

労災保険制度 (労働者災害補償保険制度)

- I 労災保険制度の体系
- II 業務災害・通勤災害の要件
- III 労災保険の給付
- IV 労災保険制度の沿革

2022年12月

株式会社 久保総合研究所

年金数理人 久保知行

(教科書『身につく役立つ社会保障』第13章に対応)

I 労災保険制度の体系

<理念・目的>

教176

労働者災害補償保険制度は、制度の発足以降、通勤災害保護制度、介護補償給付、二次健康診断等給付の創設等の改正を行っているが、基本的には**労働基準法に基づく使用者の災害補償責任を保険によって担保するものである。**

労災保険の目的は、**労働者の業務災害及び通勤災害に対して迅速かつ公正な保護**をするために保険給付を行い、あわせて被災労働者の社会復帰の促進、被災労働者及びその遺族の援護、適正な労働条件の確保等を図ることにより、労働者の福祉の増進に寄与しようとするものである。

<出所:『労働者災害補償保険制度の概要』>

<適用>

教176-177

① 適用事業

原則として、労働者を使用するすべての事業に強制的に適用される。

② 適用労働者

職種の種類を問わず、適用事業に使用される労働者で、賃金を支払われるものをいう。

なお、国家公務員、地方公務員（現業の非常勤職員を除く。）及び船員は労災保険の適用除外となっている。

※ 労災保険の適用労働者が、業務中又は通勤中において、犯罪被害に遭い負傷等した場合に、それが業務の事由又は通勤によるものと認められる場合には、労災保険の対象となる。

<出所:『労働者災害補償保険制度の概要』>

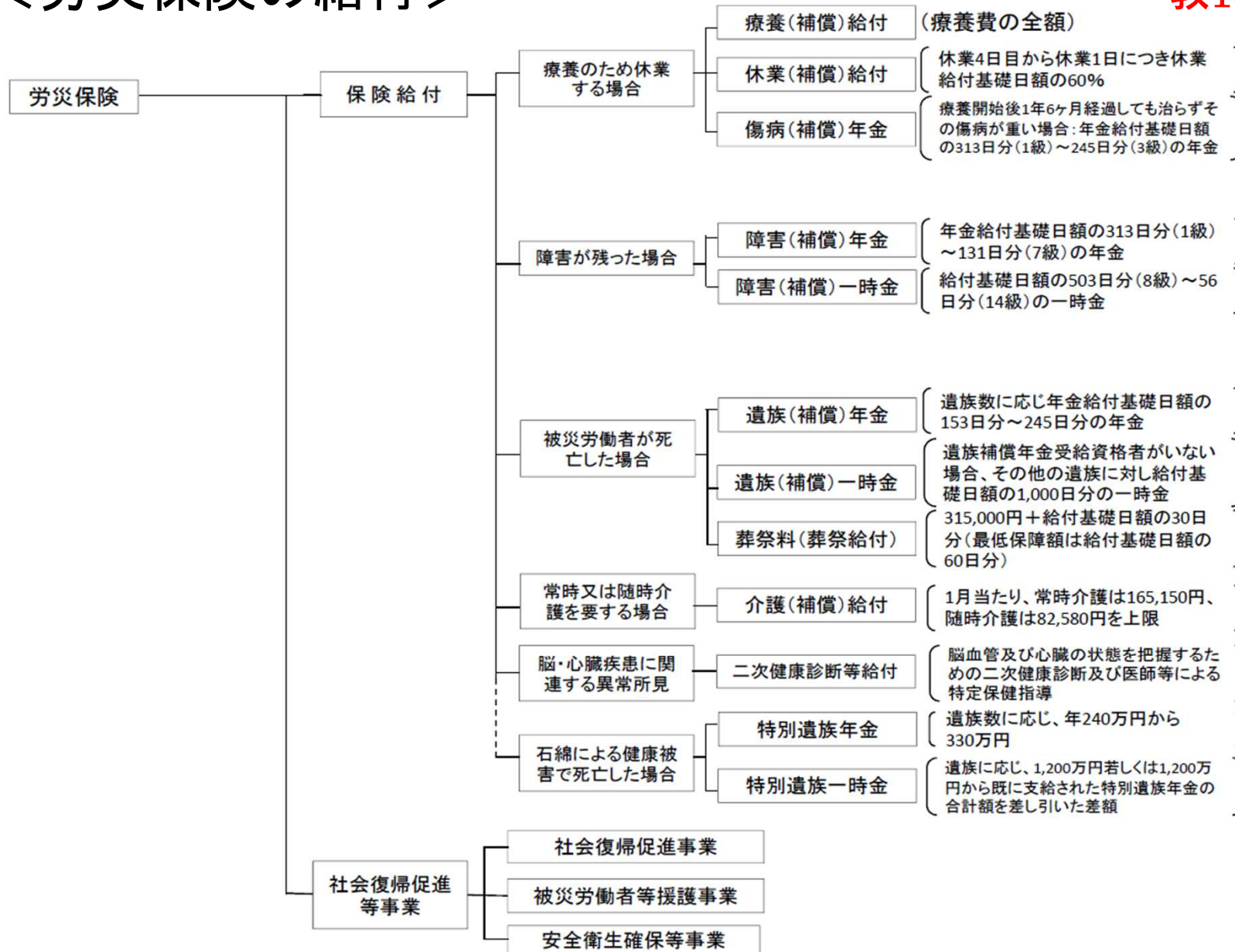
<労災保険の適用範囲>



<出所：『労災保険給付の概要』p1>

< 労災保険の給付 >

教181-185



< 出所: 厚生労働省HP: <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000154431.html> >

<他の社会保険給付との調整>

労災保険の年金と厚生年金保険等の年金とが同一の事由について併給される場合には、労災保険の年金の額は 政令で定める率により減額される。休業(補償)給付と厚生年金保険等の年金が同一の事由について併給される場合も同様である。

<労災保険と民事損害賠償との調整>

- (1) 事業主責任災害の場合(労災事故につき、事業主に民事賠償の責任ある場合)
同一の労働災害によって生じた損害について、労災保険給付と事業主から民事損害賠償との両者を受けられる場合には、この両者の間の調整が行われる。
- (2) 第三者行為災害の場合(労働者が第三者の不法行為によって業務災害又は通勤災害を被った場合)
 - イ 同一の損害について損害賠償が保険給付より先に支払われたときは、その賠償額の限度で保険給付が減額される。
 - ロ 保険給付が損害賠償より先に行われたときは、政府は、その給付の価額の限度で受給者が第三者に対して有する損害賠償請求権を代位取得し、第三者に対して求償する。

<出所:『労働者災害補償保険制度の概要』>

<労働福祉事業>

教186

適用事業に係る労働者及びその遺族の福祉の増進を図るため、労災就学等援護費の支給等を行っている。

<費用の負担>

教177-178

労災保険の事業に要する費用は、事業主が負担する労災保険料によってまかなわれている(一部国庫補助)。

なお、労災保険率は、事業主間の負担の公平を期するため事業の種類ごとに災害率等に応じて3年に1度見直しが定められている。

(1000分の4.5~1000分の118)

メリット制:事業主の保険料負担の公平性の確保と、労働災害防止努力の一層の促進を目的として、その事業場の労働災害の多寡1に応じて、一定の範囲内(基本:±40%、例外:±35%、±30%)で労災保険率または労災保険料額を増減させる制度

<出所:『労働者災害補償保険制度の概要』>

<制度の概要まとめ>

1. 災害補償の基本的な性格

- 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合においては、使用者は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならない。（労働基準法75条）
- 使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間は、解雇してはならない。（労働基準法第19条）
- 労働基準法第19条、第75条に違反した場合は、6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金が課せられる。（労働基準法第119条）



- 労災保険制度は、この事業主の災害補償責任（無過失責任）を担保するものであり、労災保険給付等により災害補償給付が行われた場合は、使用者は、補償の責を免れる。（労働基準法第84条）

2. 労災保険給付の種類

- (1) 療養補償給付、休業補償給付、二次健康診断等給付、その他年金及び一時金等の給付
- (2) 業務災害以外に通勤災害も保険給付の対象
- (3) 保険給付とは別に、社会復帰促進等事業として当該労働者の労働能力を維持し、円滑な社会生活を営むことができるよう、せき髄損傷等の傷病治癒者に対するアフターケア（後遺障害に付随する疾病の予防その他の保健上の措置）等の措置を講じている。

3. 費用の負担

労災保険給付等に要する費用は、全額事業主の負担によりまかなわれ、保険料率は事業の種類ごとに災害率等に応じて定められている。

なお、事業主の災害防止努力を促進し、かつ、保険料負担の具体的公平を図るために、個々の事業主ごとに収支率（保険料額に対する保険給付額等の割合）に応じて、40%の範囲内で保険料率が増減される（メリット制）。

<出所：『労災診療費審査体制等充実強化対策事業の概要と実施状況』>

Ⅱ 業務災害・通勤災害の要件

＜業務災害の定義＞

教179-180

業務災害とは、労働者が業務を原因として被った負傷、疾病、障害または死亡（以下「傷病等」）をいいます。 「業務起因性」

業務と傷病等との間に一定の因果関係があることを「業務上」と呼んでいます。「業務遂行性」

業務災害に対する保険給付は、労働者が労災保険の適用される事業場※に雇われて、事業主の支配下にあるときに、業務が原因となって発生した災害に対して行われます。

※法人・個人問わず一般に労働者が使用される事業は、適用事業になります。

＜出所：『労災保険給付の概要』p1＞

<業務上の負傷>

(1) 事業主の支配・管理下で業務に従事している場合 所定労働時間内や残業時間内に事業場施設内において業務に従事している場合

この場合の災害は、被災した労働者の業務としての行為や事業場の施設・設備の管理状況などが原因となって発生するものと考えられるので、特段の事情がない限り、業務災害と認められます。

なお、次の場合には、業務災害とは認められません。

- ① 労働者が就業中に私用（私的行為）を行い、または業務を逸脱する恣意的行為をしていて、それが原因となって災害を被った場合
- ② 労働者が故意に災害を発生させた場合
- ③ 労働者が個人的な恨みなどにより、第三者から暴行を受けて被災した場合
- ④ 地震、台風など天災地変によって被災した場合（ただし、事業場の立地条件や作業条件・作業環境などにより、天災地変に際して災害を被りやすい業務の事情があるときは、業務災害と認められます）

<出所：『労災保険給付の概要』p1>

(業務上の負傷(続))

(2) 事業主の支配・管理下にあるが業務に従事していない場合 昼休みや就業時間前後に事業場施設内にいて業務に従事していない場合

出勤して事業場施設内にいる限り、労働契約に基づき事業主の支配・管理下にあると認められますが、休憩時間や就業前後は実際に業務をしてはいないので、この時間に私的な行為によって発生した災害は業務災害とは認められません。ただし事業場の施設・設備や管理状況などが原因で発生した災害は業務災害となります。

なお、トイレなどの生理的行為については、事業主の支配下で業務に付随する行為として取り扱われますので、このときに生じた災害は就業中の災害と同様に業務災害となります。

(3) 事業主の支配下にあるが、管理下を離れて業務に従事している場合 出張や社用での外出などにより事業場施設外で業務に従事している場合

事業主の管理下を離れてはいるものの、労働契約に基づき事業主の命令を受けて仕事をしているときは事業主の支配下にあることとなります。この場合積極的な私的行為を行うなど特段の事情がない限り、一般的には業務災害と認められます。

<出所：『労災保険給付の概要』p2>

<業務上の疾病>

業務との間に相当因果関係が認められる疾病については、労災保険給付の対象となります（これを「業務上疾病」といいます）。

業務上疾病とは、労働者が事業主の支配下にある状態において発症した疾病ではなく、事業主の支配下にある状態において有害因子にさらされたことによって発症した疾病をいいます。

例えば、労働者が就業時間中に脳出血を発症したとしても、その発症原因となった業務上の理由が認められない限り、業務と疾病との間に相当因果関係は成立しません。一方、就業時間外における発症であっても、業務による有害因子にさらされたことによって発症したものと認められれば、業務と疾病との間に相当因果関係が成立し、業務上疾病と認められます。

一般的に、労働者に発症した疾病について、次の3要件が満たされる場合には、原則として業務上疾病と認められます。

- ①労働の場に有害因子が存在していること
- ②健康障害を起こしうるほどの有害因子にさらされたこと
- ③発症の経過および病態が医学的にみて妥当であること

<出所：『労災保険給付の概要』p2-3>

<複数業務要因災害>

複数業務要因災害とは、複数事業労働者の二以上の事業の業務を要因とする傷病等のことをいいます。なお、対象となる傷病等は、脳・心臓疾患や精神障害などです。

① 複数事業労働者とは

複数事業労働者とは、傷病等が生じた時点において、事業主が同一でない複数の事業場に同時に使用されている労働者をいいます。

したがって、労働者として就業しつつ、同時に労働者以外の働き方で就業している者については、複数事業労働者に該当しません。また、転職等、複数の事業場に同時に使用されていない者についても、複数事業労働者には該当しません。

② 複数の事業の業務を要因とする傷病等とは

複数の事業場の業務上の負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価して、労災と認定できるか判断します。なお、複数事業労働者の方でも、1つの事業場のみの業務上の負荷を評価し業務上と認められる場合はこれまで通り業務災害として労災認定されます。

<出所：『労災保険給付の概要』p3>

<通勤災害の定義>

通勤災害とは、通勤によって労働者が被った傷病等をいいます。

この場合の「通勤」とは、**就業に関し、㉠住居と就業の場所との間の往復㉡就業の場所から他の就業の場所への移動㉢単身赴任先住居と帰省先住居との間の移動を、合理的な経路および方法で行うことをいい、業務の性質を有するものを除くとされています。移動の経路を逸脱し、または中断した場合には、逸脱または中断の間およびその後の移動は「通勤」とはなりません。**

ただし、例外的に認められた行為で逸脱または中断した場合には、その後の移動は「通勤」となります（5ページ㉣参照）。

通勤災害と認められるためには、その前提として、㉠から㉢までの移動が労災保険法における通勤の要件を満たしている必要があります。

<出所：『労災保険給付の概要』p3>

<通勤の形態>

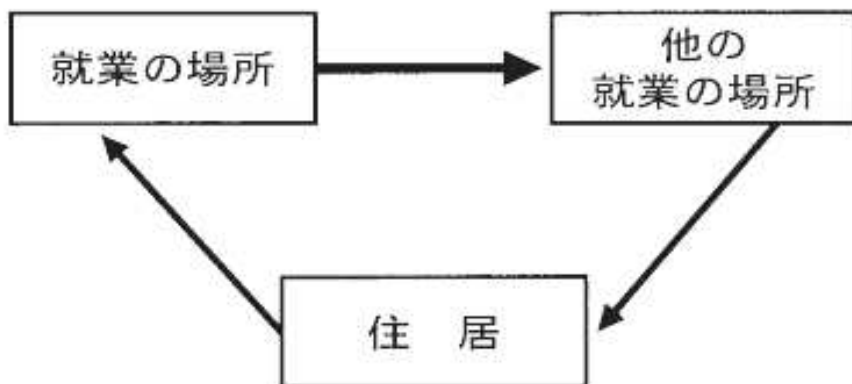
通勤の形態

2および3の形態については、一定の要件がありますのでご注意ください。

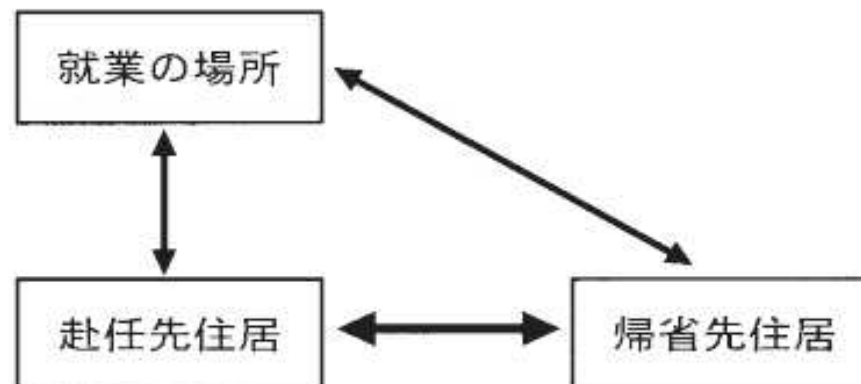
1 通常の場合



2 複数就業者の場合



3 単身赴任者の場合

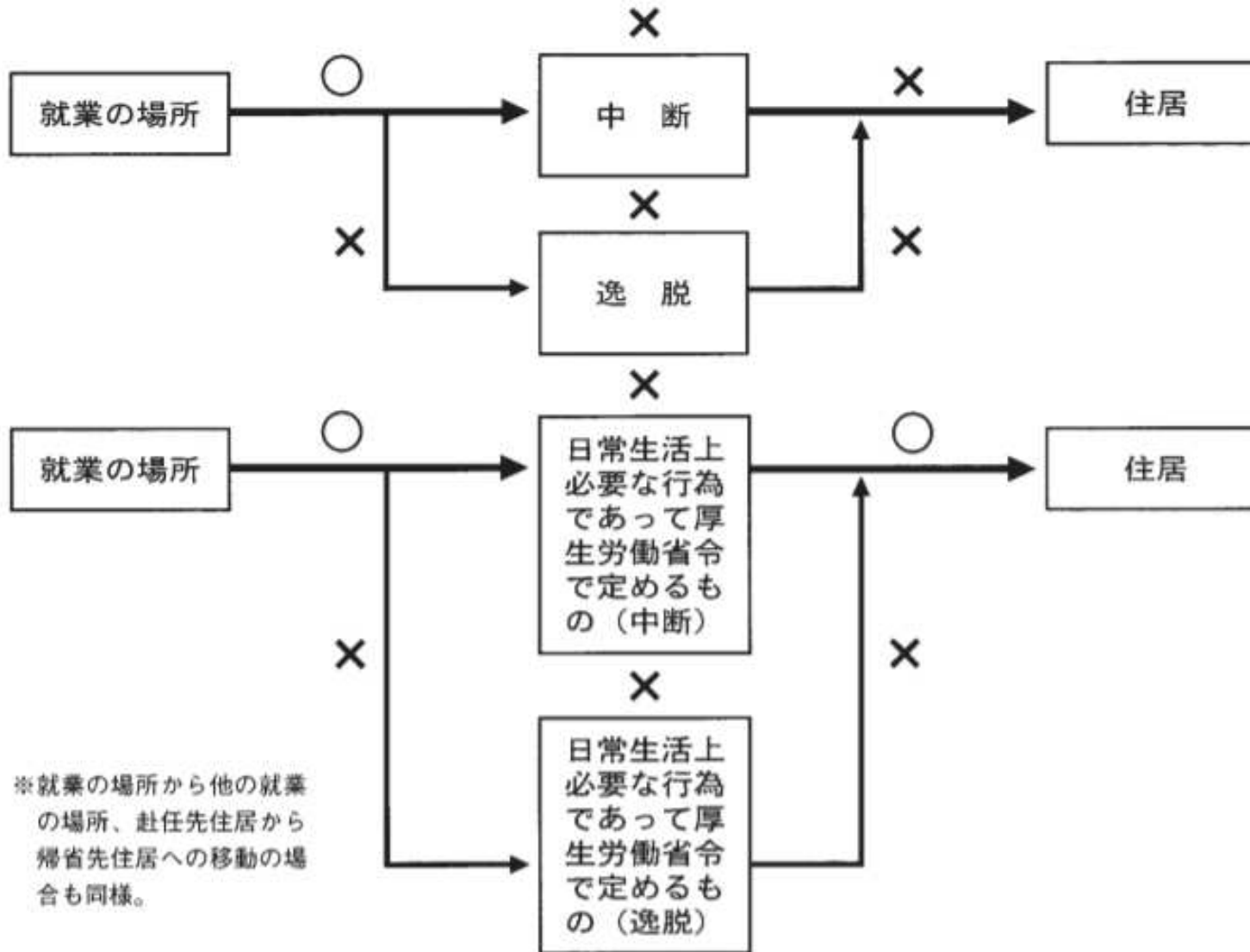


<出所：『労災保険給付の概要』p6>

<通勤の範囲>

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

「逸脱」通勤の途中で就業や通勤と関係のない目的で合理的な経路をそれること、
 「中断」通勤の経路上で通勤と関係のない行為を行うこと



<出所：『労災保険給付の概要』p6>

<第三者行為災害>

労災保険給付の対象となる「業務上の事由または通勤による労働者の傷病等」の中には、仕事で道路を通行中に建設現場からの落下物に当たる、また通勤途中に交通事故に遭うなどの災害によるものがあります。

このように、労災保険給付の原因である災害が第三者（注）の行為などによって生じたものであって、労災保険の受給権者である被災労働者またはその遺族に対して、第三者が損害賠償の義務を有しているものを「第三者行為災害」といいます。

(注) 「第三者」とは、その災害に関する労災保険関係の当事者（政府、事業主および労災保険の受給権者）以外の者をいいます。

第三者行為災害に関する労災保険給付の請求に当たっては、労災保険給付の請求書とともに「第三者行為災害届」などの関係書類を提出していただくことになります。

第三者行為災害であることが業務または通勤による災害であるか否かの判断を左右するものではありませんが、正当な理由なく「第三者行為災害届」を提出しない場合には、労災保険の給付が一時差し止められることがありますので、ご注意ください。

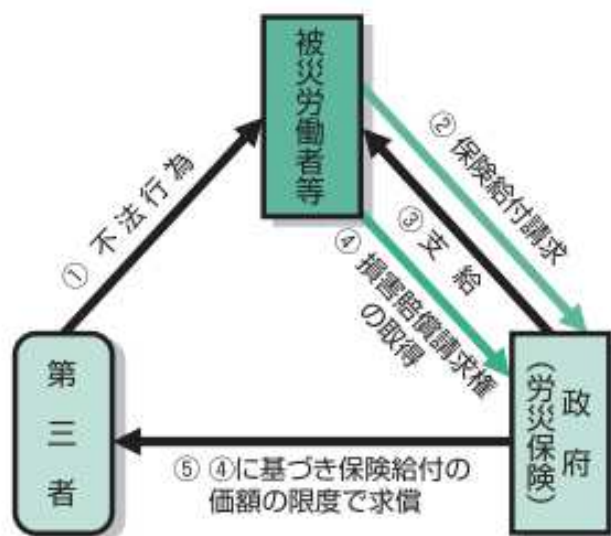
<出所：『労災保険給付の概要』p7>

(交通事故の場合)

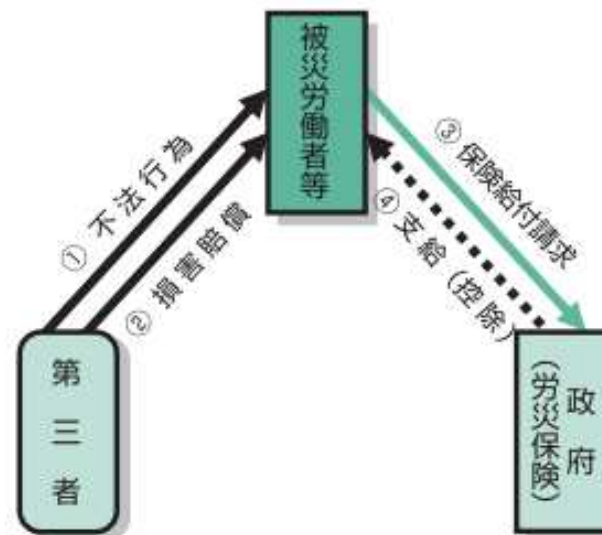
なお、自動車事故の場合、同一事由によるものについては、労災保険給付と自賠責保険等による保険金支払との間で、損害に対する二重のてん補とならないよう支給調整が行われます。

労災保険給付と自賠責保険等による保険金の支払いのどちらか一方を先に受けてください。 どちらを先に受けるかについては、被災労働者またはその遺族が自由に選ぶことができます。

1 労災保険給付を先に受けた場合



2 損害賠償を先に受けた場合



<出所：『労災保険給付の概要』p7>

Ⅲ 労災保険の給付

教181-185

＜労災保険給付等一覧＞ 給付基礎日額：原則として労働基準法の平均賃金相当額

保険給付の種類		こういうときは	保険給付の内容	特別支給金の内容
療養(補償)等給付		業務災害、複数業務要因災害または通勤災害による傷病により療養するとき(労災病院や労災保険指定医療機関等で療養を受けるとき)	必要な療養の給付*	
		業務災害、複数業務要因災害または通勤災害による傷病により療養するとき(労災病院や労災保険指定医療機関等以外で療養を受けるとき)	必要な療養の費用の支給*	
休業(補償)等給付		業務災害、複数業務要因災害または通勤災害による傷病の療養のため労働することができず、賃金を受けられないとき	休業4日目から、休業1日につき給付基礎日額の60%相当額	(休業特別支給金) 休業4日目から、休業1日につき給付基礎日額の20%相当額
障害(補償)等給付	障害(補償)等年金	業務災害、複数業務要因災害または通勤災害による傷病が治ゆ(症状固定)した後に障害等級第1級から第7級までに該当する障害が残ったとき	障害の程度に応じ、給付基礎日額の313日分から131日分の年金 第1級 313日分 第6級 156日分 第2級 277日分 第7級 131日分 第3級 245日分 第4級 213日分 第5級 184日分	(障害特別支給金) 障害の程度に応じ、342万円から159万円までの一時金 (障害特別年金) 障害の程度に応じ、算定基礎日額の313日分から131日分の年金
	障害(補償)等一時金	業務災害、複数業務要因災害または通勤災害による傷病が治ゆ(症状固定)した後に障害等級第8級から第14級までに該当する障害が残ったとき	障害の程度に応じ、給付基礎日額の503日分から56日分の一時金 第8級 503日分 第13級 101日分 第9級 391日分 第14級 56日分 第10級 302日分 第11級 223日分 第12級 156日分	(障害特別支給金) 障害の程度に応じ、65万円から8万円までの一時金 (障害特別一時金) 障害の程度に応じ、算定基礎日額の503日分から56日分の一時金

＜出所：『労災保険給付の概要』p8-9＞

(労災保険給付等一覧(続))

保険給付の種類		こういうときは	保険給付の内容	特別支給金の内容
遺族(補償)等給付	遺族(補償)等年金	業務災害、複数業務要因災害または通勤災害により死亡したとき	遺族の数等に応じ、給付基礎日額の245日分から153日分の年金 1人 153日分 2人 201日分 3人 223日分 4人以上 245日分	(遺族特別支給金) 遺族の数にかかわらず、一律300万円 (遺族特別年金) 遺族の数等に応じ、算定基礎日額の245日分から153日分の年金
	遺族(補償)等一時金	(1) 遺族(補償)等年金を受け得る遺族がないとき (2) 遺族(補償)等年金を受けている人が失権し、かつ、他に遺族(補償)等年金を受け得る人がない場合であって、すでに支給された年金の合計額が給付基礎日額の1000日分に満たないとき	給付基礎日額の1000日分の一時金((2)の場合は、すでに支給した年金の合計額を差し引いた額)	(遺族特別支給金) 遺族の数にかかわらず、一律300万円((1)の場合のみ) (遺族特別一時金) 算定基礎日額の1000日分の一時金((2)の場合は、すでに支給した特別年金の合計額を差し引いた額)
葬祭料等(葬祭給付)		業務災害、複数業務要因災害または通勤災害により死亡した人の葬祭を行うとき	315,000円に給付基礎日額の30日分を加えた額(その額が給付基礎日額の60日分に満たない場合は、給付基礎日額の60日分)	

※療養のため通院したときは、通院費が支給される場合があります。

<出所：『労災保険給付の概要』p8-9>

(労災保険給付等一覧(続2))

保険給付の種類	こういうときは	保険給付の内容	特別支給金の内容
傷病(補償)等年金	業務災害、複数業務要因災害または通勤災害による傷病が療養開始後1年6か月を経過した日または同日後において次の各号のいずれにも該当するとき (1) 傷病が治ゆ(症状固定)していないこと (2) 傷病による障害の程度が傷病等級に該当すること	障害の程度に応じ、給付基礎日額の313日分から245日分の年金 第1級 313日分 第2級 277日分 第3級 245日分	(傷病特別支給金) 障害の程度により114万円から100万円までの一時金 (傷病特別年金) 障害の程度により算定基礎日額の313日分から245日分の年金
介護(補償)等給付	障害(補償)等年金または傷病(補償)等年金受給者のうち第1級の者または第2級の精神・神経の障害および胸腹部臓器の障害の者であって、現に介護を受けているとき	常時介護の場合は、介護の費用として支出した額(ただし、171,650円を上限とする) 親族等により介護を受けており介護費用を支出していない場合、または支出した額が73,090円を下回る場合は73,090円 随時介護の場合は、介護の費用として支出した額(ただし、85,780円を上限とする) 親族等により介護を受けており介護費用を支出していない場合または支出した額が36,500円を下回る場合は36,500円	

<出所: 『労災保険給付の概要』p8-9>

(労災保険給付等一覧(続3))

保険給付の種類	こういうときは	保険給付の内容	特別支給金の内容
二次健康診断等給付 ※船員法の適用を受ける船員については対象外	事業主が行った直近の定期健康診断等(一次健康診断)において、次の(1)(2)のいずれにも該当するとき (1) 血圧検査、血中脂質検査、血糖検査、腹囲またはBMI(肥満度)の測定のすべての検査において異常の所見があると診断されていること (2) 脳血管疾患または心臓疾患の症状を有していないと認められること	二次健康診断および特定保健指導の給付 (1) 二次健康診断 脳血管および心臓の状態を把握するために必要な、以下の検査 ① 空腹時血中脂質検査 ② 空腹時血糖値検査 ③ ヘモグロビンA _{1c} 検査 (一次健康診断で行った場合には行わない) ④ 負荷心電図検査または心エコー検査 ⑤ 頸部エコー検査 ⑥ 微量アルブミン尿検査 (一次健康診断において尿蛋白検査の所見が疑陽性(±)または弱陽性(+)である者に限り行う) (2) 特定保健指導 脳・心臓疾患の発生の予防を図るため、医師等により行われる栄養指導、運動指導、生活指導	

(注) 表中の金額等は、令和4年3月1日現在のものです。

このほか、社会復帰促進等事業として、アフターケア、義肢等補装具の費用の支給、外科後処置、労災就学等援護費、休業補償特別援護金等の支援制度があります。詳しくは、労働基準監督署にお問い合わせください。

<出所：『労災保険給付の概要』p8-9>

IV 労災保険制度の沿革

教187-188

○ 昭和22年：労働基準法と同時に制定

- * 労働基準法第8章「災害補償」において、業務上災害についての事業主の無過失賠償責任の理念が確立。事業主の一時的補償負担の緩和を図り、労働者に対する迅速かつ公正な保護を確保するため、同時に労働者災害補償保険法が制定された。

○ 昭和40年：給付の本格年金化

- * 長期療養を要する傷病（けい肺、外傷性せき髄障害等）や重度の身体障害を存する者に対し必要な補償を行うため昭和35年に長期補償の導入が行われたが、長期補償化は部分的なものであった。このため、昭和40年に保険給付の本格的な年金化を中心とする全般的な給付改善等を内容とする労災保険審議会の答申を踏まえ、労働者災害補償保険法の一部改正を行った。主な改正の内容は以下のとおり。
 - ・障害補償給付は、障害等級第一級から第七級までのものは年金、第八級以下のものは一時金とされた。
 - ・遺族補償給付は、年金を原則とし、年金を受けべき遺族がいないときに一時金が支給されることとされた。
 - ・長期傷病補償給付は、労働者の傷病が療養開始後3年を経過しても治らない場合に、療養補償給付及び休業補償給付に代えて行うこととされた。

○ 昭和47年：全面適用

- * 従来、一定規模以上の事業に限定してきた労災保険の適用を、原則全面適用とした。これにより、労働者を使用するすべての事業は当然に労災保険に加入しなければならないこととなった。

<出所：『労働者災害補償保険制度の概要』参考>

(沿革(続))

○ 昭和48年：通勤災害保護制度の創設

- * ①企業の都市集中、住宅立地の遠隔化等により通勤難が深刻化しており、通勤途上災害が増加していること、②通勤が労務を提供するために必要不可欠な行為であり、単なる私的行為とは異なること、③通勤途上災害は、社会全体の立場からみると、産業の発展、通勤の遠距離化等のためにある程度不可避免的に生じる社会的危険となっており労働者の私生活上の損失として放置されるべきものではなく、何らかの社会的な保護制度の創設によって対処すべき性格のものであることから、通勤災害保護制度を創設し、通勤災害について、業務災害の場合と同様の保険給付を行うこととした。

○ 平成7年：介護（補償）給付の創設

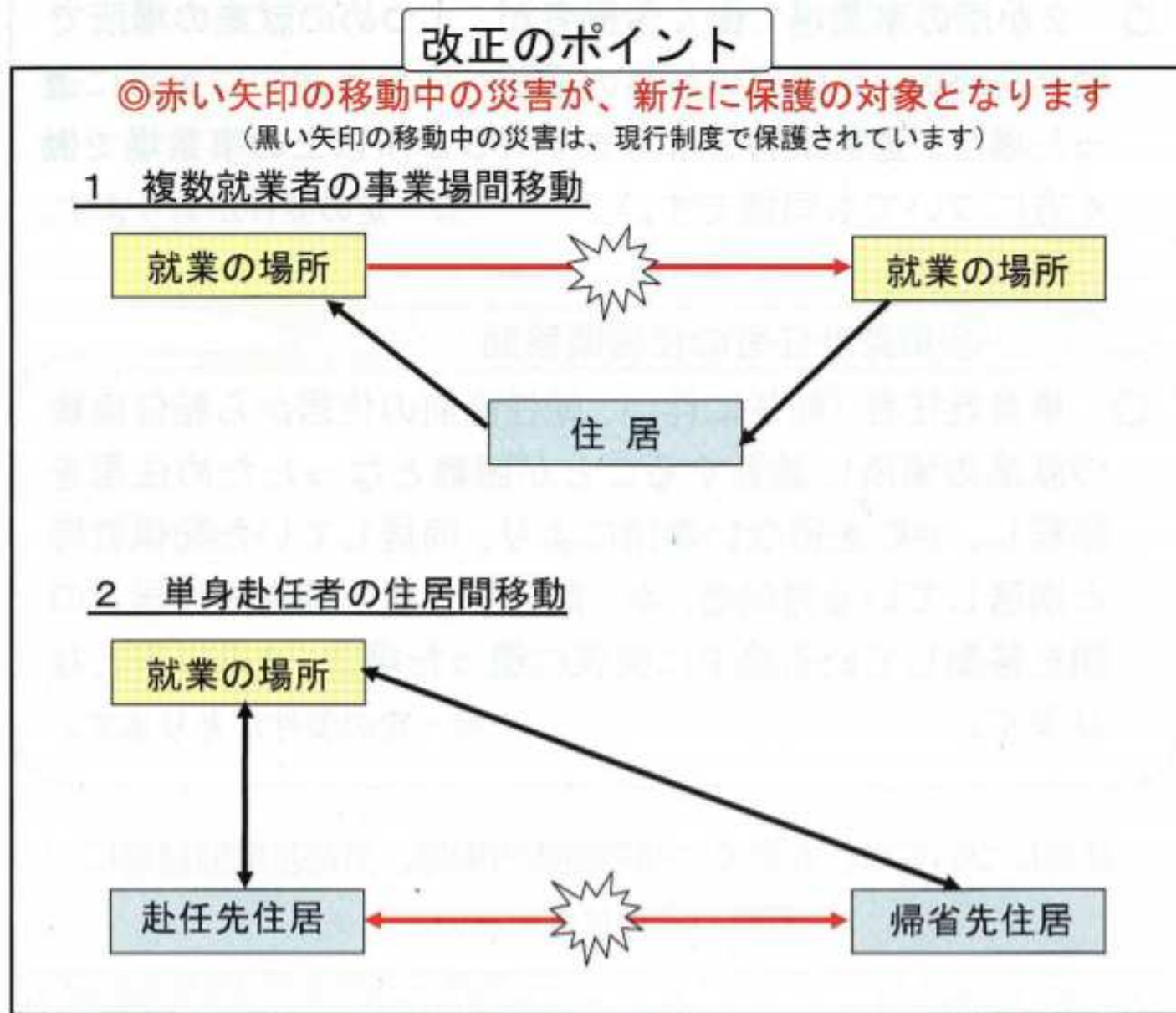
- * 我が国社会における人口の高齢化、核家族化、女性の就業率向上等の構造変化により、重度被災労働者が家庭で十分な介護を受けることが一層困難になっていること等から、労働災害による介護損害の補填をすべく、介護（補償）給付が創設された。

○ 平成12年：二次健康診断等給付の創設

- * 脳血管疾患、心臓疾患を発症し突然死する「過労死」等事案が増加傾向にあることに鑑み、労働安全衛生法の規定に基づく直近の定期健康診断等において、脳血管疾患又は心臓疾患に関連する一定の項目について異常所見があると診断された労働者に対して保険給付として二次健康診断と特定保健指導を支給することとした。

＜出所：『労働者災害補償保険制度の概要』参考＞

<平成17(2005)年法改正:通勤災害の対象拡大>



<出所:厚生労働省HP <https://jsite.mhlw.go.jp/fukuoka-roudoukyoku/library/fukuoka-roudoukyoku/7eisei/eisei35.pdf>>

＜令和2年法改正の概要＞

改正の趣旨

- 高齢者、複数就業者等に対応したセーフティネットの整備、就業機会の確保等を図るため、雇用保険法、高齢者雇用安定法、労災保険法等において必要な措置を講ずる。
- 失業者、育児休業者等への給付等を行う基盤となる雇用保険制度の安定的な運営等を図るため、育児休業給付の区分経理等の財政運営の見直しを行う。併せて、現下の雇用情勢等に鑑み、2年間に限った保険料率及び国庫負担の暫定的な引下げ等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 高齢者の就業機会の確保及び就業の促進（高齢者雇用安定法、雇用保険法）

- ① 65歳から70歳までの高齢者就業確保措置（定年引上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、労使で同意した上での雇用以外の措置（継続的に業務委託契約する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度）の導入のいずれか）を講ずることを企業の努力義務にするなど、70歳までの就業を支援する。【令和3年4月施行】
- ② 雇用保険制度において、65歳までの雇用確保措置の進展等を踏まえて高齢者雇用継続給付を令和7年度から縮小するとともに、65歳から70歳までの高齢者就業確保措置の導入等に対する支援を雇用安定事業に位置付ける。【令和7年4月施行・令和3年4月施行】

2. 複数就業者等に関するセーフティネットの整備等（労災保険法、雇用保険法、労働保険徴収法、労働施策総合推進法）

- ① 複数就業者の労災保険給付について、複数就業先の賃金に基づく給付基礎日額の算定や給付の対象範囲の拡充等の見直しを行う。【公布後6月を超えない範囲で政令で定める日】
- ② 複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者について、雇用保険を適用する。【令和4年1月施行】
- ③ 勤務日数が少ない者でも適切に雇用保険の給付を受けられるよう、被保険者期間の算入に当たり、日数だけでなく労働時間による基準も補完的に設定する。【令和2年8月施行】
- ④ 大企業に対し、中途採用比率の公表を義務付ける。【令和3年4月施行】

3. 失業者、育児休業者等への給付等を安定的に行うための基盤整備等（雇用保険法、労働保険徴収法、特別会計法、労災保険法）

- ① 育児休業給付について、失業等給付から独立させ、子を養育するために休業した労働者の生活及び雇用の安定を図るための給付と位置付ける。【令和2年4月施行】
- ② ①を踏まえ、雇用保険について、以下の措置を講ずる。【令和2年4月施行】
 - ア 育児休業給付の保険料率（1,000分の4）を設定するとともに、経理を明確化し、育児休業給付資金を創設する。
 - イ 失業等給付に係る保険料率を財政状況に応じて変更できる弾力条項について、より景気の動向に応じて判定できるよう算定方法を見直す。
- ③ ②の整備を行った上で、2年間（令和2～3年度）に限り、雇用保険の保険料率及び国庫負担の引下げ措置を講ずる。【令和2年4月施行】
 - ※ 保険料率 1,000分の2引下げ、国庫負担 本来の55%を10%に引下げ
- ④ 雇用保険二事業に係る保険料率を財政状況に応じて1,000分の0.5引き下げる弾力条項について、更に1,000分の0.5引き下げられるようにする。【令和3年4月施行】
- ⑤ 保険給付に係る法令上の給付額に変更が生じた場合の受給者の遺族に対する給付には、消滅時効を援用しないこととする。【令和2年4月施行】

このほか、労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメントの調停の代理業務を特定社会保険労務士の業務に追加する（附則改正）など所要の措置を講ずる。

＜出所：厚生労働省HP：<https://www.mhlw.go.jp/content/000644911.pdf>＞

< 参照資料 >

厚生労働省

『労働者災害補償保険制度の概要』

(警察庁／経済的支援に関する検討会(第2回)2006年5月17日資料4)

(<http://www.npa.go.jp/hanzaihigai/suisin/kentokai/kentokai1/data1/shiryo4.pdf>)

「労災保険制度の概要」

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000154431.html>)

『労災診療費審査体制等充実強化対策事業の概要と実施状況』

(総務省官民競争入札等監理委員会／

第5回ハローワーク等分科会2008年12月8日資料2)

(https://www.soumu.go.jp/main_content/000431301.pdf)

労災補償関係リーフレット等一覧

『労災保険給付の概要』

(<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/dl/040325-12.pdf>)