る受給資格を決定した日）から起算して**2カ月**を経過した日又は当該専門実践教育訓練を受講している期間において**2カ月ごと**にその日に応当し、かつ、当該専門実践教育訓練を受けている期間内にある日（その日に応当する日がない月においては、その月の末日。以下（2）において「訓練開始応当日」といいます）からそれぞれ**2カ月後**の訓練開始応当日の前日（専門実践教育訓練を終了した日の属する月にあつては、専門実践教育訓練を終了した日）までの各期間に区分した場合における当該区分による一の期間をいいます。



原則として、2カ月ごとに区切った期間になります。

3. 教育訓練支援給付金に係る支給申請手続等（則附則27条ほか）

- ① 教育訓練支援給付金の支給を受けようとする者（以下「**教育訓練支援給付金受給予定者**」といいます）は、専門実践教育訓練を**開始する日の14日前まで**に管轄公共職業安定所に出頭し、教育訓練給付金及び教育訓練支援給付金受給資格

確認票に、離職票又は受給資格者証、運転免許証等を添えて提出しなければなりません。

POINT

専門実践教育訓練を開始する日の1カ月前の日後に一般被保険者でなくなった教育訓練支援給付金受給予定者については、一般被保険者でなくなった日の翌日から**1カ月**を経過する日までに提出することとされています。

- ② 管轄公共職業安定所長は、その者が教育訓練支援給付金の支給要件の規定に該当すると認めるときは、**教育訓練給付金及び教育訓練支援給付金受給資格者証**に必要な事項を記載した上、交付しなければなりません。

PLUS

教育訓練給付金及び教育訓練支援給付金受給資格者証の交付とあわせて、**2. (2)**に規定する支給単位期間（すでに行った支給申請に係る支給単位期間を除きます）について教育訓練支援給付金の支給に係る失業の認定を受けるべき日を定め、教育訓練支援給付金受給予定者に知らせることとされています。

PLUS

基本手当が支給される期間、待期間、給付制限期間等については、教育訓練支援給付金は、支給しません。 **28 択**

4. 失業の認定について（則附則 28 条）

教育訓練支援給付金の支給に係る**失業の認定**を受けようとするときは、教育訓練支援給付金の支給に係る**失業の認定を受けるべき日**に、**管轄公共職業安定所**に出頭し、教育訓練支援給付金受講証明書に、教育訓練給付金及び教育訓練支援給付金受給資格者証（基本手当の受給資格の決定を受けている者は、併せて受給資格者証）を添えて提出しなければなりません。

PLUS

管轄公共職業安定所長は、教育訓練支援給付金の支給に係る失業の認定を受けるべき日を定めるに当たっては、原則として、各支給単位期間について、**支給単位期間の末日の翌日から起算して1カ月を超えない範囲**で定めなければなりません。

4 給付制限（法60条の3ほか）

- ① **偽りその他不正の行為**により**教育訓練給付金又は教育訓練支援給付金**の支給を受け、又は受けようとした者には、当該給付金の支給を受け、又は受けようとした日**以後、教育訓練給付金及び教育訓練支援給付金を支給しません**。
ただし、やむを得ない理由がある場合には、教育訓練給付金及び教育訓練支援給付金の**全部又は一部**を支給することができます。
- ② 教育訓練給付金及び教育訓練支援給付金の支給を受けることができない者とされたものが、その日以後、**新たに**教育訓練給付金の支給を受けることができる者となった場合には、教育訓練給付金が支給されます。 **3折**



この Chapter はここまでです。
次は「雇用の継続」を図るための給付（雇用継続給付）についての Chapter です。
「高年齢」「介護」の2つのケースにつき、雇用の継続を図るため、失業等給付を支給します。

Chapter6

雇用継続給付

その名称のとおり「雇用」を「継続」するための給付です。「高齢」、「介護」の2つのケースについて給付を行います。

この Chapter の構成

- 1 高年齢雇用継続給付
- 2 介護休業給付

1 高年齢雇用継続給付

1. 高年齢雇用継続基本給付金（法 61 条）

1・4 択



制度趣旨

60 歳定年後の継続雇用の場合、60 歳を過ぎてからの給料が 60 歳前の給料に比べて低くなるのが一般的です。その給料の低下をカバーし、雇用を継続するために、高年齢雇用継続基本給付金が規定されています。

(1) 支給要件（法 61 条 1 項）

① 支給要件

高年齢雇用継続基本給付金は、次のいずれにも該当する被保険者（短期雇用特別被保険者及び日雇労働被保険者を除きます）に支給されます。

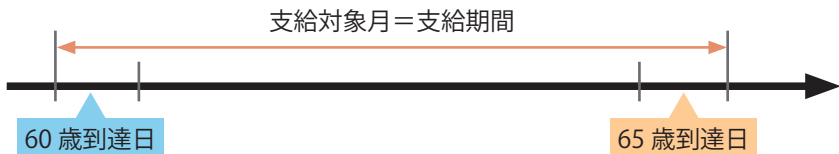
- (a) 60 歳に達した日又は 60 歳に達した日後において、**算定基礎期間に相当する期間が 5 年以上**あること
- (b) **支給対象月**に支払われた賃金の額が、**みなし賃金日額に 30 を乗じて得た額の 100 分の 75**に相当する額を下回り、かつ、支給限度額（376,750 円）**未満**であること **17 択**

POINT

支給対象月において、非行、疾病又は負傷、事業所の休業などによって支払いを受けることができなかった賃金がある場合には、その支払いを受けたものとみなして支給対象月における賃金の額が算定されます。従って、これらの理由によって賃金の額が低下しても、高年齢雇用継続基本給付金は支給されません（則 101 条の 3）。 **13・19・1 択**

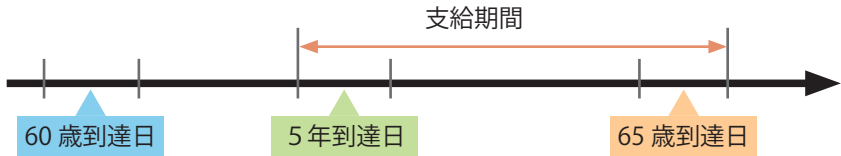
② 支給対象月

支給対象月とは、高年齢雇用継続基本給付金の支給対象となる月のことであり、被保険者が **60 歳に達した日の属する月から 65 歳に達する日の属する月までの期間内にある各月**をいいます。 **13 択**



高年齢雇用継続基本給付金は、支給対象月について支給されることとなりますが、60 歳に達した日において算定基礎期間に相当する期間が 5 年未満であるときは、当該期間が **5 年以上になるに至った月以後**が支給期間となります。

17・22 択



PLUS

各支給対象月については、その月の初日から末日まで引き続いて被保険者であり、かつ、介護休業給付金又は育児休業給付金、出生時育児休業給付金若しくは出生後休業支援給付金の支給を受けることができる休業をした月でないことが必要です。 **17・27・4・6 択 改正**

POINT

65歳に達する日の属する月までが支給対象月になるので、最後の月は、高年齢被保険者に高年齢雇用継続基本給付金が支給されることになります。

25 択

③みなし賃金日額

みなし賃金日額とは、被保険者を受給資格者と、当該被保険者が60歳に達した日（その日において算定基礎期間に相当する期間が5年未満であるときは、5年に達した日）を受給資格に係る離職の日とみなして算定した賃金日額に相当する額をいいます。 **19 択**

⇒ **60歳（5年到達）時点での賃金日額相当額ということ！**

(2) 高年齢雇用継続基本給付金の額（法61条5項）

高年齢雇用継続基本給付金の額は、各支給対象月に支払われた賃金の額に応じ、次の式により算定されます。

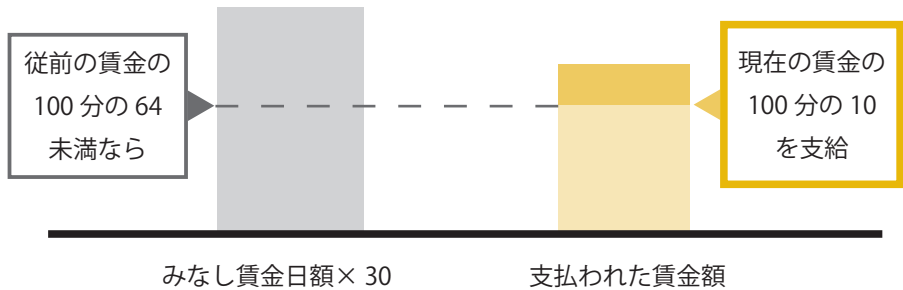
高年齢雇用継続基本給付金の額

= 支給対象月に実際に支払われた賃金の額 × 給付率

【給付率】 **22・27 択** 改正

「みなし賃金日額に 30 を乗じて得た額」に対する「各支給対象月に支払われた賃金の額」の割合	給付率
100 分の 64 未満	100 分の 10
100 分の 64 以上 100 分の 75 未満	100 分の 10 から逡減した給付率

【表：上段のイメージ】



支払われた賃金が逡増したら高年齢雇用継続基本給付金の額（ の部分）が逡減します（表：下段の場合です）。

PLUS

算定された額実際に支払われた賃金の額を加えた額が支給限度額（376,750 円）を超える場合は、支給限度額から賃金額を減じて得た額が支給額となります（法 61 条 5 項ただし書）。 **19 択**

POINT

算定された額が賃金日額の下限額（2,869 円）の 100 分の 80 に相当する額（2,295 円）を超えないときは、高年齢雇用継続基本給付金は支給しません（法 61 条 6 項）。 **6 択**

⇒政策的効果が薄いので。

(3) 支給申請手続（則 101 条の 5）

①初めて受給するとき

被保険者は、初めて高年齢雇用継続基本給付金の支給を受けようとするときは、**支給対象月の初日から起算して4カ月以内**に、高年齢雇用継続給付受給資格確認票・（初回）高年齢雇用継続給付支給申請書に雇用保険被保険者 60 歳到達時等賃金証明書（60 歳到達時等賃金証明書）等を添えて、**事業主を経由して所轄公共職業安定所長**に提出しなければなりません。 **19 択**

PLUS

添付書類は、厚生労働省職業安定局長の定めるところにより、60 歳到達時等賃金証明書を除き、添付しないことができます。

②2回目以降の申請

被保険者は、支給対象月について2回目以降の高年齢雇用継続基本給付金の支給申請をするときは、高年齢雇用継続給付支給申請書を、**事業主を経由して、所轄公共職業安定所長**に提出しなければなりません。

POINT

やむを得ないときは、事業主を経由しないことができます。

2. 高年齢再就職給付金（法 61 条の 2）



制度趣旨

60 歳以後に再就職をした場合で、賃金が前職のときよりも低下しているときに支給される給付です。支給率は高年齢雇用継続基本給付金と同様です。

(1) 支給要件（法 61 条の 2 第 1 項）

①支給要件 **30 選**

高年齢再就職給付金は、次のいずれにも該当する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除きます）に支給されます。 **19・22 択**

- (a) 基本手当の受給資格に係る離職日における**算定基礎期間が5年以上**あること
- (b) 基本手当の受給資格者（当該受給資格に基づく**基本手当の支給を受けたことがある者に限ります**）が**60歳に達した日以後安定した職業に就く**ことにより被保険者となったこと
- (c) 就職日の前日における当該基本手当の支給残日数が、**100日以上**であること
13・4折
- (d) 再就職後の支給対象月に支払われた賃金の額が、基本手当の日額の算定の基礎となった**賃金日額に30を乗じて得た額の100分の75**に相当する額を下回り、かつ、**支給限度額**（376,750円）**未満**であること

POINT

高年齢再就職給付金の支給を受けることができる者が、同一の就職につき、再就職手当の支給を受けることができる場合において、その者が再就職手当の支給を受けたときは、高年齢再就職給付金を支給せず、高年齢再就職給付金の支給を受けたときは、再就職手当を支給しません（法61条の2第4項）。 **17・1・4・6折**

⇒どちらか片方ということ！

PLUS

高年齢雇用継続基本給付金の場合と同様に、再就職後の支給対象月において、非行、疾病又は負傷、事業所の休業などによって支払いを受けることができなかった賃金がある場合には、その支払いを受けたものとみなして、支給対象月における賃金額が算定されます。

POINT

再就職が60歳に達した日以後であれば対象になります。離職は、60歳に達した日の前後どちらでも構いません。 **19折**

②再就職後の支給対象月

再就職後の支給対象月とは、就職日の属する月から当該就職日の翌日から起算して**2年**（基本手当の**支給残日数が200日未満**である被保険者については**1年**）**を経過する日の属する月**（その月が65歳に達する日の属する月後であるときは、**65歳に達する日の属する月**）までの期間内にある各月をいいます。 **17折**

基本手当の支給残日数	支給期間
200 日以上	新たに被保険者となった日の翌日から起算して 2 年 を経過する日の属する月（又は、 65 歳 に達する日の属する月）まで
100 日以上 200 日未満	新たに被保険者となった日の翌日から起算して 1 年 を経過する日の属する月（又は、 65 歳 に達する日の属する月）まで

2 年（1 年）か 65 歳のどちらか早い方まで！



PLUS

各支給対象月については、その月の初日から末日まで引き続いて被保険者であり、かつ、介護休業給付金又は育児休業給付金、出生時育児休業給付金若しくは出生後休業支援給付金の支給を受けることができる休業をした月でないことが必要です。 **27・1 択 改正**

(2) 高年齢再就職給付金の額（法 61 条の 2 第 3 項）

高年齢再就職給付金の額は、各再就職後の支給対象月に支払われた賃金の額に応じ、次の式により算定されます。

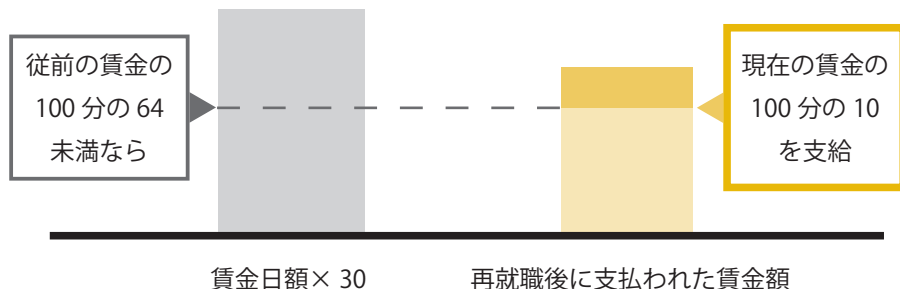
高年齢再就職給付金の額

= 再就職後の支給対象月に実際に支払われた賃金の額 × 給付率

【給付率】 **6 択**

「賃金日額に 30 を乗じて得た額」に対する「各再就職後の支給対象月に支払われた賃金の額」の割合	給付率
100 分の 64 未満	100 分の 10
100 分の 64 以上 100 分の 75 未満	100 分の 10 から逡減した給付率

【表：上段のイメージ】



支払われた賃金が逡増したら高年齢再就職給付金の額
(黄色の部分)が逡減します(表：下段の場合です)。

PLUS

算定された額に実際に支払われた賃金の額を加えた額が支給限度額(376,750円)を超える場合は、支給限度額から賃金額を減じて得た額が支給額となります。⇒高年齢雇用継続基本給付金と同様です。

POINT

算定された額が賃金日額の下限額(2,869円)の100分の80に相当する額(2,295円)を超えないときは、高年齢雇用継続基本給付金は支給しません。⇒高年齢雇用継続基本給付金と同様です。

(3) 支給申請手続(則101条の7)

①初めて受給するとき

被保険者は、初めて高年齢再就職給付金の支給を受けようとするときは、再就職後の**支給対象月の初日から起算して4カ月以内**に、高年齢雇用継続給付受給資格確認票・(初回)高年齢雇用継続給付支給申請書を、**事業主を経由して、所轄公共職業安定所長**に提出しなければなりません。 **27 択**

PLUS

添付書類は、厚生労働省職業安定局長の定めるところにより、添えないことができます。

② 2回目以降の申請

被保険者は、再就職後の支給対象月について2回目以降の高年齢再就職給付金の支給申請をするときは、高年齢雇用継続給付支給申請書を、**事業主を経由**して、**所轄公共職業安定所長**に提出しなければなりません。

POINT

やむを得ないときは、事業主を経由しないことができます。

3. 給付制限（法 61 条の 3）

- ① **偽りその他不正の行為**により高年齢雇用継続基本給付金の支給を受け、又は受けようとした者には、当該給付の支給を受け、又は受けようとした日**以後、高年齢雇用継続基本給付金を支給しません。**
- ② **偽りその他不正の行為**により高年齢再就職給付金又は当該給付金に係る受給資格に基づく**求職者給付若しくは就職促進給付**の支給を受け、又は受けようとした者には、当該給付の支給を受け、又は受けようとした日**以後、高年齢再就職給付金を支給しません。** 22 択
- ③ やむを得ない理由がある場合には、①又は②の高年齢雇用継続給付の**全部又は一部**を支給することができます。

2 介護休業給付（法 61 条の 4）



制度趣旨

介護休業給付金が介護休業中に支給されます。

1. 介護休業給付金

(1) 支給要件（法 61 条の 4 第 1 項）

① 支給要件

介護休業給付金は、被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除きます）が**対象家族**を介護するための休業（介護休業）をした場合において、原則として、当該介護休業（当該対象家族を介護するための 2 回以上の介護休業をした場合は、初回の介護休業）を開始した日前 **2 年間**に、みなし被保険者期間が**通算して 12 カ月以上**あるときに支給されます。 **20・27 択**

PLUS

- ◆ 2 年間に疾病、負傷等により引き続き 30 日以上賃金の支払いを受けることができなかった場合は、その日数を加算した期間（最長 4 年間）を対象にします。
- ◆ 申出により高年齢被保険者となった者については、**全ての適用事業において介護休業**をし、他の要件を満たした場合に支給されます。

POINT

期間を定めて雇用される者にあつては、介護休業開始予定日から起算して 93 日を経過する日から 6 カ月を経過する日までに、その労働契約（契約が更新される場合にあつては更新後のもの）が満了することが明らかでない者であれば、介護休業給付金が支給されます。

② 対象家族

対象家族とは、(イ) 被保険者の**配偶者**（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る者を含みます）、**父母及び子並びに配偶者の父母**、(ロ) 被保険者の**祖父母、兄弟姉妹及び孫**をいいます。 **18・23・25・30 択**

(2) みなし被保険者期間（法 61 条の 4 第 2 項）

被保険者が介護休業（同一の対象家族について 2 回以上の介護休業をした場合は、初回の介護休業）を開始した日を被保険者でなくなった日とみなして、当該休業を開始した日の前日から遡って 1 カ月ごとに区分し、その区分された期間のうち**賃金支払基礎日数が 11 日以上**あるものを、**1 カ月**のみなし被保険者期間として計

算します。

PLUS

次に掲げる期間は、被保険者であった期間に含まれません。

- ① 最後に被保険者となった日前に、受給資格、高年齢受給資格又は特例受給資格を取得した場合の当該受給資格、高年齢受給資格又は特例受給資格に係る離職の日以前における被保険者であった期間
- ② 被保険者の資格取得の確認があった日の2年前の日〔遡及適用特例の対象者については、被保険者の負担すべき保険料額に相当する額がその者に支払われた賃金から控除されていたことが明らかである時期のうち最も古い時期として厚生労働省令で定める日〕前における被保険者であった期間

PLUS

計算されたみなし被保険者期間が12カ月に満たない場合は、「賃金支払基礎日数が11日以上あるもの」に加え、「賃金の支払の基礎となった時間数が80時間以上であるもの」も1カ月の被保険者期間として計算します。

(3) 支給単位期間（法61条の4第3項）

介護休業給付金は、**支給単位期間**について支給されます。

「支給単位期間」とは、介護休業をした期間（当該介護休業を開始した日から起算して**3カ月を経過する日までの期間**に限ります）を、当該休業を開始した日又は各月においてその日に応じ、かつ、当該休業をした期間内にある日（その日に応ずる日がない月においては、その月の末日。「休業開始応当日」といいます）から各翌月の休業開始応当日の前日（当該休業を終了した日の属する月にある場合は、その休業を終了した日）までの各期間に区分した場合における当該区分による一の期間をいいます。

⇒ **基本的には、「休業開始日から1カ月ごとに区分した期間」になります！**

PLUS

- ◆産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業が始まった場合には、介護休業は終了します。
- ◆支給単位期間内の就業日数が10日以下であれば、介護休業給付金の支給対象になります（則101条の16第1項）。

POINT

介護休業給付金は、同一の対象家族について3回まで、又、通算93日まで支給されます。 **20・30 択**

(4) 介護休業給付金の額（法61条の4第4項・5項）

①原則

介護休業給付金の額は、各支給単位期間について、次の式により算定された額となります。

$$\text{介護休業給付金の額} = \text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数} \times \text{100分の67}$$

【支給日数】 **18 択**

支給単位期間	支給日数
下段以外の支給単位期間	30日
介護休業終了日が属する支給単位期間	介護休業開始日又は休業開始応当日から当該休業を終了した日までの日数（実際の日数ということです）

POINT

「休業開始時賃金日額」とは、介護休業給付金の支給を受けることができる被保険者を受給資格者と、介護休業給付金の支給に係る休業を開始した日の前日を受給資格に係る離職の日とみなして算定されることとなる賃金日額に相当する額をいいます。なお、その上限額は、受給資格に係る離職の日において45歳以上60歳未満の者に係る賃金日額の上限額となります（法61条の4第4項）。

②例 外

事業主から賃金を支払われた場合の介護休業給付金の額は、支払われた賃金の額の割合によって次のとおりになります。

「休業開始時賃金日額に支給日数を乗じて得た額」に対する「事業主から支払われた賃金」の割合	介護休業給付金の額
100分の13 以下	休業開始時賃金日額×支給日数× 100分の67
100分の13 を超え 100分の80 未満	休業開始時賃金日額×支給日数× 100分の80 －支払われた賃金の額
100分の80 以上	不支給

(5) 支給申請手続（則 101 条の 19）

被保険者は、介護休業給付金の支給を受けようとするときは、介護休業終了日（当該休業に係る最後の支給単位期間の末日）以後の日において雇用されている場合に、当該**休業終了日の翌日から起算して2カ月を経過する日の属する月の末日**までに、介護休業給付金支給申請書に雇用保険被保険者休業開始時賃金証明票等を添えて、**事業主を経由**して、**所轄公共職業安定所長**に提出しなければなりません。

27・1 択

POINT

やむを得ないときは、事業主を経由しないことができます。

PLUS

添付書類は、休業開始時賃金証明票を除き、厚生労働省職業安定局長が定めるところにより、添えないことができます。

2. 給付制限（法 61 条の 5）

偽りその他不正の行為により**介護休業給付金**の支給を受け、又は受けようとした者には、当該給付金の支給を受け、又は受けようとした日**以後、介護休業給付金を支給しません。**

ただし、やむを得ない理由がある場合には、介護休業給付金の**全部又は一部**を支給することができます。

PLUS

介護休業給付金の支給を受けることができない者とされたものであっても、**新たに**介護休業を開始し、介護休業給付金の支給を受けることができる者となった場合には、新たな介護休業に係る介護休業給付金が支給されます。



これで雇用継続給付は終了です。

次は育児休業等給付です。その名称の通り、育児のための休業等をしたときに支給される給付です。

Chapter7

育児休業等給付

令和2年4月より、それまで(失業等給付内の)雇用継続給付の1種とされていた育児休業給付が、失業等給付から分離独立しました。

令和7年4月から、出生後休業支援給付及び育児時短就業給付が加わり、育児休業等給付となっています。

このChapterの構成

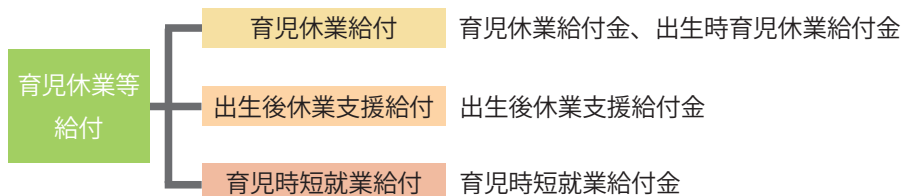
1 育児休業等給付

育児休業等給付



制度趣旨

育児休業等給付は、育児休業給付（育児休業給付金及び出生時育児休業給付金）、出生後休業支援給付（出生後休業支援給付金）及び育児時短就業給付（育児時短就業給付金）で構成されています。**改正**



1. 育児休業給付金（法 61 条の 7）



制度趣旨

育児休業給付金が育児休業中に支給されます。育児休業を開始してから 180 日目までは、休業開始前の賃金の 67%が、181 日目からは、休業開始前の賃金の 50%が支給されます。

平成 29 年 10 月より、最長で子が 2 歳になるまで育児休業をとることができるようになりました。

(1) 支給要件（法 61 条の 7 第 1 項） 15・20・27 択 1 選

育児休業給付金は、被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除きます）が育児休業をした場合において、原則として、当該育児休業（同一の子について **2 回以上**の育児休業をした場合は、初回の育児休業）を開始した日以前 **2 年**間に、みなし被保険者期間が**通算して 12 カ月以上**あるときに支給されます。

【育児休業】ここでの育児休業とは、次の休業をいいます。

原則	1 歳に満たない子を養育するための休業
1 歳 2 カ月	被保険者の養育する子について、当該被保険者の配偶者（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る者を含みます）が、当該子の 1 歳に達する日以前のいずれかの日において当該子を養育するための休業をしている場合には、 1 歳 2 カ月 に満たない子を養育するための休業 ⇒ 父母がともに育児休業をする場合は、1 歳 2 カ月までの間 が育児休業できる期間になります。
1 歳 6 カ月 又は 2 歳	その子が 1 歳に達した日後の期間について休業することが、 雇用の継続のために特に必要と認められる場合 として、厚生労働省令で定める場合〔 保育所の入所待ちの期間（速やかな職場復帰を図るために保育所等における保育の利用を希望しているものであると公共職業安定所長が認める場合に限り） など〕は 1 歳 6 カ月 に満たない子（その子が 1 歳 6 カ月に達した日後の期間について必要と認められる場合は、 2 歳 に満たない子）を養育するための休業 改正 ⇒特に必要な場合には、1 歳 6 カ月（又は 2 歳）までの期間の育児休業になります。 4 択

PLUS

- ◆未支給の失業等給付、返還命令等、受給権の保護及び公課の禁止の規定は、育児休業給付についても同様に適用されます。
- ◆養育する子は実子、養子を問いません。
- ◆性別を問わず、支給対象となります。
- ◆申出により高年齢被保険者となった者については、**全ての適用事業において育児休業**をし、他の要件を満たした場合に支給されます。
- ◆2年間に疾病、負傷等により引き続き30日以上賃金の支払いを受けることができなかつた場合は、その日数を加算した期間（最長4年間）を対象にします。 **1選 4択**

POINT

- ◆期間を定めて雇用される者にあつては、その養育する子が1歳6カ月（又は2歳）に達する日までに、その労働契約（契約が更新される場合にあっては更新後のもの）が満了することが明らかでない者であれば、育児休業給付金が支給されます。 **29択**
- ◆被保険者が育児休業について育児休業給付金の支給を受けたことがある場合に、当該被保険者が**同一の子について3回以上**の育児休業（厚生労働省令で定める場合に該当するものを除きます）をした場合の**3回目以後の育児休業**については、育児休業給付金は、支給しません。 **5択**
⇒**分割して2回まで**取得することができます。

(2) みなし被保険者期間（法61条の7第2項）

被保険者が育児休業を開始した日を被保険者でなくなった日とみなして、当該育児休業を開始した日の前日から遡って1カ月ごとに区分し、その区分された期間のうち**賃金支払基礎日数が11日以上**あるものを、**1カ月**のみなし被保険者期間として計算します。

PLUS

次に掲げる期間は、被保険者であった期間に含まれません。

- ① 最後に被保険者となった日前に、受給資格、高年齢受給資格又は特例受給資格を取得した場合の当該受給資格、高年齢受給資格又は特例受給資格に係る離職の日以前における被保険者であった期間
- ② 被保険者の資格取得の確認があった日の2年前の日〔遡及適用特例の対象者については、被保険者の負担すべき保険料額に相当する額がその者に支払われた賃金から控除されていたことが明らかである時期のうち最も古い時期として厚生労働省令で定める日〕前における被保険者であった期間 **23 折**

PLUS

計算されたみなし被保険者期間が12カ月に満たない場合は、「賃金支払基礎日数が11日以上あるもの」に加え、「賃金の支払の基礎となった時間数が80時間以上であるもの」も1カ月の被保険者期間として計算します。

(3) 産後休業をした被保険者に関する特例



制度趣旨

出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設けました。この特例に該当した場合は、**特例基準日**（労働基準法の規定による**産前休業を開始した日**）前の期間について、支給要件を判断します。

労働基準法の規定による**産後休業をした被保険者**であって、**みなし被保険者期間が12カ月に満たないもの**については、**特例基準日前2年**間に、みなし被保険者期間が**12カ月以上**であるときに支給されます。（みなし被保険者期間の規定も、特例基準日を被保険者でなくなった日とみなして適用します）。

【特例基準日】

「特例基準日」とは、労働基準法の規定による**産前休業を開始した日**をいいます（下記の場合は、それぞれに規定する日になります）。

- ◆育児休業の申出に係る子について、労働基準法の規定による産前休業を開始する前に当該子を出生した場合は、当該子を出生した日の翌日
- ◆育児休業の申出に係る子について、労働基準法の規定による産前休業を開始する前に当該休業に先行する母性保護のための休業をした場合は、当該**先行する休業を開始した日**

(4) 支給単位期間（法 61 条の 7 第 3 項）

育児休業給付金は、**支給単位期間**について支給されます。

「支給単位期間」とは、育児休業をした期間を、当該休業を開始した日又は各月においてその日に応じ、かつ、当該休業をした期間内にある日（その日に応ずる日がない月においては、その月の末日。「休業開始応じ日」といいます）から各翌月の休業開始応じ日の前日（当該休業を終了した日の属する月にあつては、その休業を終了した日）までの各期間に区分した場合における当該区分による一の期間をいいます。

⇒ **基本的には、「休業開始日から 1 カ月ごとに区分した期間」になります！**

PLUS

支給単位期間内の就業日数が 10 日以下又は就業時間が 80 時間以下であれば、育児休業給付金の支給対象になります（則 101 条の 22 第 1 項）。

4 択

(5) 育児休業給付金の額（法 61 条の 7 第 4 項・5 項ほか）

① 原則

育児休業給付金の額は、各支給単位期間について、次の式により算定された額になります。育児休業（同一の子について **2 回以上**の育児休業をした場合は、**初回の育児休業**）を開始した日から起算し当該育児休業給付金の支給に係る**休業日数が通算して 180 日に達するまでの間**と、**181 日目以降**で額が異なります。

【180日目まで】

育児休業給付金の額 = 休業開始時賃金日額 × 支給日数 × **100分の67**

【181日目以降】

育児休業給付金の額 = 休業開始時賃金日額 × 支給日数 × **100分の50**

【支給日数】

支給単位期間	支給日数
下段以外の支給単位期間	30日
育児休業終了日が属する支給単位期間	育児休業開始日又は休業開始応当日から当該休業を終了した日までの日数（実際の日数ということです）

POINT

- ◆「休業開始時賃金日額」とは、育児休業給付金の支給を受けることができる被保険者を受給資格者と、育児休業給付金の支給に係る育児休業（同一の子について**2回以上**の育児休業をした場合は、**初回の育児休業**）を開始した日の前日を受給資格に係る離職の日とみなして算定されることとなる賃金日額に相当する額をいいます。なお、その上限額は、受給資格に係る離職の日において**30歳以上45歳未満**の者に係る賃金日額の上限額となります（法61条の7第4項）。 **3択**
- ◆ある支給単位期間の途中で180日目が属する場合は、180日目までの期間と181日目以降の期間に分けて算定し、合算したものが、その支給単位期間に係る育児休業給付金の額になります。

②例 外

事業主から賃金を支払われた場合の育児休業給付金の額は、支払われた賃金の額の割合によって次のとおりになります。 **15・23・29・3択**

【180日目まで】

「休業開始時賃金日額に支給日数を乗じて得た額」に対する「事業主から支払われた賃金」の割合	育児休業給付金の額
100分の13 以下	休業開始時賃金日額×支給日数× 100分の67
100分の13 を超え 100分の80 未満	休業開始時賃金日額×支給日数× 100分の80 －支払われた賃金の額
100分の80 以上	不支給

【181日目以降】

「休業開始時賃金日額に支給日数を乗じて得た額」に対する「事業主から支払われた賃金」の割合	育児休業給付金の額
100分の30 以下	休業開始時賃金日額×支給日数× 100分の50
100分の30 を超え 100分の80 未満	休業開始時賃金日額×支給日数× 100分の80 －支払われた賃金の額
100分の80 以上	不支給

賃金とあわせて、**100分の80**まで支給します！



(6) 支給申請手続（則 101 条の 30）

①初めて受給するとき

被保険者は、初めて育児休業給付金の支給を受けようとするときは、**支給単位期間の初日から起算して4カ月を経過する日の属する月の末日までに**、育児休業給付受給資格確認票・（初回）育児休業給付金支給申請書に雇用保険被保険者休業開始時賃金証明票等を添えて、**事業主を経由して、所轄公共職業安定所長**に提出しなければなりません。 **15・25・29 択**

PLUS

①の申請書には、所定の書類を添付することとされていますが、厚生労働省職業安定局長の定めるところにより、添付しないことができます。

② 2回目以降の申請

被保険者は、支給単位期間について、2回目以降の育児休業給付金の支給申請をするときは、育児休業給付金支給申請書を、**事業主を経由**して、**所轄公共職業安定所長**に提出しなければなりません。

POINT

やむを得ないときは、事業主を経由しないことができます。

2. 出生時育児休業給付金（法61条の8）



制度趣旨

子の出生後8週間以内に4週間まで育児のための休業を取得することができます。男性の育児休業の取得を促進することを主眼とした制度で、休業した場合には、**出生時育児休業給付金**が支給されます。

(1) 支給要件（法61条の7第1項） 6選

出生時育児休業給付金は、被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除きます）が、その子の**出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に4週間以内**の期間を定めてその子を養育するための休業（被保険者が出生時育児休業給付金の支給を受けることを希望する旨を公共職業安定所長に申し出たものに限ります。「**出生時育児休業**」といいます）をした場合に、**出生時育児休業**（同一の子について**2回目**の出生時育児休業をした場合は、**初回**の出生時育児休業）を開始した日前**2年**間に、みなし被保険者期間が通算して**12カ月以上**であるときに、支給します。

PLUS

申出により高年齢被保険者となった者については、**全ての適用事業において出生時育児休業**をし、他の要件を満たした場合に支給されます。

PLUS

- ◆「出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日」は、
 - ①出産予定日前に子が出生した場合は「出生の日から出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日」
 - ②出産予定日後に子が出生した場合は「出産予定日から出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日」になります。
→後出の出生後休業支援給付金でも同様です。
- ◆2年間に疾病、負傷等により引き続き30日以上賃金の支払を受けることができなかつた場合は、その日数を加算した期間（最長4年間）を対象にします。

(2) 出生時育児休業給付金を支給しない場合 6選 (法61条の8第2項)



制度趣旨

出生時育児休業給付金は、**同一の子について2回まで、又、通算28日まで**支給されます。

被保険者が**出生時育児休業**について**出生時育児休業給付金**の支給を受けたことがある場合、次の①又は②のいずれかに該当する出生時育児休業をしたときは、出生時育児休業給付金は、支給しません。

- ① 同一の子について**3回以上**の出生時育児休業をした場合の**3回目以後**の出生時育児休業
- ② 同一の子について出生時育児休業ごとに、当該出生時育児休業を開始した日から当該出生時育児休業を終了した日までの日数を合算して得た日数が**28日に達した日後**の出生時育児休業

(3) みなし被保険者期間（法 61 条の 8 第 3 項）

被保険者が出生時育児休業を開始した日を被保険者でなくなった日とみなして、当該出生時育児休業を開始した日の前日から遡って 1 カ月ごとに区分し、その区分された期間のうち賃金支払基礎日数が **11 日以上**あるものを、**1 カ月**のみなし被保険者期間として計算します。

PLUS

次に掲げる期間は、被保険者であった期間に含まれません。

- ① 最後に被保険者となった日前に、受給資格、高年齢受給資格又は特例受給資格を取得した場合の当該受給資格、高年齢受給資格又は特例受給資格に係る離職の日以前における被保険者であった期間
- ② 被保険者の資格取得の確認があった日の 2 年前の日〔遡及適用特例の対象者については、被保険者の負担すべき保険料額に相当する額がその者に支払われた賃金から控除されていたことが明らかである時期のうち最も古い時期として厚生労働省令で定める日〕前における被保険者であった期間

PLUS

計算されたみなし被保険者期間が 12 カ月に満たない場合は、「賃金支払基礎日数が 11 日以上あるもの」に加え、「賃金の支払の基礎となった時間が 80 時間以上であるもの」も 1 カ月の被保険者期間として計算します。

(4) 出生時育児休業給付金の額（法 61 条の 8 第 4 項）

① 原則

出生時育児休業給付金の額は、**休業開始時賃金日額**に**支給日数**（出生時育児休業をした日数。その日数が 28 日を超えるとときは、28 日）を乗じて得た額の **100 分の 67** に相当する額です。

【出生時育児休業給付金の額（原則）】

休業開始時賃金日額 × 支給日数 × **100 分の 67**

② 例外

事業主から賃金を支払われた場合の出生時育児休業給付金の額は、支払われた賃金の額の割合によって次のとおりになります。

「休業開始時賃金日額に支給日数を乗じて得た額」に対する「事業主から支払われた賃金」の割合	出生時育児休業給付金の額
100分の13以下	休業開始時賃金日額×支給日数×100分の67
100分の13を超え 100分の80未満	休業開始時賃金日額×支給日数×100分の80 －支払われた賃金の額
100分の80以上	不支給

PLUS

ここでの「休業開始時賃金日額」とは、出生時育児休業給付金の支給を受けることができる被保険者を受給資格者と、出生時育児休業給付金の支給に係る出生時育児休業（同一の子について2回目の出生時育児休業をした場合は、初回の出生時育児休業）を開始した日の前日を受給資格に係る離職の日とみなして算定されることとなる賃金日額に相当する額をいいます。

POINT

支給された日数は、育児休業給付の支給率67%の上限日数（180日）に通算されます。

(5) 支給申請手続（則101条の33）

被保険者は、出生時育児休業給付金の支給を受けようとするときは、出生時育児休業給付金の支給に係る**子の出生の日**（出産予定日前に出産した場合は**出産予定日**）から起算して**8週間を経過する日の翌日から当該日から起算して2カ月を経過する日の属する月の末日**までに、育児休業給付受給資格確認票・出生時育児休業給付金支給申請書に雇用保険被保険者休業開始時賃金証明票等を添えて、事業主を経由して、**所轄公共職業安定所長**に提出しなければなりません。

PLUS

やむを得ないときは、事業主を経由しないことができます。

PLUS 【給付制限】（法 61 条の 9）

◆**偽りその他不正の行為**により**育児休業給付**の支給を受け、又は受けようとした者には、当該給付の支給を受け、又は受けようとした日**以後、育児休業給付を支給しません**。ただし、やむを得ない理由がある場合には、育児休業給付の**全部又は一部**を支給することができます。

◆育児休業給付の支給を受けることができない者とされたものであっても、当該育児休業給付の支給に係る育児休業を開始した日に養育していた子以外の子について**新たに**育児休業を開始し、育児休業給付の支給を受けることができる者となった場合には、新たな育児休業に係る育児休業給付が支給されます。 **2 択**

3. 出生後休業支援給付金（法 61 条の 10）改正



制度趣旨

子の出生直後の一定期間以内（**男性は子の出生後 8 週間以内、女性は産後休業後 8 週間以内**）に、**被保険者とその配偶者の両方が 14 日以上**の育児休業を取得する場合に、被保険者の休業期間について、**28 日間を限度に、休業開始前賃金の 13%相当額を支給**します。

(1) 支給要件（法 61 条の 10 第 1 項）

出生後休業支援給付金は、被保険者が、対象期間内にその子を養育するための休業（**出生後休業**）をした場合に、次の①～③のいずれにも該当するときに、支給します。

- ① **出生後休業**（子について 2 回以上の出生後休業をした場合は、初回の出生後休業）を開始した日前 **2 年間に、みなし被保険者期間が通算して 12 カ月以上**であったとき
- ② 対象期間内にした出生後休業の日数が通算して **14 日以上**であるとき
- ③ 被保険者の**配偶者**が出生後休業に係る子について出生後休業をしたとき（配偶者が子の出生の日から起算して **8 週間**を経過する日の翌日までの期間内にした出生後休業の日数が通算して **14 日以上**であるときに限ります）

PLUS

被保険者が次のいずれかに該当する場合は、①及び②を満たせば支給します。

- ◆配偶者のない者その他厚生労働省令で定める者である場合
- ◆被保険者の配偶者が適用事業に雇用される労働者でない場合
- ◆被保険者の配偶者が出生後休業に係る子について労働基準法の規定による産後休業その他これに相当する休業をした場合
- ◆このほか、配偶者が出生後休業に係る子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に子を養育するための休業をすることができない場合として厚生労働省令で定める場合

PLUS

出生後休業を開始した日前2年間に疾病、負傷その他厚生労働省令で定める理由により引き続き30日以上賃金の支払を受けることができなかった被保険者については、その日数を2年に加算した期間（その期間が4年を超えるときは、4年間）を対象とします。

PLUS

「みなし被保険者期間」は、出生後休業を開始した日を被保険者でなくなった日とみなした場合に計算されることとなる被保険者期間に相当する期間です。

PLUS

育児休業給付金と同様の、労働基準法の規定による産後休業をした場合の特例基準日に係る特例的な取扱いの規定があります。

(2) 対象期間（法61条の10第7項）

「対象期間」とは、次の区分に応じて定める期間です。

被保険者がその子について労働基準法の規定による産後休業をしなかったとき

その子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間

被保険者がその子について産後休業をしたとき

次の区分に応じて定める期間

出産予定日に 子が出生したとき	出生の日から起算して 16 週間を経過する日の翌日までの期間
出産予定日前に 子が出生したとき	出生の日から、出産予定日から起算して 16 週間を経過する日の翌日までの期間
出産予定日後に 子が出生したとき	出産予定日から、出生の日から起算して 16 週間を経過する日の翌日までの期間

(3) 出生後休業支援給付金を支給しない場合（法 61 条の 10 第 3 項）

被保険者が出生後休業について出生後休業支援給付金の支給を受けたことがある場合に、被保険者が次の ①～③ のいずれかに該当する出生後休業をしたときは、出生後休業支援給付金は支給しません。

- ① 同一の子について被保険者が複数回の出生後休業を取得することについて妥当である場合として厚生労働省令で定める場合に該当しない場合における **2 回目以後**の出生後休業
- ② 同一の子について被保険者が **5 回以上**の出生後休業（出生後休業を 5 回以上取得することについてやむを得ない理由がある場合を除きます）をした場合における **5 回目以後**の出生後休業
- ③ 同一の子について被保険者がした出生後休業ごとに、出生後休業を開始した日から出生後休業を終了した日までの日数を合算して得た日数が **28 日**に達した日後の出生後休業

(4) 出生後休業支援給付金の額（法 61 条の 10 第 6 項）

出生後休業支援給付金の額は、**休業開始時賃金日額**に**支給日数**（出生後休業をした日数。その日数が **28 日**を超えるときは、**28 日**）を乗じて得た額の **100 分の 13**に相当する額です。

【出生後休業支援給付金の額】

休業開始時賃金日額 × 支給日数 × **100 分の 13**

PLUS

出生後休業支援給付金及び育児時短就業給付金（後出）について、育児休業給付の給付制限の規定と同様の給付制限の規定があります。

4. 育児時短就業給付金（法 61 条の 12）改正



制度趣旨

被保険者が、2歳未満の子を養育するために、時短勤務をしている場合に、時短勤務中に支払われた賃金額の**10%**を支給します。

(1) 支給要件（法 61 条の 12 第 1 項）

育児時短就業給付金は、次の場合に、支給対象月について支給します。

- ◆被保険者が**2歳に満たない子**を養育するための**所定労働時間を短縮することによる就業（育児時短就業）**をした場合において、**育児時短就業（子について2回以上の育児時短就業をした場合は、初回の育児時短就業）を開始した日前2年間にみなし被保険者期間が通算して12カ月以上**であったとき
- ◆被保険者が育児時短就業に係る子について、育児休業給付金の支給を受けていた場合であって育児休業給付金に係る育児休業終了後引き続き育児時短就業（子について2回以上の育児時短就業をした場合は初回の育児時短就業）をしたとき
- ◆出生時育児休業給付金の支給を受けていた場合であって出生時育児休業給付金に係る出生時育児休業終了後引き続き育児時短就業をしたとき

PLUS

育児時短就業を開始した日前2年間に疾病、負傷その他厚生労働省令で定める理由により引き続き30日以上賃金の支払を受けることができなかつた被保険者については、その日数を2年に加算した期間（その期間が4年を超えるときは、4年間）を対象とします。

PLUS

「みなし被保険者期間」は、育児時短就業を開始した日を被保険者でなくなった日とみなした場合に計算されることとなる被保険者期間に相当する期間です。

PLUS

育児休業給付金と同様の、労働基準法の規定による産後休業をした場合の特例基準日に係る特例的な取り扱いの規定があります。

(2) 育児時短就業給付金を支給しない場合（法 61 条の 12 第 2 項）

支給対象月に支払われた賃金の額が、労働者をその賃金の額の高低に従い区分し、その区分された階層のうち最も高い賃金の額に係る階層に属する労働者の賃金の額の中央値の額を基礎として厚生労働大臣が定める額（**支給限度額**）**以上**であるときは、その支給対象月については、育児時短就業給付金は支給しません。

PLUS

支給限度額は、年度の平均給与額に基づいて、8 月 1 日ごとに自動的に変更されます。

(3) 支給対象月（法 61 条の 12 第 5 項）

支給対象月とは、被保険者が育児時短就業を開始した日の属する月から育児時短就業を終了した日の属する月までの期間内にある月をいいます。

PLUS

その月の初日から末日まで引き続いて、被保険者であり、かつ、介護休業給付金又は育児休業給付金、出生時育児休業給付金若しくは出生後休業支援給付金の支給を受けることができる休業をしなかった月に限ります。

(4) 育児時短就業給付金の額（法 61 条の 12 第 6 項）

育児時短就業給付金の額は、一支給対象月について、次表の区分に応じ、支給対象月に支払われた賃金の額に定める率を乗じて得た額です。ただし、その額に賃金の額を加えて得た額が支給限度額を超えるときは、支給限度額から賃金の額を減じて得た額となります。

育児時短就業開始時賃金日額に 30 を乗じて得た額に対する賃金の額の割合	定める率
100 分の 90 未満	100 分の 10
100 分の 90 以上 100 分の 100 未満	100 分の 10 から一定の割合で逡減するように定める率

PLUS

支給対象月における育児時短就業給付金の額として算定された額が賃金日額の下限額（2,869円）の100分の80に相当する額（2,295円）を超えないときは、育児時短就業給付金を支給しません。

PLUS

育児時短就業開始時賃金日額とは、育児時短就業給付金の支給を受けることができる被保険者を受給資格者と、被保険者が育児時短就業給付金の支給に係る育児時短就業を開始した日の前日を受給資格に係る離職の日とみなした場合の賃金日額相当額のことです。

- ◆ただし、被保険者が、育児時短就業に係る子について、育児休業給付金の支給を受けていた場合であって育児休業給付金に係る育児休業終了後引き続き育児時短就業をしたときは、育児休業給付金に係る休業開始時賃金日額とします。
- ◆出生時育児休業給付金の支給を受けていた場合であって出生時育児休業給付金に係る出生時育児休業終了後引き続き育児時短就業をしたときは、出生時育児休業給付金の規定による休業開始時賃金日額とします。

PLUS

育児時短就業給付金の支給を受けることができる者が、同一の就業につき高年齢雇用継続基本給付金又は高年齢再就職給付金の支給を受けることができる場合に、その者が高年齢雇用継続基本給付金又は高年齢再就職給付金の支給を受けたときは育児時短就業給付金を支給せず、育児時短就業給付金の支給を受けたときは高年齢雇用継続基本給付金又は高年齢再就職給付金を支給しません。

PLUS

申出により高年齢被保険者となった者については、全ての適用事業において出生時育児休業給付金、出生後休業支援給付金又は育児時短就業給付金の対象になる育児休業又は時短就業をした場合に、それぞれの給付金が支給されます。

Chapter8

雇用保険二事業

失業等給付等は、個人個人に支給される給付です。それによって労働者を守っている訳ですが、雇用保険の各種施策を推し進めるためには、そういった個人に支給するもの以外に、会社等に対する助成等を行うことが効果的なことがあります。

それらの会社等への助成金などを支給することとしているのが雇用保険二事業です。名称のとおり、2つの事業(二事業)から構成されています。労働者の雇用の安定に資するための「雇用安定事業」と、労働者の能力の開発及び向上に資するための「能力開発事業」です。

この Chapter の構成

- | | |
|----------|-----------|
| 1 雇用安定事業 | 3 就職支援法事業 |
| 2 能力開発事業 | 4 事業等の利用 |

1 雇用安定事業 (法 62 条)

政府は、**被保険者、被保険者であった者及び被保険者になろうとする者**（以下「**被保険者等**」といいます）に関し、**失業の予防、雇用状態の是正、雇用機会の増大**その他**雇用の安定を図る**ため、**雇用安定事業**として、次の事業などを行うことができます。 **20 択**

① 景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合において、労働者を休業させる事業主その他労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講ずる事業主に対して、必要な助成及び援助を行うこと

⇒ **雇用調整助成金**の支給（則 102 条の3） **20 択**

② 定年の引上げ等により高年齢者の雇用を延長し、又は高年齢者等に対し再就職の援助を行い、若しくは高年齢者等を雇い入れる事業主その他高年齢者等の雇用の安定を図るために必要な措置を講ずる事業主に対して、必要な助成及び援助を行うこと 等

⇒ **65 歳超雇用推進助成金**の支給（則 104 条） **3 選**

2 能力開発事業（法 63 条）

政府は、**被保険者等**に関し、**職業生活の全期間**を通じて、これらの者の**能力を開発し、及び向上させることを促進する**ため、能力開発事業として、次の事業を行うことができます。

① 職業能力開発促進法に規定する事業主等及び職業訓練の推進のための活動を行う者に対して、**認定職業訓練**その他当該事業主等の行う職業訓練を振興するために必要な助成及び援助を行うこと並びに当該職業訓練を振興するために必要な助成及び援助を行う**都道府県**に対して、これらに要する経費の**全部又は一部の補助を行うこと**

⇒ **人材開発支援助成金**の支給（則 125 条）

② **公共職業能力開発施設**又は**職業能力開発総合大学校**を設置し、又は運営すること、職業能力開発促進法に規定する**職業訓練**を行うこと及び公共職業能力開発施設を設置し、又は運営する**都道府県**に対して、これらに要する経費の**全部又は一部の補助を行うこと**

③ 職業能力開発促進法の規定により**キャリアコンサルティング**の機会を確保する事業主に対して必要な援助を行うこと及び労働者に対して**キャリアコンサルティング**の機会の確保を行うこと 等

過去問

雇用保険二事業の対象となるものは、被保険者又は被保険者であった者に限られず、被保険者になろうとするものも含まれる。 → ○ 20 択

POINT

政府は、雇用安定事業及び能力開発事業のうち、一部の事業について、**独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構**に行かせます。 29 択

POINT

雇用安定事業及び能力開発事業は、被保険者等の職業の安定を図るため、**労働生産性の向上に資するもの**となるよう**留意**しつつ、行われるものとされています。 29 選

PLUS

特例高年齢被保険者は、雇用保険二事業については被保険者でないものとみなします。

3 就職支援法事業（法 64 条）



制度趣旨

「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」（以下「**求職者支援法**」といいます）が平成 23 年 10 月 1 日より施行されています。雇用保険の失業等給付を受給できない**求職者等**で、職業訓練その他の就職支援を行う必要があると認める者（**特定求職者**）に対し、職業訓練の実施、職業訓練を受けることを容易にするための**給付金の支給**その他の就職に関する支援措置を講ずることを主眼としています。

このうち、求職者支援法の規定による**認定を受けた職業訓練（認定職業訓練）を行う者に対する助成**及び**職業訓練を受けることを容易にするための給付金（職業訓練受講給付金）**の支給は、雇用保険法の**能力開発事業の 1 つ（就職支援法事業）**として行っています。

政府は、被保険者であった者及び被保険者になろうとする者の**就職に必要な能力を開発し、及び向上させる**ため、**能力開発事業**として、求職者支援法に規定する**認定職業訓練**を行う者に対して**助成を行う**こと及び**特定求職者**に対して、**職業訓練受講給付金を支給**することができます。 **24 選**

PLUS

【職業訓練受講給付金に係る規定】

- ① 偽りその他不正の行為により職業訓練受講給付金の支給を受けた者があ
る場合には、失業等給付に係る返還命令等と同様の返還命令等の規定が
適用されます。
- ② 失業等給付に係る受給権の保護の規定と同様に、職業訓練受講給付金の
支給を受ける権利は、譲り渡し、担保に供し、又は差し押さえることが
できません。
- ③ 租税その他の公課は、職業訓練受講給付金として支給を受けた金銭を標
準として課することができません。

(求職者支援法 8 条～ 10 条)

4 事業等の利用（法 65 条）

雇用安定事業及び就職支援法事業以外の能力開発事業の規定による事業又は当
該事業に係る施設は、被保険者等の利用に支障がなく、かつ、その利益を害しな
い限り、**被保険者等以外の者に利用させる**ことができます。

Chapter9

費用の負担

雇用保険はいうまでもなく保険の一種です。加入者からの保険料収入を基にして運営されることとなります。また、雇用保険は公的な保険の1つにもなります(保険の全体像は労働者災害補償保険法のガイダンス参照)。ついては、費用のうち一部分を国が負担することになっています。

この Chapter の構成

1 保険料

2 国庫負担

1 保険料 (法 68 条 1 項)

雇用保険事業に要する費用に充てるため政府が徴収する保険料については、徴収法の定めるところによります。

⇒徴収法 (Part 5) で勉強します。

2 国庫負担 (法 66 条)

1. 失業等給付等に係る国庫負担

国庫は、次のとおり、**求職者給付** (高年齢求職者給付金を除きます)、**雇用継続**

給付（介護休業給付金に限ります）、**育児休業給付金**、**出生時育児休業給付金**並びに**職業訓練受講給付金**の支給に要する費用の一部を負担します。

24・28・29 択 24・28 選

	国庫負担の割合
求職者給付 (日雇労働求職者 給付金 以外)	イ 求職者給付の支給に支障が生じるおそれがある基準に 該当する場合 ⇒費用の 4分の1 （広域延長給付は 3分の1 ）を負担 ロ イの場合以外 ⇒費用の 40分の1 （広域延長給付は 30分の1 ）を負担
日雇労働 求職者給付金	イ 上記のイの場合 ⇒費用の 3分の1 を負担 ロ 上記のロの場合 ⇒費用の 30分の1 を負担
雇用継続給付 改正	費用の 8分の1 （×100分の55※）を負担 ※令和6年度から令和8年度までは 100分の10
育児休業給付金 出生時育児休業 給付金 改正	費用の 8分の1
職業訓練 受講給付金	費用の 2分の1 （× 100分の55 ）を負担

PLUS 【国庫負担に関する暫定措置について】 **改正**

上表内の（ ）書きは暫定措置による国庫負担割合です。現在、暫定措置として、本来の国庫負担割合（8分の1又は2分の1）に100分の55又は100分の10を乗じた率を負担することとされています。

この暫定措置については、「雇用保険の国庫負担については、引き続き検討を行い、令和9年4月1日以降できるだけ速やかに、安定した財源を確保した上で国庫負担に関する暫定措置を廃止する」ものとされています。

PLUS 【雇用情勢等に応じた機動的な国庫繰入制度】

国庫は、毎会計年度において、労働保険特別会計の雇用勘定の財政状況を踏まえ、必要がある場合（政令で定める場合に限り）には、当該会計年度における失業等給付及び職業訓練受講給付金の支給に要する費用の一部に充てるため、予算で定めるところにより、国庫負担の規定により負担する額を超えて、その費用の一部を負担することができます（法67条の2）。

2. 事務費等に係る国庫負担

国庫は、毎年度、**予算の範囲内**において、就職支援法事業に要する費用（職業訓練受講給付金に要する費用を除きます）及び雇用保険事業（出生後休業支援給付及び育児時短就業給付に係る事業を除きます）の**事務の執行に要する経費を負担**します。 **23・1 択 改正**

PLUS

出生後休業支援給付及び育児時短就業給付に要する費用並びにこれらの給付に関する事務の執行に要する経費については、子ども・子育て支援法の規定により政府が徴収する**子ども・子育て支援納付金**をもって充てることとされています。 **改正**

高齢求職者給付金、就職促進給付、教育訓練給付、高齢雇用継続給付及び雇用保険二事業（就職支援法事業を除きます）については、事務の執行に要する経費を除き、国庫負担は行われません！

20・22 択

Chapter10

不服申立て及び訴訟等

雇用保険でも、独自に不服申立て制度を規定しています。資格の得喪、失業等給付、返還命令等について不服があれば、雇用保険審査官に対して審査請求をすること等ができます。この他、時効等の雑則や罰則が規定されています。

この Chapter の構成

- | | |
|---------|-------|
| 1 不服申立て | 3 罰 則 |
| 2 雑 則 | |

1 不服申立て及び訴訟（法 69 条）

1. 不服申立て（法 69 条）

- ① 被保険者となったこと又は被保険者でなくなったことの確認、失業等給付及び育児休業等給付（以下、「失業等給付等」といいます）に関する処分又は不正受給に係る失業等給付の返還命令若しくは納付命令（育児休業給付において準用する場合を含みます）についての処分に不服のある者は、雇用保険審査官に対して審査請求をし、その決定に不服のある者は、労働保険審査会に対して再審査請求をすることができます。 18・21・30・1 択 14 選 改正

POINT

雇用保険審査官は、**各都道府県労働局**に置かれています。また、労働保険審査会は、**厚生労働大臣の所轄のもと**に置かれています（厚生労働省にあるということです）。

PLUS

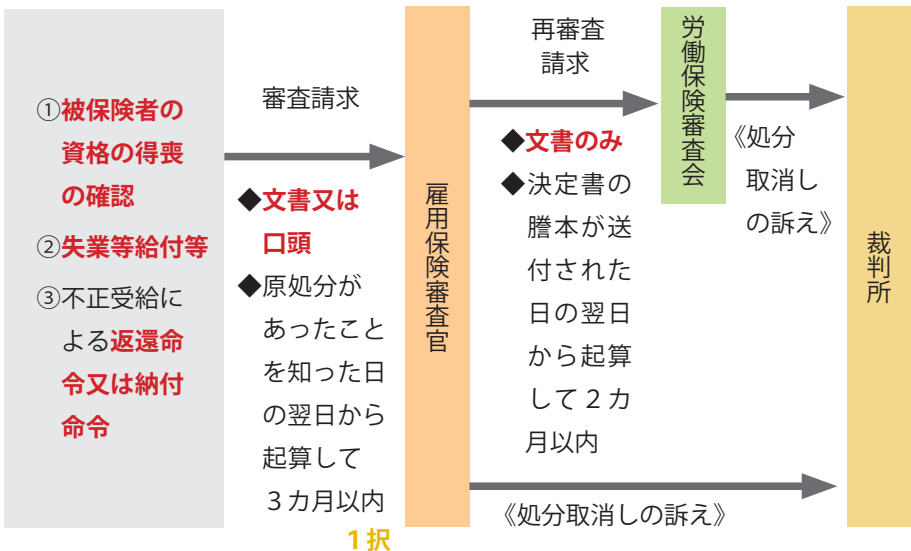
不服申立てできる処分以外の処分（雇用保険二事業に関する処分等）については、この規定による審査請求はできません。この場合、行政不服審査法により審査請求等を行うことになります。 **17 折**

POINT

審査請求及び再審査請求は、**時効の完成猶予及び更新**に関しては、**裁判上の請求**とみなします。 **30 折**

- ② 審査請求をしている者は、審査請求をした日の翌日から起算して**3カ月**を経過しても審査請求についての決定がないときは、雇用保険審査官が審査請求を棄却したものとみなすことができます。

【不服申立ての流れ（概要）】



PLUS

審査請求することができる処分についての当該処分の取消しの訴えは、当該処分についての審査請求に対する雇用保険審査官の決定を経た後でなければ、提起することができません（法 71 条）。

2. 不服理由の制限（法 70 条）

被保険者となったこと又は被保険者でなくなったことの確認に関する処分が確定したときは、当該処分についての不服を当該処分に基づく**失業等給付等**に関する処分についての不服の理由とすることができません。 **24・2 択**

2 雑 則

1. 労働政策審議会への諮問（法 72 条）

① **厚生労働大臣**は、雇用保険法の施行に関する重要事項について決定しようとするときは、あらかじめ、**労働政策審議会**の意見を聴かなければなりません。

4 択

② **労働政策審議会**は、厚生労働大臣の諮問に応ずるほか、必要に応じ、雇用保険事業の運営に関し、関係行政庁に建議し、又はその報告を求めることができます。 **24 択**

2. 時効（法 74 条）

失業等給付等の支給を受け、又はその返還を受ける権利及び返還命令等の規定（育児休業等給付において準用する場合を含みます）により納付をすべきことを命ぜられた金額を徴収する権利は、**これらを行使することができる時から 2 年**を経過したときは、時効によって消滅します。 **16・20・25・28・2・4 択**

3. 書類の保管義務（則 143 条）

事業主及び労働保険事務組合は、雇用保険に関する書類（雇用安定事業又は能

力開発事業に関する書類及び徴収法又は徴収法施行規則による書類を除きます)
をその完結の日から **2年間** (被保険者に関する書類にあっては、**4年間**) 保管しなければなりません。 **20・25・4 択**

4. 立入検査 (法 79 条)

行政庁は、雇用保険法の施行のため必要があると認めるときは、職員に、被保険者等を雇用している若しくは雇用していた事業主の事業所又は労働保険事務組合等の事務所に立ち入り、質問させ、又は帳簿書類の検査をさせることができます。

3 罰則 (法 83 条～ 85 条)

6 カ月以下の懲役 又は 30 万円以下の罰金	<p>事業主又は労働保険事務組合が次のいずれかに該当するとき</p> <ul style="list-style-type: none">① 被保険者に関する届出に違反して届出をせず、又は偽りの届出をした場合② 行政庁の報告等の規定による命令に違反して報告をしなかった場合 等 <p>事業主が、労働者が確認請求をしたことを理由として不利益な取扱いをした場合 21・28 択</p>
6 カ月以下の懲役 又は 20 万円以下の罰金	<p>被保険者、受給資格者等、教育訓練給付対象者又は未支給の失業等給付等を請求する者その他の関係者が次のいずれかに該当するとき 22 択</p> <ul style="list-style-type: none">① 偽りその他不正の行為によって、日雇労働被保険者手帳の交付を受けた場合② 行政庁の報告等の規定による命令に違反して報告をしなかった場合 等 14 択

PLUS

法人（法人でない労働保険事務組合を含みます。以下同じです）の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても罰金刑を科します。 **20・24・2択**

過去問

教育訓練給付対象者や、未支給の失業等給付の支給を請求する者に関しても、一定の行為について懲役刑又は罰金刑による罰則を設けている。

→ ○ **22 択**

これで、『トミーの社労士合格ゼミ Vol2』（労災保険法、雇用保険法）は終了です。お疲れ様でした！



トミーの社労士合格ゼミ ZOOM 講座

ZOOM で！ わかりやすく！ 丁寧に！

トミーの社労士合格ゼミ ZOOM 講座 は3種類！

- ◆各法令の概要や骨格を解説する
【トミーの社労士合格ゼミ 入門講座】
- ◆テキストの内容を、たっぷりの時間をかけて丁寧に解説する
【トミーの社労士合格ゼミ 合格講座】
- ◆試験直前期に、法改正などを解説する
【トミーの社労士合格ゼミ 直前講座】

開講日に受講できなくても OK !

ZOOM 講義を収録した動画を見ることができます！

そのまま質問できる！

ZOOM 講義が終わった後、そのまま質問できます。もちろん、メールでのご質問も OK !



詳しくは、<https://www.ukaru-sr.com/> で！

トミーの社労士合格ゼミ 2025 テキスト

Vol.2 労災保険法・雇用保険法

◆執筆者 富田 朗

©Akira Tomita , 2024

◆ 2024 年 11 月 23 日リリース版

トミーの社労士合格ゼミに関するご案内等は、下記の Web サイトにおいて行わせていただきます。また、「トミーの社労士合格マガジン（メルマガ）」においてもご案内をさせていただきます。

【トミーの社労士合格ゼミ・うかる！社労士サイト】

URL <https://ukaru-sr.com/>

⇒検索サイトで「トミーの社労士合格ゼミ」又は「うかる！社労士」で検索！

※トミーの社労士合格マガジンの登録も、こちらのサイト内で行えます！

このテキストの無断複製、頒布、商用利用を固く禁じます。