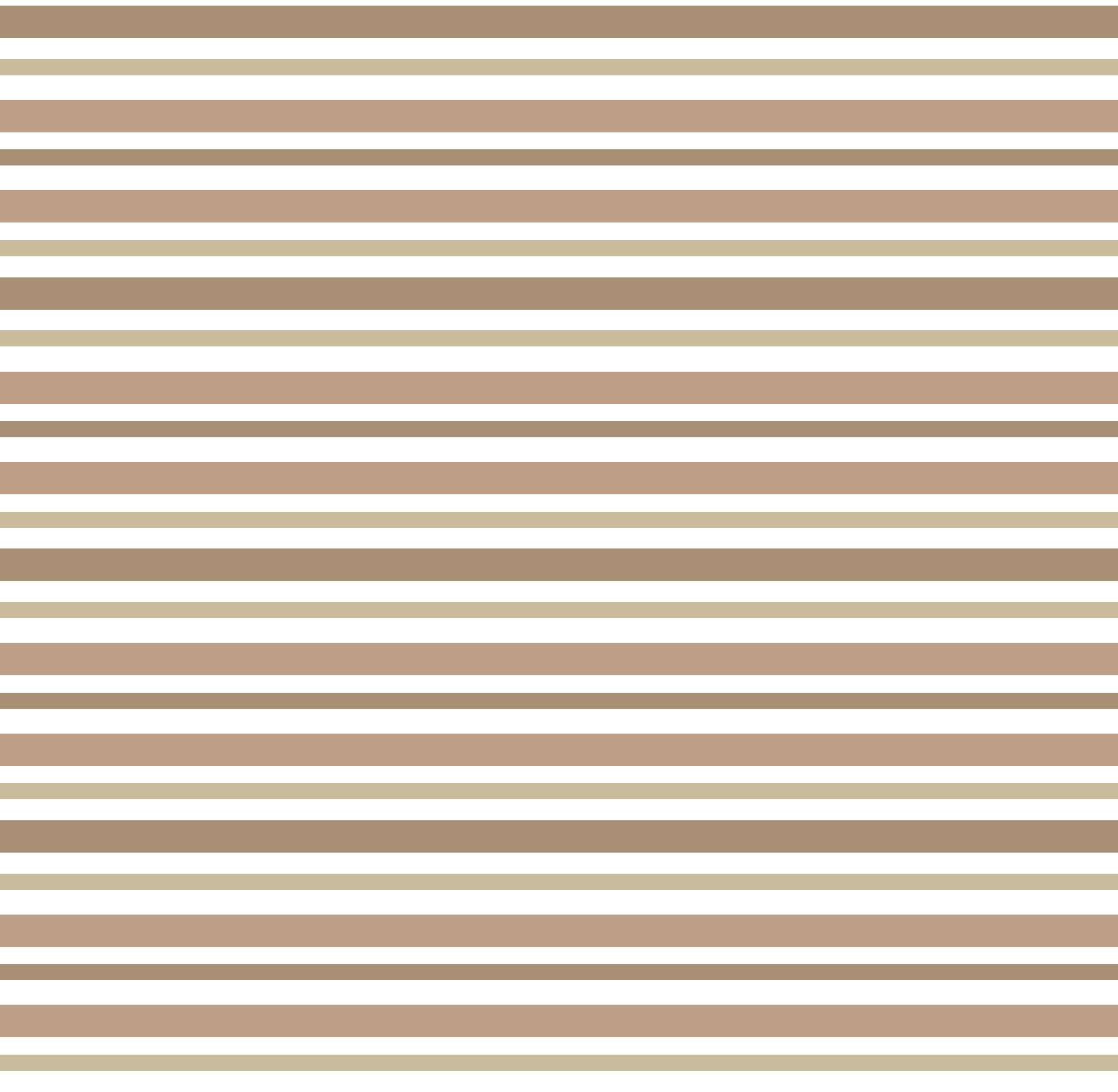


Works University

労働政策講義 2024

12 労働保険



12 労働保険

イントロダクション	1
1. 日本における雇用保険制度の内容と特徴	2
(1) 雇用保険制度の歴史と内容	2
(2) 雇用保険制度の課題	4
2. 欧米諸国における雇用保険制度	6
(1) 財源	6
(2) 適用対象	6
(3) 受給要件	6
(4) 給付額	7
(5) 給付期間	7
3. 日本における労災保険の内容と課題	8
(1) 労災保険の内容	8
(2) 労災保険の課題—過労死と過労自殺	9
参考資料のURL一覧	13

12 労働保険

イントロダクション

毎年のように改正されている雇用保険法。多くの場合は、雇用保険料率の改定といった小規模な改正が主であるが、重要な変更が行われるときもある。

ここ数年の主な改正を紹介すると、2014年の改正では、育児休業給付の拡充（同年4月1日施行）や教育訓練給付金の拡充（同年10月1日施行）が行われ、また、中長期的なキャリア形成支援措置（同年10月1日施行）が創設された。2016年の改正では、育児休業・介護休業等に係る制度の見直し（2017年1月1日施行、一部は2016年8月1日施行）に加えて、65歳以上への雇用保険の適用拡大（2017年1月1日施行）、雇用保険の就職促進給付の拡充（2017年1月1日施行）等が行われた。そして、2017年の改正では、育児休業給付の支給期間の延長（同年10月1日施行）、雇用保険二事業に係る生産性向上についての対応（同年3月31日施行）等が行われた。

2020年の改正では、65歳から70歳までの高齢者就業確保措置（2021年4月1日施行）を含む、高齢者の就業機会の確保および就業の促進（高齢者雇用安定法、雇用保険法）、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）が行われている。

労働者の利益となるような改正が行われることもある雇用保険法だが、古くから多くの問題点が指摘されている。たとえば、雇用安定事業と能力開発事業から成る雇用保険二事業の目的は、失業の予防、雇用状態の是正、雇用機会の増大、働く人の職業能力開発および向上の促進であり、毎年、両事業に対して巨額の予算が割り当てられているが、事業によっては、ニーズに合っていないもの、整理・統合の必要があるもの、事業主に対する助成金額等に比べ運営費・管理費等の割合が過大なもの、未実施となっているもの、などがあり、割り当てられた予算が十分に生かされていないこ

とが指摘されたこともある（総務省2010）。

また、2011年10月から求職者支援制度が施行されているが、この財源の一部は雇用保険料で賄われている。しかし、この制度は雇用保険のサポートを受けることができない人を対象としており、制度の本旨と整合しないため、雇用保険から切り離すべきだという意見が少なくない（野川2014）。

さらに、教育訓練給付制度や育児休業給付制度のさらなる拡充を求める声もある。

現在の雇用保険制度は、1974年の失業保険法から雇用保険法への転換時に、労働者の離職を食い止めることを念頭に置いて作られたのであり、労働力の流動化が大きな課題となっている現代的労働市場に必ずしもマッチしたものになっているわけではない。多様な働き方の推進や円滑な労働移動の支援を進めるためには、雇用保険制度の抜本的な改革が求められているといえよう。

〈参考資料〉

総務省2010 総務省行政評価局「雇用保険二事業に関する行政評価・監視〈評価・監視結果に基づく勧告〉」（2010年）

http://www.soumu.go.jp/main_content/000050538.pdf

(last visited February 6, 2024)

野川2014 野川忍「労働法制から見た雇用保障政策」『日本労働研究雑誌』No.647（2014年）

<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2014/06/pdf/066-076.pdf>

(last visited February 6, 2024)

1. 日本における雇用保険制度の内容及特徴

(1) 雇用保険制度の歴史と内容

雇用保険法の前身である失業保険法は、第2次世界大戦直後の1947年に制定された。同法は、失業者の生活の確保を最優先の課題とし、失業手当給付を主たる内容としていたが、1974年に成立した雇用保険法は、労働者にとってより望ましい雇用の確保を目的として、それまでの失業等の支給給付に加え、求職活動の支援、雇用構造の改善、労働者の能力の開発・向上といった労働者福祉の領域においても重要な役割を任された。

雇用保険は、国を保険者として、事業主を保険加入者とする強制保険制度であるが、当該事業に雇用されている労働者も被保険者として保険料を分担する。ただし、農林・畜産・水産事業のうち労働者5人未満の個人経営事業は、暫定的に任意適用事業とされている。被保険者の種類には、①一般被保険者、②高年齢被保険者、③短期雇用特例被保険者、④日雇労働被保険者、がある。

ただし、①1週間の所定労働時間が20時間未満である者、②同一の事業主に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者、③季節的に雇用される者（短期雇用特例被保険者に該当する者を除く）であって、4カ月以内の期間を定めて雇用される者または1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者、④日雇労働者であって、適用区域に居住し適用事業に雇用される等の要件に該当しない者、⑤国、都道府県、市区町村等に雇用される者、⑥昼間学生、は適用除外となる。

雇用保険の主とした機能は、「失業保険法」時代と変わらず、失業者の生活を保護すること（失業等給付）である。失業等給付には、「求職者給付」「就職促進給

付」「教育訓練給付」「雇用継続給付」がある。

一般被保険者の求職者給付については、失業した際に支払われる基本手当のほか、技能習得手当（受講手当、特定職種受講手当、通所手当）、寄宿手当および傷病手当の4つがある。基本手当は、被保険者期間が12カ月以上あったときに支給されるが、受給資格に係る離職理由が倒産・解雇等により離職した人、いわゆる「特定受給資格者」に該当する場合は被保険者期間が6カ月以上で支給される。また、特定理由離職者¹も特定受給資格者と同様の取り扱いとなる。

就職促進給付には再就職手当、就業促進定着手当、就業手当、常用就職支度手当、広域求職活動費、移転費、短期訓練受講費、求職活動関係役務利用費がある（2024年1月31日現在）。

教育訓練給付は、雇用保険の被保険者である者または被保険者でなくなってから1年以内である者が、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受ける場合に、訓練費用の一定割合を給付するもので、一般教育訓練、特定一般教育訓練、専門実践教育訓練がある。

雇用継続給付には、高年齢雇用継続給付、育児休業給付および介護休業給付がある。

このほか、労働者福祉の増進のために雇用安定事業、能力開発事業、雇用福祉事業のいわゆる雇用保険三事業を行っていたが、雇用福祉事業は2007年の雇用保険法改正時に廃止された。残る2つの事業の中には、雇用安定事業の一環として、中小企業主が事業の縮小に伴って雇用調整を行う場合の雇用調整助成金などがある。

1 ① 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により離職した者（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するに至らなかった場合に限る）
② 体力の不足や心身の障害など正当な理由のある自己都合により離職した者

雇用保険料率(2023年度)

事業の種類	①労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)	②事業主負担	雇用保険二事業の 保険料率		①+②雇用保険料率
			失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率	雇用保険二事業の 保険料率	
一般の事業	9/1000	9.5/1000	9/1000	3.5/1000	15.5/1000
農林水産・清酒製造の事業	7/1000	10.5/1000	7/1000	3.5/1000	17.5/1000
建設の事業	7/1000	11.5/1000	7/1000	4.5/1000	18.5/1000

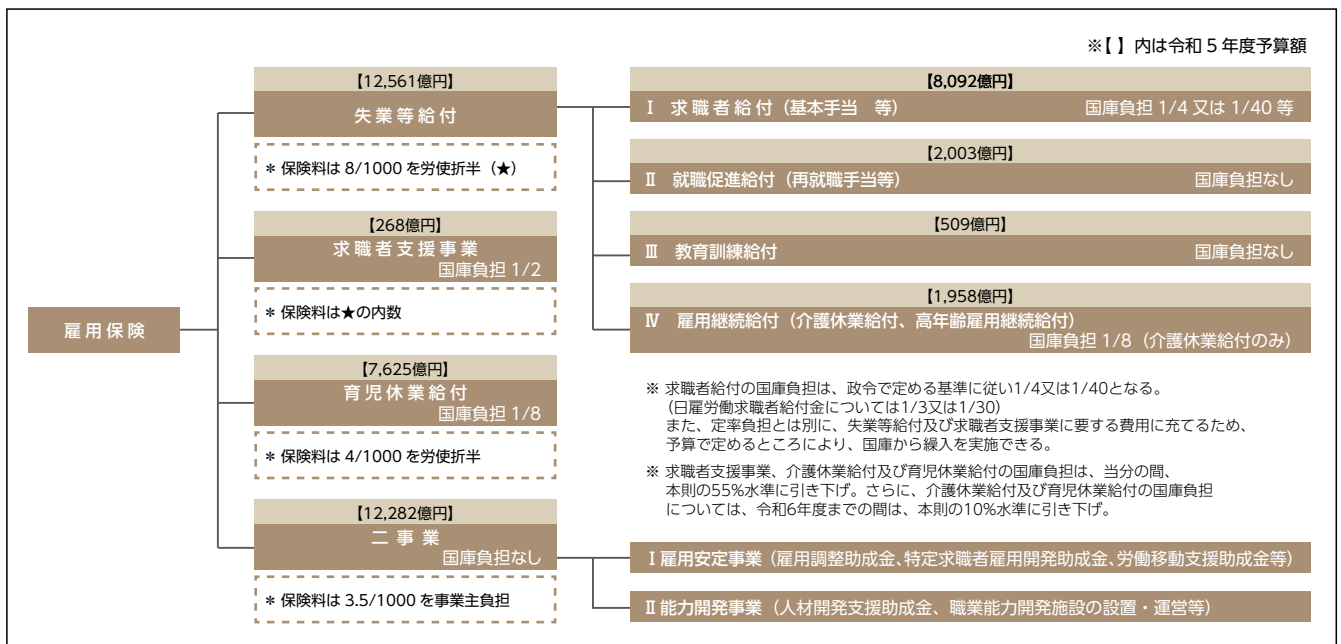
出所：厚生労働省「令和5年度雇用保険料率のご案内」<https://www.mhlw.go.jp/content/001050206.pdf> (last visited February 4, 2024)

雇用保険二事業の目的

雇用安定事業	能力開発事業
被保険者等の失業の予防、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下記の事業を行う。	被保険者等の職業生活の全期間を通じて、能力を開発、向上させることを促進させるため下記の事業を行う。
① 景気変動、産業構造の変化等経済上の理由により事業活動の縮小のため労働者の休業や職業訓練等を受けさせる事業主に対する必要な助成・援助 ② 定年引き上げ、定年後の再雇用等による雇用延長、高齢者の再就職の援助や雇い入れ等高齢者の雇用安定を図る事業主に対する必要な助成・援助 ③ 雇用機会増大の必要のある地域への事業所移転、通年雇用をする等地域の雇用状況改善地域での雇用安定を図る事業主に対する必要な助成・援助 ④ 障害者等就職が困難な者の雇用促進・安定事業	① 職業能力開発促進法に規定する事業主等に職業訓練等を振興させるために必要な助成・援助 ② 求職者、退職予定者に対する再就職を容易にするための必要な知識、技能習得の講習、作業環境適応訓練の実施 ③ 職業能力開発促進法の有給教育訓練休暇を与える事業主への助成・援助 ④ 職業訓練等の受講者等への交付金支給等 ⑤ 生涯能力開発に対する助成 ⑥ 育児・介護休職者職場復帰プログラム ⑦ 技能検定の実施に対する助成

出所：雇用保険法第62条および第63条に基づき作成

雇用保険制度の概要(体系)



出所：厚生労働省「雇用保険制度の概要」<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001145178.pdf> (last visited February 4, 2024)

(2) 雇用保険制度の課題

日本の雇用保険制度には次のような問題点があると指摘されている。

① 高齢者向け雇用保険の問題点

政府は、70歳までの就業機会確保のための仕組みを整える方向性を打ち出しており、その実現のために雇用保険法等の改正も行っている。2016年3月に成立した改正雇用保険法では、65歳以降新たに雇用される人も雇用保険の適用対象とするよう改正された(2017年1月1日施行)。さらに、2020年3月に成立した改正高齢者雇用安定法は、65歳までの雇用確保義務に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高齢者就業確保措置を講ずる努力義務を新設している(2021年4月1日施行)。しかし、現状のままでは70歳までの就業を支援するには十分ではないという意見が多い。たとえば、日本経済団体連合会(以下、経団連)は、高齢者の就業拡大を政策的に支援するために雇用保険二事業を効果的に活用することを提案している(経団連2019)。

60歳以降の継続雇用を促進するために導入された制度に、高齢雇用継続給付があるが、この制度については古くから問題点が指摘されている。それは、同給付を最大限受給するために、高齢者の賃金を削減しているという面であり、実際、継続雇用者の定年後の賃金額の減少率は「41～50%」が最も多いという(田原2017)。高齢雇用継続給付が雇用や賃金に与える影響を検討する必要があるだろう(田原2017)。

② 離職理由の判断

離職者は、受給資格の決定を受けるために、住居地管轄の公共職業安定所において離職理由の判断を受ける。この離職理由によって、失業等給付の給付日数が変わってくる。たとえば、雇用保険の被保険者期間が20年以上で45歳以上60歳未満の者の場合、「倒産・

解雇等による離職」では給付期間は330日だが、「自己都合」では150日しかない(2024年2月1日現在)。当該離職者がどちらの場合に該当するかの判断は、各公共職業安定所において弾力的に行われているが線引きは難しい。

「倒産・解雇等による離職者」とは、倒産・解雇等により再就職の準備をする時間的余裕なしに離職を余儀なくされ、「特定受給資格者の判断基準」に基づいて公共職業安定所が認めた者をいう。この判断基準によると、「上司、同僚等から故意の排斥または著しい冷遇もしくは嫌がらせを受けたことによる離職」も「倒産・解雇等による離職」に該当するとなっているが、個々の判断は、各公共職業安定所に委ねられるため、場合によっては「自己都合」と決定されることもあり得る。

③ 雇用保険二事業の問題点

雇用保険三事業(雇用安定事業、能力開発事業、雇用福祉事業)は、1975年の雇用保険改革で導入されたものだが、その中心は失業の発生を防ぐために企業に対して助成金・補助金を支給する雇用安定事業である。一連の助成金・補助金の効果は必ずしも明らかでなく、逆に「労働者の円滑な転換を妨げている」「(高齢者の雇用促進のための助成金については)企業内部の年齢間賃金格差の調整を遅らせ、長期的には高齢者の雇用保障を妨げ得る」という指摘も古くからなされている(八代2001)。

雇用保険三事業のうち、雇用福祉事業については2007年の雇用保険法改正によって廃止されたが、助成金・補助金をめぐる根本的な問題は依然として未解決のままである。

④ 非典型労働者への雇用保険適用

2010年の雇用保険改正(同年4月1日施行)によって、短時間就労者や派遣労働者への雇用保険適用範囲が拡大された。それまでは、①6カ月以上の雇用見込みがあり、②1週間当たりの所定労働時間が20時間

以上、であることが雇用保険の適用要件であったが、同年の改正によって適用要件は、①31日以上の雇用見込みがあり、②1週間当たりの所定労働時間が20時間以上、に変更され、雇用保険の適用範囲が大きく拡大されたのである。適用範囲の拡大は恩恵が大きいように見えるが、一概にそうとはいえない。適用範囲の拡大によって、事業主の負担は確実に増えた。改正前なら、繁忙期に2～3カ月の短期アルバイトを雇うようなケースは、雇用保険の適用を受けなかったが、この改正によって雇用保険の適用対象となる。適用される全労働者につき、雇用保険料の事業主負担分を支払わなければならない、会社によっては、経費が大幅に増大することになった。

一方、適用対象となる労働者にとっても雇用保険加入により、雇用保険料の被保険者負担分を徴収されることになる。一時的な収入を得る目的だけで、短期のアルバイトや派遣の仕事に就くときでも、雇用保険料を納めなければならない。また、被保険者期間が離職前2年間に12カ月以上あることが受給資格要件であるため、被保険者期間12カ月未満で自己都合退職した場合には、原則として基本手当の受給はできない。つまり、一部の労働者にとっては、「払い損」となる可能性がある。

非正規労働者のセーフティネットの問題は、雇用保険の適用対象を拡大するだけでは解決することのできない問題である。雇用保険の失業等給付の部分だけではなく、雇用保険制度全体を見直し、再構築する必要があるように思われる。

〈参考資料〉

経団連 2019 日本経済団体連合会「雇用保険制度見直しに関する提言」(2019年)

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2019/073.html>

(last visited February 6, 2024)

田原 2017 田原孝明「日本の高齢者雇用の現状と課題～各種調査結果から～」労働政策研究・研修機構『海外労働情報 17-02』(2017年)

https://www.jil.go.jp/foreign/report/2017/pdf/17-02_06.pdf

(last visited February 6, 2024)

八代 2001 八代尚宏「雇用保険制度の再検討」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』(2001年、東京大学出版会)

2. 欧米諸国における雇用保険制度

雇用保険制度（欧米では「失業保険」「求職者手当」と呼ばれることもある）は、欧米の中でも各国の社会状況や歴史を反映して、大きく異なっている。ここでは、日本と比較した場合の雇用保険の主な特徴を紹介する（以下、JILPT2023、厚生労働省 2023 参照）。

(1) 財源

日本の雇用保険の財源は、4分の1が国庫負担で、残りが労働者および事業主からの保険料で賄われている（ただし、雇用保険二事業は事業主からの保険料のみを使用）。日本と同様の方式を採用しているのは英国とドイツで、ともに失業手当の財源は労使折半による保険料と国庫で、失業扶助は国庫で賄われている。フランスの場合は、労使からの保険料、加入時の事業主拠出金、および政府の補助金によって賄われている。米国の失業保険制度は連邦失業税法に基づくが、運営は各州に委ねられており、ほとんどの州では事業主のみから失業保険税を徴収している（3州では労働者も一部負担）。また、米国の特徴は、メリット制を採用しているところにあり、過去の失業保険申請状況により保険税率が上下する仕組みになっている。なお、連邦保険税率は各労働者に支払う賃金額（年間7,000ドルまで）の6.0%。

(2) 適用対象

日本では、適用事業に雇用される労働者であって、65歳以上で新たに雇用される者等以外の者は、原則として被保険者となるが、雇用者でない個人事業主や業務委託契約などにに基づき仕事をする人は適用対象とならず、また、国家公務員や地方公務員も適用除外となっている。米国では、連邦公務員、裁判官や軍人などは

特別法の適用を受けるため、税法の対象とならないが、州・地方公共団体の公務員は失業税法の対象となる。また、個人事業主についてはどの州でも原則として失業税法の対象外としている。季節労働者、農業労働者、家内労働者も適用除外となる。一方、英国では、公務員や自営業者も加入が義務付けられているが、求職者手当は自営業者には支給されない。ドイツの場合、疾病保険の強制適用者（農業労働者、家内労働者、訓練生等も含む）が適用対象となるので、ほとんどすべての労働者に適用される。

(3) 受給要件

日本では自己都合退職の場合であっても失業給付（基本手当）を受けられることができるが（2カ月の給付制限がかかるが、直近5年間に2回以上自己都合による離職をしている場合は3カ月の給付制限となる）、米国やフランスでは自己都合の場合には支給しないというのが原則になっている。また、日本は受給要件として、離職前原則として2年間に12カ月以上（倒産・解雇等の場合は1年間に6カ月以上）の被保険者期間があることを設けているが、期間に違いはあるものの、ドイツ（離職前2年間に通算12カ月の被保険者期間）などでも同様の設定を行っている。フランスの場合、雇用復帰支援手当（allocation d'aide au retour à l'emploi）と、雇用復帰支援手当の保護が受けられない者に支給される特別連帯手当（allocation de solidarité spécifique）で構成される。

一方、英国では、原則として18歳以上の年金支給開始年齢未満の失業者で、国内に居住している16歳および17歳の人については例外的に受給できる場合がある。これに加えて、過去2年間に一定以上の国民保険料を納めていなければならないという保険料拠出要件があるが、収入が一定水準以下である場合には保険料拠出要件を満たしたことになるため、実質的には収めた保険料の金額や期間は関係ない。米国は州に

よって異なるが、ほとんどの州では最近の5四半期中4四半期を算定期間としている。

(4) 給付額

日本の基本手当の給付額は、離職前賃金の50～80%（賃金が低いほうが率が高い）である。米国では州によって異なるが、多くの州で州失業保険税の課税対象となった週当たり賃金の平均の5割程度の額とされている。全米の平均給付額は週438.68ドル（2023年）。英国は、年齢に応じて金額が異なっており、18～24歳週67.20ポンド、25歳以上84.80ポンドとなっている（2023年）。ドイツの場合、離職前に社会保険加入義務のある総労働報酬から算定される純報酬額（Nettoentgelt）に応じ、子がいる場合は純報酬額の67%、それ以外の場合は60%である。フランスの雇用復帰支援手当の給付額は、離職前賃金に基づいて算定された日額手当×実労働日となる。

(5) 給付期間

日本の給付期間は、年齢、被保険者期間、離職の理由等により異なる（90～360日）。米国では、申請者の算定期間における賃金額、就労日数に応じて州ごとに異なるが、ほとんどの州では最高26週となっている。ただし、失業情勢が一定水準以上悪化し、延長給付プログラムが発動した州では最長59週支給される（新型コロナウイルスによるパンデミック時などに発動した事例あり）。英国の失業手当は、原則として最大26週だが、それ以降は所得調査制求職者手当（失業扶助）があり、低所得で、かつ、求職者要件を満たしていれば、無期限で支給される。ドイツの場合、被保険者期間、年齢に応じて6～24カ月となっているが、英国と類似した無期限の失業扶助がある。フランスの場合、給付期間は加入期間と同期間であるが、年齢に応じて上限が定められている（厚生労働省2023）。

日本や米国の雇用保険制度は、英国、ドイツ、フランスなどと比較すると、給付額・期間ともに手薄い印象を受ける。たしかに、セーフティネットという観点からは手厚い失業保険制度が望まれるが、失業保険制度を手厚くするとモラルハザードのリスクが高くなり、失業者数が増える恐れが発生する。現に英国やドイツが経験した高失業率の一因には、優れた失業保険制度があったと考えられている。日本の場合、欧米と比較すると、労働市場に問題があるための失業が多く、モラルハザードによる失業は少ないと説明されているが（第一生命2000）、制度を英国型やドイツ型に変えると、同様の事態を招きかねないだろう。

〈参考資料〉

JILPT 2023 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2023」（2023年）

<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2023/documents/Databook2023.pdf> (last visited February 9, 2024)

厚生労働省 2023 厚生労働省「2022年海外情勢報告」（2023年）

https://www.mhlw.go.jp/stf/toukei_hakusho/kaigai23.html (last visited February 9, 2024)

第一生命 2000 第一生命経済研究所「失業・就業構造の国際比較が示唆するもの」第一生命経済研レポート4（5）（2000年）

3. 日本における労災保険の内容と課題

(1) 労災保険の内容

労災保険においては、業務災害および通勤災害を保護の対象としている。労災保険の業務災害に関する保険給付については、請求に係る災害が労働関係から生じたものであることを前提とする。業務災害とは「労働者が使用者の支配下にある状態」に起因する（業務起因性）災害である、と定義される。どのような事実があれば「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」（業務遂行性）といえるかについては、次のような3類型に分けられる。

① 事業主の支配・管理下で業務に従事している場合

労働者が、あらかじめ定められた担当の仕事をしている場合、事業主からの特命業務に従事している場合、担当業務を行ううえで必要な行為、作業中の用便、飲水等の生理的行為を行っている場合、その他労働関係の本旨に照らして合理的と認められる行為を行っている場合など。

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

休憩時間に事業場構内でキャッチボールをしている場合、社員食堂で食事をしている場合、休憩室で休んでいる場合、事業主が通勤専用提供した交通機関を利用している場合など。

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、運送、配達、営業などのため事業場の外で仕事をする場合、事業場外の就業場所への往復、食事、用便など事業場外での業務に付随する行為を行う場合など。

以上の場合に、業務起因性が認められるか否かについては、次のようになる。

㊦ 事業主の支配・管理下で業務に従事している場合

この場合、災害は、被災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、ほかに業務上と認め難い事情がない限り、業務上と認められる。なお、業務上と認め難い特別の事情としては、次のような場合が考えられる。

- (ア) 被災労働者が就業中に私用（私的行為）を行い、またはいたずら（恣意的行為）をしていて、その私的行為または恣意的行為が原因となって災害が発生した場合
- (イ) 労働者が故意に災害を発生させた場合
- (ウ) 労働者が個人的なうらみなどにより、第三者から暴行を受けて被災した場合
- (エ) 地震、台風など天災地変によって被災した場合（この場合、事業場の立地条件などにより、天災地変に際して災害を被りやすい業務上の事情があるときは、業務起因性が認められる）

㊧ 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

出社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・管理下にあるという意味で業務遂行性は認められるが、休憩時間や始業前終業後は実際に仕事をしているわけではないので、行為そのものは私的行為となる。

㊨ 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事業場施設外で業務に従事する場合は、事業主の管理下を離れてはいるが、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

ので、仕事の場所はどこであっても、途中で労働者が積極的私的行為を行うなど特段の事情がない限り、一般的に業務遂行性が認められる。業務遂行性が認められるものについては、業務起因性について特にこれを否定すべき事情がない限り、一般的には業務上と認められる。

一方、業務上疾病は、労働基準法施行規則別表第1の2に規定されている²。疾病は、負傷や事故的な死亡と異なり、一般に業務起因性の把握やほかの業務以外の原因によって生ずるものとの鑑別が困難なものも多いことから、医学経験則上、業務との因果関係の確立されている疾病を類型化し、あらかじめ法令に明示することにより、これに該当し一定の要件を満たすものについては、特段の反証のない限り、業務上の事由によって生じたものとして取り扱われる。業務上疾病における業務起因性についていえば、業務に内在する有害因子が発生し、その危険が実体化したものをいい、一般的には、労働者に発症した疾病について、労働の場に有害因子が存在すること、有害因子に暴露されること、発症の経過および病態が医学的に見て妥当であること、の3要件が満たされる場合には、原則として業務起因性が肯定される。

通勤災害も労災保険による保険給付の対象となる。「通勤災害」は、災害を被ったのが「通勤」の途上でなければならないが、労災保険法にいう「通勤」と認められるためには、「就業に関し」「住居と就業の場所との間を」「合理的な経路および方法により往復」していたことが認定されなければならない。また、原則として中断や逸脱があってはならず、業務の性質を有するものも除かれる³。

2 施行規則別表第1の2は、労働基準法施行規則第35条専門検討会の報告書を受けて、2013年に改正され、「ジクロロメタンにさらされる業務による胆管がん」などの疾病が追加された(2013年10月1日施行)。

3 通勤途上災害については、天野晋介「通勤途上災害」『労働法の争点』(2014年、有斐閣)を参照のこと。

(2) 労災保険の課題—過労死と過労自殺

① 過労死・過労自殺の現状と労災認定基準

「Karoshi」(過労死)は、今や世界でも通じる言葉である。そのくらい日本における「過労死(death from overwork)」はよく知られている。過労死が業務上災害と認定されるか否かは、個々の事例により異なるが、最近の傾向としては、過労死は労災として認定される傾向にある。

認定基準はこれまで何度か見直されている。2001年12月に「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。)の認定基準」が改正されてから約20年が経過するなかで、働き方の多様化や職場環境の変化が生じていることから、最新の医学的知見を踏まえて、「脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会」において検証などが行われ、2021年7月に報告書が取りまとめられたことを受けて、認定基準が改正された。

「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」(令和3年9月14日付け基発0914第1号)は下記のとおり定める。

長期間の過重業務の評価にあたり、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定する。発症前1カ月間に100時間または2カ月ないし6カ月にわたって1カ月当たり80時間を超える時間外労働が認められる場合、発症との関連性は強いと評価するが、上記の時間に至らなかった場合も、これに近い時間外労働を行った場合には、「労働時間以外の負荷要因」の状況も十分に考慮し、業務と発症との関係が強いと評価する。労働時間以外の負荷要因としては、拘束時間が長い勤務や不規則な勤務、交代制勤務、深夜勤務、出張の多い業務のほかに、休日のない連続勤務、勤務間インターバルが短い勤務、心理的負荷を伴う業務、身体的負荷を伴う業務が負荷要因として考慮される(厚生労働省2023<1>)。

一方、心理的負荷による精神障害については、2011年に「心理的負荷による精神障害の認定基準」（平成23年12月26日付け基発1226第1号）が発令されていたが、うつ病や適応障害など労働者のメンタル疾患や、感染症対応やカスタマーハラスメントの増加を鑑みて、2023年7月に「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」が認定基準全般に関する報告書を取りまとめ、同年9月に「心理的負荷による精神障害の認定基準」（令和5年9月1日付け基発0901第2号）が改正された。概要は下記のとおりである。

まず、精神障害のための労災認定要件はこれまでと変わらない。

精神障害の労災認定要件 (令和5年9月1日付け基発0901第2号)

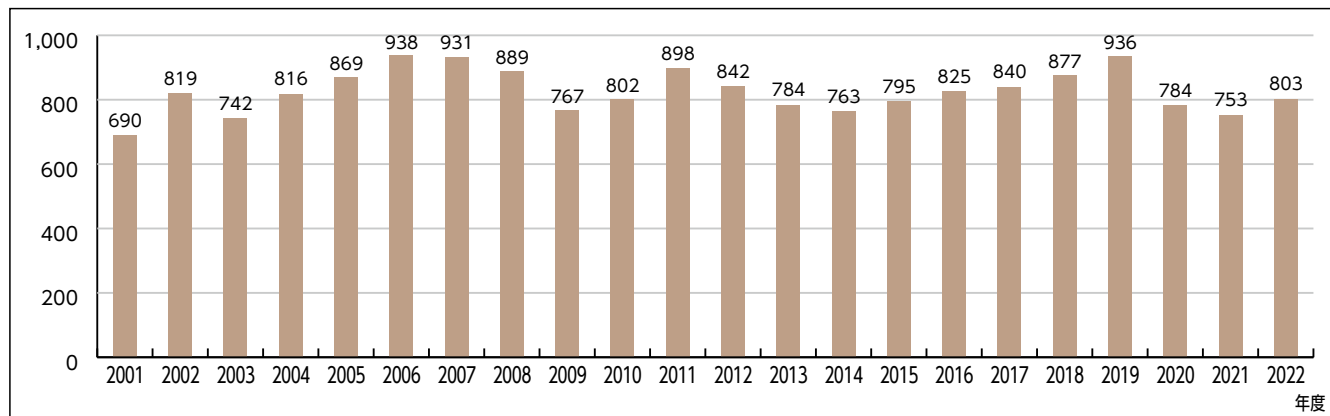
- ① 認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- ② 認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6カ月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること
- ③ 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

そのうえで、業務による心理的負荷評価表を見直し、業務外で既に発病していた精神障害の悪化について労災認定できる範囲を見直し、速やかに労災認定ができるように必要な医学意見の収集方法を見直した（厚生労働省2023〈2〉）。

ここ数年の労災補償状況を見てみると、脳・心臓疾患については請求件数に大きな変化はなく、労災支給決定（認定）件数は近年やや減少傾向にある。ただ、2022年度は194件で、前年度より22件増加した（図表1、2）。一方、精神障害の請求件数は増加傾向にあり、2022年度は2,683件で、前年度より337件の増加となった（図表3）。労災支給決定（認定）件数は、2012年度以降500件前後で推移していたが、2020年度に600件を超え、2022年度は710件となり、前年度より81件の増加となった（図表4）。

図表1 脳・心臓疾患に係る労災請求件数の推移

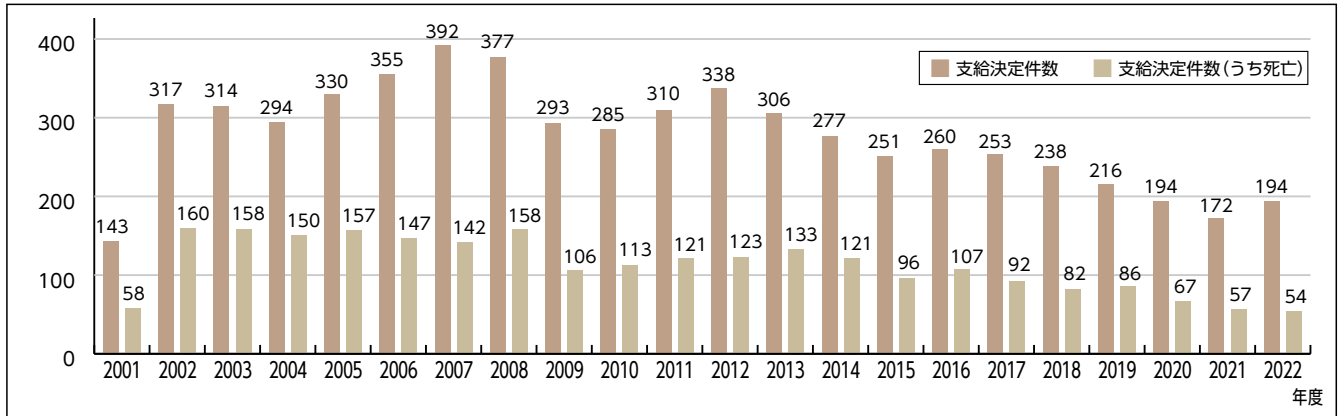
(単位：件)



出所：厚生労働省2023〈1〉

図表2 脳・心臓疾患に係る労災支給決定(認定)件数の推移

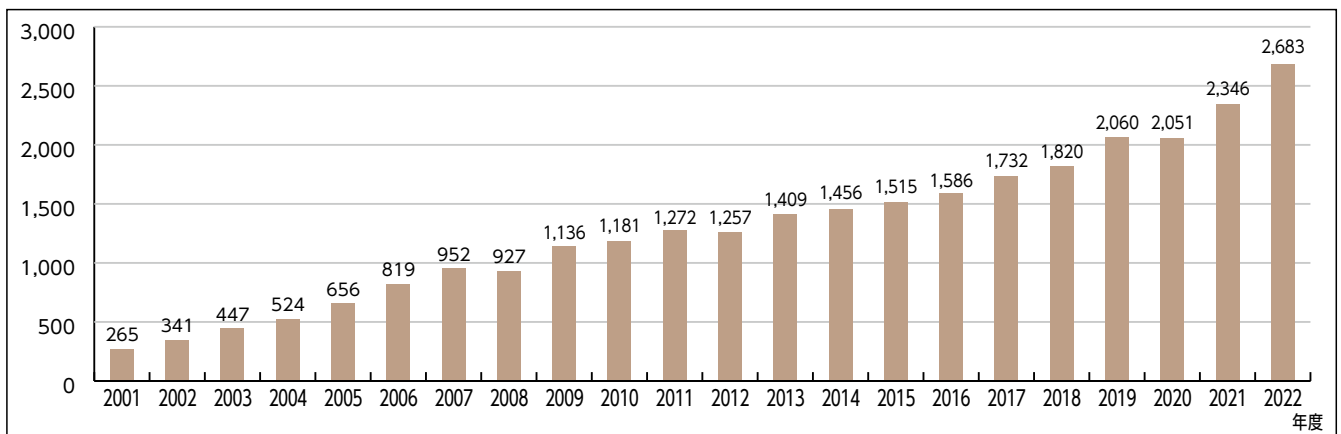
(単位:件)



出所:厚生労働省 2023 <1>

図表3 精神障害に係る労災請求件数の推移

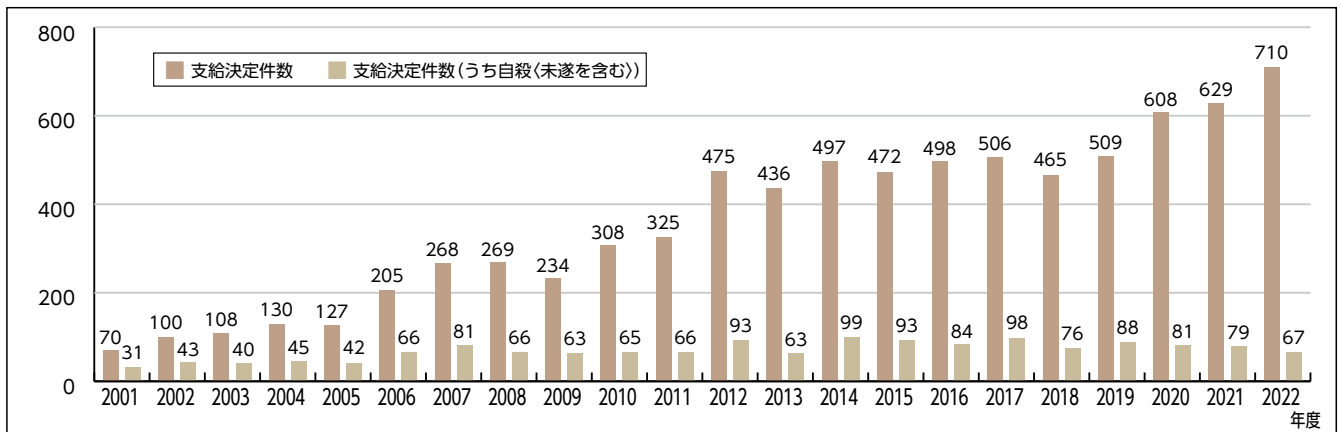
(単位:件)



出所:厚生労働省 2023 <1>

図表4 精神障害に係る労災支給決定(認定)件数の推移

(単位:件)



出所:厚生労働省 2023 <1>

② 国の過労死等防止対策

2014年、政府は『日本再興戦略』改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）を策定し、「働き過ぎ防止のための取り組み強化」を盛り込んだ。同年には過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）も成立し、また、厚生労働大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を設置した。長時間労働削減に向けた取り組みの強化を図るとともに、長時間にわたる時間外労働が恒常的に行われ、過重労働による健康障害の発生が懸念される事業場に対する重点的な指導等の取り組みを進めるほか、同法等関係法令に基づいて、長時間労働の削減、過重労働による健康障害防止、勤務間インターバル制度の導入促進、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス不調の予防およびハラスメントの防止について推進している（厚生労働省2023〈1〉）。

2022年4月からは、中小事業主に対してもパワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置が義務化されたことにも留意し、これらの課題への対応を踏まえた過労死等防止のための対策が企業の規模にかかわらず実施されるよう、都道府県労働局・労働基準監督署においては、長時間労働の削減に向けた取り組みの徹底、過重労働による健康障害の防止、メンタルヘルスやハラスメント防止の対策について、引き続き重点的に取り組んでいる（厚生労働省2023〈1〉）。

〈参考資料〉

厚生労働省2023〈1〉 厚生労働省「令和5年版過労死等防止対策白書（令和4年度我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況）」（2023年）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156170.pdf> (last visited February 16, 2024)

厚生労働省2023〈2〉 厚生労働省「精神障害の労災認定基準を改正しました」（2023年）

<https://www.mhlw.go.jp/content/001148727.pdf> (last visited February 16, 2024)

参考資料の URL 一覧

No.	資料名	出 所
1	雇用保険料率	厚生労働省「令和 5 年度雇用保険料率のご案内」
		https://www.mhlw.go.jp/content/001050206.pdf
2	雇用保険制度の概要（体系）	厚生労働省「雇用保険制度の概要」（2023 年）
		https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001145178.pdf
3	脳・心臓疾患に係る労災請求件数の推移	厚生労働省「令和 5 年版過労死等防止対策白書（令和 4 年度我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況）」（2023 年）
		https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156170.pdf
4	脳・心臓疾患に係る労災支給決定（認定）件数の推移	厚生労働省「令和 5 年版過労死等防止対策白書（令和 4 年度我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況）」（2023 年）
		https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156170.pdf
5	精神障害に係る労災請求件数の推移	厚生労働省「令和 5 年版過労死等防止対策白書（令和 4 年度我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況）」（2023 年）
		https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156170.pdf
6	精神障害に係る労災支給決定（認定）件数の推移	厚生労働省「令和 5 年版過労死等防止対策白書（令和 4 年度我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況）」（2023 年）
		https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156170.pdf

労働政策講義 2024

12 労働保険

執筆

Keiko Kayla Oka (リクルートワークス研究所 客員研究員)

監修

村田 弘美 (リクルートワークス研究所 主幹研究員)

制作

松川 ゆかり (リクルートワークス研究所)

寺嶋 恵美子 (リクルートワークス研究所)

発行

リクルートワークス研究所 グローバルセンター

2024年5月23日発行

リクルートワークス研究所
〒100-6640
東京都千代田区丸の内 1-9-2
グラントウキョウサウスタワー
株式会社リクルート
<https://www.works-i.com>

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。
© Recruit Co., Ltd. All rights reserved.

参考資料等に掲載しているURLは各ホームページにリンクしております。
ただし、ページの移動もしくは閉鎖している場合がございます。
(最終リンク確認: 2024年4月)

Works University

労働政策講義 2024

12 労働保険

リクルートワークス研究所

〒100-6640

東京都千代田区丸の内 1-9-2

グラントウキョウサウスタワー

株式会社リクルート

<https://www.works-i.com>