



労災保険制度の具体的課題について② (給付関係その他)

遺族（補償）等年金

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

遺族（補償）等年金について

現行制度

遺族（補償）等年金の支給要件について、妻は被災労働者の収入によって生計を維持していたのであれば年齢にかかわらず受給権者となることができるのに対し、夫については、生計維持要件に加え労働者である妻の死亡時に55歳以上又は一定の障害がある状態でなければ受給権が発生しない。

更に、受給資格者となる遺族が妻のみの場合、満55歳以上又は一定の障害があり、かつ、生計を同じくする他の受給資格者がいなければ、給付基礎日額について153日から175日に増額される特別加算が適用されるが、受給者となる遺族が一人かつ夫等妻以外の場合には、この特別加算は適用されない。

論点

- ① 遺族（補償）等年金について、夫と妻の支給要件の差を解消することについてどのように考えるか。
- ② 給付期間について、現行の長期給付を維持すべきか。
- ③ 受給権者が一人の場合、妻のみに認められた特別加算についてどのように考えるか。

研究会中間報告書（抜粋）

制度趣旨に関して、上記（2）（※「（2）遺族（補償）等年金の趣旨・目的について」）に記載したとおり、様々な意見があったが、そのいずれの考え方を採ったとしても、給付の要件に関して、遺族（補償）等年金における夫と妻との支給要件の差を設ける合理的理由を見出すことは困難であり、夫と妻の要件の差については解消することが適当と考える。

また、その具体的な解消方法については、夫に課せられた支給要件を撤廃することが適当であるとの意見が大宗を占めた。なお、妻の支給要件を夫に合わせることも検討すべきという少数意見があったことに留意が必要である。

（中略）遺族（補償）等年金の制度趣旨をどのように解するのかという点はあるが、給付の期間については、現行の長期給付を維持することが現時点では適当であると考え。ただし、中長期的には、公正な保護の検討に当たって有期給付化についても考慮要素の一つになりうるという少数意見があったことに留意が必要である。

（中略）特別加算の取扱いについては、昭和45年の創設時の考え方は現代では妥当しないという意見で一致したものの、特別加算による夫と妻の差の解消の具体的な方策については、対象範囲を配偶者以外にも広げるのか、障害を持つ遺族に加算することの意義をどう考えるのか、さらには年金本体給付の水準との関係をどう考えるのか、など将来の受給者に広い影響を与える事項であることから、労使を含めて更に議論を深める必要がある。

遺族（補償）等年金について

研究会中間報告書（抜粋） ※「引き続き、専門的見地から議論を行う必要がある」とされた事項

遺族（補償）等年金の制度の趣旨・目的については、制度創設当初に謳われた「被扶養利益の喪失の填補」という概念に今日でも意義を見出せるという意見があった一方、遺族が自立するまでの期間を支える生活保障としての意義、労働者の死亡によってもたらされる永久的全部不能を補うものといった意見などの多角的な意見が示されたものの、遺族（補償）等年金の今日における趣旨・目的について、研究会として意見の一致には至らなかったことから、引き続き、専門的見地から議論を行う必要がある。

（中略）生計維持要件については、（中略）現在の要件やその運用を是認し得るとの意見と、現在の生計維持要件の運用について検証が必要との意見があり、喫緊の見直しをすることは要しないものの、家族や家計維持の在り方が多様化していることを踏まえれば、遺族（補償）等年金の制度趣旨の検討と合わせて、引き続き、専門的見地から議論を行う必要がある。

（中略）現状では、労働基準法第84条に規定する事業主の災害補償責任の免除について、行政解釈では、労災保険給付と災害補償の関係性を、「労災保険法の保険給付は、その一部が労働基準法の労災補償と内容が異なっているが、それぞれ災害補償に相当するものとみなされている」としている。しかし、遺族（補償）等給付と遺族補償とでは、年金中心か一時金のみかという違いがあるだけでなく、遺族（補償）等年金の支給対象者が労働基準法の遺族補償の対象者よりも限定される場合があること等も踏まえれば、両者を「相当するもの」と位置付けることには疑問の余地もあろう。

制定当初の労災保険法の遺族補償と労働基準法の遺族補償は、いずれも「労働者の死亡による当該労働者の損失の填補」を趣旨・目的とし、受給資格者の範囲・順位は同一であったところ、昭和40年法改正で労災保険法の遺族補償の年金化が図られた際に、遺族補償年金の趣旨・目的が「被扶養利益の喪失の填補」とされ、その受給資格は年金にふさわしいものに改められた一方で、労働基準法の災害補償の受給資格者の範囲・順位については据え置かれたとの経緯がある。

このような状態が今日まで継続している理由は必ずしも明らかではないが、いずれにせよ、今後、遺族（補償）等年金の制度趣旨を検証していく中で、労働基準法の遺族補償との関係についても、あわせて検討することが望ましい論点であり、引き続き、専門的見地から議論を行うことが必要である。

遺族（補償）等給付の概要

1. 制度目的

- 労災保険法における遺族（補償）等給付は、労働者の業務上の死亡によってもたらされる**被扶養利益の喪失**を補填することを目的としている。

2. 遺族（補償）等給付の支給対象者

- 遺族（補償）等給付には、（1）遺族（補償）等年金と（2）遺族（補償）等一時金（給付基礎日額の1000日分）の2種類がある。なお、遺族（補償）等一時金は遺族（補償）等年金の受給資格を有する遺族が存在しない場合に、その他の遺族に支給される。

遺族（補償）等年金	遺族（補償）等一時金
① 妻又は60歳以上若しくは一定障害の夫 ② 18歳以下（注）又は一定障害の子 ③ 60歳以上又は一定障害の父母 ④ 18歳以下又は一定障害の孫 ⑤ 60歳以上又は一定障害の祖父母 ⑥ 18歳以下若しくは60歳以上又は一定障害の兄弟姉妹 ⑦ 55歳以上60歳未満の夫・父母・祖父母・兄弟姉妹 注）「18歳以下」の者とは、18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある者	① 配偶者 ② 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、父母、孫及び祖父母 ③ 上記②に該当しない子、父母、孫及び祖父母並びに兄弟姉妹

- 遺族（補償）等年金を受けることができる範囲の遺族（受給資格者）は、労働者の死亡当時その収入によって生計を維持していた※1 配偶者※2 等であるが、全員がそれぞれ受けられるわけではなく、そのうちの最先順位者（受給権者）だけが受けることができる。受給権者の順位は上記表のとおり。（労災保険法第16条の2等）

※1：「生計を維持していた」とは、専ら、又は主として労働者の収入によって生計を維持していることを要せず、相互に収入の全部又は一部を共同計算している状態があれば足りる。（例えば共稼ぎの夫婦も対象となる。）（昭和41年1月31日付け基発第73号局長通達）

※2：配偶者については、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む。（労災保険法第11条）

3. 年金額

遺族（受給権者及び受給権者と生計を同じくする受給資格者）の数等に応じ、下記の年金額が支給される。

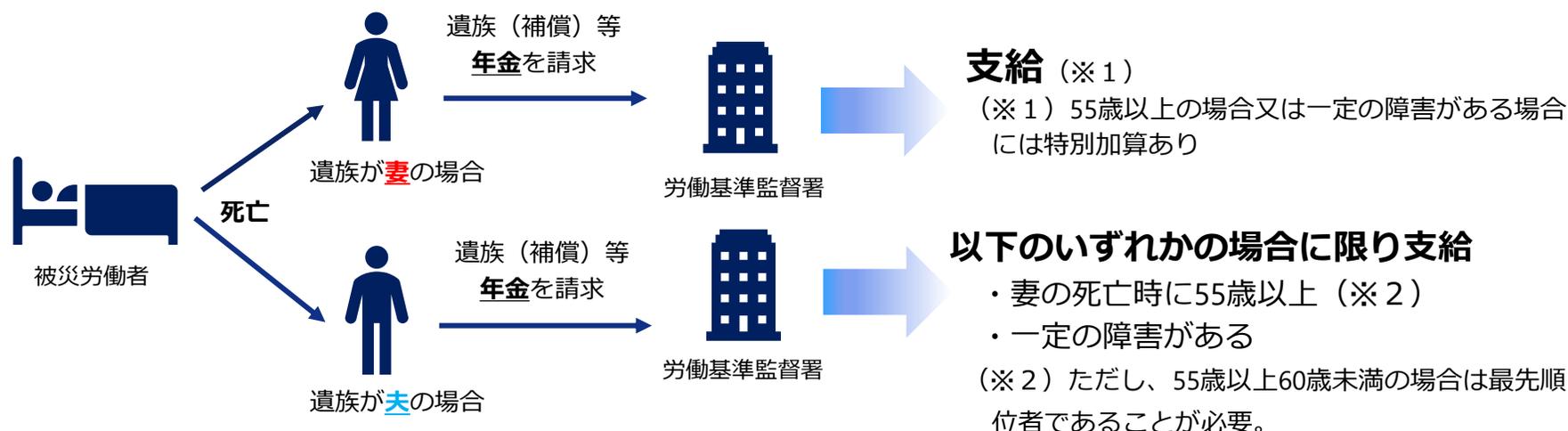
遺族数	保険給付の内容（年額）
1人	給付基礎日額の153日分（ただし、その遺族が55歳以上の妻または一定の障害状態にある妻の場合は給付基礎日額の175日分）
2人	給付基礎日額の201日分
3人	給付基礎日額の223日分
4人以上	給付基礎日額の245日分

遺族（補償）等年金の支給要件について（夫と妻の要件の違い）

- 遺族（補償）等年金について、妻の受給権には年齢要件がないのに対して、**夫については、労働者たる妻の死亡時に55歳以上又は一定の障害の状態であれば**受給権が生じない。また、妻については、55歳以上または一定の障害状態にある場合は、給付基礎日額が153日分から175日分になる特別加算が存在する。

【参考】遺族（補償）等年金の支給要件に男女差が設けられた考え方

- 昭和40年の改正当時、男は60歳未満であれば障害等の場合を除き、独力で生計を維持しうると判断されたからである（労働省労働基準局編「今後の労災補償法制度のあり方 労働基準法研究会〔災害補償関係〕の中間的な研究内容について」昭和63年8月 p56）。
- 妻以外の者の年齢制限についても、独力の稼得能力のない者として定められたものであり、特に55歳以上の年齢制限については、当初の改正案においては、厚生年金保険の例にならい60歳以上とした（当時は民間の定年制が従来55歳が多かったが、55歳から漸次延長される傾向にあることを考慮した。）のであるが、国会修正により暫定的に55歳以上とされたものである（労働省労災補償部編「新 労災保険法」昭和41年10月 p318）。



注）遺族（補償）等年金を受給できる遺族がない場合、夫（55歳未満かつ一定の障害を有しない者に限る。）は遺族（補償）等一時金を受給できる。

給付水準について～改正の経緯～

昭和22年の制定時以来、遺族（補償）等給付の給付水準は以下のように変化してきた。

	S 22制定		S 40改正		S 45改正	S 49改正	S 55改正	H 7改正
給付内容	一時金	平均賃金の1,000日分	年金	1人 給付基礎年額の30% 2人 給付基礎年額の35% 3人 給付基礎年額の40% 4人 給付基礎年額の45% 5人以上 給付基礎年額の50%	1人 給付基礎年額の30%〔50歳以上55歳未満の妻35%、55歳以上又は一定障害の妻 40%〕 2人 給付基礎年額の45% 3人 給付基礎年額の50% 4人 給付基礎年額の55% 5人以上 給付基礎年額の60%	1人 給付基礎年額の35%〔50歳以上55歳未満の妻40%、55歳以上又は一定障害の妻 45%〕 2人 給付基礎年額の50% 3人 給付基礎年額の56% 4人 給付基礎年額の62% 5人以上 給付基礎年額の67%	1人 給付基礎日額の153日分(42%)〔55歳以上又は一定障害の妻 175日分(48%)〕 2人 給付基礎日額の193日分(53%) 3人 給付基礎日額の212日分(58%) 4人 給付基礎日額の230日分(63%) 5人以上 給付基礎日額の245日分(67%)	1人 給付基礎日額の153日分(42%)〔55歳以上又は一定障害の妻 175日分(48%)〕 2人 給付基礎日額の201日分(55%) 3人 給付基礎日額の223日分(61%) 4人以上 給付基礎日額の245日分(67%)
			一時金	給付基礎日額の400日分	給付基礎日額の1,000日分			
考え方	死亡の場合の100%労働能力喪失に対し、障害の最も重い1級の場合をILO第22号勧告を考慮して150%の喪失とし、1,340日（障害補償第1級）×100/150=893日を算出。その上で、諸外国の立法例において完全労働能力喪失と死亡とを同様にすること等を考慮して1,000日分に修正。		○年金：ILO第102号条約において、標準家族（妻と子2人）については40%の給付率とされていることを考慮し、遺族3人の場合を40%とするとともに、上下に10%ずつの幅を設け、遺族1人の場合を30%、遺族5人の場合には最高を50%とする。最高を50%とすることについては、完全労働能力喪失の場合を50%とすることとの均衡を考慮。 ○一時金：遺族補償年金を受ける遺族の平均家族数に対応する給付基礎日数の3年分を現価に計算した額。		○年金：ILO第121号条約において、標準家族については50%の給付率とされていることを考慮。最高を60%とすることについては、完全労働能力喪失の場合を60%とすることとの均衡を考慮。 ○一時金：労働基準法等の他の制度においては同様の遺族に対して平均賃金の1,000日分の一時金を支給することとされていることとの均衡を考慮。	○年金：ILO第121号勧告において、完全労働能力喪失の場合の給付率は67%とされていることを考慮して、遺族5人以上の給付率を引上げ、それ以外の遺族数の場合についても同じ割合で引き上げた。	○年金：遺族数が少ない場合を重点に引き上げた。具体的には、遺族数5人以上の場合の給付率は現行どおり67%とし、それ以外の遺族数の給付率は、これを基準としつつ、被災労働者の遺族の家庭の消費支出の実態に鑑み、死亡労働者本人も含めた世帯の消費支出水準とこれを除いた世帯人数の消費支出水準との比較により給付率の格差を算定する方法により算定。	○年金：最高給付日数の支給対象となる遺族数を4人以上とする等により、遺族（補償）年金の額を引き上げた。また、受給資格者たる子・孫等の年齢要件を緩和し、満18歳に達する日以後の最初の3月31日までとした。
備考	受給資格者は労働基準法の災害補償と同じ。		受給資格者は現行と同じ。					

給付水準について～金額の考え方～

現行の遺族（補償）等給付の金額の算定方法は昭和55年改正時に採用されており、考え方は下記のとおり。

- 遺族補償年金の額は、別表第一に規定するところによって給付基礎日額の153～245日分とされる。
すなわち、その額は、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数によって異なり、また、受給権者が妻であり、妻以外に受給資格者がいない場合においては、その妻の年齢若しくは障害の状態によって異なるものとされている。
遺族1人の場合の給付率は、次の式によって算定された。

$$\text{遺族1人の場合の原則的なケースの給付率} = 67 (\%) \times \frac{\text{家族数1人の家計の消費支出額 (101,833円)}}{\text{家族数2人の家計の消費支出額 (162,465円)}} = 42.0 (\%)$$

（家族数2人の家計の消費支出額は、昭和53年度総理府統計局家計調査報告、家族数1人の家計の消費支出額については、経企庁「消費動向調査（独身勤務者）」による。）

すなわち、被災前の被災者本人を含めた世帯人数の消費支出水準を給付基礎日額の245日分（被災労働者が労働能力を完全に喪失した場合の基本的な給付水準であって、被災前における労働者の収入の約67パーセントに相当）とし、また、被災後の遺族の家庭の消費支出水準は、被災前に比べて被災者本人の消費支出額を除いた消費支出の水準となるものと考え、これを家族数2人の家計の消費支出額に対する家族数1人の家計の消費支出額の割合とみたものである。また、遺族4人以上の場合については、ILO第121号勧告において、遺族の全部に支払われる給付の合計について最大限を規定する場合には、その最大限は永久的なものとなるおそれのある所得能力の全部喪失又は身体機能の相当喪失（わが国の労災保険制度では障害等級第3級（※）に相当）について支払われる給付額を下らないものとするべきであるとしているのを受けて、給付基礎日額の245日分を給付率としている。

また、遺族数が2人及び3人の場合の給付率は、遺族数1人の場合の給付率を42パーセントとしたこと及び遺族数4人以上の場合の給付率を67パーセントとすることを前提とし、遺族の人数に応ずる給付水準がこれらとバランスのとれたものとなるよう定められている。

（厚生労働省労働基準局労災管理課編「八訂新版 労働者災害補償保険法-労働法コンメンタール5-」 p 443-444）

※ 給付基礎日額の245日分が支給される。

給付水準について～特別加算～

特別加算

- 遺族（補償）等年金の受給権者たる妻が、①55歳以上又は②一定の障害の状態にある場合に、生計を同じくする他の受給資格者がいないときには、給付基礎日額の22日分の加算（特別加算）がなされた区分が適用される（法第16条の3及び別表第1）。

例：18歳未満の子どもがいない55歳以上の寡婦は、**給付基礎日額の153日分ではなく、給付基礎日額の175日分が給付される。**

- 高齢又は一定障害の妻の区分は昭和45年の改正時に設けられたもので、当時の生計費調査等に基づき生活実情に即した額が設定され、単身者（給付基礎日額の30%）は家族のある者（家族2人：同45%、家族3人：同50%、家族4人：同55%、家族5人以上：同60%）に比べ生計費はかからないが、単身者のうち高齢又は一定障害の妻は就労が困難であることから、50歳以上55歳未満の妻の場合は同35%、55歳以上または一定障害の妻は同40%とされたところ。

その後、昭和55年改正において、50歳以上55歳未満の妻に対する区分は最低限（遺族1人の場合）に統合されたところ、現行制度では55歳以上又は一定障害の妻に対する区分（同48%（175日分））のみとなっている。

【参考】特別加算創設当時（昭和45年）の考え方

既に述べたように、遺族一人の場合の年金額は、従来同様給付基礎年額の30パーセントに据え置くものとしているが、その遺族が高齢・廃疾の妻の場合には5～10パーセントを加算するものとしている。すなわち、50歳以上55歳未満の妻の場合には給付基礎年額の35パーセントとし、55歳以上または一定の廃疾の妻の場合には40パーセントとしている。

これは、若年の妻は単身の場合には身軽なため就労が可能であって年金以外にも相当程度の所得が期待されるのに対し、高齢・廃疾の妻は、就労の機会が困難の度を高めるので、その妻という特別の身分に着目し、その生活の安定に資するためにとくにこのような加算を行うこととしたもので、諸外国においても同様の制度を認めている例がかなりみうけられる…(略)…。

なお、この加算は、遺族が一人の場合（その妻と生計を同じくする遺族がない場合）にのみ認められるもので、たとえば、18歳未満の子（受給資格者）を養育している妻については、その妻が50歳以上または廃疾であってもこのような加算は行わない。ただし、この加算は単身の若年の妻については就労等によって年金以外にも相当程度の所得をうることが期待されるのに対し、高齢・廃疾の妻はかりに単身であっても年金以外の所得をうることは、困難な実情を考慮して設けられたものである。ところが、子等を扶養しなければならない妻については若年であれ、高齢・廃疾であれ、就労が困難であることはさほど相違なく、この改正ではこの点をも考慮して遺族が二人の場合の年金額をとくに手厚くしているわけであり、このような事情で、かかる場合には加算を行わないものとしているのである。（稲葉哲「労災保険の変遷と展望」昭和62年3月 p256～257）

注）昭和55年法改正による給付引上げに伴い、現在の年齢区分に変更。

<特別加算のイメージ>

遺族補償年金を受ける権利を有する遺族が妻であり、かつ、当該妻と生計を同じくしている遺族補償年金を受けることができる遺族がない場合

給付基礎日額の**153日分**

55歳以上
又は
一定の障害状態

給付基礎日額の**22日分**

給付基礎日額の**153日分**

：特別加算部分

：通常の遺族補償年金額

給付基礎日額の**175日分**

(参考) 石綿健康被害救済法に基づく特別遺族給付金の概要

1. 制度概要

- 死亡労働者等の遺族であって、労災保険法の規定による遺族補償給付を受ける権利が時効によって消滅したものに対し、その請求に基づき、特別遺族給付金を支給するもの。

2. 特別遺族給付金の支給対象者

- 特別遺族給付金には、(1) 特別遺族年金と(2) 特別遺族一時金(1200万円)の2種類がある。なお、特別遺族一時金は特別遺族年金の受給資格を有する遺族が存在しない場合に、その他の遺族に支給される。

特別遺族年金	特別遺族一時金
<ul style="list-style-type: none">① 妻又は55歳以上若しくは一定障害の夫② 18歳以下(注)又は一定障害の子③ 55歳以上又は一定障害の父母④ 18歳以下又は一定障害の孫⑤ 55歳以上又は一定障害の祖父母⑥ 18歳以下若しくは55歳以上又は一定障害の兄弟姉妹 <p>注)「18歳以下」の者とは、18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある者</p>	<ul style="list-style-type: none">① 配偶者② 死亡労働者等の死亡の当時その収入によって生計を維持していた子、父母、孫及び祖父母③ 上記②に該当しない子、父母、孫及び祖父母並びに兄弟姉妹

- 特別遺族年金を受けることができる範囲の遺族(受給資格者)は、死亡労働者等の死亡当時その収入によって生計を維持していた配偶者等であって、一定期間中に婚姻をした等の状態にない必要があるが、全員がそれぞれ受けられるわけではなく、そのうちの最先順位者(受給権者)だけが受けることができる。受給権者の順位は上記表のとおり。(石綿健康被害救済法第60条等)

3. 年金額

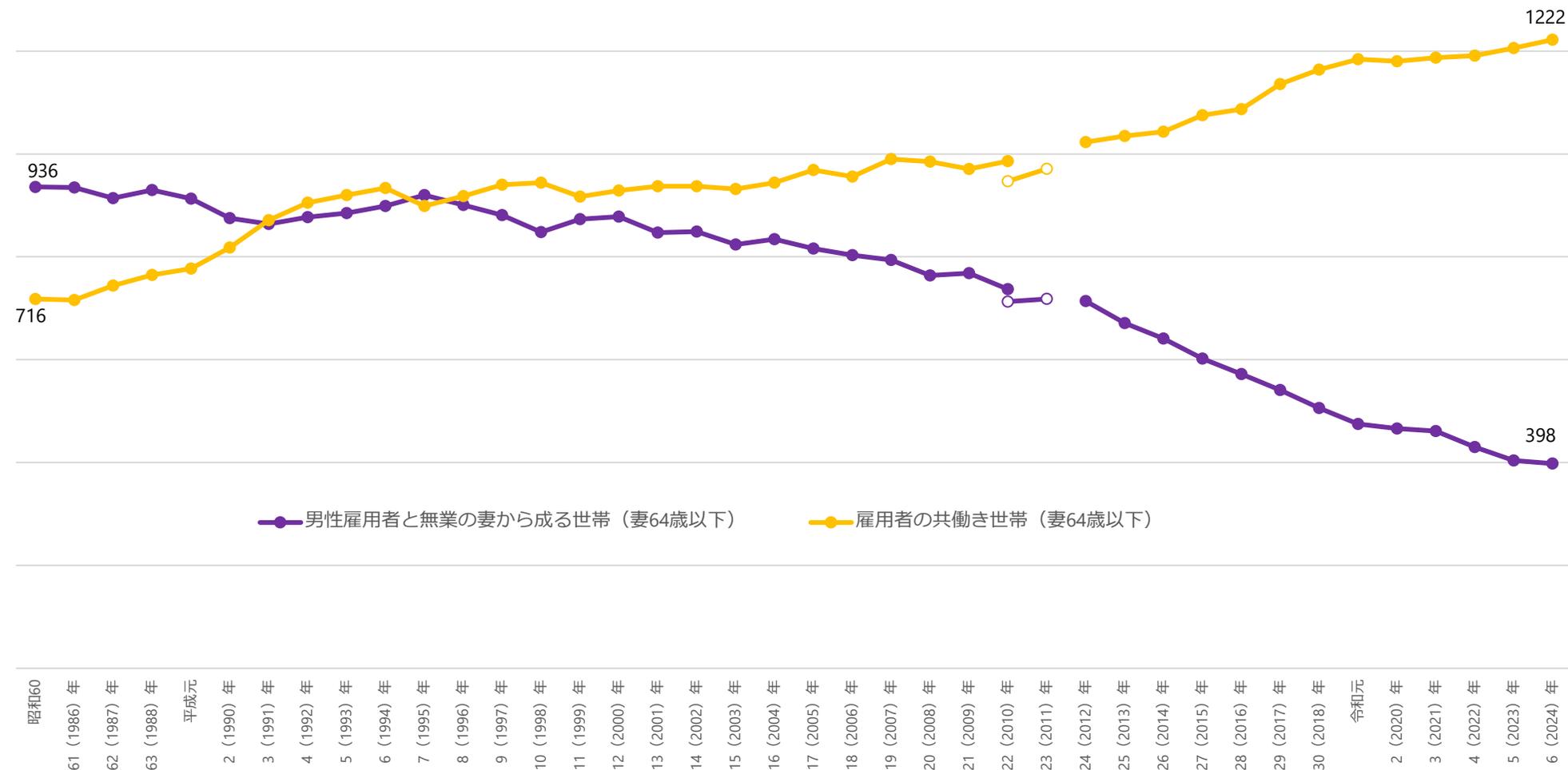
遺族(受給権者及び受給権者と生計を同じくする受給資格者)の数に応じ、下記の年金額が支給される。

遺族数	特別遺族年金の内容(年額)
1人	240万円
2人	270万円
3人	300万円
4人以上	330万円

(参考) 世帯構成の推移 (妻が64歳以下の世帯)

○ 妻が64歳以下の世帯構成について、1980年代は「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」の方が「雇用者の共働き世帯」に比べて多かったが、1990年代を境に逆転し、2024年では3倍程度の差となっている。

(万世帯)



(出典) 男女共同参画白書 令和7年版 ※平成22年及び平成23年(白抜き表示)は、岩手県、宮城県、福島県を除く全国の結果

- 遺族(補償)等年金の受給権者を属性別にみると、「妻」が全受給権者の約88%となっている。また、年齢別にみると、70歳以上の受給権者が約75%となっている。

受給権者の属性別、年齢階級別の受給権者数

	受給権者数 (年齢別内訳)											
	年齢計	割合	0~4歳	5~9歳	10~14歳	15~19歳	20~24歳	25~29歳	30~34歳	35~39歳	40~44歳	45~49歳
夫	1,299	1.2%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
妻	92,857	87.7%	0	0	0	0	14	82	173	483	956	1,945
子	1,903	1.8%	5	74	265	273	18	16	15	24	44	85
父母	8,056	7.6%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
孫	590	0.6%	13	61	163	172	16	19	23	29	27	28
祖父母	400	0.4%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
兄弟姉妹	828	0.8%	2	7	17	28	2	1	9	8	11	28
合計	105,933		20	142	445	473	50	118	220	544	1,038	2,088
割合		100%	0.0%	0.1%	0.4%	0.4%	0.0%	0.1%	0.2%	0.5%	1.0%	2.0%

	年齢階級別の受給権者数										
	50~54歳	55~59歳	60~64歳	65~69歳	70~74歳	75~79歳	80~84歳	85~89歳	90~94歳	95~99歳	100歳以上
夫	0	1	43	110	255	280	270	217	98	20	4
妻	3,083	3,907	4,915	7,036	12,793	14,685	16,420	14,908	8,373	2,647	437
子	157	189	201	216	183	82	34	20	2	0	0
父母	3	2	206	590	1,299	1,505	1,789	1,473	801	285	102
孫	21	10	6	1	1	0	0	0	0	0	0
祖父母	0	0	1	6	17	38	76	79	110	63	10
兄弟姉妹	24	30	57	104	176	112	95	72	28	16	1
合計	3,288	4,139	5,429	8,063	14,724	16,702	18,684	16,769	9,412	3,031	554
割合	3.1%	3.9%	5.1%	7.6%	13.9%	15.8%	17.6%	15.8%	8.9%	2.9%	0.5%

(注) 2022年度末時点の年金受給権者数。

(注) 1人の被災者に対して受給権者が複数人いる場合、複数人全てを計上している。

例：親死亡により受給権を得た子11歳、子7歳は、それぞれ「10~14歳」、「5~9歳」に1名ずつ計上。

- 2023年度に遺族(補償)等年金が支給決定された2,202件について、うち男性が被災した場合の支給決定件数は2,127件であり、多くが男性被災者となっている。

被災者の男女別 遺族(補償)等年金、遺族(補償)等一時金の支給決定件数

年度	男性			女性				男女計		
	年金	一時金	計	年金	うち若年停止	一時金	計	年金	一時金	計
2013年度	2,761	423	3,184	90	1	57	147	2,851	480	3,331
2014年度	2,775	477	3,252	78	3	49	127	2,853	526	3,379
2015年度	2,614	411	3,025	65	0	51	116	2,679	462	3,141
2016年度	2,517	424	2,941	70	1	55	125	2,587	479	3,066
2017年度	2,328	472	2,800	71	1	47	118	2,399	519	2,918
2018年度	2,389	467	2,856	58	2	47	105	2,447	514	2,961
2019年度	2,189	410	2,599	61	2	49	110	2,250	459	2,709
2020年度	2,208	429	2,637	65	2	62	127	2,273	491	2,764
2021年度	2,217	463	2,680	71	0	40	111	2,288	503	2,791
2022年度	2,081	515	2,596	48	1	52	100	2,129	567	2,696
2023年度	2,127	542	2,669	75	0	60	135	2,202	602	2,804

注1) 受給権者が失権した場合の差額一時金及び毎月勤労統計の訂正に伴う追加給付は除いて集計。

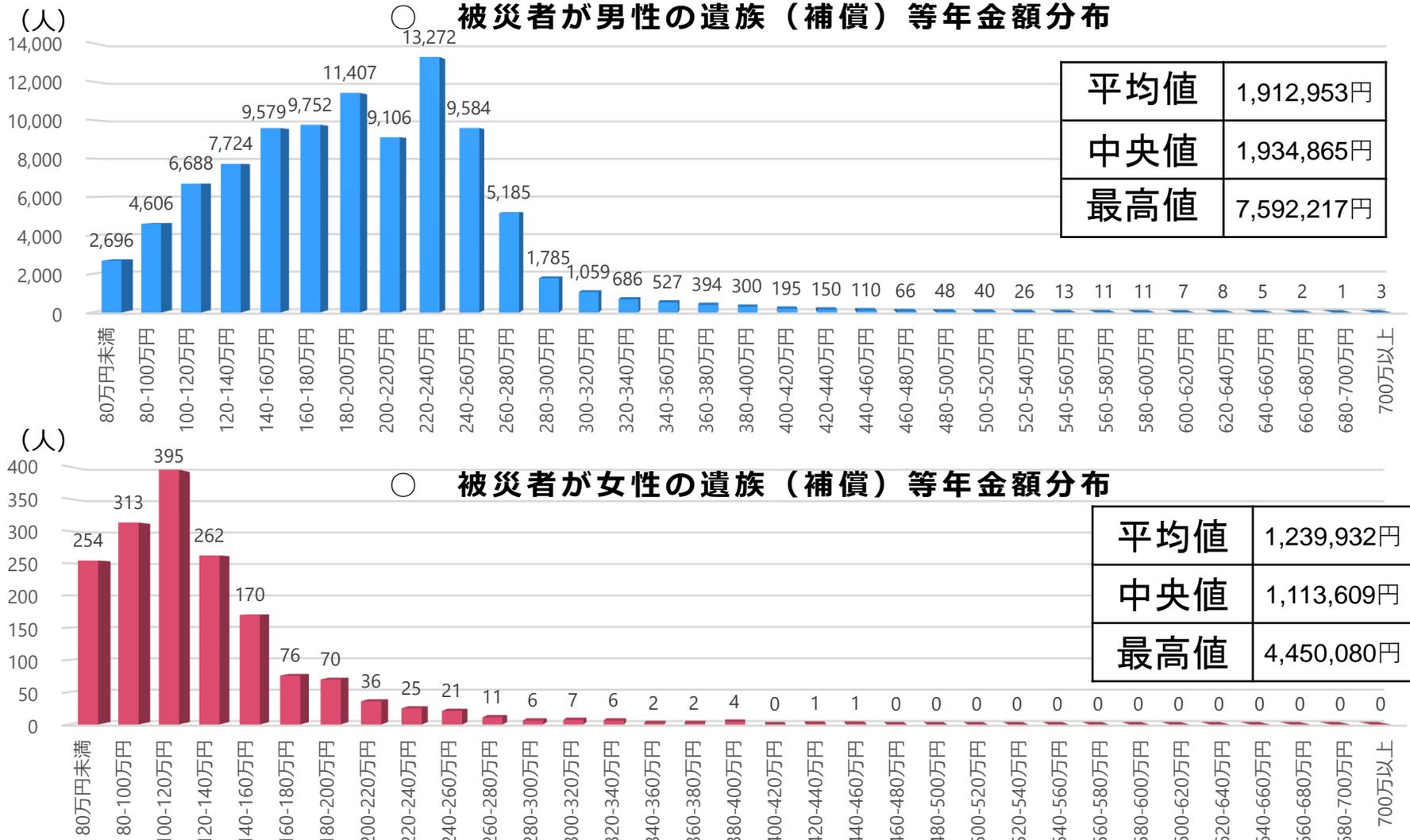
注2) 前払一時金は年金に含む。

注3) 「うち若年停止」欄には、妻が死亡した当時、55歳以上60歳未満であった夫が60歳に達したことにより、新規に受給することとなった件数を計上。

注4) 特別遺族年金、特別遺族一時金の支給決定も含めた件数。

注5) 2023年度の被災者が女性で遺族が一時金を受給している60件に係る受給者の内訳は、夫2、子41、父母11、兄弟姉妹6。

○ 被災者が男性の場合と女性の場合で、遺族(補償)等年金額の平均値に約70万円ほどの差がある。



(注) 2022年度末の年金受給権者(属性が不明な者を除く)に、2023年度中に支払われた遺族(補償)等年金額を調べたものであり、以下の条件で集計している。

1. 年金額には特別支給金を含む。
2. 2023年度中の年金の支払いが6回あった者に限定。
3. 特別支給金を除く遺族(補償)等年金額が最低限度額×153日～最高限度額×245日に収まる者に限定。
4. 被災者1人に対して受給権者が複数人いる場合には、複数の受給権者の年金を合算して、被災者1人に対して受給権者が1人になると仮定した年金額。

消滅時効

消滅時効について

現行制度

労働基準法上の災害補償請求権は、行使できるときから2年間行わない場合に消滅すると定められている。また、労災保険法上の給付請求権は、療養補償給付、休業補償給付、葬祭料、介護補償給付等については行使できるときから2年を経過したとき、障害補償給付、遺族補償給付等については行使できるときから5年を経過したとき消滅すると定められている。

論点

- ① 災害補償請求権及び労災保険給付請求権に係る消滅時効について、期間の見直しの可否をどのように考えるか。
- ② 仮に消滅時効期間を見直すとした場合の方策についてどのように考えるか。
- ③ 他の社会保険と異なる労災保険特有の事情についてどのように考えるか。

研究会中間報告書（抜粋）

消滅時効期間の在り方に関しては、（2）～（4）（※「（2）現行の時効期間に見直しは必要か」「（3）何らかの手当を行う場合に考え得る方法について」「（4）他の社会保険と異なる労災保険特有の事情があると考えられるか」）までの論点について検討をしてきたが、いずれも委員の意見が分かれ、統一的な結論を得るには至らなかった。

消滅時効期間の在り方については、被災労働者の保護の観点から、これらの意見も踏まえて、労使を含めて更に議論を深める必要がある。

(参考) 研究会での主な意見

(2) 現行の時効期間に見直しは必要か

災害補償請求権及び労災保険給付請求権に係る消滅時効期間の見直しについては、請求手続自体が疾病の増悪を生じ得る場合には一定の配慮が必要であるとする意見があった一方、被害者の早期の権利実現を目指すべきであり、相談援助や周知等の運用改善で対応すべきとして見直しを前提としない意見もある等、その要否に関して意見が分かれた。

具体的には、

- 事故性の災害は、発生事実が明らかであり、消滅時効期間を延長する理由はないものの、精神障害等の発症のように被災労働者にとって業務起因性が必ずしも明らかでない場合があることや請求手続等自体が疾病の増悪を招く場合には一定の配慮が必要である。として、消滅時効期間の見直しに肯定的な意見があった一方、
 - 原則として早期に請求を行うことで、証拠収集が容易になり、被災労働者の権利の実現につながる。
 - 厚生労働省が行った実態調査によれば、請求人の失念や事業主の手続漏れなどがみられることから、相談援助や周知の仕組みが必要である。
- として、消滅時効期間の見直しを前提としない意見もあった。

(参考) 研究会での主な意見

(3) 何らかの手当を行う場合に考え得る方法について

仮に消滅時効期間を見直すとした場合の方策についても複数の意見が示されたところ、一定の特例を設けるべきとする意見と一律に期間を延長すべきとする意見とに分かれた。

具体的には、一定の特例を設けることが適当と考える意見としては、

- たとえばアメリカ・ニューヨーク州では、事故性の災害については補償を2年以内に請求しなければならないというように厳格だが、職業病については、明文上「知り又は知るべきであった時から2年」としている。これをヒントに労災保険でも時効期間を延長するのではなく起算点の特例を考えることが早期に法律関係を確定する要請と労働者本人の業務起因性の認知の難しさの調整になるのではないか。

といったものがあつた。一方で、一律に期間を延長すべきとする意見としては、

- 平成29年の民法改正により、消滅時効期間の起算点について、「主観的起算点」と「客観的起算点」に二元化されたところ、労災保険法第42条は後者を採用することが明記された等の法改正の経緯を踏まえれば、被災労働者の主観的事情をもって消滅時効の起算点が変動することは適当でない。一方で、労災保険給付請求権の行使は常に容易ではなく、業務上の傷病であることの認知も当然にできるとは言えないこと、また、賃金と同じ消滅時効とすることで使用者の労務管理に追加で負担を与えるとは考えられないことから、消滅時効期間については、労働基準法の改正を踏まえ5年間に揃えることが望ましい。
- 消滅時効期間の例外を設けるのであれば、明確な基準設定がなければ受給権者の地位が不安定になる懸念もあることから、当面は3年間に延長し、賃金請求権に係る消滅時効の動向を見守って、さらに5年への延長についても検討してはどうか。他方で、2年間の消滅時効期間が5年間に延長されたとしても、請求が困難な事例がすべて救済されるとは考えにくく、これを超えた特例の対象が定義できるかについては引き続き検討が必要である。

といったものがあつた。

なお、消滅時効期間を見直す場合に考慮すべき点として、

- 労災保険では、他の社会保険や民法などよりも早期の法的安定性を要すると考えられる仕組みも散見され、短期の消滅時効が置かれていることにも説得力がある。

例えば労働基準法第19条の業務災害における解雇制限、労働基準法第83条、労災保険法第12条の5にある「退職後の補償や保険給付に影響がない」とする仕組みである。つまり、解雇制限については、業務災害ではないと考えられていた労働者を解雇して、その後業務災害であると認定された場合は混乱を来すのではないか。また、退職後にも補償や給付を認める仕組みは、退職後に各種の証拠が散逸しやすいだろうことを考えると、あまり長期の時効期間は予定していないように思う。仮に消滅時効を延ばすこととなった際には、これらの規定とも調整が必要ではないか。

との指摘もあつた。

(参考) 研究会での主な意見

(4) 他の社会保険と異なる労災保険特有の事情があると考えられるか

労災保険に特有の事情を見出し得るという意見があった一方で、労災保険に特有の事情を見出し得ないとの見解もあり、意見が分かれた。具体的には、

- 被災労働者にとって、自らの疾病等が業務上であるかどうかの認識は難しく、例えば、健康保険の場合であれば、発熱等の体調不良が生じれば保険事故の発生が認識できるが、労災保険では、そもそも疾病が業務に起因するものなのかは当然に認知できないこともある。

早期に法律関係を確定させる要請と労働者が自身の業務災害を認知できないこととの調整を図る必要がある点において、労災保険は他の社会保障などと異なる取扱いをすることも許容される。

- 請求に際して、資料を収集し、事業者とコンタクトを取るとは、厳密には労災に限られないが特徴的な面であり、相対的に労災に一定の特殊性を認めてもよいのではないか。

との意見があった一方で、

- 健康保険や雇用保険でも受給者側から請求が必要な給付はあり、時効は2年間で統一されているところ、請求手続があることのみをもって時効を延ばす理由にはならず、仮に見直すのであれば制度横断的に検討する必要がある。

との意見があった。

災害補償請求権及び保険給付請求権に係る消滅時効

労働基準法と労災保険法における消滅時効

- 労働基準法における災害補償請求権は、行使できるときから2年間で消滅する（労基法第115条）。
- 労災保険法上の給付請求権は、行使できるときから2年間で消滅する給付と5年間で消滅する給付がある（労災保険法第42条第1項）。

労働基準法第115条

この法律の規定による賃金の請求権はこれを行行使することができる時から5年間、この法律の規定による災害補償その他の請求権（賃金の請求権を除く。）はこれを行行使することができる時から2年間行わない場合においては、時効によつて消滅する。

労災保険法第42条

療養補償給付、休業補償給付、葬祭料、介護補償給付、複数事業労働者療養給付、複数事業労働者休業給付、複数事業労働者葬祭給付、複数事業労働者介護給付、療養給付、休業給付、葬祭給付、介護給付及び二次健康診断等給付を受ける権利は、これらを行行使することができる時から2年を経過したとき、障害補償給付、遺族補償給付、複数事業労働者障害給付、複数事業労働者遺族給付、障害給付及び遺族給付を受ける権利は、これらを行行使することができる時から5年を経過したときは、時効によつて消滅する。

- ここでいう「行使できるとき」とは、権利を行行使するのに法律上の障害がなくなった時であり、権利者の一身上の都合で権利を行行使できないことや、権利行使に事実上の障害があることは影響しない。したがって、権利者が権利の存在を知らない場合にも、原則として、時効は進行する（客観的起算点）。

(参考) 労働基準法と労災保険法の関係と消滅時効期間

労働基準法

待期間3日分の休業補償を請求
(4日目以降は労災保険により給付)

待期間3日分の休業補償を支払います。



事業主

業務上の負傷等で4日以上療養を伴う休業をしました。



労働者

業務上の負傷等と認められるので、労災保険給付を行います。

療養(補償)等給付、休業(補償)等給付を請求



労働基準監督署

行使できるときから
2年間

休業補償であれば休業した各日の翌日が時効の起算点



請求権は消滅

労災保険法

業務上の負傷等で後遺障害が残りました。

死亡労働者の遺族



労働者

業務上の負傷(死亡)等と認められるので、労災保険給付を行います。

遺族(補償)等給付、障害(補償)等給付を請求



労働基準監督署

行使できるときから
5年間

遺族補償であれば労働者が死亡した日の翌日が時効の起算点

なお、遺族(補償)等給付及び障害(補償)等給付は、支給が長期間にわたる、高額であるなど、労働者や遺族の長期的な生活保障の目的があることから、消滅時効期間は5年とされている。

業務上の負傷等で労働者が死亡しました。

(参考) 労災保険給付 (消滅時効が2年のもの) における時効の起算点

消滅時効に係る起算点

○ 休業（補償）等給付、療養の費用、介護（補償）等給付、葬祭料等の時効起算点は、それぞれ以下のとおり。（厚生労働省労働基準局労災管理課編「八訂新版 労働者災害補償保険法-労働法コンメンタール5-」 p 728～729）

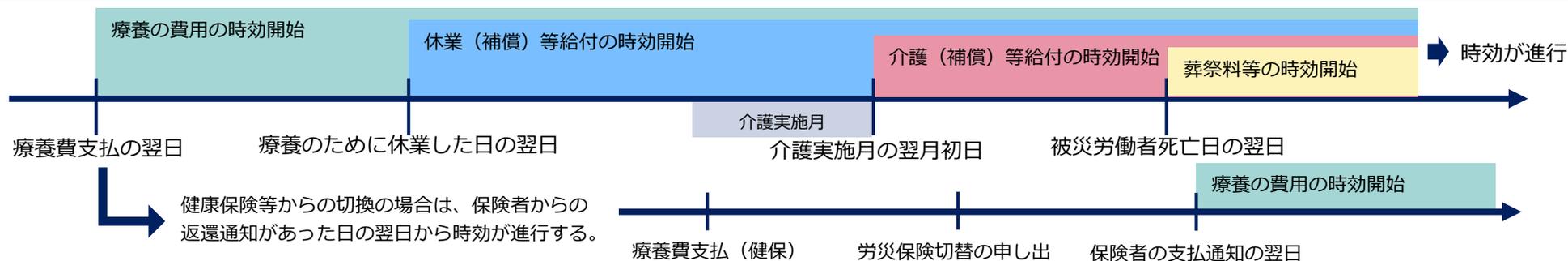
・休業（補償）等給付：業務上の傷病による療養のため労働することができないために賃金を受けない日ごとに受給権が発生。それぞれの請求権について、発生日（療養のために休業した各日）の翌日から時効が進行する。

・療養の費用：療養の費用を支出した都度（又は当該費用の支出が具体的に確定した都度）受給権が発生。それぞれ、その翌日から当該費用ごとの支給請求権の時効が進行する（注）。

（注）健康保険等からの切替の場合、保険者から返還通知（納入告知）がなされるまで、請求人は保険者への返還義務（具体的な返還額を含む。）を知り得ないものであることから、保険者から費用の返還通知（納入告知）があったときを当該費用の支出が具体的に確定した日（権利を行使することができる日）として取り扱う。（平成29年2月1日基補発0201第1号「労災認定された傷病等に対して労災保険以外から給付等を受けていた場合における保険者等との調整について」）

・介護（補償）等給付：当該給付は月単位で支給することとしており、受給権を行使し得るのは支給事由（一定の障害の状態に該当し現に介護を受けた事実）が生じた月の翌月の初日以降であることから、支給事由が生じた月の翌月の初日から時効が進行する。

・葬祭料等：葬祭に要した費用に対する実費補償として支給されるものではなく、葬祭を行う者に通常葬祭に要する費用として支給されるものである。労働者が死亡した日の翌日から受給権の時効が進行する。



災害補償請求権及び保険給付請求権に係る消滅時効

経緯①

- 平成29年の民法改正では、一般債権の消滅時効の期間の統一化や短期消滅時効の廃止等が行われた。
- 民法改正に伴い、令和2年に労基法が改正され、**賃金請求権の消滅時効期間を5年間（当面は3年間）とする等の見直し**が行われた（令和2年4月1日施行）。一方で、**災害補償請求権の消滅時効期間については現行の2年間が維持**された。この点、当該改正に先立つ、労働政策審議会の建議（令和元年12月27日）では、災害補償請求権の時効期間を維持した考え方について、以下のとおり記載されている。

災害補償の仕組みでは、労働者の負傷又は疾病に係る事実関係として業務起因性を明らかにする必要があるが、時間の経過とともにその立証は労使双方にとって困難となることから、早期に権利を確定させて労働者救済を図ることが制度の本質的な要請であること。

加えて、労災事故が発生した際に早期に災害補償の請求を行うことにより、企業に対して労災事故を踏まえた安全衛生措置を早期に講じることを促すことにつながり、労働者にとっても早期の負傷の治癒等によって迅速に職場復帰を果たすことが可能となるといった効果が見込まれること。

なお、仮に見直しを検討する場合には、使用者の災害補償責任を免除する労災保険制度は当然のこと、他の労働保険・社会保険も含めた一体的な見直しの検討が必要である。

注）雇用保険や健康保険の給付請求権の消滅時効期間は2年

災害補償請求権及び保険給付請求権に係る消滅時効

経緯②

- また、令和2年改正法附則では、施行後5年を経過した際に検討を行うこととされていることに加え、法案審議の際の附帯決議において、**労災保険法上の給付請求権についても併せて検討することが求められている。**

【参考】令和2年改正法における附帯決議

- 災害補償請求権の消滅時効期間については、労働者の災害補償という観点から十分であるのか、施行後5年を経過した際に、労働者災害補償保険法における消滅時効期間と併せ、検討を行うこと。(令和2年3月11日衆・厚労委)
- 災害補償請求権の消滅時効期間については、労働者の災害補償という観点から十分であるのか、施行後5年を経過した際に、労働者災害補償保険法における消滅時効期間と併せ、速やかに専門的見地からの検討に着手すること。(令和2年3月24日参・厚労委)

【参考】令和2年改正法案審議に係る質疑（衆議院）

- (質疑者)
災害補償請求権について最後に伺いたいと思います。これについては現行のまま2年とされたんですけれども、そもそも審議会で十分に議論されておりましたでしょうか。例えば、業務に起因してメンタルヘルスに係る疾患を発症した場合に、こういったケースというのはすぐに災害補償請求はできないと思います。ある程度治癒してから請求しようとした場合に、消滅時効によって請求権が消滅している場合もあると考えられます。災害補償請求権は労災保険とあわせて見直す必要があるのではないかと考えますけれども、いかがですか。
- 加藤勝信国務大臣
災害補償請求権は、労働基準法上創設された権利であります。これまでも、民法の一般債権の消滅時効期間は10年とされた中で、労基法では2年の消滅時効期間とされております。今回の民法改正で一般債権の消滅時効期間が原則5年となった場合においても、現行の消滅時効期間である2年を維持したところであります。災害補償の仕組みでは、労働者の負傷等の業務起因性を明らかにする必要があるわけですが、時間の経過とともにその立証は困難となり、早期に権利を確定させ、労働者の救済を図る必要があること、また、労災事故が発生した際に早期の災害補償の請求を行うことにより、企業に安全衛生措置を早期に講ずることを促すことにつながり、労働者にとっても迅速な職場復帰を果たすことが可能となるといった効果が見込まれるといった議論もあって、労政審の審議において、現行の2年を維持するということが適当とされたと承知をしております。なお、災害補償及び労災保険給付の請求権の消滅時効については、疾病に罹患する等により実際に療養や休業等をするときから進行するものであります。メンタルヘルスのような疾病については、現実に療養等をした時点から消滅時効が進行するということになります。
- (質疑者)
答えていただいているんですけれども、審議会の経緯をたどってみても、十分に議論は行われていません。やはり**労災保険のあり方とあわせてしっかりと今後の課題として見直していただきたい**、そのことは強く申し上げます。…(後略)(令和2年3月11日衆・厚労委)

経緯③

【参考】令和2年改正法案に係る質疑（参議院）

○（質疑者）

確認しますが、労政審労政審と言われますけど、この件については、ちゃんとした専門家を交えた議論、検討、これしていただいたんでしょうか。労政審のメンバーだけじゃない、これは今の多様な、先ほども申し上げたとおり、多様な働き方があります。特に、昨今は残念ながら精神障害、様々な職場関係でメンタルヘルス含めた問題がもう本当に増加してしまっています。そうすると、この災害補償についても、この2年という範囲の中では請求できない方々って現におられるんじゃないですか。いないと言い切れるんですか。2年のままで大丈夫だって、大臣、これ責任持って言い切れるんですか。できない現状があるんじゃないでしょうか。そういう検討をちゃんとしたんですか、今回。

○ 政府参考人（坂口卓君）

繰り返しになりますが、この災害補償の関係については、先ほども申し上げましたように、やはり業務起因性を明らかにするという点との関係では、やはり時間と経過がございますと立証が困難になるというようなこともあるということで今回のような議論にも至ったということもございますし、また、検討の過程という形でございますと、今回、労政審に先立っては、消滅時効についてそういった点も、その他の請求権、賃金請求権以外の消滅時効の観点も含めて、学者の方に集まっていた上で、この消滅時効の在り方についての論点の整理をしていただいた上で労政審の方では御議論をいただいたということもございます。そういった必要な点の議論も含めてこういった労政審での御議論をしていただいたということかと考えております。（令和2年3月24日参・厚労委）

【参考】令和2年改正法案に係る反対討論（参議院）

○（質疑者）

私は、労働基準法の一部を改正する法律案に対し、反対討論を行います。

…（中略）…さらに、災害補償請求権は2年に据え置かれています。この期限がうつ病など精神疾患による労働災害で休職した場合の補償請求の壁になっています。労災保険法と併せた早急な見直しを求めるものです。以上、反対討論といたします。（令和2年3月24日参・厚労委）

(参考) 労災保険給付に係る時効期間徒過理由

時効期間徒過件数

○ 令和2年度～5年度における労災保険の不支給決定のうち、時効期間を徒過し、支給に至らなかった件数は以下のとおり(注)。

- ・休業(補償)等給付：338件(不支給決定総件数47,560件に占める割合 0.7%)
- ・療養の費用：502件(不支給決定総件数20,253件に占める割合 2.5%)
- ・介護(補償)等給付：379件(不支給決定総件数1,272件に占める割合29.8%)
- ・葬祭料等：54件(不支給決定総件数2,092件に占める割合 2.6%)

(注) 消滅時効期間が2年の給付について調査。ただし、現物給付及び年金前払一時金を除く。

時効期間を徒過した理由

○ 令和2年度～5年度に請求書を受理した上記4つの給付に係る事案のうち時効期間を徒過して請求されたものについて、その理由を把握できた件数及び理由の内訳は下表のとおり(注)。(注)療養の費用については、施術機関からの請求を除き、労働者や遺族からの請求に限る。

	休業		療養		介護	
① 請求人の制度の不知・誤解	8件	13.3%	7件	21.2%	5件	23.8%
② 請求人が手続を失念していた	6件	10.0%	7件	21.2%	10件	47.6%
③ 事業主等の手続漏れ	18件	30.0%	6件	18.2%	0件	0.0%
④ 書類の不揃い・紛失等のため手続遅滞	9件	15.0%	6件	18.2%	2件	9.5%
⑤ 多忙等により手続が遅滞した	4件	6.7%	1件	3.0%	2件	9.5%
⑥ 保険会社等との調整に時間を要した (第三者行為災害)	6件	10.0%	1件	3.0%	0件	0.0%
⑦ その他 (その他の事例)	9件	15.0%	5件	15.2%	2件	9.5%
	○ 逮捕後勾留され服役しており、請求できなかった ○ 健康保険からの切替えであり、請求時には既に時効期間が徒過していた		○ 医療機関への支払を滞納しているうちに時効期間を徒過した		○ 障害補償給付の決定後(症状固定から2年経過後に障害請求)に介護請求を行った	
計	60件	100.0%	33件	100.0%	21件	100.0%

○ 葬祭料については、時効期間経過後に請求された事案のうち、理由が把握できる事案は1件(請求人の制度の不知・誤解)のみだった。

○ 「令和2～5年度に請求を受け付けた事案のうち、請求日が時効期間経過後のもの」について、時効起算点から請求書受理日までに経過した期間を年数ごとにまとめて割合をとると、3年目までに請求のあった割合が75.5%、4年目までが88.6%、5年目までが94.1%であった。

(参考) 民法上の不法行為による損害賠償請求権の消滅時効

人の生命又は身体を害する不法行為による損害賠償請求権の消滅時効期間の見直し内容

- 民法（明治29年法律第89号）上の不法行為による損害賠償請求権の消滅時効期間については、損害及び加害者を知った時から3年間、かつ、不法行為の時から20年間とされている（同法第724条）。また、人の生命又は身体を害する不法行為による損害賠償請求権の消滅時効期間については、損害及び加害者を知った時から5年間、かつ、不法行為の時から20年間とされている（同法第724条の2）。
- 不法行為による損害賠償請求権については、従前、人の生命又は身体が侵害された場合であるか、その他の利益が侵害された場合であるかの区別はされていなかったところ、
 - 人の生命・身体という利益は、財産的な利益などと比べて保護すべき度合いが強く、その侵害による損害賠償請求権については、権利を行使する機会を確保する必要性が高いといえること
 - 生命・身体について深刻な被害が生じた後、被害者は、通常的生活を送ることが困難な状況に陥るなど、速やかに権利を行使することが難しい場合も少なくないこと

から、民法の一部を改正する法律（平成29年法律第44号）により、人の生命又は身体の侵害による損害賠償請求権について、特別に権利を行使することができる期間を長くしたもの（令和2年4月1日施行）。

（出典）法務省HP「民法の一部を改正する法律（債権法改正）について」

民法（抄）

（不法行為による損害賠償請求権の消滅時効）

第724条 不法行為による損害賠償の請求権は、次に掲げる場合には、時効によって消滅する。

- 一 被害者又はその法定代理人が損害及び加害者を知った時から三年間行使しないとき。
- 二 不法行為の時から二十年間行使しないとき。

（人の生命又は身体を害する不法行為による損害賠償請求権の消滅時効）

第724条の2 人の生命又は身体を害する不法行為による損害賠償請求権の消滅時効についての前条第一号の規定の適用については、同号中「三年間」とあるのは、「五年間」とする。

遅発性疾病に係る労災保険給付の給付基礎日額

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

遅発性疾病に係る労災保険給付の給付基礎日額について

現行制度

休業（補償）等給付などの給付額を算定するに当たっては、「給付基礎日額」を算定の基礎として用いるが、給付基礎日額は、原則として労働基準法第12条に定める平均賃金に相当する額とされ、平均賃金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は、平均賃金とは異なる方法で算定することとなっている。

労働者が、疾病の発生のおそれのある作業に従事した事業場を離職している場合の災害補償に係る平均賃金及び給付基礎日額の算定方法については、疾病発生のおそれのある作業に従事した最後の事業場を離職した日以前3か月間の賃金（以下「ばく露時賃金」という。）を基礎に算定することとされている。

論点

- ① 有害業務に従事した最終の事業場を退職した後、別の事業場で有害業務以外の業務に就業中に発症した場合における給付基礎日額について、現行の取扱い（疾病の発症時の賃金（以下「発症時賃金」という。）ではなく、ばく露時賃金を基礎に算定する。）についてどのように考えるか。
- ② 有害業務に従事した事業場を退職した後、就業していない期間に発症した場合における給付基礎日額について、どのように考えるか。

研究会中間報告書（抜粋）

本ケース（※論点①の場合）に対する給付基礎日額の考え方については、労災保険の社会保障的性格や生活保障の観点から、発症時賃金を原則とし、発症時賃金が、ばく露時賃金より低くなる場合は、例外的にばく露時賃金を用いることが適当であるとの意見が大宗を占めたところであるが、その後の働き方の違い等で給付基礎日額の扱いが異なるのは公平ではないという少数意見があったことにも留意が必要である。

（中略）本ケース（※論点②の場合）については、労災保険法が想定していないケースとも考えられるという少数意見もあったが、労災保険法が使用者の災害補償責任を担保していることを踏まえれば、当面は現状を維持することが適当と考える。

一方、今後、各種給付の制度趣旨を検討することとあわせて、本ケースにおける給付の在り方について再度検証することが望ましい。

労災保険給付の給付基礎日額について

労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）（抄）

第八条 給付基礎日額は、労働基準法第十二条の平均賃金に相当する額とする。この場合において、同条第一項の平均賃金を算定すべき事由の発生した日は、前条第一項第一号から第三号までに規定する負傷若しくは死亡の原因である事故が発生した日又は診断によつて同項第一号から第三号までに規定する疾病の発生が確定した日（以下「算定事由発生日」という。）とする。

- ② 労働基準法第十二条の平均賃金に相当する額を給付基礎日額とすることが適当でないとき認められるときは、前項の規定にかかわらず、厚生労働省令で定めるところによつて政府が算定する額を給付基礎日額とする。
- ③ (略)

- 保険給付のうち、休業（補償）等給付、障害（補償）等給付、傷病（補償）等年金、遺族（補償）等給付、葬祭料等（葬祭給付）は、給付額の算定の基礎として給付基礎日額を用いるが、給付基礎日額は原則として労基法第12条の平均賃金（※）に相当する額とされている（労災保険法第8条第1項）。
※ 平均賃金は、原則として、算定事由発生日以前3か月における賃金の総額をその期間の総日数で除して算定する。

- **平均賃金を給付基礎日額とすることが適当でないとき認められる以下の場合**は、**上記の平均賃金とは異なる方法で算定**することとしている（労災保険法第8条第2項・労災則第9条第1項）。

① 平均賃金の算定期間中に業務外の傷病の療養のため休業した期間がある場合（労災則第9条第1項第1号）

- ▶ 平均賃金に相当する額が、その休業した期間及びその期間中に受けた賃金の額を平均賃金の算定基礎期間及びその期間中の賃金の額から控除して算定した平均賃金に相当する額に満たない場合には、後者の額（業務外の事由による休業期間及びその期間中に受けた賃金を控除して算定した平均賃金に相当する額）を給付基礎日額とする。

② じん肺患者が同一の事業場内で粉じん作業以外の業務に作業転換した場合（労災則第9条第1項第2号）

- ▶ 平均賃金に相当する額が、じん肺にかかったため粉じん作業以外の作業に常時従事することとなった日を平均賃金を算定すべき事由の発生した日とみなして算定することとした場合における平均賃金に相当する額に満たない場合には、その算定することとした場合における平均賃金に相当する額とする。

③ 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、基本となる固定給のほか、変動がある賃金が定められる場合（労災則第9条第1項第3号）

- ▶ 固定給が、乗船することにより増加する又は下船することにより減する等の変動する場合には、労基法第12条第1項から第6項までの規定に定める方式により、平均賃金を算定すべき事由の発生した日以前1年間について算定することとした場合における平均賃金に相当する額を給付基礎日額とする。

④ ①～③のほか、平均賃金に相当する額を給付基礎日額とすることが適当でないとき認められる場合（労災則第9条第1項第4号）

- ▶ ④については、厚生労働省労働基準局長が定める基準に従って算定。
 - 振動障害にかかったことにより保険給付を受けることとなった労働者の平均賃金に相当する額が、振動業務以外の業務に常時従事することとなった日を平均賃金を算定すべき事由の発生した日とみなして算定することとした場合における平均賃金に相当する額に満たない場合には、上記②の場合に準じて処理する。（昭和57・4・1基発第219号）
 - 労働者が疾病の発生のおそれのある作業に従事した事業場を離職している場合には、「疾病の発生のおそれのある作業に従事した最後の事業場」を離職した日以前の3か月間の賃金を基礎に算定する。（昭和50年9月23日付け基発第556号）等

⑤ 平均賃金に相当する額又は①～④によって算定された平均賃金相当額が自動変更対象額に満たない場合（労災則第9条第1項第5号）

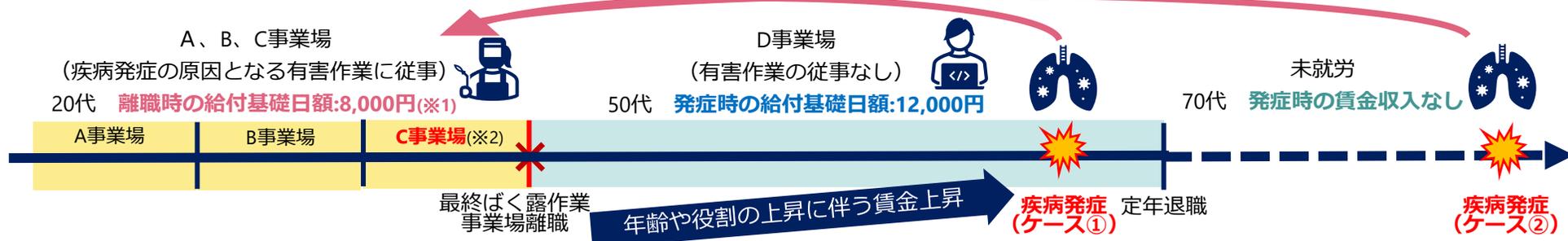
- ▶ 自動変更対象額（令和6年8月1日現在：4,090円）を給付基礎日額とする（労災則第9条第1項第5項イ～二の場合を除く。）。

遅発性疾病に係る労災保険給付の給付基礎日額について

現状

- 給付基礎日額（平均賃金）は、原則として、算定すべき事由の発生した日（疾病による休業であれば診断確定日）以前の3か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た金額と定めているところ、**労働者が疾病の発生のおそれのある作業に従事した事業場を離職している場合には、「疾病の発生のおそれのある作業に従事した最後の事業場」を離職した日以前の3か月間の賃金（※）を基礎に算定する。**（昭和50年9月23日付け基発第556号）
※ ただし、離職した日以前3か月の賃金総額が不明の場合は、診断により疾病発生が確定した日における最終事業場又は同種・同規模等の事業場における同種労働者の賃金や統計調査における同職種の労働者の賃金等を考慮して得た額を基礎に推算する。（昭和51年2月14日付け基発第193号）
- 業務上疾病のうち、石綿関連疾患等の遅発性疾病については、石綿ばく露作業などの有害業務（疾病の発生のおそれのある作業）に従事した時から疾病の発症までの期間が長い。（通常30～40年）
- このため、既に原因時の事業場を離職している労働者については、**当該原因時の事業場（下記C事業場）の離職当時の平均賃金（※1）をもとに算定されるため、保険給付の額が発症時の賃金（D事業場の賃金）に比べて相当程度低くなる可能性がある。**【ケース①】
- また、**労働者が定年退職後等で就労しておらず、賃金収入がないときに発症した場合においても、当該原因時の事業場（下記C事業場）の離職当時の平均賃金（※1）をもとに算定される。**【ケース②】

疾病のおそれのある作業に従事したのはA,B,C事業場であるため、当該作業に最後に従事したC事業場を離職した日以前3か月間に支払われた賃金により算定した額に所定の変動率を乗じた額(※1)が給付基礎日額（8,000円）となる。



※1：離職日以前3か月間から算定事由発生日(発症日)までの給与水準の上昇を考慮するために、離職日以前3か月間に支払われた賃金により算定した金額に、同一事業場の労働者の賃金額又は毎月勤労統計調査の結果を用いて算出した変動率を乗じる。（昭和50年9月23日付け基発第556号）

※2：図のような事例においては、原則、C事業場のメリット収支率に反映されることになる（ただし、一定の場合(業種、従事期間等の要件を満たす場合)には反映されない。）。