

## 「労働法」の基本と活用法（第18回）

2016年2月18日  
(レポーター) 本村 充

### ■ 前回の課題

#### ① 「育児・介護休業法」と「雇用保険法」との関係

雇用保険法には、育児休業期間中に支給される「育児休業給付金」がある。育児休業給付は、一般被保険者が1歳又は1歳2か月（支給対象期間の延長に該当する場合は1歳6か月）未満の子を養育するために育児休業を取得した場合に、休業開始前の2年間に賃金支払基礎日数11日以上ある月（過去に基本手当の受給資格決定を受けたことがある者については、その後のものに限る。）が12か月以上あれば、受給資格の確認を受けることができる。その上で、育児休業給付金は

- 1、育児休業期間中の各1か月ごとに、休業開始前の1か月当たりの賃金の8割以上の賃金が支払われていないこと。
- 2、就業している日数が各支給単位期間（1か月ごとの期間。下図参照）ごとに10日（10日を超える場合にあっては、就業している時間が80時間）以下であること。（休業終了日が含まれる支給期間は、就業している日数が10日（10日を超える場合にあっては、就業している時間が80時間）以下であるとともに、休業日が1日以上あること。）

ポイント → 無給の場合 ⇒ 休業開始時賃金日額×支給日数×(給付率67%から50%)

介護休業も同様に、事業主には、休業中の賃金の支払いは義務付けられていない。しかし、休業期間中の所得保障として、雇用保険法により、一定の要件の下で介護休業給付金が支給される。介護休業給付金の額は、休業前の賃金の40%に相当する（雇用保険法61条の6）。また、休業期間中も社会保険・労働保険の資格は継続する。育児休業の場合と異なり、介護休業については社会保険料の免除は定められていない。

#### ② 「介護休業法」なぜ93日が限度なのか？

雇用保険法の一般受給資格者の基本手当の給付日数(10年未満90日)に合わせたものと思われる。

### ■ 労働基準法 「技能者の養成及び災害補償」

#### 1、技能者の養成

##### (1) 徒弟の弊害排除(法69条)

- ① 使用者は、徒弟、見習、養成工その他名称の如何を問わず、技能の習得を目的とする者であることを理由として、労働者を酷使してはならない。
- ② 使用者は、技能の習得を目的とする労働者を家事その他技能の習得に関係のない作業に従事させてはならない。

ポイント → いわゆる「徒弟制度」の弊害を是正しようとする趣旨

##### (2) 職業訓練に関する特例(法70条、71条)

都道府県知事の認定した職業訓練を受けるもので都道府県労働局長の許可を受けた使用者に使用される労働者

- ① 3年を超える期間を定めた労働契約を締結することができる(則34条の2の2)。

(1)

ポイント → 当該職業訓練の期間が上限となる。

② 一定の要件のもとに、年少者を、危険有害業務に従事させることができる(則 34 条の 3)。

③ 満 16 歳以上の男性について坑内労働に従事させることができる(則 34 条の 3)。

ポイント → 職業訓練を受ける労働者について必要がある場合においては、その必要の限度で、第 14 条の契約期間、第 62 条及び第 64 条の 3 の年少者及び妊産婦等の危険有害業務の就業制限並びに第 63 条及び第 64 条の 2 の年少者及び女性の坑内労働の禁止に関する規定について、厚生労働省令で別段の定めをすることができる。ただし、第 63 条の年少者の坑内労働の禁止に関する規定については、満 16 才に満たない者に関しては、この限りでない。

④ 未成年者であって認定職業訓練を受ける労働者については、年次有給休暇は、6 箇月経過後出勤率 8 割以上の場合、12 労働日を付与される(法 72 条)。

ポイント → 職業訓練に関する特例が適用される労働者は、労働条件について不利な取り扱いを受けることもあるため、特に未成年者には、有給休暇をより高い基準で付与することとした。

ポイント → 最初に 12 労働日付与されるが、付与日数の限度は 20 労働日である。

1 年 6 箇月 ⇒ 13 労働日      2 年 6 箇月 ⇒ 14 労働日      3 年 6 箇月 ⇒ 16 労働日  
4 年 6 箇月 ⇒ 18 労働日      5 年 6 箇月 ⇒ 20 労働日

## 2、災害補償

### (1) 災害補償の種類(法 75 条～80 条)

使用者、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合には、療養給付として必要な療養を行い又は、療養の費用を負担し(法 75 条)、その療養のために労働することができないために賃金を受けない労働者に対しては、療養中平均賃金の 100 分の 60 の休業補償を行わなければならない(法 76 条)。

また、業務上の傷病が治った場合にその身体に障害が存するときは、その障害の程度に応じて、平均賃金に法別表第 2 に定める日数を乗じて得た金額の障害補償を行わなければならない(法 77 条)。

⇒ 1 級 平均賃金の 1340 日分      2 級 1190 日分      3 級 1050 日分      4 級 920 日分  
5 級 790 日分      6 級 670 日分      7 級 560 日分      8 級 450 日分      9 級 350 日分  
10 級 270 日分      11 級 200 日分      12 級 140 日分      13 級 90 日分  
14 級 50 日分

労働者が業務上死亡した場合には、遺族に対して、平均賃金の 1000 日分の遺族補償を行い(法 79 条)、葬祭を行うものに対して平均賃金の 60 日分の葬祭料を支払わなければならない(法 80 条)。

### (2) 打切補償(法 81 条)

業務上負傷し、または疾病にかかり療養のため休業し、療養開始後 3 年を経過しても治らない場合、使用者は、平均賃金の 1200 日分を支払うことにより、その後は労基法の規定による災害補償を行わなくてもよいこととされる。これを打切補償という。

なお打切り補償を支払った場合には、解雇制限期間中である労働者を解雇することができる。療養開始後 3 年を経過した日またはその日後において、労災保険法の傷病補償年金が支払われている場合も同様である。

### (3) 分割補償(法 82 条)

使用者は、支払い能力のあることを証明し、補償を受けるべきものの同意を得た場合は、「障

害補償」又は「遺族補償」の規定による補償に替え、平均賃金に法別表第3に定める日数を乗じて得た金額を6年にわたり毎年補償することができる。

(3) 補償を受ける権利(法 83 条)

労働者災害補償を受ける権利は、労働者が退職しても変更されることはない。また、補償を受ける権利は、これを譲渡したり、差し押さえたりできない。

(4) 他の法律との関係(法 84 条)

労基法に規定する災害補償の事由について、労働者災害補償保険法又は厚生労働省令で指定する法令に基づいて、労基法の災害補償に相当する給付が行われるべきものである場合には、使用者は、補償の責めを免れる。

(5) 審査及び仲裁(法 85 条 86 条)

業務上の負傷、疾病又は死亡の認定、療養の方法、補償の金額の決定等に関して、異議のある者は、行政官庁に対して審査又は事件の仲裁を申し立てることができる。

労基法第 85 条による審査又は仲裁の結果に不服のある者は、労働者災害補償保険審査官の審査又は仲裁を申し立てることができる。(法 86 条)

(6) 請負事業に関する例外(法 87 条)

建設業で数次の請負によって事業が行われている場合には、災害補償については、その元請負人を使用者とみなす

## ■ 労働者災害補償保険法

### 1. 労災保険の目的及び運用

(1) 労災保険法とは何か

労働者災害補償保険法は、「業務上の事由及び通勤による労働者の負傷、傷害、死亡等」について保険給付を行うことを主たる目的とする法律である。

ポイント → この法律は、昭和 22 年に、労働基準法と同時に制定・施行された。当初は、業務災害に関する保険給付を行うだけであったが、改正を経て、通勤災害に関する保険給付(昭和 48 年～)、二次健康診断等給付(平成 13 年～)を行うこととされた。

ポイント → 労災保険法は、労働基準法による使用者の災害補償責任を、保険を担保する制度として発足したもの。

(2) 労災保険の目的(法 1 条)

労働者災害補償保険は、業務上の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。

ポイント → 労使が特別の定めをして労災保険に基づく給付とは別に上乗せ給付を行うことは禁止されていない。

(3) 事務の所轄(法 2 条)

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、第 1 条の目的を達成するため、業務上の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(第 2 条の 2)

ポイント → 保険者は政府であるが、実際の事務は、厚生労働省及び厚生労働省労働基準局、都道府県労働局、労働基準監督署が行っている。

ポイント → 各事業所における労災保険事務は、その事業所の所在地を管轄する都道府県労働基準局長又は労働基準監督署長が行っている(則1条2項、3項)。

#### (4) 命令の制定(法5条)

労災保険法、徴収法(労災保険事業に係わるものに限る)に基づく政令及び厚生労働省令は、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。

ポイント → 労働政策審議会は、平成13年1月6日、厚生労働省設置法第6条第1項に基づき設置された。本審議会においては、厚生労働省設置法第9条に基づき、厚生労働大臣等の諮問に応じて、労働政策に関する重要事項の調査審議を行う。また、本審議会は、労働政策に関する重要事項について、厚生労働大臣等に意見を述べるができる。

本審議会は、厚生労働大臣が任命する30名の委員(公益委員・労働者委員・使用者委員の各10名)で組織されている。委員の任期は2年とされ、再任することができる。

#### (5) 適用事業

##### ① 適用事業(法3条1項)

労働者を使用する事業は、適用除外、暫定任意適用事業に該当する場合を除き、すべて適用事業(強制適用事業)となる。

ポイント → 労災保険は保険制度であるが、雇用保険、健康保険等とは異なり、被保険者という概念はない。

ポイント → 企業そのものではなく、労基法の事業所単位で適用される。

ポイント → 労災保険給付等の対象者は、適用事業に使用される労働者である。ただし、労働者以外の者も加入できる特別加入の制度がある。

##### ② 適用除外(法3条2項)

次のⅠ、Ⅱの事業及び労働者については、労災保険法は適用されない

Ⅰ、国の適用事業 → 現在、該当する事業はない。

Ⅱ、官公署の事業(労働基準法別表第1に掲げる事業を除く) → 非現業の官公署の事業

ポイント → これらの事業及び労働者は、国家公務員災害補償法、地方公務員災害補償法等の適用を受ける。

ポイント → 行政執行法人の職員についても労災法は適用されない。⇒ 国家公務員の身分(業務の特性による独立行政法人の分類の一つ。国立公文書館・統計センター・造幣局・国立印刷局・農林水産消費安全技術センター・製品評価技術基盤機構・駐留軍等労働者労務管理機構の7法人がこれにあたる)

ポイント → 地方公務員のうち現業部門の非常勤職員は、適用除外とされず労災保険が適用される。

※ 次回は労災補償保険法の続きです。しばらく労働基準法から離れて労災補償保険法を行うこととなります。

「暫定任意適用事業」「適用労働者」を終え、具体的な事例である『業務災害及び通勤災害』に進みます。