

労災保険制度の具体的課題について (引き続き議論が必要な事項①)

遺族（補償）等年金について

論点

- ① 遺族（補償）等年金における夫と妻の支給要件の差を解消する方法として、夫に課せられた支給要件を撤廃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ることについてどのように考えるか。
- ③ 妻のみに認められている特別加算を廃止することについてどのように考えるか。また、その場合、遺族一人の場合の給付水準はどのようにすべきか。
- ④ 石綿健康被害救済法における特別遺族年金について、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。また、その方法として、夫に課せられた支給要件を撤廃することについてどのように考えるか。

第119回～第122回労災保険部会における委員の主なご意見

・論点①関係（遺族(補償)等年金における夫と妻の支給要件の差の解消について）

<労働者代表委員の意見>

- 現行の遺族（補償）等年金の支給要件は、夫が仕事、妻が家事・育児をする家族形態を前提に作られたものと考えているが、今や共働き世帯が大多数となり制度設計の前提が完全に崩れている。ジェンダー平等の観点を踏まえても、夫婦間の支給要件の違いを解消することが当然である。解消の方法としては、夫のみに設けられている要件を撤廃することが適当。
- 夫婦間の支給要件の差は、夫の要件を妻に合わせる形で解消すべき。使用者代表委員は生計維持という点に着目し、妻に55歳以上の年齢要件や一定の障害状態という要件を付けることも排除すべきではないという意見があったが、労働者代表委員としては賛同できない。遺族（補償）等年金は夫婦生活を支えていた被災労働者の収入が途絶えたことに対する填補という目的があり、この目的は妻だけでなく夫にも共通するものであり、年齢によって区切られるものではない。

第119回～第122回労災保険部会における委員の主なご意見

<使用者代表委員の意見>

- 支給要件の夫と妻の差を解消することは社会通念から言えば当然のことである。夫に課せられた要件を解消するという考え方も理解するが、労災保険という国の財源を使う以上、安易な考えで判断するのはいかがかと思っている。当時は男が独立して生計を維持できるという判断があったが、この考え方を維持するならば、（夫に課せられた要件を解消する場合）男性に生計を維持する能力がなくなったと捉えられかねない。この時の判断を変えるのなら考え方を整理しなおす必要があり、変えないのであれば「妻の要件を夫に合わせる」ことも検討に値するのではないか。
- 遺族（補償）等年金創設から半世紀以上が経過し、夫が単独で家計を担う世帯よりも共働き世帯が大幅に上回るようになった。研究会では、創設当時と現在とのデータ比較で、女性は独力で生計を維持できるように思われるという見方も示されていた。中間報告書が指摘するように、「夫と妻との支給要件に差を設けることに合理的理由を見いだすことは困難」と考えられ、その解消を図る方向性に異論は無い。ただし、それに当たり、夫の支給要件を撤廃するという結論を単純に導くのは適切ではない。労災保険制度を取り巻く環境は変化しており、その変化を適切に捉えた見直しが求められる。遺族（補償）等年金の今日における趣旨・目的に照らし、学識経験者の議論の蓄積を踏まえて判断していくのが本来ではないか。
- 差の解消に当たっては、考え方の一貫性を大切にしていきたい。時どきの状況によって考え方を変えることは、制度の安定的な運営という観点からは非常に問題である。仮に考え方を変えるのであれば、どのような理由で変えるのかということが重要。従来からの考え方をどのように評価して新しい結論を導いていくのかを検討していくべき。
- 遺族（補償）等年金の生計維持要件については、現在は、死亡労働者の収入によって消費生活の一部を営んでいた事実が認められれば生計維持要件を満たしていたとされている。これを前提として、夫にも稼得能力の喪失の填補や被扶養利益の填補という目的で給付することが適当かということについて、共働き世帯の増加や女性就労の増加をはじめ現状に照らし、制度の趣旨・目的も踏まえて、専門的見地から議論をお願いしたい。

遺族（補償）等年金について

第119回～第122回労災保険部会における委員の主なご意見

<公益代表委員の意見>

- 遺族（補償）等年金について、制度創設時から見て、男女共に働き方や家族の在り方が変わってきていることは疑いのない事実であり、改めて、遺族補償等年金の役割や適切な給付について、議論すべき。
- 研究会報告書では、「夫に課せられた支給要件を撤廃することが適当」との意見が太宗を占めたところ、生計維持要件がゆるやかに認定されているという現行実務を引き合いに「被扶養利益の喪失」は夫にも認めうるという意見などが出ていた。この点、被扶養利益の喪失の補填という制度趣旨を踏まえると、夫に課せられた支給要件を撤廃するという選択肢を取っていくのが良いのではないかと考える。併せて、将来的には制度趣旨を踏まえて、遺族（補償）等年金の制度全体の在り方も議論が必要かと考える。

・論点②関係（給付期間について）

<労働者代表委員の意見>

- 長期給付をどう考えるかという点については、遺族（補償）等年金の目的である「被扶養利益の喪失の補填」をどのように考えるかということに直結すると考えており、短期間で結論が出るものではない。まずは夫婦間の要件の差を是正することに注力すべき。

<使用者代表委員の意見>

- 遺族厚生年金では60歳未満の遺族に対し原則5年間の有期給付とする大幅な見直しがあった。こうした見直しも踏まえて、遺族（補償）等年金の長期給付の妥当性を検討すべき時期が来ていると考える。中間報告書でも、遺族（補償）等年金制度の役割や全体的な在り方について見直し、引き続き議論を行うべきであると結論づけている。
- 長期給付を含め、給付の拡大をすることについては、財源も考慮する必要がある。現在の遺族（補償）等年金の支給決定件数はあくまでも現行の規定に基づき認定された労働者に係る支給決定件数であり、規定が改正されたときにどのように変化するのか、試算して考えていくべき。
- 民事損害賠償との兼ね合いについて、相殺可能額が減少する可能性については、そのとおりと考える。同時に、有期給付化された場合の影響は企業によって様々であり、仮に夫の年齢要件を妻に合わせるとした場合、相殺できる額が追加で出てくる可能性もある。被災労働者の死亡に対してどの程度の手当をすべきかについては、他の社会保障制度の状況も踏まえつつ、制度の趣旨・目的の意義に照らして、議論すべき。

遺族（補償）等年金について

第119回～第122回労災保険部会における委員の主なご意見

<公益代表委員の意見>

- 遺族（補償）等年金の給付内容の在り方については、その趣旨・目的をどう考えるか、労災保険が提供すべき公正な保護とは何かを考える必要があり、これについて様々な見解があると承知している。研究会報告書で指摘されているが、我が国は労災補償と損害賠償を併せて請求することが認められており、民事損害賠償との関係も考慮する必要がある。仮に遺族（補償）等年金を大幅に縮小する場合、被災労働者側にとっては縮小分を民事損害賠償で請求する負担が増えることになり、使用者側にとっては保険給付と民事損害賠償が調整される分が縮小され、個々の使用者が負う損害賠償責任が増える。
- 民事損害賠償との関係は考慮すべき問題ではあるが、労災補償が無過失責任、民事損害賠償は過失責任であることを忘れずに議論することが必要。また、使用者に非常に重大な責任がある場合には、感覚的には使用者がある程度民事損害賠償責任を負うべきだと思われ、労災保険でカバーされるからよいという考えだけではいけない。

・論点③関係（特別加算について）

<労働者代表委員の意見>

- 昭和45年の特別加算創設当時は「高齢の妻は働くことが難しい」という事情が説明されていたが、女性の就労促進やジェンダー平等が進んでいる現代において妻のみに加算を設けることは合理性が無いと考える。また、高齢の妻以外にも障害のある遺族や子供の場合も生活困窮度は高いと考えられ、「55歳以上又は一定の障害状態にある妻」のみ加算することは政策的に適切なのか疑問である。今回の見直しでは夫と妻の格差解消に留まらず、対象範囲を拡大する方向で見直していくべき。
- 遺族（補償）等年金の特別加算については、その趣旨・目的を踏まえれば廃止すべきという結論には至らないと考える。特別加算が設けられた主旨は、高齢又は一定障害の妻は働くことが困難で生活が困窮しがちであるところ、それを防止するというものである。この趣旨を踏まえれば、現行の水準維持を前提に、夫も含めて広く生活困窮の可能性のある者を対象にする方向で見直すべき。

遺族（補償）等年金について

第119回～第122回労災保険部会における委員の主なご意見

<使用者代表委員の意見>

- 現在では、昭和45年の制度創設時の考え方は妥当せず、妻のみの加算を設ける合理性は失われている。JILPTの調査報告書では、アメリカ・ドイツ・フランス・イギリスの4カ国において特別加算に相当する制度はなく、こうした状況を踏まえると、特別加算制度は廃止が妥当である。

・その他の意見

<労働者代表委員の意見>

- 民法では同性婚が認められておらず、それに伴い同性パートナーに遺族（補償）等年金の受給権が発生していない。しかし、性自認や性的指向に係る社会の取組みは進んでおり、昨年「犯罪被害者遺族給付金の対象に同性パートナーが該当し得る」とした最高裁判決もあった。労災保険単体で検討することは難しいと思うが、遺族（補償）等年金の同性パートナーへの支給に向けた検討は進めていくべきではないか。

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する。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）等年金の受給権者のうち、受給資格者が1人の場合は93,583人であるが、そのうち妻が84,996人と多くを占める。
- 受給資格者が1人の場合の遺族（補償）等年金の平均年金額は188万円であるが、妻以外の年金額はそれよりも少ない。

受給権者の属性別、受給資格者数別の受給権者数

(注) 2022年度末時点の年金記録より特別集計

	受給権者数		(受給資格者数別の内訳)			
	計	割合	1人	2人	3人	4人以上
夫	1,299	1.2%	1,245	39	13	2
妻	92,857	87.7%	84,996	5,581	1,765	515
子	1,903	1.8%	1,432	320	122	29
父母	8,056	7.6%	4,616	3,303	136	1
孫	590	0.6%	353	186	43	8
祖父母	400	0.4%	220	141	37	2
兄弟姉妹	828	0.8%	721	94	13	0
合計	105,933		93,583	9,664	2,129	557
割合		100%	88.3%	9.1%	2.0%	0.5%

受給権者の属性別、受給資格者数別の平均年金額

	(受給資格者数別の内訳)				
	計	1人	2人	3人	4人以上
夫	110万円	109万円	123万円	146万円	※ 103万円
妻	193万円	191万円	207万円	232万円	245万円
子	171万円	167万円	189万円	204万円	151万円
父母	166万円	150万円	200万円	215万円	※ 389万円
孫	164万円	156万円	179万円	219万円	※ 353万円
祖父母	144万円	126万円	165万円	191万円	※ 162万円
兄弟姉妹	155万円	152万円	182万円	193万円	-
合計	190万円	188万円	203万円	229万円	242万円

※ 平均年金額を算出した人数が10名未満

(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。

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

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の算定に当たって、疾病の発症時の賃金（以下「発症時賃金」という。）を原則として用いる場合、発症時賃金が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。）より低くなる場合には、ばく露時賃金を用いることについてどのように考えるか。
- ② 有害業務に従事した最終の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の算定に当たっては、現行の取扱いを維持しつつ、引き続き、専門的な見地から検討を行うことについてどのように考えるか。

第119回～第122回労災保険部会における委員の主なご意見

- ・ 論点①関係（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）

<労働者代表委員の意見>

- 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ばく露時賃金を用いる方向で見直すべき。年齢や勤続年数に応じて賃金上昇する形態が一般的である中で、例えば、50歳代で疾病を発症した場合、その賃金は疾病の原因となる有害作業に従事していた若いころの賃金より高くなることが多い。それにもかかわらず数十年も前の若い頃の賃金で給付基礎日額が算定されるのは労働者に酷であり、見直すことが妥当。
- アスベストの疾患はばく露から発症までの期間が通常30～40年とされているが、ばく露から10年で発症し、亡くなった者もいると聞いている。発症までの期間に個人差があり、こうした実態に即してしっかり給付が受けられるようにするべき。また、ばく露から発症までの期間における働き方は多様であり、発症まで長期にわたるケースもあることを加味すると、その被災労働者の生活保障ができる仕組みとすべきである。加えて、今後もアスベストを含有した建物の工事でアスベストにばく露する可能性があることを踏まえると、アスベスト疾患の発症の危険はまだあるものと考えられ、給付基礎日額についてきちんと対応するべき。

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

第119回～第122回労災保険部会における委員の主なご意見

<使用者代表委員の意見>

- ばく露時より発症時の賃金が高くなった場合に、給付基礎日額の算定に発症時賃金を用いるのは、労災保険給付が生活保障であるという立場に立てば理解できる。しかし、その立場に立ったとき、ばく露時より発症時の賃金が低くなった場合に敢えてばく露時賃金を使うのは、同じ生活保障の考え方から説明することが困難。国の制度として公の財源を使うのだから、考え方を整理した上で制度運用をしていくべき。
- 給付基礎日額の算定に当たり、発症時賃金を原則とする場合、中間報告書に記載の通り、被災労働者が有害作業に従事した最終事業場に対するメリット制の適用に際しては、ばく露時賃金を基礎とした給付のみを加味するべき。

・論点②関係（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）

<労働者代表委員の意見>

- 退職後の発症の取扱いについて、詳細な検討が必要。発症時にたまたま無職で収入がないからといって数十年前の賃金をベースに算定すると十分な補償を受けられない可能性が高い。そもそも給付基礎日額は、原則として労働基準法第12条の平均賃金に相当する額とされているところ、同法第12条第8項で平均賃金を算定できない場合は、「厚生労働大臣の定めるところによる」と定められている。この条文に基づき発出されている通達では、「離職時の賃金額が不明なときは、同種業務に従事している労働者の賃金から推認する」という方法が示されている。この通達の考えも参考に、例えばばく露時賃金と推認される発症時賃金を比較し高い方を取るという方法も考えられるのではないか。

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。

(参考) 労働基準法における平均賃金の推算について

労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）（抄）

- 第十二条 この法律で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前三箇月間にその労働者に対し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をいう。ただし、その金額は、次の各号の一によつて計算した金額を下つてはならない。
- 一 賃金が、労働した日若しくは時間によつて算定され、又は出来高払制その他の請負制によつて定められた場合においては、賃金の総額をその期間中に労働した日数で除した金額の百分の六十
 - 二 賃金の一部が、月、週その他一定の期間によつて定められた場合においては、その部分の総額をその期間の総日数で除した金額と前号の金額の合算額
 - ② 前項の期間は、賃金締切日がある場合においては、直前の賃金締切日から起算する。
 - ③ 前二項に規定する期間中に、次の各号のいずれかに該当する期間がある場合においては、その日数及びその期間中の賃金は、前二項の期間及び賃金の総額から控除する。
 - 一 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間
 - 二 産前産後の女性が第六十五条の規定によつて休業した期間
 - 三 使用者の責めに帰すべき事由によつて休業した期間
 - 四 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業（同法第六十一条第三項に規定する行政執行法人介護休業及び同法第六十一条の二第三項に規定する介護をするための休業を含む。第三十九条第十項において同じ。）をした期間
 - 五 試みの使用期間
 - ④ 第一項の賃金の総額には、臨時に支払われた賃金及び三箇月を超える期間ごとに支払われる賃金並びに通貨以外のもので支払われた賃金で一定の範囲に属しないものは算入しない。
 - ⑤ 賃金が通貨以外のもので支払われる場合、第一項の賃金の総額に算入すべきものの範囲及び評価に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。
 - ⑥ 雇入後三箇月に満たない者については、第一項の期間は、雇入後の期間とする。
 - ⑦ 日雇い入れられる者については、その従事する事業又は職業について、厚生労働大臣の定める金額を平均賃金とする。
 - ⑧ **第一項乃至第六項によつて算定し得ない場合の平均賃金は、厚生労働大臣の定めるところによる。**

- 平均賃金の計算方法は労働基準法第12条第1項から第6項に規定されているところ、この計算方法によつて算定しえない場合は、**同条第8項により厚生労働大臣の定めるところにより算定**することとしている。
- 本項に該当する事案については、施行規則第3条により、試用期間中の平均賃金に関する算定方法が示されているほか、施行規則第4条及び**昭和24年労働省告示第5号によつて都道府県労働局長又は厚生労働省労働基準局長にその決定が委任**されている。（厚生労働省労働基準局編「令和3年版 労働基準法 上 -労働法コンメンタール3-」P194-195）
- 当該規定に基づき厚生労働省労働基準局長の通達が複数発出されているところ、**賃金の総額が不明な場合における推算方法を定めた通達**（昭和29年1月15日付け基発第1号）があり、例として以下のような推算方法が示されている。

昭和29年1月15日付け基発第1号「昭和24年労働省告示第5号に基づく平均賃金の決定①」（別紙）平均賃金算定方法（抄）

二、通達記の二に該当する場合の平均賃金（略）の計算額は、左の各号の一によつて算出した金額とする。

- （一）賃金額について明確な定がなされていないか、又はなされていても雇入後の期間が短いために実際に受けるべき賃金額が明らかでない場合の平均賃金の計算額は次の各号の一（（1）から（6）までの計算方法は適当なものまで順次繰り下げて適用すること。）によつて算定すること。
- （1）平均賃金を算定すべき事由の発生した日又はその日の属する賃金算定期間もしくはなるべく賃金算定期間において当該事業所で同一業務に従事した労働者の一人平均の賃金額により推算する。（推算の方法については、昭和26年3月26日附基発第184号通達二及び三項参照）

論点

- ① メリット制には一定の災害防止効果があり、また、事業主の負担の公平性の観点からも一定の意義が認められることから、メリット制を存続させ適切に運用することについてどのように考えるか。また、継続的にその効果等の検証を行うことについてどのように考えるか。
- ② メリット制が、労災かくし及び労災保険給付を受給した労働者等に対する事業主による報復行為や不利益取扱いに繋がるといった懸念についてどのように対応すべきか。

第119回～第122回労災保険部会における委員の主なご意見

・論点①関係（メリット制の意義・効果について）

<労働者代表委員の意見>

- メリット制については、今日的にその役割を果たしているのか効果検証を行った上で、制度としての在り方を検討する必要がある。この点、研究会で検証は一定程度行われたが、十分とは言えない。例えばプラスでメリット適用されている事業場では一定効果があると思われる一方で、マイナスでメリット適用されている事業場ではその効果が判然としない。また、労災かくしにつながっていないということの検証も不十分。研究会では、送検事例の中で労災かくしの動機にメリット制を挙げたケースはゼロとの結果をもって「労災かくしの…影響は確認されていない」と結論付けているが、労災かくしの動機としてメリット制を明示的に挙げていなくても「監督署からによる司法処分や行政処分を受けることを懸念した」という回答の中に含まれている可能性もある。そうした中で「メリット制は存続させ、適切に運用することが適当」と結論づけることは時期尚早である。改めて、災害防止効果や労災かくし等の動機について詳細な分析を行った上で、メリット制の現行の増減率や適用の要件、更には制度の是非も含め、根源的な検討を行う必要があるのではないか。
- メリット制の災害防止効果について、マイナスのメリット適用がなされた事業場は、メリット制がなくとも被災者数が0であったり、災害防止の取組をした可能性も考えられる。プラスのメリット適用がなされた事業場における効果は認めるが、メリット制の廃止を求める声があることを踏まえると、存続という結論ありきではなく、労災かくしにつながる懸念の払拭や是正も含め、制度の在り方の検討が必要。

第119回～第122回労災保険部会における委員の主なご意見

<使用者代表委員の意見>

- 研究会で示されたメリット制の検証結果について、事業主の負担の公平を図ること、事業主の自主的な災害防止努力を促進することについて一定の効果を裏付けるものと認識している。労災かくしの動機に係る調査結果についても、メリット制が労災かくしにつながるといふ仮説を証明するものではないと考えている。中間報告書の結論に従い、メリット制を適切に運用し、存続させるべき。
- メリット制は今後も必要である。労災保険は保険事業であり、リスクに見合う保険料が原則であるべき。日本の民間保険においても、メリット制の導入で、事故の発生を抑止している効果が出ている。諸外国においても同様のものが見られるところ、諸外国の労災保険においてメリット制のようなものがあるか整理いただきたい。
- 企業の安全対策は、メリット制があるからではなく、あくまで働く仲間が業務上の怪我はあってはならないという動機で行われている。現実的には企業ごとに労災保険給付額の多寡があることから、これを保険額にも反映させるべき。労災かくしを助長する懸念についても、自社で起きた労災事故における聞き取り調査の中でメリット制への影響を言及する事例は一例もいなかった。
- 労側委員の指摘する「マイナスでメリット適用されている事業場ではその効果が判然としない」については、資料中に記載のとおりと考える。
- メリット制が労災かくしを助長しているという指摘について、そのエビデンスをお示しいただきたい。仮に合理的根拠があるとしても、労災かくしの動機に係る調査を見ると、発注を受けられなくなることの懸念などが労災かくしにつながっていることが伺われる。労災かくしは刑事事件として書類送検され、公共工事で指名停止にもつながりうるということを改めて周知徹底すべき。企業にとり甚大なレピュテーションリスクにもなる。
- データの取得が可能な範囲で、メリット制の効果検証を継続することは反対しないが、研究会委員の意見が一致する形で制度の適切な運用が提言されており、制度自体の根源的な検討は必要ない。

・ **論点②関係（有害業務に従事した事業場を退職した後、別の事業場で発症した場合における給付基礎日額について、疾病の発症原因となった有害業務への従事が行われた最終事業場に対するメリット制の適用について）**

<使用者代表委員の意見>

- 仮に、原則として発症時賃金を用いるとした場合、研究会報告書のとおり、有害業務への従事が行われた最終事業場に対するメリット制の適用において、被災労働者のばく露時賃金を基礎とした給付のみを加味すべき。
- 被災者保護とは別の観点であり、研究会の結論のとおりであるべき。

メリット制

研究会中間報告書（抜粋）

メリット制の効果については、様々な留保を前提とするとの意見はあるものの、一定の災害防止効果があり、また、事業主の負担の公平性の観点からもメリット制には一定の意義が認められるものと考える。また、労災かくしを助長するとの懸念についても、メリット制の意義を損なうほどの影響があるとは確認されなかった。

このため、メリット制を存続させ適切に運用することが適当と考える。

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

メリット制に一定の災害防止効果があることを前提として、事業主間の公平性の確保という観点から見れば、脳・心臓疾患や精神障害等の業務外の要因の寄与が大きい疾患に係る保険給付や高齢者や障害者といった脆弱性を抱える労働者への給付については、メリット制を通じて、事業主の保険料負担が重くなることは事業主間の公平に欠けるとして、メリット制の算定対象から除外することが適当との意見と、メリット制の算定対象からこれらの給付を除外することは、事業主のこれらの災害防止対策がなされなくなることが危惧され、適当でないとの意見等、様々な意見が示された。

本研究会としては、この点については、意見の一致をみることはなかった。引き続き、専門的な見地から議論を行うことが必要である。

諸外国の労災保険制度におけるメリット制の有無（１）

○ ドイツ、フランス、アメリカの労災保険制度において、メリット制が採用されている。

	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス
保険運営主体	産業・業種別に組織された職業協同組合が保険運営主体。	国から独立した機関である被用者疾病保険金庫が運営。被用者疾病保険金庫には全国レベル、地域圏レベル、初級レベルの組織があるが、労災保険給付の窓口となるのは、初級被用者疾病保険金庫。	・民間保険会社が利用されるほか、州行政機関の認定により、自家保険・グループ自家保険（以下、両者を合わせて「自家保険」という。）が認められる。 ・州政府が保険運営主体になる州もある。	労災保険は、国民保険制度の中に位置づけられ、主として労働年金省、歳入関税庁が管轄。
財源	事業主が支払う保険料。	使用者が支払う保険料が大半を占める。	・民間保険会社の場合、使用者が支払う保険料。 ・自家保険の場合、使用者の資金。	全額が税金によって賄われる。
強制的保険対象者	就労者等、及びいわゆる「就労者類似の者」。	「賃金を支払われる全ての者」または「いかなる資格であれ、また、いかなる場所においてであれ、一または複数の使用者または企業長のために働く全ての者」等。	被用者。	国民保険の第1種保険料の抛出義務を負う被用者。
保険料負担者	事業主のみが保険料を負担。	使用者のみが保険料を負担し、労働者の負担はないのが原則。	・民間保険会社の利用の場合、使用者のみが保険料を負担。 ・自家保険の場合、使用者の資金から補償が行われる。	・税金によって賄われる。

（注）独立行政法人労働政策研究・研修機構「労災補償保険制度の比較法的研究—ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス法の現状からみた日本法の位置と課題」（2020年）より厚生労働省労働基準局労災管理課作成

諸外国の労災保険制度におけるメリット制の有無（２）

○ ドイツ、フランス、アメリカの労災保険制度において、メリット制が採用されている。

	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス
保険料算定方法	《算定式》 保険対象者の労働賃金×危険等級×賦課率という算定式に従って、暦年ごとに算定。 ※1 保険対象者の労働賃金は、前年度、事業主が保険対象者（労働者）に支払った税込賃金総額である。これについては、上限額（最大年間労働所得：2020年1月1日以降は76,440ユーロ）が定められている。また、各保険運営主体はその定款のなかでより高い上限額を定めることができるほか、下限額を定めることもできる。 ※2 危険等級は、各保険運営主体が業種ごとに策定する危険率表のなかで定められており、保険事故のリスクが高い業種ほど高い危険等級が定められている。 ※3 賦課率は、各保険運営主体の前年度の資金需要に応じて設定される。	《算定式》 ・保険対象者の賃金総額に保険料率を掛け合わせて算定。 ・保険料率は、基本的な保険料率である粗率と4種類の割増率を用いて、算定される。 ・粗率は、企業の規模に応じて定められた下記の3つの方法によって1年ごとに決定される。 - 常時使用する労働者が150名以上の企業：事業所ごとに決定する個別方式（過去3年以内に当該事業所で発生した労働災害に対する保険給付額に基づいて算定） - 常時使用する労働者が20名未満の企業：産業・職業分野ごとに決定する集団方式（過去3年間の当該産業・職業分野における労働災害に対する保険給付額に基づいて算定） - 常時使用する労働者が20名以上149名以下の企業：混合方式（個別方式と集団方式の組み合わせ） ・4種類の割増率は通勤災害への給付や各種費用・支出に対応するものであり、全国被用者疾病保険金庫の労働災害・職業病委員会によって1年ごとに決定される。	《算定式》 ・民間保険会社の場合、保険料額は各保険会社が自由に決定することができるが、多くの保険会社は賃金総額×保険料率という算定式を採用。 ・ベースとなる保険料率は、州補償諮問機関が、全ての保険会社のもとで支払われた保険給付をもとに職業分類ごとに算定した料率を用いることが多い。	なし。

諸外国の労災保険制度におけるメリット制の有無（3）

○ ドイツ、フランス、アメリカの労災保険制度において、メリット制が採用されている。

	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス
保険料算定方法	《メリット制》 ・職業協同組合は、保険事故の数、重大性、生じた支出に応じて、割増金を課し、あるいは保険料の減額を行わなければならない。 ・上記の指標はいずれか一つのみを用いても良いし、逆に組み合わせて用いても良いが、かかる指標の決定の問題も含めて、メリット制の手続の詳細は、各一般職業協同組合の定款中において定められる。 ※1 例えば建設業協同組合の定款では、保険事故に対して行われた保険給付額（支出）のみが、メリット制における指標として用いられている。	《メリット制》 ・個別方式または混合方式が適用される企業の保険料率は、過去3年間に於ける事業所での災害の発生状況によって増減する。 ・保険料は、使用者がとった予防措置・管理措置の内容や特別なリスク等の考慮によって増減することがある。また、<u>労働法典に違反したことや全国被用者疾病金庫・地域圏被用者疾病金庫が求める予防措置をとらなかったことは、かかる特別なリスクを基礎づける事情として、追加保険料の賦課を基礎づけ得る。</u> ・具体的には、使用者が際立った予防努力をし労働災害の頻度または重大性を低下させ得る措置をとった場合には、保険料率が引下げられる。粗率の引下げの対象となるのは、集団方式または混合方式によって保険料が算定される企業のみであり、引下げの上限は25%である。（通勤災害への給付に対応する割増率の引下げは、25%から87.7%までの範囲で行われる。） ・追加保険料の金額は、通常の保険料の25%以上と定められており、追加保険料の賦課の原因となった状況を一定の期間内に使用者が改善しない場合には、追加保険料の金額は、通常の保険料の50%まで自動的に増額される。当該期間の終了時から6ヶ月が経過してもなお改善がみられない場合には、通常の保険料の200%まで自動的に引き上げられる。	《メリット制》 一定規模以上の使用者の保険料率については、過去3年間の保険事故の数、支払われた保険給付額、使用者の事業規模等を勘案した「経験料率」が採用されることが多い。 ※1 例えばミシガン州では、保険会社が保険料額を自由に決定できるが、多くの保険会社がミシガン州補償諮問委員会の提示する保険料率を算定のベースにしている。約4,000ドルを超えて保険料を負担するような使用者については、「経験料率」が用いられる。基本的には過去3年間に発生した損害の多寡に応じて保険料率が上下するが、場合によっては使用者の規模や損害発生回数、それぞれの損害発生規模等も踏まえ算定されることもある。保険料額が1,000ドル～3,999ドル程度の使用者については、経験料率を簡素化し損害発生回数のみを考慮に入れる「メリット料率」が用いられる。特に大きな企業については、終了した保険期間についての料率を事後調整する「遡及料率」が用いられる。	なし。

労災保険給付が及ぼす徴収手続の課題

論点

- ① 事業主に早期の災害防止努力を促す等の観点から、労災保険給付の支給決定（不支給決定）の事実を、同一事故に対する給付種別ごとの初回の支給決定（不支給決定）に限り、事業主に対して情報提供できるようにすることについてどのように考えるか。
- ② その際、提供される情報は、現行において被災労働者等に対して通知している項目のうち、支給決定金額、算定基礎、減額理由等を除いた項目（支給（不支給）決定の有無、処分決定年月日、処分者名、処分名（＝給付種別））及び被災労働者名とすることについてどのように考えるか。また、これらの情報は、原則として、当該事故に係る災害防止措置を講ずべきと考えられる事業主に対してのみ提供されることについてどのように考えるか。
- ③ 労災保険率決定に係る事業主の納得度を高める観点から、メリット制の適用を受ける事業主に対して、労災保険率の算定の基礎となった労災保険給付に関する情報を提供することについてどのように考えるか。
- ④ その際、提供される情報は、当該事業場のメリット制に反映された保険給付に係る当該メリット算入期間における保険給付、特別支給金及び特別遺族給付金の合計金額とすることについてどのように考えるか。

第119回～第122回労災保険部会における委員の主なご意見

・論点①関係（労災保険給付の支給決定（不支給決定）の事実を、事業主に対して情報提供することについて）

＜労働者代表委員の意見＞

- 事業主に対する情報提供は慎重であるべき。職場で業務災害が発生した場合は、再発防止措置を取るのは使用者として当然の責務であり、労災保険給付の支給の有無にかかわるものではない。
- 労災保険給付の支給決定事実を事業主に情報提供するとすると、事業主はメリット制適用で保険料が上がることを見据えて「将来の保険料が上がるのは労災認定されたせいだ」として、被災労働者や遺族、更には被災労働者に協力する資料提供者や証言者などに不当なプレッシャーを与えることが懸念される。「手続保障」と引き換えにこうしたことが横行しては、労災申請の委縮にもつながりかねない。こうしたことは委員に配付された各団体意見書でも指摘されていることから、情報提供は慎重であるべき。

労災保険給付が及ぼす徴収手続の課題

第119回～第122回労災保険部会における委員の主なご意見

- 負傷であると物理的な問題、けがの場合は見た目にも非常に分かるが、疾病についてはそういった問題が事前に分かるということでもなく、実際にどのような労働環境で働いていたのかということを含めて非常に機微な問題。労働者に影響がないようにする必要もある。
- 事業主として、なぜ労災支給決定などの情報がないと再発防止ができないのか。労災保険の支給不支給にかかわらず、事故の際は事業主として再発防止を講じることや検討することは当然である。その上で、障害等級や傷病等級も情報提供をという話があったが、被災労働者にとって機微な障害等級の情報がないと再発防止ができないということは全く理解できない。そもそも事業主としては、請求時の事業主証明や監督署の調査協力を通じて請求があることは把握しているはずであり、そうした情報をもとに社内で事故内容を調査し再発防止に努めるのが筋であり、現行以上の情報伝達は不要。

<使用者代表委員の意見>

- 労災保険の支給、不支給の情報は労働災害の再発防止に必要な情報であり、保険料を事業主が全て負担していることからすると、労働者に通知されている情報と同じ情報を同じタイミングで全事業主に通知すべき。
- 輸送や作業の現場は、労働災害の頻度や強度が高く、安全対策の早期の反映、他の労働者への情報提供の観点で、意義や期待される効果大きい。
- 労災保険料を100%負担している当事者の立場からすれば、支給、不支給の情報を企業に情報提供すべき。個人情報への配慮は必要であるものの、請求の段階で企業が情報を知っている以上は、結果の通知の有無によって企業側が何かするということは考えにくい。また、企業から被害者家族への補償手続面でも、支給状況を事務的に照会しなければならず、心が痛む。
- 事業主は災害防止の努力が必要であるが、そのためには災害の内容を知ることが重要。個人情報への配慮は必要であるが、全ての事業主に情報が提供されることが必要である。また不当な圧力が生じるとの意見も、仮に圧力をかけようとするのであれば、労災請求への証明や監督署の調査の際に事業主が把握した段階で同様の事態の発生が想定され、支給、不支給の決定の通知を契機として生じるものではないと考える。むしろ早期の災害発生防止を促すという観点で、事業主には情報提供されるべきではないか。

労災保険給付が及ぼす徴収手続の課題

第119回～第122回労災保険部会における委員の主なご意見

- 請求人の求めに応じて監督署が処分理由を説明していると聞くと、類似の業務災害に係る再発防止の観点から、事業主にも同様の機会を設けていただきたい。個人情報や機微情報に関して、傷病名等については要配慮個人情報であり、行政も取扱いに留意すべきものであると考えられるものの、事業主の証明や監督署の調査からすると、労災保険請求の事実を事業主は一般的に把握している。事業主は労災給付に係る証明や調査協力義務があること、保険料に影響があることに加えて、類似の災害の再発防止努力も求められる。このような中、労災保険給付の障害等級や傷病等級に関する情報を含めて提供されることが適当。情報提供範囲を過度に狭めたり、手続きを複雑にしないようにすることが重要。
- 事業主への情報提供については、研究会中間報告書では、支給不支給の決定の事実を事業主に提供すること、労災保険率の決定の基礎になった情報を提供することが適当と結論付けられた。学識経験者の意見も一致しており、重く受け止めるべき。その上で、事業者の事業場内による災害の把握及び防止対策が重要であるところ、業務起因性のない災害まで事業主が効果的な対策を打つのは現実的ではなく、その意味で労災保険の支給不支給の結果とその判断に至った理由を提供いただきたい。とりわけ、脳・心臓疾患、精神障害については業務起因性の判断が難しく、監督署がどのように判断したのか、請求人同様にその理由を教えていただく機会を設けていただきたい。
- 事業主への情報提供については、メリット制による保険料の還付の際に労働災害であったことを初めて知ったケースもあったことから、再発防止の観点と共に業務起因性があったということをお知らせいただきたい。通知をしないメリットはないと思っており、事業主から被災労働者等へプレッシャーがかけられるとの意見についても、それは労災請求を出すタイミングで発生するものであり、支給決定の段階でプレッシャーが生じることはないと認識している。
- 事業主への情報提供について、事業主は死傷病報告の提出義務が課せられているところ、死傷病報告は就業中や事業場内、その付属建物内における休業や死亡を対象としていることから、報告対象は業務上の災害に限らないが、適切かつ有効な再発防止対策が現実的なのは業務上の災害である。会社として業務起因性がないと考える場合であっても、監督署が業務起因性ありと判断したことは非常に重みを持つものであり、他の類似の災害防止を効果的に行うにあたって、業務起因性の有無や理由の確認は必要。

労災保険給付が及ぼす徴収手続の課題

第119回～第122回労災保険部会における委員の主なご意見

- ・論点②関係（メリット制の適用を受ける事業主に対して、労災保険率の算定の基礎となった労災保険給付に関する情報を提供することについて）

<労働者代表委員の意見>

- メリット制適用事業主に、労災保険給付に関する情報を伝えることは問題が大きく、「提供すべき」とする研究会の結論には賛同できない。あんしん財団最高裁判決でいう「手続き保障」は、不服申立て又は取消訴訟の際に、当該保険料認定処分自体の違法事由として、客観的に支給要件を満たさない労災保険給付の額が基礎とされたことにより労働保険料が増額されたことを主張できるという機会の保障を言っているのであって、事業主に労働保険料増額の根拠を伝えるべきということを行っているわけではない。行政不服審査や訴訟手続きが始まってから国が必要な情報を開示すればよく、保険給付の決定時に情報提供する必要はない。「手続き保障」という観点で事業主に労災保険給付の情報を提供することは、情報を受けた事業主から被災労働者や遺族への不当な圧力を受けかねない等、デメリットが大きい。
- 労働側としては情報提供自体に反対であり、情報提供の範囲については踏み込まないが、労災保険給付の支給決定情報には病歴、障害と言った労働者にとってはセンシティブな情報が含まれていることから、こうした情報を事業主に提供するとすると、労災請求をためらってしまうことにもつながるため、断固として認められない。また、ハラスメントなど、同僚の証言が重要な労災請求もあるが、情報提供されれば報復や不利益をおそれ、協力しなくなる可能性も考えられる。これらからすれば、算定根拠情報の事業主への情報提供はされるべきではない。事業主には、労災保険給付情報の提供如何にかかわらず、安心して働ける職場環境づくりを行っていただきたい。
- メリット制適用事業主に伝達すべき情報は、「労災保険率決定通知書」に示されている現行の情報で十分ではないか。そもそも労働者に通知される労災保険給付の決定情報の内容は「業務に起因する疾病と認められないため支給決定しません」といった程度。そのような状況であるにもかかわらず、「手続き保障」という観点から事業主に保険給付に関する情報提供を充実させる必要があるとは思えない。仮に労災保険給付に係る算定情報を提供すれば、自身の労災請求によって事業主に経済的不利益を与えたことが可視化され、被災労働者の労災請求の委縮につながる。限定的な情報であったとしても伝えるべきではない。なお、労災保険給付の決定情報があろうとなかろうと、事業主は災害防止体制を構築しなければならない。現行の情報提供で十分。

<使用者代表委員の意見>

- メリット制で労災保険率の算定の基礎となった労災保険給付に関する情報が提供されないのは、保険料の負担者としては是認し難い。認定決定に係る事業主の手続保障の観点からも重要な要素であり、この点からも事業主に対して情報提供が必要。メリット収支率の計算式を含め、計算式を明らかにしていただきたいと考える。

労災保険給付が及ぼす徴収手続の課題

第119回～第122回労災保険部会における委員の主なご意見

- メリット制の影響を受ける企業側の立場として、当然にして情報提供はされるべきである。企業側としては、料率の増減結果のみを通告され、これを受け入れて対応させられるのは納得しがたい。
- 事業主に対する支給不支給の事実、保険給付に関する情報、メリット制の適用を受ける事業主に対しては収支率の計算式を含めて、事業主の手続保証の観点からも、請求人に通知される情報と同じものを同じタイミングで教えていただきたい。
- 労災保険の支給、不支給決定の段階に至る前から、事業主は災害の再発防止努力が必要である。情報が適切なタイミングで知られることで、労災防止の観点からも事業主がより重要に受け止めることとなる。特にメリット制適用事業主については、メリット制に影響が出るのは3年後であるところ、もっと早い段階から通知されることが、災害防止の観点から必要。個人情報には配慮が必要だが、事業主も様々な情報提供していることからすると、事業主も様々な情報提供していることからすると、そこも配慮した形で情報提供いただきたい。
- あんしん財団最高裁判決の解釈について労使で見解が分かれているところ、労働保険料の認定決定処分の中で労災保険の支給不支給処分を争うには、個別の労災保険給付に関する具体的な情報が必要。情報がないと、不服申し立て等の必要性の判断が困難となることから、あらかじめ情報提供いただくことが必要と考える。

研究会中間報告書（抜粋）

労災保険給付の支給決定（不支給決定）の事実については、事業主が早期に災害防止に取り組む上で必要な情報であるとの点に加え、事業主の保険料負担が労働基準法の災害補償責任を基礎としている点、事業主が認定処分の取消訴訟等において、労災保険率の決定の基礎とされた労災保険給付の支給要件非該当性を主張するという手続保障の観点から、事業主に対して情報提供されることが適当と考える。

その際、被災労働者の個人情報の取扱いに留意しつつ、検討する必要がある。

（中略）メリット制適用事業場の事業主に対して提供する労災保険率の決定の基礎となった保険給付に関する情報については、事業主が保険料の認定処分の取消訴訟等において、労災保険率の決定の基礎とされた労災保険給付の支給要件非該当性を主張するという手続保障の観点から、事業主に対して提供され、事業主が自ら負担する保険料が何故増減したのかがわかる情報を知り得る仕組みが設けられることが適当と考える。

その際、提供する情報の範囲については、保険給付に関する情報には被災労働者に係る機微な情報を含み得ることに留意しつつ、検討する必要がある。

(参考) 請求人に通知される内容 (1)

支給決定通知

177-0044
練馬区上石神井4-8-4

(受取人)
労災 二郎 様

① 令和 7年10月21日

所在地 文京区後楽1-9-20 飯田橋
合同庁舎6・7階

官署名 中央労働基準監督署
03-5803-7383

あなたが請求・申請された保険給付・特別支給金を下記のとおり決定したので通知します。

② 中央労働基準監督署長 

③ 労働者災害補償保険
休業(補償)等給付 支給決定通知

④	請 求 人 氏 名	労 災 二 郎		給 付 等 の 種 類	3
	⑤	支 給 決 定 金 額	保 険 給 付 額	¥810,155	
特 別 支 給 金 額			¥270,062		
⑥	期 間	令和 6 年 1 2 月 2 5 日 から 令和 7 年 6 月 1 4 日 まで			
	算 定 基 礎	給 付 基 礎 日 額	ス ラ イ ド 率 (%)	支 給 日 数	
		7,993		169	
	⑦	減 額 及 び 不 支 給 決 定 理 由	一 部 負 担 金 相 当 額		200
厚 年 等 調 整 減 額			年 金		
待 期 期 間 を 控 除 し て あ り ま す					
	番 号	00000000000000000000-00			

- この決定理由の詳細についてお聞きになりたい点があれば、当署まで照会してください。
- (1) 上記の保険給付に関する決定(以下「本件処分」といいます。)に不服がある場合には、本件処分があったことを知った日の翌日から起算して3か月以内に上記の労働基準監督署を管轄する都道府県労働局の労働者災害補償保険審査官(以下「審査官」といいます。)に対して審査請求をすることができます。
- (2) 審査請求に対する審査官の決定に不服がある場合には、決定書の謄本が送付された日の翌日から起算して2か月以内に労働保険審査会(以下「審査会」といいます。)に対して再審査請求をすることができます。また、審査請求をした日から3か月を経過しても決定がないときは、決定を経ないで審査会に対して再審査請求をすることができます。
- (3) 本件処分に対する取消訴訟は、当該処分についての審査請求に対する審査官の決定を経た後に、国を被告として(訴訟において国を代表する者は法務大臣になります。)、決定があったことを知った日の翌日から起算して6か月以内に提起することができます。ただし、決定があった日から1年を経過した場合は、提起することができません。
- また、審査会に対して再審査請求をした場合には、裁決を経る前又は裁決があったことを知った日の翌日から起算して6か月以内に本件処分に対する取消訴訟を提起することができます。ただし、裁決があった日から1年を経過した場合は、提起することができません。
- なお、①審査請求をした日から3か月を経過しても審査官の決定がないとき、②処分、処分の執行又は手続の続行により生ずる著しい損害を避けるため緊急の必要があるとき、③その他審査官の決定を経ないことにつき正当な理由があるとき、のいずれかに該当するときは、審査官の決定を経ないで取消訴訟を提起することができます。
- 支給決定した方への支払日のお知らせは別途の通知となります。

○ 請求人に対しては、支給決定がなされた場合には「支給決定通知」、不支給決定がなされた場合には「不支給決定通知」により、その旨が通知される。

(支給決定通知の主な記載事項)

- ① 処分年月日
- ② 処分者名
- ③ 処分名(=給付種別)
- ④ 請求人氏名
- ⑤ 支給決定金額
- ⑥ 算定基礎
- ⑦ 減額等の理由

(参考) 請求人に通知される内容 (2)

支給決定通知 (年金様式)

451

100-8916

東京都

千代田区霞が関 1-2-2

① 令和 年 月 日

中央労働基準監督署

文京区後楽 1-9-20

飯田橋合同庁舎 6・7 階

電話番号 03-5803-7383

④ 労働 太郎 様

000

0000000

あなたが請求・申請された保険給付・特別支給金を下記のとおり決定したので通知します。

② 中央 労働基準監督署長



○ この決定理由の詳細についてお聞きになりたい点があれば、当署まで照会してください。
○ (1) 下記の保険給付に関する決定 (以下「本件処分」といいます。) に不服がある場合には、本件処分があったことを知った日の翌日から起算して3か月以内に上記の労働基準監督署を管轄する都道府県労働局の労働者災害補償保険審査官 (以下「審査官」といいます。) に対して審査請求をすることができます。
(2) 審査請求に対する審査官の決定に不服がある場合には、決定書の謄本が送付された日の翌日から起算して2か月以内に労働保険審査会 (以下「審査会」といいます。) に対して再審査請求をすることができます。また、審査請求をした日から3か月を経過したときは、決定を経ないで審査会に対して再審査請求をすることができます。
(3) 本件処分に対する取消訴訟は、当該処分に対する審査官の決定を経た後に、国を被告として (訴訟において国を代表する者は法務大臣になります。) 決定があったことを知った日の翌日から起算して6か月以内に提起することができます。ただし、決定があった日から1年を経過した場合は、提起することができません。また、審査会に対して再審査請求をした場合には、裁決を経る前又は裁決があったことを知った日の翌日から起算して6か月以内に本件処分に対する取消訴訟を提起することができます。ただし、裁決があった日から1年を経過した場合は、提起することができません。
なお、①審査請求をした日から3か月を経過しても審査官の決定がないとき、②処分、処分の執行又は手続の続行により生ずる著しい損害を避けるため緊急の必要があるとき、③その他審査官の決定を経ないことにつき正当な理由があるとき、のいずれかに該当するときは、審査官の決定を経ないで取消訴訟を提起することができます。

年金・一時金支給決定通知

年金証書番号 00000000		災害種別 業務災害	
③ 保険給付等の種類 障害補償年金・障害特別支給金・障害特別年金			
⑤ 保険給付 年金年額		¥ 1 6 1 9 2 0 0	傷病年月日 令和 2 年 4 月 5 日
特別年金年額		¥ 0	療養開始年月日 令和 2 年 4 月 5 日
⑤ 特別支給金 定額特支金※		¥ 2 2 5 0 0 0	支給事由発生日 令和 3 年 7 月 9 日
			支給決定年月日 令和 7 年 10 月 20 日
⑥ 援 費 等 未支給の援費※			三者損賠受領額
⑥ 算 定 基 礎	平均賃金	9999-99	特別給付の総額
	給付日数	184.00	既存障害 5 1
	算定日額	×	算定人数 スライド率 100.0%
	給付日数	×	重大過失 滞滞率
一調整金額等の等		調整額処理方法	
⑦ 備 考		第一回の年金の支払日は令和 7 年 12 月 15 日です。	

※の合計金額から回収額合計・三者損賠受領額を差し引いた額が一時金振込 (支払) 金額です。

ただし、特別支給金については三者損賠受領額との調整は行われません。

年金の支払日が土曜日・日曜日又は祝祭日の場合は、金融機関等の直前の営業日となります。

(支給決定通知の主な記載事項)

① 処分年月日

② 処分者名

③ 処分名 (= 給付種別)

④ 請求人氏名

⑤ 支給決定金額

⑥ 算定基礎

※障害等級、算定人数等を含む

⑦ 減額等の理由

(参考) 請求人に通知される内容 (3)

不支給決定通知

177-0044
練馬区上石神井4-8-4

令和 7年10月14日

労災 三郎 様

所在地 文京区後楽1-9-20 飯田橋
合同庁舎6・7階

官署名 中央労働基準監督署
03-5803-7383

あなたが請求・申請された保険給付を下記のとおり決定したので通知します。

② 中央 労働基準監督署長



③ 労働者災害補償保険
療養（補償）等給付 不支給決定通知

④	請求人氏名	労災 三郎
	業 通 の 別	業務災害
①	決 定 年 月 日	令和 7年10月14日
	番 号	00000000000000000000
⑤	不 支 給 ・ 変 更 理 由	

○ この決定理由の詳細についてお聞きになりたい点があれば、当署まで照会してください。

- (1) 上記の保険給付に関する決定（以下「本件処分」といいます。）に不服がある場合には、本件処分があったことを知った日の翌日から起算して3か月以内に上記の労働基準監督署を管轄する都道府県労働局の労働者災害補償保険審査官（以下「審査官」といいます。）に対して審査請求をすることができます。
- (2) 審査請求に対する審査官の決定に不服がある場合には、決定書の謄本が送付された日の翌日から起算して2か月以内に労働保険審査会（以下「審査会」といいます。）に対して再審査請求をすることができます。また、審査請求をした日から3か月を経過しても決定がないときは、決定を経ないで審査会に対して再審査請求をすることができます。
- (3) 本件処分に対する取消訴訟は、当該処分についての審査請求に対する審査官の決定を経た後に、国を被告として（訴訟において国を代表する者は法務大臣になります。）、決定があったことを知った日の翌日から起算して6か月以内に提起することができます。ただし、決定があった日から1年を経過した場合は、提起することができません。
- また、審査会に対して再審査請求をした場合には、裁決を経る前又は裁決があったことを知った日の翌日から起算して6か月以内に本件処分に対する取消訴訟を提起することができます。ただし、裁決があった日から1年を経過した場合は、提起することができません。
- なお、①審査請求をした日から3か月を経過しても審査官の決定がないとき、②処分、処分の執行又は手続の続行により生ずる著しい損害を避けるため緊急の必要があるとき、③その他審査官の決定を経ないことにつき正当な理由があるとき、のいずれかに該当するときは、審査官の決定を経ないで取消訴訟を提起することができます。

○ 「不支給決定通知」においては、支給決定通知記載事項のうち、給付額に係る項目を除いた内容が通知されることとなる。

(不支給決定通知の主な記載事項)

- ① 処分年月日
- ② 処分者名
- ③ 処分名（＝給付種別）
- ④ 請求人氏名
- ⑤ 不支給理由