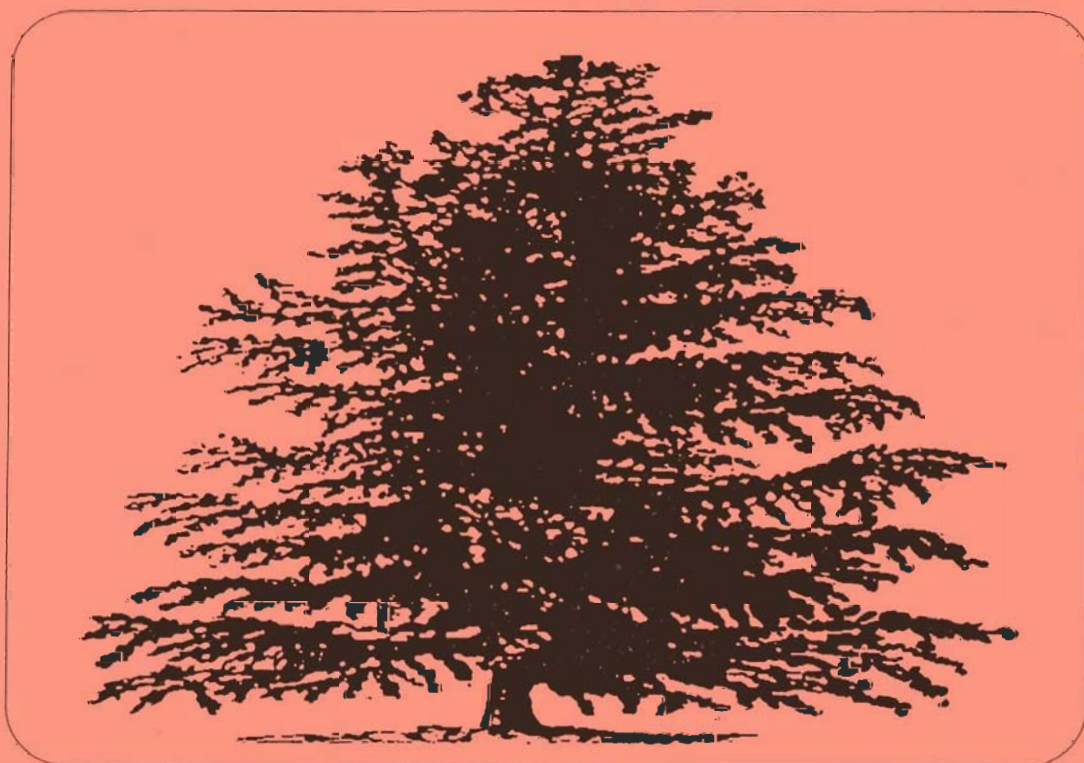


# 劳灾保险给付的概要



劳动省  
都道府县劳动基准局  
劳动基准监督署



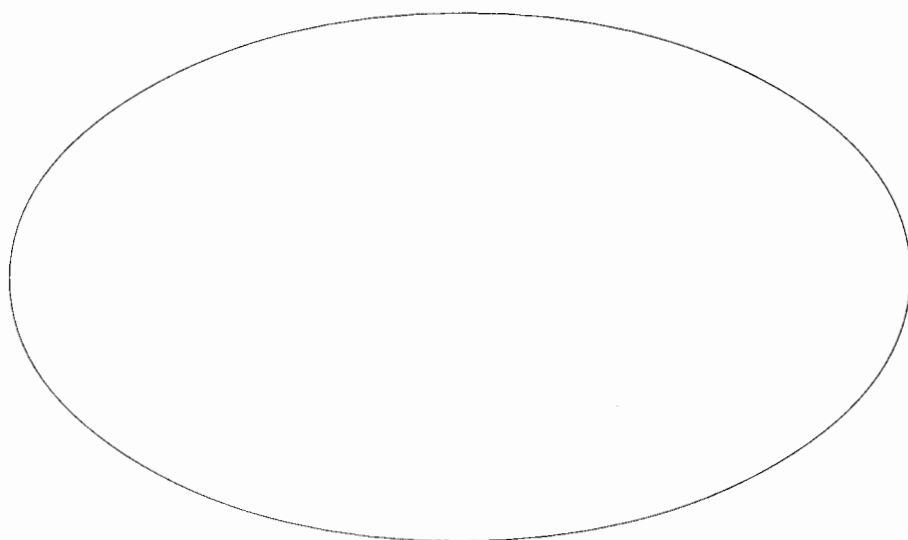
## 什么是劳灾保险

---

所谓劳灾保险，即是为受到业务灾害或上下班灾害的劳工和其遗族，发放必要的保险给付的制度。

本手册说明有关业务上或上下班途中的灾害的基本想法和各种灾害保险的给付。

# 劳灾保险给付的概要



劳动省  
都道府县劳动基准局  
劳动基准监督署



## 关于业务灾害

所谓业务灾害，即是指劳工在业务上的受伤、疾病、伤害或死亡。

所谓业务灾害，即是指因业务上的原因而引起的灾害，即在业务和伤病之间，存在着一定的因果关系。

对于此业务灾害的保险给付，必须是对于受雇在劳工之劳灾保险可适用的事业场（不管是法人或个人，一般劳工受雇之事业，即为适用事业），因工作而引起灾害时才能适用，亦即必须是劳工在劳动关系上发生的灾害才可以适用。把这些整理如下。

### 关于业务上的受伤

#### (1) 在事业主的支配和管理下从事业务时

这个与规定劳动时间内或加班时间内，在业务场地内从事业务的情形相当。

这个情形下的灾害，可认为是因受灾劳工的业务行为或因事业场所的设施、设备的管理状态等原因而发生的，除非有特别情形以外，即认为是业务灾害。

还有，下列情形，不得认为是业务灾害。

①劳工在就业中因私事（私人行为）、或因逃脱业务的故意行为而受到灾害时。

②劳工故意引起灾害时。

③劳工因个人私怨而受到第3者的暴行而受到灾害时。

④因地震、台风等的天灾地变而引起灾害时。（但是，因事业场地之立地条件或作业条件和作业环境等，而使天灾地变之时，容易受到灾害的情形时，可认定为业务灾害。）

## (2) 非从事事业主所支配和管理下的业务时

这个相当于中午休息或就业时间前后的事业设施内的情形。

只要是在事业设施内，虽可认为是基于劳动契约，是事业主的支配和管理之下，但因为不是在实际从事业务的休息时间或就业前后的时间，所以行为本身算是私人行为。

在此情形下，因私人行为而引起的灾害，虽不能认为是业务灾害，但是因事业场所的设施和设备或管理状态等而引起的灾害，就变成业务灾害。

还有，关于大小便等生理行为，因为是在事业主的支配下的行为，所以依附于业务的行为处理，在此情形下，准用就业中之灾害处理，因此，除了无法被认为业务灾害的情形以外，不管是否因设施的管理状况等原因而引起的灾害，都成为业务灾害。

### (3) 虽然在事业主的支配之下，但离开管理而从事业务的情形

这个是相当于出张或因公司需要而外出等从事事业场所的设施之外的情形，虽然是离开事业主的管理之下，但是因为是接受根据劳动契约的事业主的命令而做事，所以是在事业主的支配下，不管做事的场所在何处，只要不是行使积极性的私人行为，而是从事一般性业务，所以在没有特别能否定其为业务灾害的情形下，一般都认为是业务灾害。

## 关于业务上的疾病

疾病与业务之间，如被认为有相当的因果关系（业务上疾病）的情形时，即构成劳灾保险给付对象。

所谓业务上疾病，并不是指劳工在事业主支配下的状态而发生的疾病，而是指在事业主支配的状态下，因暴露于其有害因素的情形下而发生的疾病。

例如，劳工即使在工作时间中发生脑出血的病症，但只要业务上的理由，足以构成发生该病症的原因无法被认定，则业务和疾病之间相应的因果关系即无法成立。另一方面，即使是在就业时间外发生病症，只要被认定为是因为暴露于业务上的有害因素以致发生病症，则业务跟疾病之间的相应因果关系即告成立，而可认为是业务上疾病。

一般而言，关于劳工发生疾病时，如能满足下列3要件，则原则上，可认为是业务上疾病。

## (1) 劳动场所存在有害因素

这个情形下的有害因素，是指内在于业务上的有害的物理因素、化学物质、对身体具有过度负担的作业形态、和病原体等的各种因素。

## (2) 暴露于足以引起健康伤害的有害因素

健康伤害虽然是因为暴露于有害因素而引起，但是重要的是足以引起该健康伤害的暴露，是否存在。

这种暴露的程度，基本上，是依暴露的浓度等和暴露期间而定，因为会受到在何种形态下受到暴露的影响，所以必须理解包括上述情形的暴露条件。

## (3) 发病的经过及病态

业务上疾病，因为是劳工接触内在于业务上的有害因素，并且因为这个因素侵入人体内而引起，所以至少必须在开始暴露于该有害因素后发病，是理所当然的。

但是，业务上疾病之中，有暴露于有害因素后短时间内即发病的；也有经过相当长时间的潜伏期间后才发病的，发病时期视所暴露的有害因素的性质、暴露条件等而异。

因此，发病的时期，不能只限定于暴露于有害因素之间，或其直后，从有害因素的物质、暴露条件等来看，必须是在医学上讲得通的。

## 关于上下班灾害

所谓上下班灾害，是指劳工因上下班而受伤、疾病、伤害或死亡。

在此情形下的「上下班」，是指为就业，依合理的路径和方法，往复于住宅和就业场所之间之谓。除去具有业务性质的部分，如果逸脱往复路径，或是中断往复路径时，则逸脱或中断之间以及其后的往复，不能视为「上下班」。但是，逸脱或中断已是日常生活所需要的，依劳动省的命令所规定的不得已的理由而实行的最小限度的逸脱和中断时，则除去逸脱或中断之间的部分以外，都可视为「上下班」。

像这样，为了被认为合乎上下班灾害，其前提是，劳工住宅和就业场所之间的往复行为，必须满足劳灾保险法之中所定的上下班要件。

在此，将劳灾保险法中的上下班要件整理如下。

### (1) 所谓「与就业的关系」

要被认定为「上下班」，劳工的住宅和就业场所之间的往复行为，必须被认定为是与业务有密切关连而做的。

因此，必须证明被灾当天是为了就业，或现实上是做了就业工作。

在此情形下，为了避免迟到或拥挤而早出等，时间上，在某程度上，即使跟通常的上下班时间有提前或延后，也被认为是与就业有关系。



## (2) 所谓「住宅」

是指劳工所居住而提供日常生活之用的家屋等场所，也是本人为了就业的根据地。

因此，为了就业上的需要，劳工在家族所住的地方之外，另在就业场所附近租屋，从那里上下班时，那里就是住宅。

又、通常是从家属住的地方上下班，但因发生天灾或交通罢工等事情，不得已就住宿在公司附近的旅馆等，则该旅馆即是住宅。

## (3) 所谓「就业场所」

是指开始或结束业务的地方。

一般而言，是指执行本来业务的公司或工厂的地方，从事外勤业务的业务员，负责特定区域，具有该区域内的数个事务处而往复于跟住宅之间时，则从住宅出门到第一个事务处即成为业务开始的地方；最后的事务处即成为业务结束的地方。

## (4) 所谓「合理的路径和方法」

往复于住宅跟就业的场所之间，即是一般所认为的路径和方法。

有关合理的路径，如果是为了上下班而平常利用的路径，即使是复数的路径，每一个路径都是合理的路径。

又、视当日的交通情形，所径之路迂回曲折，自家用车上下班的人，需经租用停车场而经过之路径，这些为上下班而不得不经过的路径，成为合理的路径。

但是，没有特别的理由而绕着显然的远路的路径时，不能成为合理的路径。

其次，以合理的方法上下班，例如利用铁路、公共汽车等公共交通机关时，或依本来的用法使用自家用汽车、自行车上下班时，或是徒步上下班时，如依通常使用的交通方法，则不管平常是否使用，一般都视为合理的方法。

### (5) 所谓「具有业务性质者」

即使是具有上述①至④之要件的往复行为，其行为，如果是具有业务性质者，即不能视为上下班。

具体地说，利用事业主所提供的专用交通工具上下班，或为紧急事务，假日接受调用而紧急上下班时，即相当此情形，这些情形所引起的灾害，视为业务灾害。

### (6) 所谓「逸脱或中断往复路径的情形」

所谓逸脱，是指在上下班途中，因与就业和上下班没有关系的目的而脱离合理的路径之谓；所谓中断，是指在上下班的路径上做出与上下班无关的行为之谓。

具体地说，例如在上下班途中，进入电影院的情形，或是在酒店饮酒的情形等即是。

但是，在上下班途中使用路径附近的公共厕所时，或在路径上的店里买香烟或果汁时等的小动作，不视为逸脱或中断。

上下班途中，一有逸脱或中断，则其后的部分，原则上不视为上下班。但是对于这一点，法律上定有例外，如果是日常生活上必要的行为，把劳动省法令规定事项，因不得已的事由，以最小限度的范围实行时，则除了逸脱或中断之间的部分以

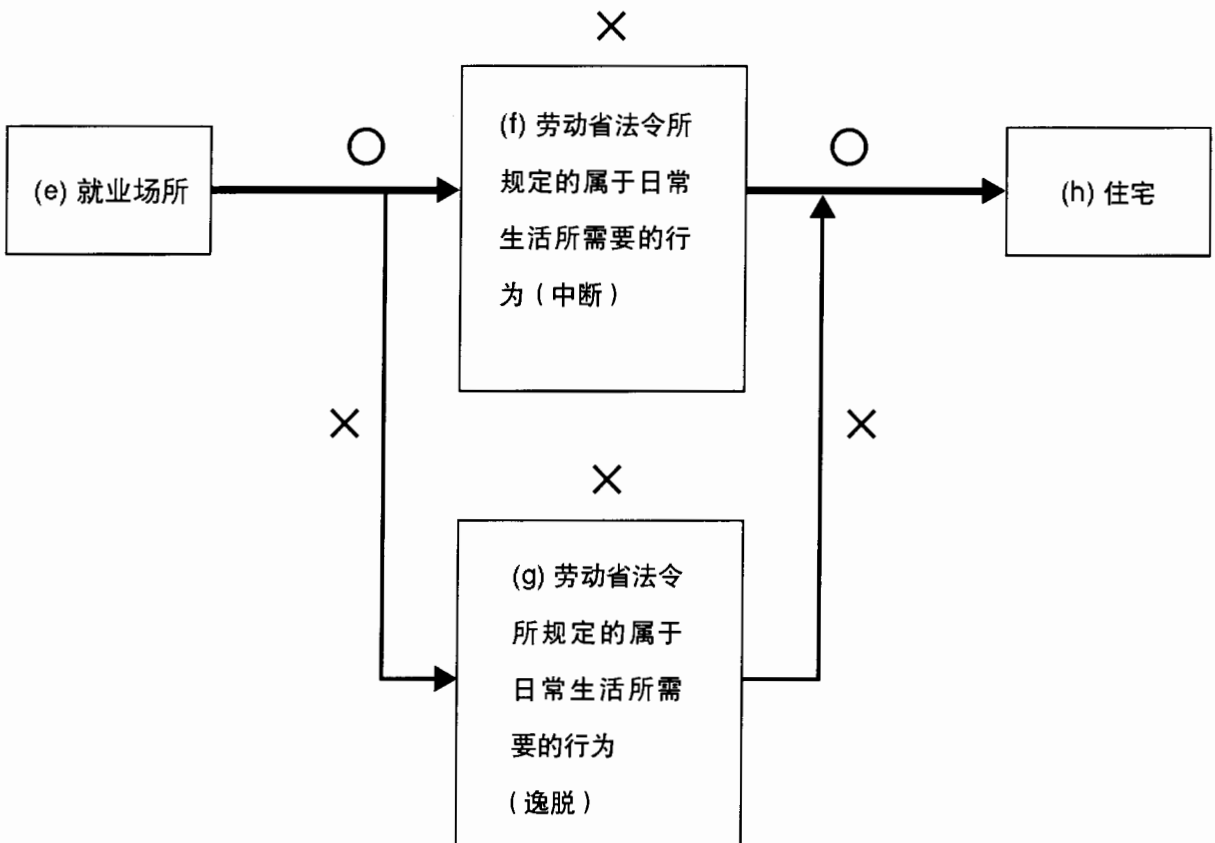
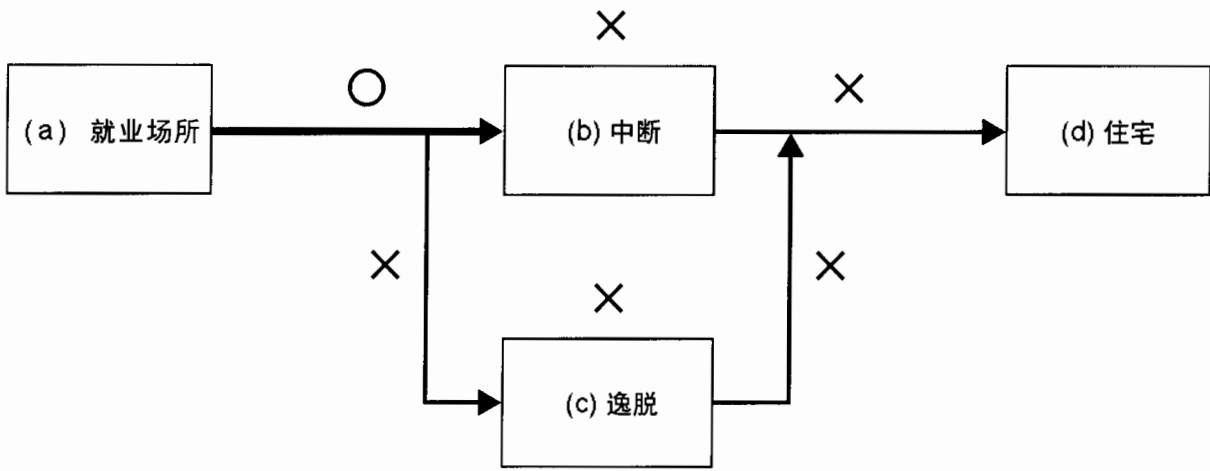
外，回复合理的路径以后，即再视为上下班。

而劳动省法令所规定的逸脱、中断之例外行为如下。

- ①购买日用品以及其他准用这些的行为。
- ②接受开发职业能力促进法的第15条之6的第3项所规定的，公共职业能力开发设施所推行的职业训练和学校教育法第1条所规定的学校所推行的教育，和其他准用这些的教育训练的用以开发提升职业能力等行为。
- ③行使选举权和其他准用此类的行为。
- ④到医院或诊疗所接受诊察或治疗和其他准用此类的行为。

# A 上下班的范围

- …………… 被认定的上下班范围
- × …………… 未被认定的上下班范围



**B** 劳灾保险给付一览表

保险给付种类		这种情形时	保险给付内容	特别发放金内容
疗养补偿给付 疗养给付		疗养因业务灾害或上下班灾害所引起的伤病时(在劳灾医院或劳灾指定的医疗机关等接受疗养时)	必要疗养的给付	/
		疗养因业务灾害或上下班灾害所引起的伤病时(在劳灾医院或劳灾指定的医疗机关等以外接受疗养时)	必要疗养费总额	
休业补偿给付 休业给付		因疗养业务灾害或上下班灾害所引起的伤病而无法劳动以致无法接受工资	从休业第4天起,每休业1天即付给相当于基本日金额的60%金额	从休业第4天起,每休业1天即付给相当于基本日金额的20%金额
伤残(补偿)年金	伤残补偿年金 伤残年金	因业务灾害或上下班灾害所引起的伤病经治疗后,相当于伤残等级第1级到第7级为止的伤害余留下来时。	视伤害程度,付给313日份~131日份的基本日金额。	(伤残特别发放金) 视伤害程度支付342万日元到159万日元的一次发放金。 (伤残特别年金) 视伤害程度算出基本日金额的313日到131日份的年金。
	伤残补偿一次发放金 伤残一次发放金	因业务灾害或上下班灾害所引起的伤病经治疗后,相当于伤残等级第8级到第14级为止的伤害余留下来时。	视伤害程度,付给基本日金额的503日~56日份的一次发放金。	(伤残特别发放金) 视伤害程度,支付65万到8万日元为止的一次发放金。 (伤残特别一次发放金) 视伤害程度,算出基本日金额的503日到56日份的一次发放金。
遗族(补偿)给付	遗族补偿年金 遗族年金	因业务灾害或上下班灾害而死亡时	视遗族人数,支付基本日金额的245日到153日份的年金。	(遗族特别发放金) 不问遗族人数,一律支付300万日元。 (遗族特别年金) 视遗族人数等,算出基本日金额245日到153日份的年金。

保险给付种类		这种情形时	保险给付内容	特别发放金内容
遗族(补偿)给付	遗族补偿一次发放金	(1)没有接受遗族(补偿)年金的遗族时。 (2)接受遗族(补偿)年金的人丧失权利,且其他没有可接受遗族(补偿)年金的人,而已支付之年金的总金额尚未及发放基本日金额之1,000天份时,	给付基本日金额1000日份的一次发放金。(但是(2)的情形时,是减去已支付之年金总金额后的金额。)	(遗族特别发放金) 不问遗族人数,一律支付300万日元。 (遗族特别年金) 算定基本日金额的1,000日份的一次发放金。(但是(2)的情形时,是减去已支付之特别年金总金额后的金额。)
	遗族一次发放金			
葬祭费 葬祭发放		在举行因业务灾害或上下班灾害而死亡之人的葬祭时	315,000日元加上给付基本日金额之中的30天份的金额。(如果其金额未满足给付基本日金额60天份的金额,用给付基本日金额的60天份。)	
伤病补偿年金 伤病年金		因业务灾害或上下班灾害而引起的伤病的疗养,开始后经过1年6个月的那天或那天之后,相当于下面各号之一情形时。 (1)伤病未治好。 (2)因伤病所引起的伤害程度相当于伤病等级。	视伤害的程度,给付基本日金额的313天到245天份的年金。	(伤病特别发放金) 依伤害程度,支付114万到100万日元的一次发放金。 (伤病特别年金) 依伤害程度,算定基本日金额313日到245日份的年金。
照护补偿给付 照护给付		伤残(补偿)年金或伤病(补偿)年金的接受者之中,属于第1级者或第2级者(精神神经的伤残和胸腹部脏器的伤残者),现在接受照护时。	属于时时照护时,是以照护费支出的金额(但是以108,300日元为上限)。但是,受到亲属等的照护而未支出照护费,或支出的金额低于58,750日元时,即支付58,750日元。 属于随时照护时,是以照护费支出的金额支付(但是,以54,150日元为上限)。但是,受到亲属等的照护而未支出照护费,或支出的金额低于29,380日元时,即支付29,380日元。	← 106,100 ← 57,580 ← 53,050 ← 28,790

注1) 「保险给付的种类」栏的上段是业务灾害,下段是上下班灾害。

注2) 表中金额以平成12年4月1日为准。

## 所谓给付基本日金额

在劳灾保险给付项目中，疗养给付和照护（补偿）给付以外的保险给付，原则上，应依被灾者的赚钱能力的不同而异。这是因为劳灾保险的目的在于补救因灾害而丧失的赚钱能力也。具体上的保险给付金额的计算方法，是采用「给付基本日金额」。

所谓给付基本日金额，原则上，是相当于劳动基准法的平均工资金额。这个平均工资，原则上，是以构成业务上或上下班之故而受伤或死亡原因的事故发生日；或以医师之诊断而得到的疾病发生的确定日；（或在工资结算日已定时，则采取该日直前的工资结算日）等直前3个月间支付给该劳工的工资总额，以该期间的日历日数相除，则获得一日历日的工资金额。

但是，在用以计算休业（补偿）给付金额所用计算基础的给付基本日金额，是依工资的水平而改定的（滑动制）。又，疗养开始后经过1年6个月之后，可适用依年令阶层分别的最低和最高限度额（休业给付基本日金额）。

又年金的保险给付（伤病（补偿）年金、伤残（补偿）年金和遗族（补偿）年金）的金额计算基础所采用的给付基本日金额，也是随工资水平而改动的（滑动制），可适用依年令阶层分类的最低和最高限度额（年金给付基本日金额）。还有，依年令阶层分类的最低和最高限度金额，从年金开始发放的最先月份即开始适用。

## 所谓算定基本日金额

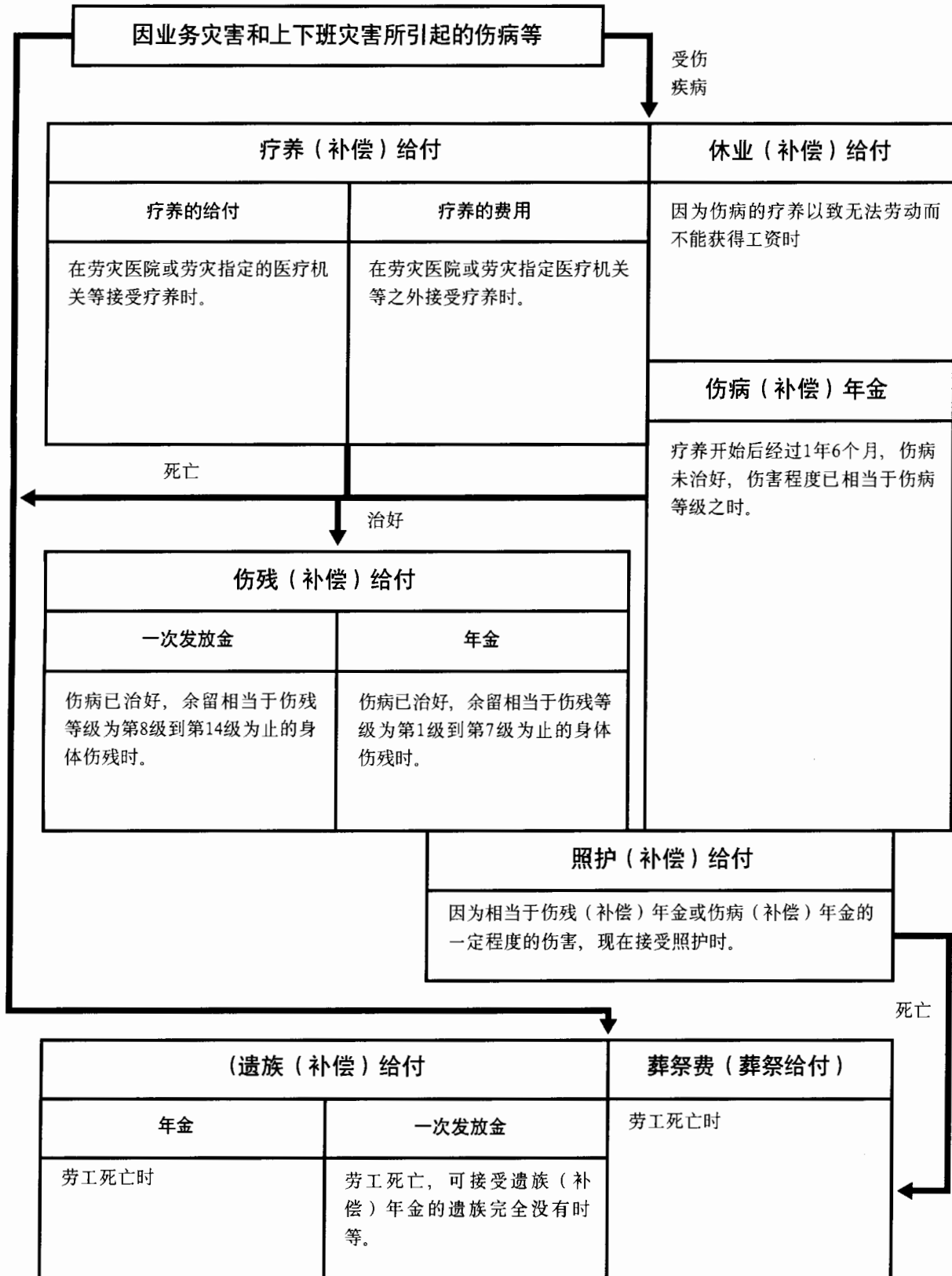
所谓算定基本日金额，原则上，是因业务上或上下班而造成受伤或死亡原因的事故之日；或经诊断而认为是生病确定日之前1年间，该劳工自事业主接受到的特别薪水总额称为算定基本年金额，这个除以365所得的金额就是算定基本日金额。

但是，特别薪水总额超过给付基本年金额（相当于给付基本日金额的365倍的金额）的20%时，则给付基本年金额的20%的金额，即是算定基本年金额。但是，150万日元是其限度金额。

还有，所谓特别薪水，是指每3个月以上的期间支付一次的不算在给付基本日金额之内的包括奖金等工资。这个不包括临时支付的工资在内。



**C** 劳灾保险给付的概要



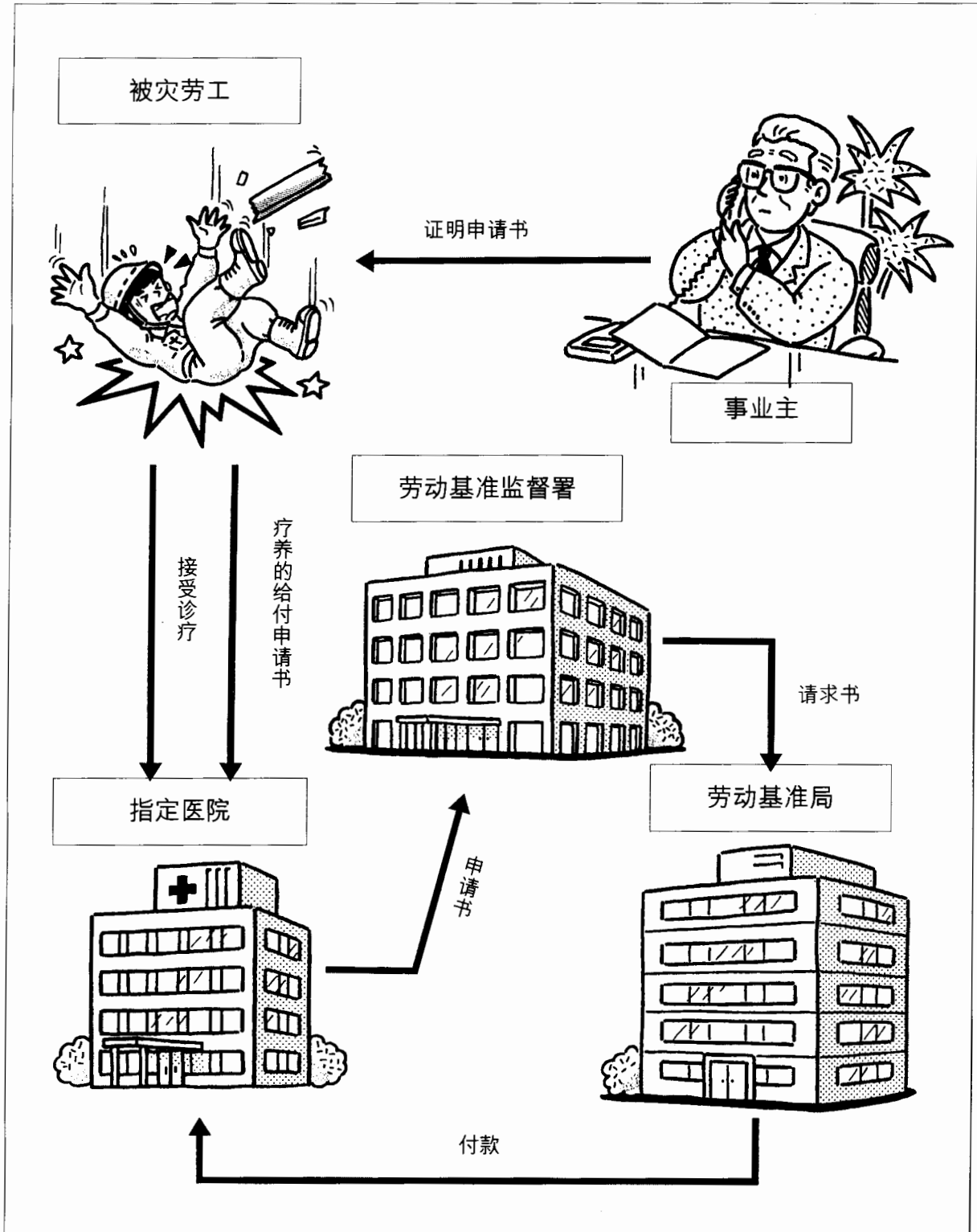
**D** 保险给付的手续

为了接受保险给付，被灾劳工或其遗族必须填写所定的保险给付申请书上的必要事项，然后向管辖被灾劳工所属事业场所在地的劳动基准监督署长提出。

给付种类	申请书格式	向谁提出
疗 养	申请疗养补偿给付的疗养给付申请书（5号表格）。 申请疗养给付的疗养给付申请书（16号之3表格）。	经医院或药局等向 管辖的劳动基准监 督署长提出。
	申请疗养补偿给付的疗养费用申请书（7号表格）。 申请疗养给付的疗养费用申请书（16号之5表格）。	
休 业	休业补偿给付发放申请书（8号） 休业给付发放申请书（16号之6）	所管辖的劳动基准 监督署长
伤 残	伤残补偿给付发放申请书（10号） 伤残给付发放申请书（16号之7）	
遗 族	遗族补偿年金发放申请书（12号） 遗族年金发放申请书（16号之8）	
	遗族补偿一次发放金发放申请书（15号） 遗族一次发放金发放申请书（16号之9）	
葬 祭	葬祭费申请书（16号） 葬祭给付申请书（16号之10）	
照 护	照护补偿给付和照护给付发放申请书（16号之2之2）	

# E 手续的流程

## ○ 疗养的给付申请书



○其他申请书〔疗养的费用、休业（补偿）给付、伤残（补偿）给付、遗族（补偿）给付、葬祭费（葬祭给付）、照护（补偿）给付〕

