

# 脳・心臓疾患の労災認定基準 改正に関する4つのポイント

脳・心臓疾患の労災認定基準が改正されました。

事業主・労働者の皆さまは、ご不明な点がありましたら最寄りの窓口までご相談ください。

1

## 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ことを明確化しました

### 【改正前】

発症前1か月におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月あたり80時間を超える時間外労働が認められる場合について業務と発症との関係が強いと評価できることを示していました。

### 【改正後】

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できることを明確にしました。

業務と発症との  
関連が強いと評価

労働時間

発症前1か月間に100時間

または

2～6か月間平均で月80時間を超える時間外労働  
の水準には至らないが**これに近い**時間外労働

+

一定の**労働時間以外の負荷要因**

2

## 長期間の過重業務、短期間の過重業務の労働時間以外の負荷要因 を見直しました

労働時間以外の負荷要因の見直しを行い、**赤字**の項目を新たに追加しました。

労働時間以外の負荷要因	勤務時間の不規則性	拘束時間の長い勤務
		<b>休日のない連続勤務</b>
		<b>勤務間インターバルが短い勤務</b> ※「勤務間インターバル」とは、終業から次の勤務の始業までをいいます
	事業場外における移動を伴う業務	不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務
		出張の多い業務
		<b>その他事業場外における移動を伴う業務</b>
	<b>心理的負荷を伴う業務</b>	※改正前の「精神的緊張を伴う業務」の内容を拡充しました
<b>身体的負荷を伴う業務</b>		
作業環境 ※長期間の過重業務では付加的に評価	温度環境	
	騒音	

### 3

## 短期間の過重業務、異常な出来事の業務と発症との関連性が強いと判断できる場合を明確化しました

業務と発症との関連性が強いと判断できる場合として、以下の例を示しました。

短期間の過重業務	発症直前から前日までの間に特に過度の長時間労働が認められる場合
	発症前おおむね1週間継続して、深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行うなど過度の長時間労働が認められる場合
異常な出来事	業務に関連した重大な人身事故や重大事故に直接関与した場合
	事故の発生に伴って著しい身体的、精神的負荷のかかる救助活動や事故処理に携わった場合
	生命の危険を感じさせるような事故や対人トラブルを体験した場合
	著しい身体的負荷を伴う消火作業、人力での除雪作業、身体訓練、走行等を行った場合
	著しく暑熱な作業環境下で水分補給が阻害される状態や著しく寒冷な作業環境下での作業、温度差のある場所への頻回な出入りを行った場合

### 4

## 対象疾病に「重篤な心不全」を新たに追加しました

#### 【改正前】

不整脈が一義的な原因となった心不全症状等は、対象疾病の「心停止（心臓性突然死を含む）」に含めて取り扱っていました。

#### 【改正後】

心不全は心停止とは異なる病態のため、新たな対象疾病として「重篤な心不全」を追加しました。「重篤な心不全」には、不整脈によるものも含まれます。

#### 【以下の点はこれまでと変更ありません】

- ・「長期間の過重業務」、「短期間の過重業務」、「異常な出来事」により業務の過重性を評価すること
- ・「長期間の過重業務」について、発症前1か月におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月あたり80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できること

### 労災認定の請求に関する詳しい情報・お問い合わせ

最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署にご相談ください。

全国の労働基準監督署 一覧



脳・心臓疾患の労災補償について  
(厚生労働省のホームページ)



# 脳・心臓疾患の労災認定

過労死等の労災補償 I



都道府県労働局・労働基準監督署

脳梗塞などの「脳血管疾患」、心筋梗塞などの「心疾患」は、その発症の基礎となる血管病変等が、主に加齢、生活習慣、生活環境等の日常生活による諸要因や遺伝等の個人に内在する要因により徐々に増悪して発症するものですが、仕事が主な原因で発症する場合もあります。これらは「過労死等」※とも呼ばれます。

厚生労働省では、労働者に発症した脳・心臓疾患（負傷に起因するものを除く）を労災として認定する際の基準として「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」（以下「脳・心臓疾患の認定基準」といいます。）を定めています。この基準は、令和3年9月に改正されました。

このパンフレットは、脳・心臓疾患の認定基準の概要を説明し、脳・心臓疾患がどのように労災認定されるかについて、わかりやすくまとめたものです。

※ 「過労死等」とは、業務における過重な負荷による脳・心臓疾患を原因とする死亡、業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳・心臓疾患、精神障害をいいます。

なお、精神障害の認定基準は、「精神障害の労災認定」のパンフレットをご参照ください。

目 次	ページ
1 脳・心臓疾患の認定基準とは？	1
2 「業務による明らかな過重負荷」とは？	3
3 認定要件の具体的な判断	4
認定要件1 「長期間の過重業務」	4
労働時間	5
労働時間以外の負荷要因	6
別表1 日常的に心理的負荷を伴う業務	7
別表2 心理的負荷を伴う具体的出来事	7
認定要件2 「短期間の過重業務」	9
認定要件3 「異常な出来事」	10
4 脳・心臓疾患の労災認定フローチャート	11
5 「複数の会社等に雇用されている労働者」の取り扱い	12
6 労災認定事例	12

# 1 脳・心臓疾患の認定基準とは？

## 用語の定義

### 認定基準

業務上の疾病と労災認定できる要件を示したものをいいます。

### 脳・心臓疾患の認定基準

脳・心臓疾患を労災認定する上での「基本的な考え方」、「対象疾病」、「認定要件」を示したものをいいます。

## 基本的な考え方

脳・心臓疾患は、その発症の基礎となる動脈硬化、動脈瘤などの血管病変等が、主に加齢、生活習慣、生活環境等の日常生活による諸要因や遺伝等の個人に内在する要因により形成され、それが徐々に進行・増悪して、あるとき突然に発症するものです。

しかし、仕事が特に過重であったために血管病変等が著しく増悪し、その結果、脳・心臓疾患が発症することがあります。

このような場合には、仕事が発症に当たって、相対的に有力な原因となったものとして、労災補償の対象となります。

## 対象疾病

脳・心臓疾患の認定基準の対象疾病は、以下のとおりです。

脳血管疾患	虚血性心疾患等
脳内出血（脳出血） くも膜下出血 脳梗塞 高血圧性脳症	心筋梗塞 狭心症 心停止 （心臓性突然死を含む。） 重篤な心不全 大動脈解離

# 1 脳・心臓疾患の認定基準とは？

## 認定要件

以下のいずれかの「業務による明らかな過重負荷」を受けたことにより発症した脳・心臓疾患は、業務上の疾病として取り扱われます。

業務による明らかな過重負荷	認定要件1 長期間の過重業務	発症前の長期間にわたって、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したこと	→4ページ
	認定要件2 短期間の過重業務	発症に近接した時期において、特に過重な業務に就労したこと	→9ページ
	認定要件3 異常な出来事	発症直前から前日までの間において、発生状態を時間的及び場所的に明確にし得る異常な出来事に遭遇したこと	→10ページ



## 2 「業務による明らかな過重負荷」とは？

### 用語の定義

#### 業務による明らかな

発症の有力な原因が仕事によるものであることがはっきりしていることをいいます。

#### 過重負荷

医学的経験則に照らして、脳・心臓疾患の「発症の基礎となる血管病変等」を、その「自然経過」を超えて「著しく増悪」させ得ることが客観的に認められる負荷をいいます。

#### 発症の基礎となる血管病変等

もともと本人がもっている動脈硬化等による血管病変又は動脈瘤、心筋変性等の基礎的病態のことです。

#### 自然経過

加齢、生活習慣、生活環境等の日常生活の諸々の要因や遺伝等の個人に内在する要因により血管病変等が徐々に悪化していくことです。

#### 著しく増悪

血管病変等の悪化が著しいことをいいます。

発症の要因	業務による明らかな過重負荷	労災認定
	業務以外による過重負荷	労災にはなりません
	発症の基礎となる血管病変等の自然経過	

## 3 認定要件の具体的な判断

### 認定要件1 「長期間の過重業務」

「発症前の長期間にわたって、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したこと」とは？

具体的な判断項目は以下のとおりです。

#### 評価期間（発症前の長期間）

評価期間は、発症前おおむね6か月間です。

#### 疲労の蓄積

恒常的な長時間労働等の負荷が長期間にわたって作用した場合には、「疲労の蓄積」が生じ、これが血管病変等をその自然経過を超えて著しく増悪させ、その結果、脳・心臓疾患を発症させることがあります。

このことから、発症との関連性について、業務の過重性を評価するに当たっては、発症前の一定期間の就労実態等を考察し、発症時における疲労の蓄積がどの程度であったかという観点から判断します。

#### 特に過重な業務

日常業務※に比較して特に過重な身体的、精神的負荷を生じさせたと客観的に認められる業務をいいます。

※ 「日常業務」とは、通常の所定労働時間内の所定業務内容をいいます。

#### 過重負荷の有無の判断

著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したと認められるか否かは、業務量、業務内容、作業環境等を考慮し、同種労働者※にとっても、特に過重な身体的、精神的負荷と認められる業務であるか否かという観点から、客観的かつ総合的に判断します。

業務の過重性の具体的な評価をするには、疲労の蓄積の観点から、労働時間（5ページ）のほか、労働時間以外の負荷要因（6ページ）について十分検討します。

※ 「同種労働者」とは、脳・心臓疾患を発症した労働者と職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者をいい、基礎疾患を有していたとしても日常業務を支障なく遂行できる者を含みます。

## 労働時間

### ■労働時間の評価

疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられる労働時間に着目すると、その時間が長いほど、業務の過重性が増します。

具体的には、発症日を起点とした1か月単位の連続した期間について、以下の①～③を踏まえて判断します。

- ① 発症前1か月間ないし6か月間<sup>※1</sup>にわたって、1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働<sup>※2</sup>が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱いと評価できること
- ② おおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価できること
- ③ 発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間<sup>※3</sup>にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できること

※1 「発症前1か月間ないし6か月間」は、発症前1か月間、発症前2か月間、発症前3か月間、発症前4か月間、発症前5か月間、発症前6か月間のすべての期間をいいます。

※2 「時間外労働」とは、1週間当たり40時間を超えて労働した時間をいいます。

※3 「発症前2か月間ないし6か月間」は、発症前2か月間、発症前3か月間、発症前4か月間、発症前5か月間、発症前6か月間のいずれかの期間をいいます。

### ■労働時間と労働時間以外の負荷要因の総合的な評価

労働時間以外の負荷要因（6ページ）において一定の負荷が認められる場合には、労働時間の状況をも総合的に考慮し、業務と発症との関連性が強いといえるかどうかを適切に判断します。

具体的には以下のとおりです。

上記③の水準には至らないがこれに近い時間外労働が認められる場合には、特に他の負荷要因の状況を十分に考慮し、そのような時間外労働に加えて一定の労働時間以外の負荷が認められるときには、業務と発症との関連性が強いと評価できること



## 労働時間以外の負荷要因

労働時間以外の負荷要因		負荷の程度を評価する視点
勤務時間の不規則性	拘束時間の長い勤務	拘束時間数、実労働時間数、労働密度（実作業時間と手待時間との割合等）、休憩・仮眠時間数及び回数、休憩・仮眠施設の状況（広さ、空調、騒音等）、業務内容等
	休日のない連続勤務	連続労働日数、連続労働日と発症との近接性、休日の数、実労働時間数、労働密度（実作業時間と手待時間との割合等）、業務内容等
	勤務間インターバルが短い勤務	勤務間インターバルが短い勤務の程度（時間数、頻度、連続性等）、業務内容等 ※ 長期間の過重業務の判断に当たっては、勤務間インターバルがおおむね11時間未満の勤務の有無、時間数、頻度、連続性等について評価
	不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務	予定された業務スケジュールの変更の頻度・程度・事前の通知状況、予定された業務スケジュールの変更の予測の度合、交替制勤務における予定された始業・終業時刻のばらつき程度、勤務のため夜間に十分な睡眠が取れない程度（勤務の時間帯や深夜時間帯の勤務の頻度・連続性）、一勤務の長さ（引き続いて実施される連続勤務の長さ）、一勤務中の休憩の時間数及び回数、休憩や仮眠施設の状況（広さ、空調、騒音等）、業務内容及びその変更の程度等
事業場外における移動を伴う業務	出張の多い業務	出張（特に時差のある海外出張）の頻度、出張が連続する程度、出張期間、交通手段、移動時間及び移動時間中の状況、移動距離、出張先の多様性、宿泊の有無、宿泊施設の状況、出張中における睡眠を含む休憩・休息の状況、出張中の業務内容等 併せて出張による疲労の回復状況等も踏まえて評価 飛行による時差については、時差の程度（特に4時間以上の時差の程度）、時差を伴う移動の頻度、移動の方向等の観点から検討 出張に伴う勤務時間の不規則性については「勤務時間の不規則性」により評価
	その他事業場外における移動を伴う業務	移動（特に時差のある海外への移動）の頻度、交通手段、移動時間及び移動時間中の状況、移動距離、移動先の多様性、宿泊の有無、宿泊施設の状況、宿泊を伴う場合の睡眠を含む休憩・休息の状況、業務内容等 併せて移動による疲労の回復状況等も踏まえて評価 時差及び移動に伴う勤務時間の不規則性については「出張の多い業務」と同様に評価
心理的負荷を伴う業務		別表1及び別表2※に掲げられている日常的に心理的負荷を伴う業務又は心理的負荷を伴う具体的出来事等
身体的負荷を伴う業務		業務内容のうち重量物の運搬作業、人力での掘削作業などの身体的負荷が大きい作業の種類、作業強度、作業量、作業時間、歩行や立位を伴う状況等のほか、当該業務が日常業務と質的に著しく異なる場合にはその程度（事務職の労働者が激しい肉体労働を行うなど）
作業環境	温度環境	寒冷・暑熱の程度、防寒・防暑衣類の着用の状況、一連続作業時間中の採暖・冷却の状況、寒冷と暑熱との交互のばく露の状況、激しい温度差がある場所への出入りの頻度、水分補給の状況等 ※ 長期間の過重業務の判断に当たっては、付加的に評価
	騒音	おおむね80dBを超える騒音の程度、そのばく露時間・期間、防音保護具の着用の状況等 ※ 長期間の過重業務の判断に当たっては、付加的に評価

※別表1及び別表2は、7ページ、8ページのとおりです。

**別表1 日常的に心理的負荷を伴う業務**

	具体的業務	負荷の程度を評価する視点	
1	常に自分あるいは他人の生命、財産が脅かされる危険性を有する業務	危険性の度合、業務量（労働時間、労働密度）、就労期間、経験、適応能力、会社の支援、予想される被害の程度等	
2	危険回避責任がある業務		
3	人命や人の一生を左右しかねない重大な判断や処置が求められる業務		
4	極めて危険な物質を取り扱う業務		
5	決められた時間（納期等）どおりに遂行しなければならないような困難な業務	障害要因の大きさ、達成の困難性、ペナルティの有無、納期等の変更の可能性等	業務量（労働時間、労働密度）、就労期間、経験、適応能力、会社の支援等
6	周囲の理解や支援のない状況下での困難な業務	業務の困難度、社内での立場等	

**別表2 心理的負荷を伴う具体的出来事**

	出来事の種類	具体的出来事	負荷の程度を評価する視点
1	① 事故や災害の体験	（重度の）病気やケガをした	・ 病気やケガの程度 ・ 後遺障害の程度、社会復帰の困難性等
2		悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	・ 本人が体験した場合、予感させる被害の程度 ・ 他人の事故を目撃した場合、被害の程度や被害者との関係等
3	② 仕事の失敗、過重な責任の発生等	業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	・ 事故の大きさ、内容及び加害の程度 ・ ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性等
4		会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	・ 失敗の大きさ・重大性、社会的反響の大きさ、損害等の程度 ・ ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性等
5		会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	・ 事故、事件の内容、関与・責任の程度、社会的反響の大きさ等 ・ ペナルティの有無及び程度、責任追及の程度、事後対応の困難性等 （注）この項目は、部下が起こした事故等、本人が直接引き起こしたものではない事故、事件について、監督責任等を問われた場合の心理的負荷を評価する。本人が直接引き起こした事故等については、項目4で評価する。
6		自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	・ 損失等の程度、社会的反響の大きさ等 ・ 事後対応の困難性等 （注）この項目は、取引先の倒産など、多額の損失等が生じた原因に本人が関与していないものの、それに伴う対応等による心理的負荷を評価する。本人のミスによる多額の損失等については、項目4で評価する。
7		業務に関連し、違法行為を強要された	・ 違法性の程度、強要の程度（頻度、方法）等 ・ 事後のペナルティの程度、事後対応の困難性等
8		達成困難なノルマが課された	・ ノルマの内容、困難性、強制の程度、達成できなかった場合の影響、ペナルティの有無等 ・ その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係等
9		ノルマが達成できなかった	・ 達成できなかったことによる経営上の影響度、ペナルティの程度等 ・ 事後対応の困難性等 （注）期限に至っていない場合でも、達成できない状況が明らかになった場合にはこの項目で評価する。
10		新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった	・ 新規業務の内容、本人の職責、困難性の程度、能力と業務内容のギャップの程度等 ・ その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等

別表2 心理的負荷を伴う具体的出来事（続き）

	出来事の種類	具体的出来事	負荷の程度を評価する視点
11		顧客や取引先から無理な注文を受けた	・顧客・取引先の重要性、要求の内容等 ・事後対応の困難性等
12		顧客や取引先からクレームを受けた	・顧客・取引先の重要性、会社に与えた損害の内容、程度等 ・事後対応の困難性等 (注) この項目は、本人に過失のないクレームについて評価する。本人のミスによるものは、項目4で評価する。
13	③仕事の質	仕事内容の(大きな)変化を生じさせる出来事があった	・業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 ・時間外労働、休日労働、業務の密度の変化の程度、仕事内容、責任の変化の程度等
14	④役割・地位の変化等	退職を強要された	・解雇又は退職強要の経過、強要の程度、職場の人間関係等 (注) ここでいう「解雇又は退職強要」には、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となっている場合の雇止めの通知を含む。
15		配置転換があった	・職種・職務の変化の程度、配置転換の理由・経過等 ・業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 ・その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等 (注) 出向を含む。
16		転勤をした	・職種・職務の変化の程度、転勤の理由・経過、単身赴任の有無、海外の治安の状況等 ・業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 ・その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等
17		複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	・業務の変化の程度等 ・その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等
18		非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	・差別・不利益取扱いの理由・経過、内容、程度、職場の人間関係等 ・その継続する状況
19	⑤パワーハラスメント	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた	・指導・叱責等の言動に至る経緯や状況 ・身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度等 ・反復・継続など執拗性の状況 ・就業環境を害する程度 ・会社の対応の有無及び内容、改善の状況 (注) 当該出来事の評価対象とならない対人関係のトラブルは、出来事の種類「対人関係」の各出来事で評価する。 (注) 「上司等」には、職務上の地位が上位の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合、同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難である場合も含む。
20	⑥対人関係	同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた	・暴行又はいじめ・嫌がらせの内容、程度等 ・反復・継続など執拗性の状況 ・会社の対応の有無及び内容、改善の状況
21		上司とのトラブルがあった	・トラブルの内容、程度等 ・その後の業務への支障等
22		同僚とのトラブルがあった	・トラブルの内容、程度、同僚との職務上の関係等 ・その後の業務への支障等
23		部下とのトラブルがあった	・トラブルの内容、程度等 ・その後の業務への支障等
24	⑦セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた	・セクシュアルハラスメントの内容、程度等 ・その継続する状況 ・会社の対応の有無及び内容、改善の状況、職場の人間関係等

## 3 認定要件の具体的な判断

### 認定要件2「短期間の過重業務」

「発症に近接した時期において、特に過重な業務に就労したこと」とは？

具体的な判断項目は以下のとおりです。

#### 評価期間（発症に近接した時期）

評価期間は、発症前おおむね1週間です。

#### 過重負荷の有無の判断

特に過重な業務に就労したと認められるか否かは、業務量、業務内容、作業環境等を考慮し、同種労働者にとっても、特に過重な身体的、精神的負荷と認められる業務であるか否かという観点から、客観的かつ総合的に判断します。

業務の過重性の具体的な評価をするには、労働時間のほか、労働時間以外の負荷要因（6ページ）について十分検討します。

#### ■業務と発症との時間的関連性

短期間の過重業務と発症との関連性を時間的にみた場合、業務による過重な負荷は、発症に近ければ近いほど影響が強いと考えられることから、次に示す業務と発症との時間的関連を考慮して判断します。

- ① 発症直前から前日までの間の業務が特に過重であるか否か
- ② 発症直前から前日までの間の業務が特に過重であると認められない場合であっても、発症前おおむね1週間以内に過重な業務が継続している場合には、業務と発症との関連性があると考えられるので、この間の業務が特に過重であるか否か

#### ■業務の過重性の具体的評価

「労働時間」の長さは、業務量の大きさを示す指標であり、また、過重性の評価の最も重要な要因です。評価期間の労働時間は十分に考慮し、発症直前から前日までの間の労働時間数、発症前1週間の労働時間数、休日の確保の状況等の観点から検討し、評価します。

次の場合には、業務と発症との関連性が強いと評価できることを踏まえて判断します。

- ① 発症直前から前日までの間に特に過度の長時間労働が認められる場合
- ② 発症前おおむね1週間継続して深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行うなど過度の長時間労働が認められる場合 等  
(いずれも、手待時間が長いなど特に労働密度が低い場合を除く。)

※ なお、労働時間の長さのみで過重負荷の有無を判断できない場合には、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合的に考慮して判断します。

## 3 認定要件の具体的な判断

### 認定要件3「異常な出来事」

「発症直前から前日までの間において、発生状態を時間的及び場所的に明確にし得る異常な出来事に遭遇したこと」とは？

具体的な判断項目は以下のとおりです。

#### 評価期間

評価期間は、発症直前から前日です。

#### 異常な出来事

##### 精神的負荷

極度の緊張、興奮、恐怖、驚がく等の強度の精神的負荷を引き起こす事態

考えられる例：

- ① 業務に関連した重大な人身事故や重大事故に直接関与した場合
- ② 事故の発生に伴って著しい身体的、精神的負荷のかかる救助活動や事故処理に携わった場合
- ③ 生命の危険を感じさせるような事故や対人トラブルを体験した場合

##### 身体的負荷

急激で著しい身体的負荷を強いられる事態

考えられる例：

- 上記①、②のほか、
- ④ 著しい身体的負荷を伴う消火作業、人力での除雪作業、身体訓練、走行等を行った場合

##### 作業環境の変化

急激で著しい作業環境の変化

考えられる例：

- ⑤ 著しく暑熱な作業環境下で水分補給が阻害される状態や著しく寒冷な作業環境下での作業、温度差のある場所への頻回な出入りを行った場合

#### 過重負荷の有無の判断

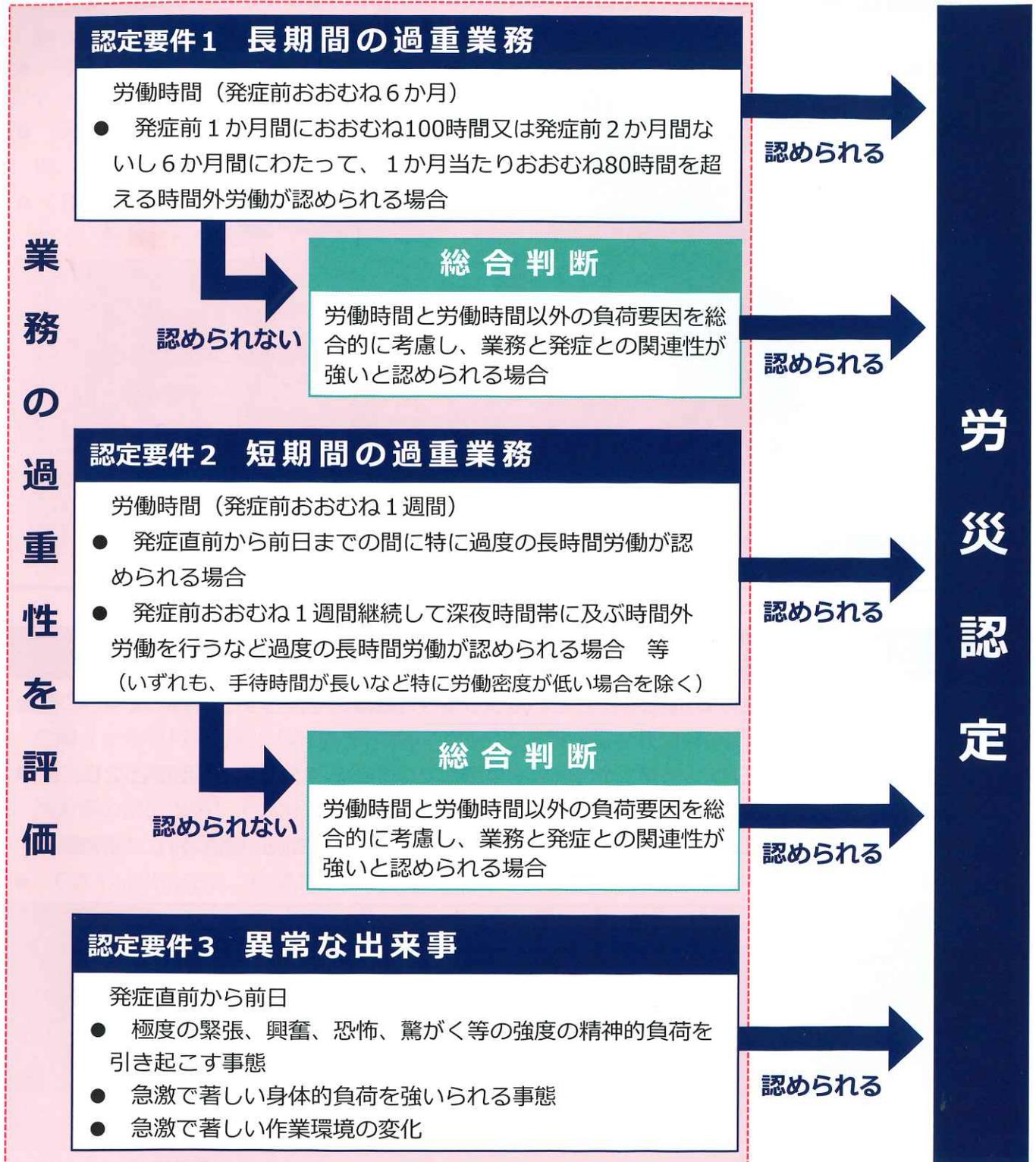
異常な出来事と認められるか否かは、以下のような事項について検討し、これらの出来事による身体的、精神的負荷が著しいと認められるか否かという観点から、客観的かつ総合的に判断します。

(検討の視点)

出来事の異常性・突発性の程度、予測の困難性、事故や災害の場合にはその大きさ、被害・加害の程度、緊張、興奮、恐怖、驚がく等の精神的負荷の程度、作業強度等の身体的負荷の程度、気温の上昇又は低下等の作業環境の変化の程度等

# 4 脳・心臓疾患の労災認定フローチャート

認定基準の対象となる疾病を発症している



労災にはなりません

## 5 「複数の会社等に雇用されている労働者」の取り扱い

1つの勤務先の負荷を評価しても労災認定できない場合は、全ての勤務先の負荷を総合的に評価して労災認定できるかどうかを判断します。

なお、業務による負荷は、労働時間については通算し、労働時間以外の負荷要因については負荷を総合的に評価し、業務による明らかな過重負荷を受けたか否かを判断します。



## 6 労災認定事例

### 事例 1 / 脳梗塞を発症したタンクローリー運転手が認定された例

- Aさんは、タンクローリーの運転手として、ガソリンや灯油などを配送する業務に従事し、発症前2か月平均で月約82時間の時間外労働を行っていた。
- Aさんは、製油所でガソリンをタンクローリーに積んでいたところ、言葉が不明瞭となり、呂律が回らなくなった。
- Aさんの異常に気がついた製油所の社員が救急車を呼び、Aさんは病院に搬送され、脳梗塞と診断された。

### 判断

- ① 「脳梗塞」は、対象疾病に該当する。
- ② 発症前2か月平均の時間外労働時間数は約82時間である。
- ③ ②より、発症前2か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められることから、業務と発症との関連性が強いと評価できる。
- ④ ①～③により、Aさんは労災認定された。

## 事例 2 / 心筋梗塞を発症したトラック運転手が認定された例

- Bさんは、トラックの運転手として、県内で製造された電気製品等を国内各地に所在するホームセンターの物流センターに配送する業務に従事し、発症前2か月平均で月約71時間の時間外労働を行っていた。
- 夜間運行を基本とし、20時から23時に出勤し、翌朝8時～9時、遅い日では15時頃まで勤務していた。
- 発症前6か月の拘束時間は、発症前1か月から順に、216時間、302時間、278時間、266時間、219時間、291時間となっていた。
- Bさんは、配送先の物流センターで製品の積み込み作業中に倒れた。物流センターの作業員が倒れていたBさんを発見し、救急車を呼び病院に搬送したが、Bさんは、心筋梗塞により死亡した。

### 判断

- ① 「心筋梗塞」は、対象疾病に該当する。
- ② 発症前2か月平均の時間外労働時間数は約71時間である。
- ③ 労働時間以外の負荷要因として、「勤務時間の不規則性」（拘束時間の長い勤務、不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務）が認められる。
- ④ ②、③より、労働時間数は業務と発症との関連性が強いと評価できる水準には至らないが、これに近い時間外労働が認められ、労働時間以外の負荷要因を十分に考慮すると、一定の負荷が認められることから、業務と発症との関連性が強いと評価できる。
- ⑤ ①～④により、Bさんは労災認定された。

## 事例 3 / 脳梗塞を発症した営業業務従事者が認定された例

- Cさんは、関東に所在する水産加工工場に勤務し、水産物の仕入れや営業担当業務に従事し、発症前3か月平均で月約64時間の時間外労働を行っていた。
- この3か月の全ての勤務は泊付きの出張であり、主に仕入業者との商談や営業のため、関西と九州方面の港に出張していた。発症前3か月の泊付きの出張日数は64日、工場から関西や九州方面へ移動を要した日数は24日に及んだ。
- Cさんは出張先で、痙攣、めまい、吐き気の症状を訴え、救急車を呼び病院に搬送され、脳梗塞と診断された。

### 判断

- ① 「脳梗塞」は、対象疾病に該当する。
- ② 発症前3か月平均の時間外労働時間数は約64時間である。
- ③ 労働時間以外の負荷要因として、「事業場外における移動を伴う業務」（出張の多い業務）が認められる。
- ④ ②、③より、労働時間数は業務と発症との関連性が強いと評価できる水準には至らないが、これに近い時間外労働が認められ、労働時間以外の負荷要因を十分に考慮すると、一定の負荷が認められることから、業務と発症との関連性が強いと評価できる。
- ⑤ ①～④により、Cさんは労災認定された。

## 都道府県労働局一覧／お問い合わせ

都道府県	郵便番号	所在地	電話番号
北海道	060-8566	札幌市北区北8条西2-1-1 札幌第1合同庁舎	011 (709) 2311
青森	030-8558	青森市新町2-4-25 青森合同庁舎	017 (734) 4115
岩手	020-8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎	019 (604) 3009
宮城	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1 仙台第4合同庁舎	022 (299) 8843
秋田	010-0951	秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎	018 (883) 4275
山形	990-8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル	023 (624) 8227
福島	960-8021	福島市霞町1-4-6 福島合同庁舎	024 (536) 4605
茨城	310-8511	水戸市宮町1-8-31 茨城労働総合庁舎	029 (224) 6217
栃木	320-0845	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎	028 (634) 9118
群馬	371-8567	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎	027 (896) 4738
埼玉	330-6016	さいたま市中央区新都心1-1-2 ランド・アクシス・タワー	048 (600) 6207
千葉	260-8612	千葉市中央区中央4-1-1-1 千葉第2地方合同庁舎	043 (221) 4313
東京	102-8306	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎	03 (3512) 1617
神奈川	231-8434	横浜市中区北仲通5-5-7 横浜第2合同庁舎	045 (211) 7355
新潟	950-8625	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館	025 (288) 3506
富山	930-8509	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎	076 (432) 2739
石川	920-0024	金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎	076 (265) 4426
福井	910-8559	福井市春山1-1-5-4 福井春山合同庁舎	0776 (22) 2656
山梨	400-8577	甲府市丸の内1-1-1-1	055 (225) 2856
長野	380-8572	長野市中御所1-2-2-1	026 (223) 0556
岐阜	500-8723	岐阜市金竜町5-1-3 岐阜合同庁舎	058 (245) 8105
静岡	420-8639	静岡市葵区追手町9-5-0 静岡地方合同庁舎	054 (254) 6369
愛知	460-0008	名古屋市中区栄2-3-1 名古屋広小路ビルディング	052 (855) 2147
三重	514-8524	津市島崎町3-2-7-2 津第二地方合同庁舎	059 (226) 2109
滋賀	520-0806	大津市打出浜1-4-1-5 滋賀労働総合庁舎	077 (522) 6630
京都	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町4-5-1	075 (241) 3217
大阪	540-8527	大阪市中央区大手前4-1-6-7 大阪合同庁舎第2号館	06 (6949) 6507
兵庫	650-0044	神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー	078 (367) 9155
奈良	630-8113	奈良市法蓮町1-6-3-1 新大宮愛正寺ビル3階	0742 (32) 1910
和歌山	640-8581	和歌山市黒田2-3-3 和歌山労働総合庁舎	073 (488) 1153
鳥取	680-8522	鳥取市富安2-8-9-9	0857 (29) 1706
島根	690-0841	松江市向島町1-3-4-1-0 松江地方合同庁舎	0852 (31) 1159
岡山	700-8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎	086 (225) 2019
広島	730-8538	広島市中区上八丁堀6-3-0 広島合同庁舎第2号館	082 (221) 9245
山口	753-8510	山口市中河原町6-1-6 山口地方合同庁舎2号館	083 (995) 0374
徳島	770-0851	徳島市徳島町城内6-6 徳島地方合同庁舎	088 (652) 9144
香川	760-0019	高松市サンポート3-3-3 高松サンポート合同庁舎	087 (811) 8921
愛媛	790-8538	松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎	089 (935) 5206
高知	781-9548	高知市南金田1-3-9 高知労働総合庁舎	088 (885) 6025
福岡	812-0013	福岡市博多区博多駅東2-1-1-1 福岡合同庁舎新館	092 (411) 4799
佐賀	840-0801	佐賀市駅前中央3-3-2-0 佐賀第2合同庁舎	0952 (32) 7193
長崎	850-0033	長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル	095 (801) 0034
熊本	860-8514	熊本市西区春日2-1-0-1 熊本地方合同庁舎	096 (355) 3183
大分	870-0037	大分市東春日町1-7-2-0 大分第2ソフィアプラザビル	097 (536) 3214
宮崎	880-0805	宮崎市橋通東3-1-2-2 宮崎合同庁舎	0985 (38) 8837
鹿児島	892-0842	鹿児島市東千石町1-4-1-0 天文館大樹生命南国テレホンビル	099 (223) 8280
沖縄	900-0006	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館	098 (868) 3559

■脳・心臓疾患の労災補償について詳しい情報は  
最寄りの都道府県労働局又は労働基準監督署までお問い合わせください。

全国の労働基準監督署

■脳・心臓疾患の労災補償や労災保険給付などに関する一般的なご質問は  
**労災保険相談ダイヤル：0570-006031（平日8:30～17:15）**

※ご利用には通話料がかかります。



## 複数の会社等に雇用されている労働者の方々への 労災保険給付が変わります

### 「労働者災害補償保険法」が改正されました

改正法の施行日（令和2年9月1日）以降に、けがをした労働者の方や病気になった労働者の方、お亡くなりになった労働者のご遺族の方が以下の改正事項の対象となります。

※ 原則けがなどをされた時点で、複数の会社で働かれている方が対象です。

## 賃金額を合算して保険給付額等を決定

### 現行制度

災害が発生した勤務先の賃金額のみを基礎に給付額等を決定

### 改正後

すべての勤務先の賃金額を合算した額を基礎に給付額等を決定

※ 対象となる給付は、休業（補償）給付、遺族（補償）給付や障害（補償）給付などです。

(例)



※ この他に、すべての勤務先の負荷（労働時間やストレス等）も総合的に評価して労災認定できるかどうかを判断するようになります

(詳細は裏面をご覧ください)



# 負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価

## 現行制度

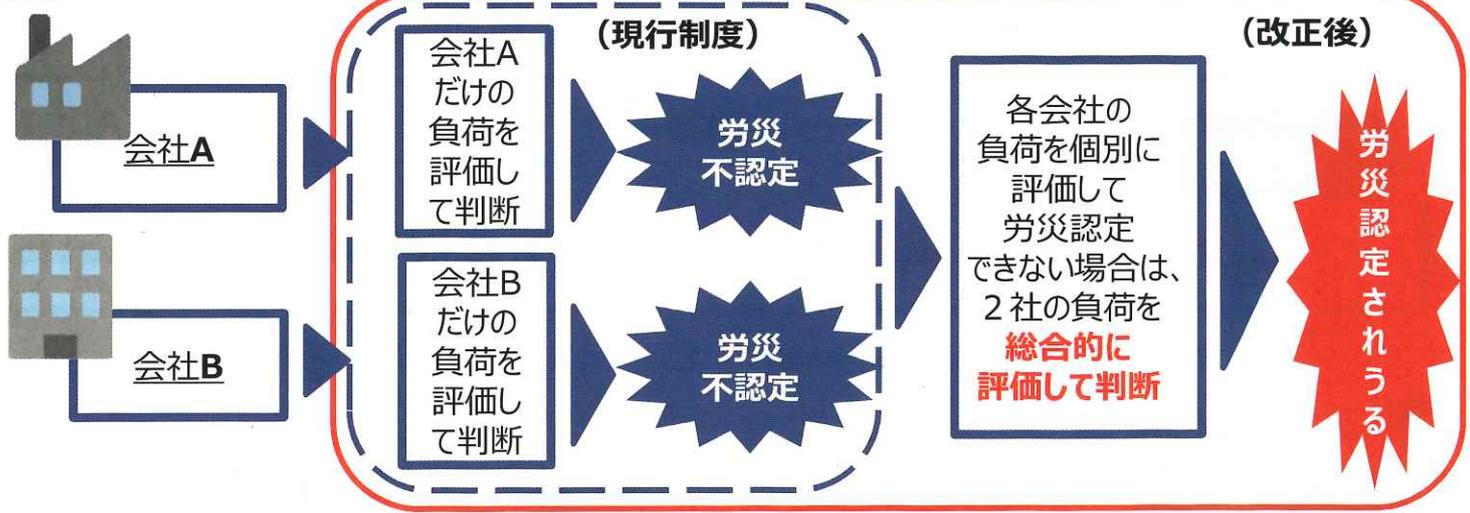
それぞれの勤務先ごとに負荷（労働時間やストレス等）を個別に評価して労災認定できるかどうかを判断

## 改正後

それぞれの勤務先ごとに負荷（労働時間やストレス等）を個別に評価して労災認定できない場合は、  
**すべての勤務先の負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価して労災認定できるかどうかを判断**

※ 対象疾病は、脳・心臓疾患や精神障害などです。

(例)



※ 本制度改正については、労災保険のメリット制には影響させません。

今回の制度改正では、けがをしたときや病気になったときなどに、2つ以上の会社等に雇用されている方や、けがをしたときや病気になったときなどに1つの会社等でのみ雇用されている場合（又はすべての会社等を退職している場合）であっても、そのけがや病気などの原因・要因となるもの（例；長時間労働、強いストレスなど）が、2つ以上の会社等で雇用されている際に存在していたならば、対象となります。

※ 労働者の方だけでなく、特別加入者の方についても今回の制度改正の対象となります。

詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。

⇒[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/rousai/rousaihukugyou.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/rousaihukugyou.html)



労働者災害補償保険法が改正され、  
2020年9月1日から施行されます。

# 複数事業労働者への 労災保険給付 わかりやすい解説

2020年9月施行



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

# 労災保険制度の概要

「労災保険」は、労働者が業務や通勤が原因で、けがや病気等になったときや死亡したときに、治療費や休業補償など、必要な保険給付を行う制度です。

これまでは、複数の会社で働いている労働者の方について、働いているすべての会社の賃金額を基に保険給付が行われないこと、すべての会社の業務上の負荷（労働時間やストレス等）を合わせて評価して労災認定されないことが課題でした。

このため、多様な働き方を選択する方やパート労働者等で複数就業している方が増えているなど、副業・兼業を取り巻く状況の変化を踏まえ、複数事業労働者の方が安心して働くことができるような環境を整備する観点から、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）が改正されました。

- \* 第201回通常国会において、「雇用保険法等の一部を改正する法律（令和2年法律第14号）」が成立しました。

（そのうち労働者災害補償保険法関係の概要等はこちら↓）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/rousai/rousaihukugyou.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/rousaihukugyou.html)



- \* 本パンフレットでは、「複数事業労働者への労災保険給付」について解説します。

# 目次

## I 法令解説編

複数事業労働者とは	P.3
改正内容（賃金額の合算と負荷の総合的評価）	P.4

## II 実務対応編

複数事業労働者に該当する場合について	P.7
複数事業労働者の保険給付額について	P.8
複数業務要因災害等の新しい様式・請求手続	P.11

## III (参考)

労災保険給付一覧	P.19
労災保険に関するご相談先	P.21

### 法改正のポイント

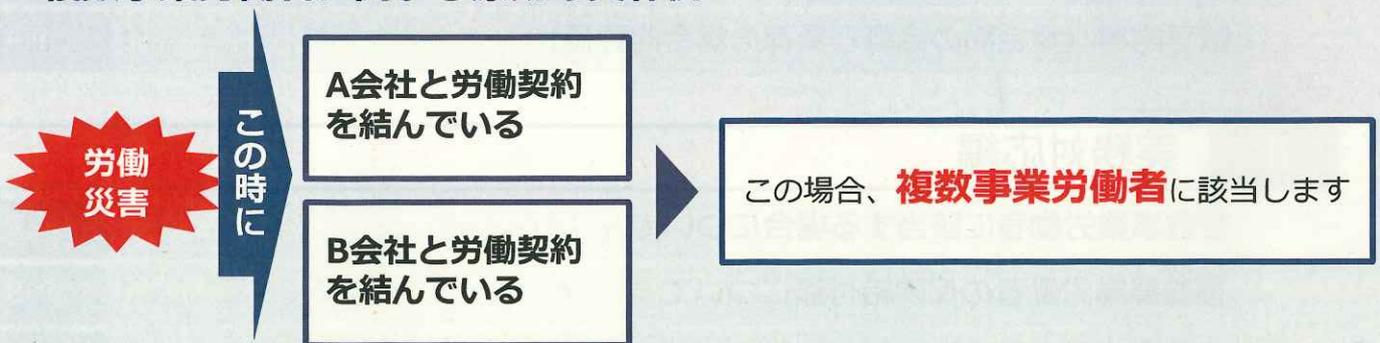
- ✓ 複数事業労働者の方やその遺族等の方への労災保険給付は、**全ての就業先の賃金額を合算した額**を基礎として、保険給付額を決定します。
- ✓ けがや病気が発生したときに、事業主が同一でない複数の事業場で就業している方が対象ですが、
  - ・特別加入されている方（労働者として働きつつ特別加入されている方、複数の特別加入をされている方。）
  - ・けがや病気の原因の発生時に事業主が同一でない複数の事業場で就業していた方も対象です。
- ✓ 1つの事業場で労災認定できない場合であっても、**事業主が同一でない複数の事業場の業務上の負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価して労災認定**できる場合は保険給付が受けられます。
- ✓ これらの改正は、2020年9月1日以降に発生したけがや病気等について対象となります。

# 複数事業労働者とは

Point  
1

今回の改正制度の対象となるのは複数事業労働者の方です。

## 複数事業労働者に関する原則の具体例



- 今回の労働者災害補償保険法の改正により、複数の事業場で働いている労働者の方への労災保険給付が変わります。
- 「**複数事業労働者**」とは、
  - 被災した（業務や通勤が原因でけがや病気などになったり死亡した）時点で、事業主が同一でない複数の事業場と労働契約関係にある労働者の方のことをいいます。

（参考）改正後の労災法

第1条 労働者災害補償保険は、業務上の事由、**事業主が同一人でない二以上の事業に使用される労働者（以下「複数事業労働者」という。）**の二以上の事業の業務を要因とする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、複数事業労働者の二以上の事業の業務を要因とする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。

Point  
2

特別加入をしている方などについても対象となります。

- その他に、以下のような方も「**複数事業労働者**」となります。
  - 1つの会社と労働契約関係にあり、他の就業について特別加入している方
  - 複数の就業について特別加入をしている方
- 被災した時点で複数の会社について労働契約関係にない場合であっても、その原因や要因となる事由が発生した時点で、複数の会社と労働契約関係であった場合には「**複数事業労働者に類する者**」として、改正制度の対象となりえます。



1つの事業場でしか働いていない方についての労災保険給付は、今回の法改正によっても変わりません。複数事業労働者の方についてのみ、次ページ以降の改正制度の対象となります。

## 改正内容（賃金額の合算と負荷の総合的評価）

労災保険給付のうち、休業（補償）等給付については、給付基礎日額をもとに保険給付額が決定されます。これまでは給付基礎日額を、労働災害が発生した事業場の賃金額を基礎として算定していました。今回の改正により、複数の事業場で働いている場合等については、全ての事業場等の賃金額を合算した額を基礎として給付基礎日額が算定されます。

**Point 1** 複数事業労働者の方への保険給付が、全ての働いている会社の賃金額を基礎に支払われるようになります。

- 今回の改正によって、複数事業労働者の方については、**各就業先の事業場で支払われている賃金額を合算した額を基礎として給付基礎日額（保険給付の算定基礎となる日額）が決定**されます。
- 業務災害や通勤災害の別にかかわらず、複数事業労働者であれば対象です。従って、次ページで説明する、**複数業務要因災害**の場合にあっても同様の取り扱いがなされます。
- 今回の改正により、保険給付額の算定方法の変更がされるのは、給付基礎日額を使用して保険給付額を決定する以下の給付です。
  - 休業補償給付、休業給付、複数事業労働者休業給付
  - 障害補償給付、障害給付、複数事業労働者障害給付
  - 遺族補償給付、遺族給付、複数事業労働者遺族給付
  - 葬祭料、葬祭給付、複数事業労働者葬祭給付
  - 傷病補償年金、傷病年金、複数事業労働者傷病年金
- その他に、社会復帰促進等事業として行われる特別支給金についても、複数事業労働者の方については、給付基礎日額等をもとに支払われるものについては同様の取り扱いがなされます。

**!** 複数事業労働者でない方（1つの事業場でしか働いていない方）については、これまで同様に、その働いている事業場の賃金額を基礎として給付基礎日額が決定されます。

賃金額の合算  
の具体例

(改正前)



(改正後)



## 改正内容（賃金額の合算と負荷の総合的評価）

これまでは、1つの事業場のみの業務上の負荷（労働時間やストレス等）を評価して、労災認定の判断をしていました。今回の改正によって、1つの事業場のみでは労災認定されない場合は、複数の事業場の業務上の負荷を総合的に評価して、労災認定の判断をするようになります。

**Point 2** 複数の会社等の業務上の負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価して、労災認定の判断をするようになります。

- 今回の改正によって、新しく**複数の事業の業務を要因とする傷病等（負傷、疾病、障害又は死亡）**についても、労災保険給付の対象となります。新しく支給事由となるこの災害を「**複数業務要因災害**」といいます。なお、対象となる傷病等は、**脳・心臓疾患や精神障害**などです。
- 「複数業務要因災害」たる保険給付として、以下の保険給付が新設されます。
  - 複数事業労働者休業給付
  - 複数事業労働者療養給付
  - 複数事業労働者障害給付
  - 複数事業労働者遺族給付
  - 複数事業労働者葬祭給付
  - 複数事業労働者傷病年金
  - 複数事業労働者介護給付
- 複数事業労働者の方については、1つの事業場のみの業務上の負荷（労働時間やストレス等）を評価して業務災害に当たらない場合に、複数の事業場等の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定できるか判断します。これにより労災認定されるときには、上記の「複数業務要因災害」を支給事由とする各種保険給付が支給されます。

！ 1つの事業場のみの業務上の負荷を評価するだけで労災認定の判断ができる場合は、これまでどおり「業務災害」として、業務災害に係る各種保険給付が支給されます。なお、この場合であっても、全ての就業先の事業場の賃金額を合算した額を基礎に保険給付されます。

負荷の総合的評価  
の具体例

（改正前）

（改正後）

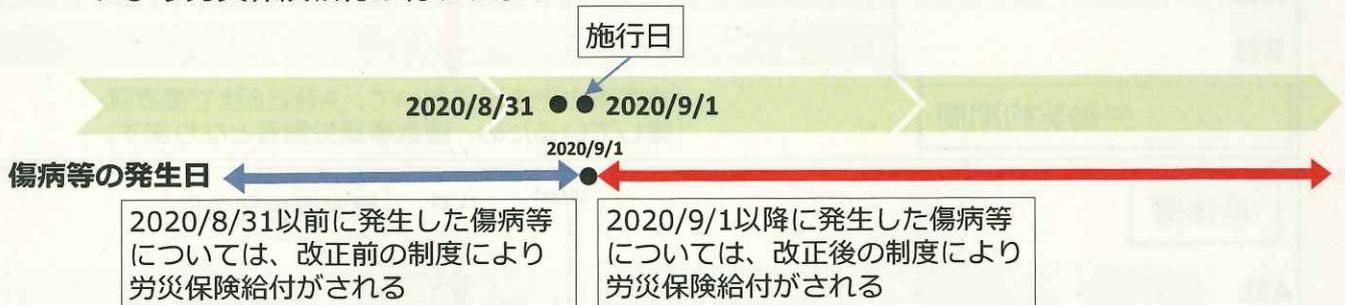


## 改正内容（賃金額の合算と負荷の総合的評価）

Point  
3

労働者災害補償保険法の改正に当たっては、経過措置を設けています。

- 施行に当たっては経過措置が設けられており、2020年9月1日（改正労働者災害補償保険法の施行日）以後に発生した傷病等についてのみ、今般の制度改革の対象となります。
- そのため、2020年8月31日以前に発生した傷病等については、従来どおり改正前の制度により労災保険給付が行われます。



Point  
4

今回の制度改革はメリット制に影響しません。

- 労災保険には、各事業場の業務災害の多寡に応じ、労災保険率又は保険料を増減させる、メリット制があります。
- 今般の制度改革については、メリット制には影響せず。業務災害が発生した事業場の賃金に相当する保険給付額のみがメリット制に影響します。

### （参考）保険給付の種類

#### 業務災害に関する 保険給付

労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡に対して支給する保険給付

#### 通勤災害に関する 保険給付

労働者の通勤による負傷、疾病、障害又は死亡に対して支給する保険給付

#### 二次健康診断等 給付

脳血管疾患、心臓疾患に係る検査で異常の所見が生じた場合において、脳血管や心臓の状態を把握するために必要な検査、特定保健指導

#### 複数業務要因災害 に関する保険給付

複数事業労働者の二以上の事業の業務を要因とする負傷、疾病、障害又は死亡に対して支給する保険給付  
※ただし業務災害の場合を除く

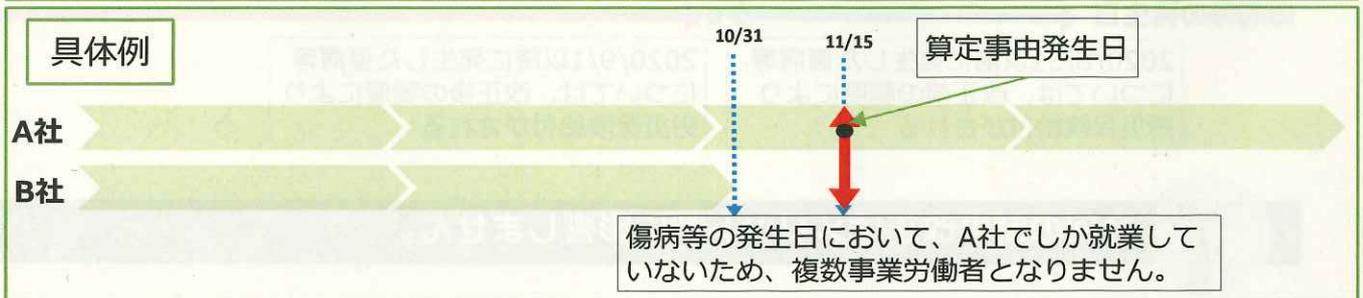
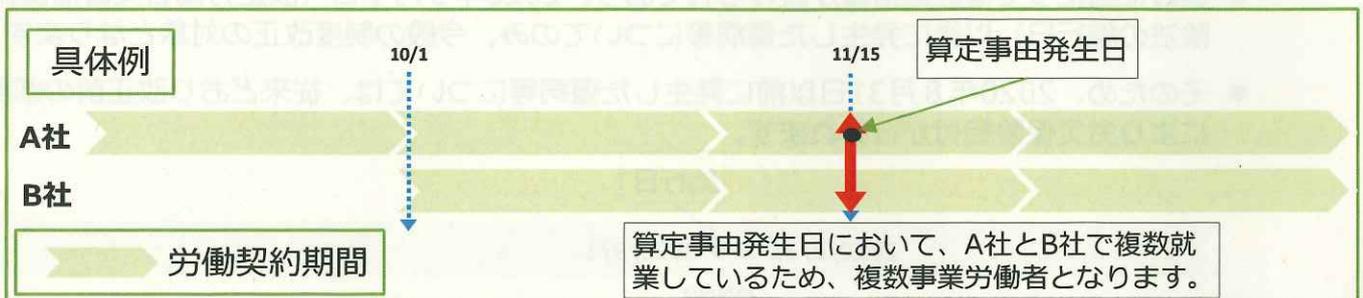
※ 複数事業労働者の場合には、保険給付の支給にあたって各事業場の賃金額を合算して支給します。

# 複数事業労働者に該当する場合について

今回の法改正による制度改正の対象となるのは「複数事業労働者（複数事業労働者に類する者を含む。）」の場合です。具体的にどのような場合に複数事業労働者となるか説明します。

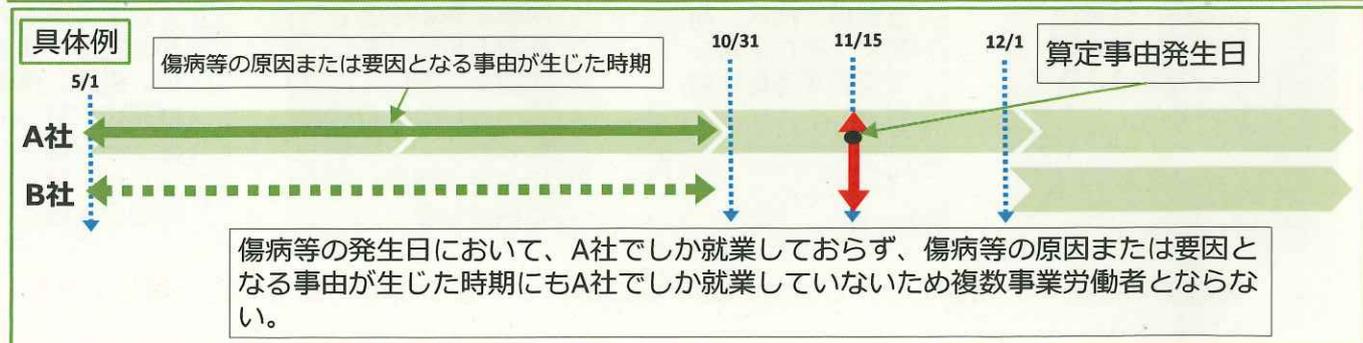
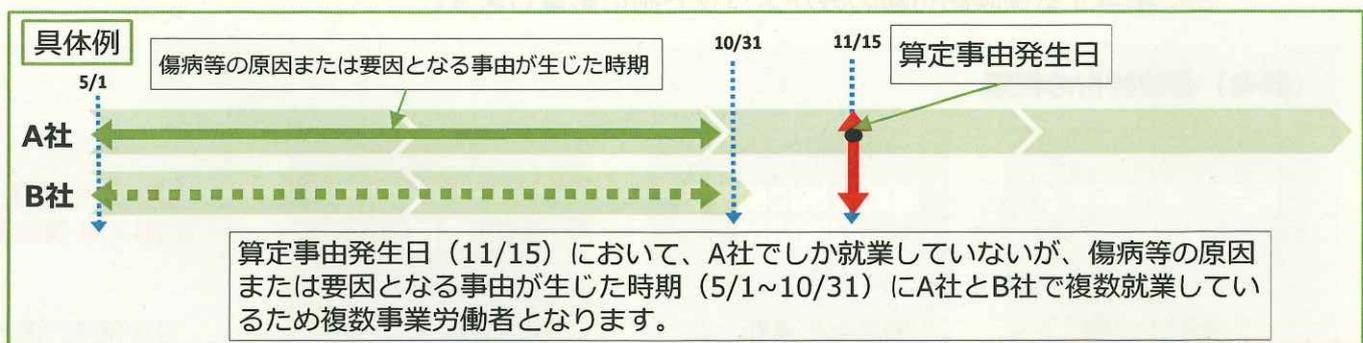
**Point 1**

「算定事由発生日（傷病等の発生日または診断によって疾病の発生日が確定した日）」に事業主が同一でない複数の事業場で就業している場合は「複数事業労働者」となります。



**Point 2**

「傷病等の原因または要因となる事由が生じた時点」に事業主が同一でない複数の事業場で就業している場合も「複数事業労働者」になります。



# 複数事業労働者の保険給付額について

今回の法改正によって複数事業労働者への労災保険給付は全ての就業先の賃金額を基に算定されるようになりました。その制度改正について具体的に説明します。

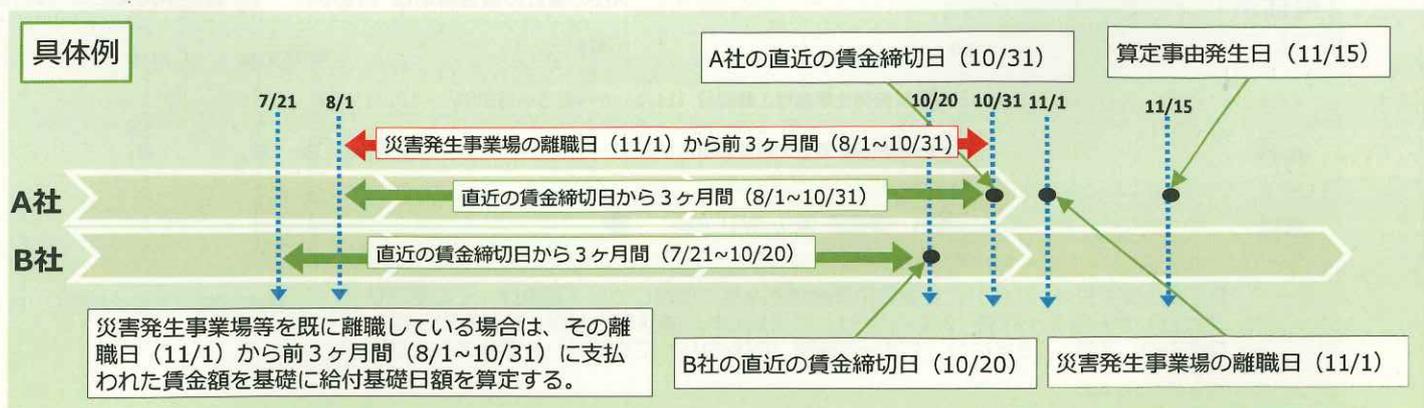
## Point 1

### 複数事業労働者の業務・通勤災害に係る労災保険給付額の算定方法(1)

- 労災保険給付額は、就業している事業場の平均賃金を基礎に算定された給付基礎日額により決定します。平均賃金は、原則、算定事由発生日から前3ヶ月間に支払われた賃金（賃金締切日がある場合は、直近の賃金締切日から前3ヶ月間）を基礎に算定されます。
- 複数事業労働者の場合も、その原則は変わりません。傷病等の発生日が算定事由発生日となり、その前3ヶ月間に支払われた各事業場の賃金額を基礎に給付基礎日額が算定され、労災保険給付額が決定されます。



- ただし、疾病など必ずしも傷病等の発生日と原因が一致しないことがあり、災害発生事業場等（業務災害の場合は労働災害が発生した事業場、通勤災害の場合は通勤災害に係る事業場）を既に離職している場合は、その離職日から前3ヶ月間に支払われた賃金を基に給付基礎日額が算定されます。
- 複数事業労働者の場合も同様で、災害発生事業場等以外の事業場（以下「非災害発生事業場」という。）については離職していない場合であっても、災害発生事業場等を既に離職している場合には、その離職日から前3ヶ月間に支払われた各事業場の賃金額を基礎に給付基礎日額が算定されます。



# 複数事業労働者の保険給付額について

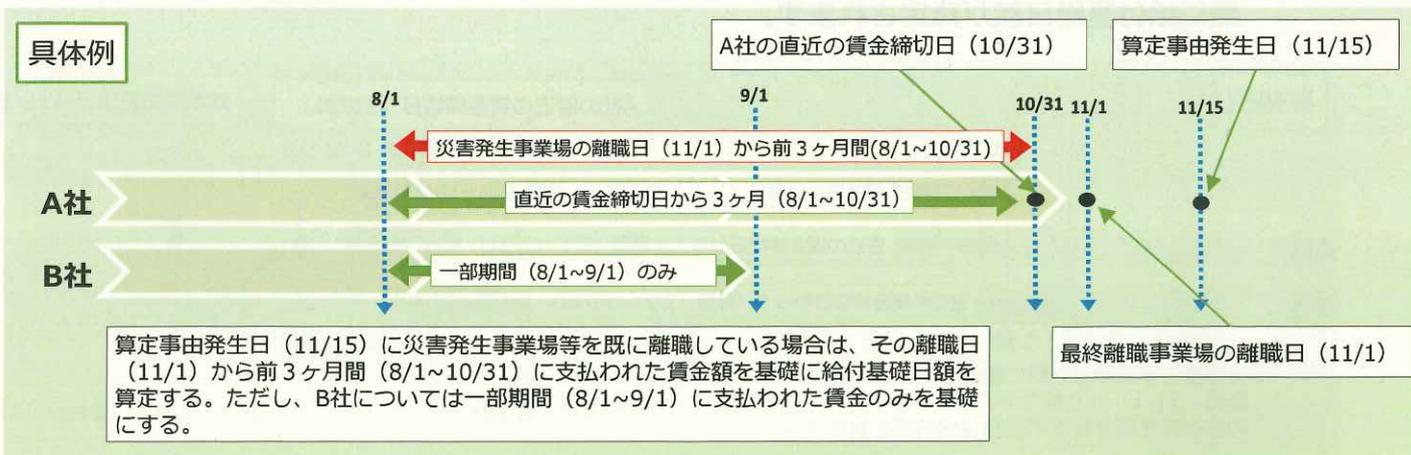
## Point 2

### 複数事業労働者の業務・通勤災害に係る労災保険給付額の算定方法 (2)

- 前のページで説明したとおり、複数事業労働者の場合も、算定事由発生日から前3ヶ月間に支払われた各事業場の賃金額を基に給付基礎日額が算定され、労災保険給付額が決定されます。
- ただし、非災害発生事業場を算定事由発生日において既に離職している場合は、算定事由発生日から前3ヶ月間に一部期間しか就業期間がないため、その一部期間に支払われた賃金額を基に算定します。



- 前のページで説明したとおり、災害発生事業場等を既に離職している場合は、その離職日から前3ヶ月間に支払われた賃金を基に給付基礎日額が算定されます。
- ただし、非災害発生事業場を災害発生事業場等の離職日において既に離職している場合は、災害発生事業場等の離職日から前3ヶ月間に一部期間しか就業期間がないため、その一部期間に支払われた賃金額を基に算定します。

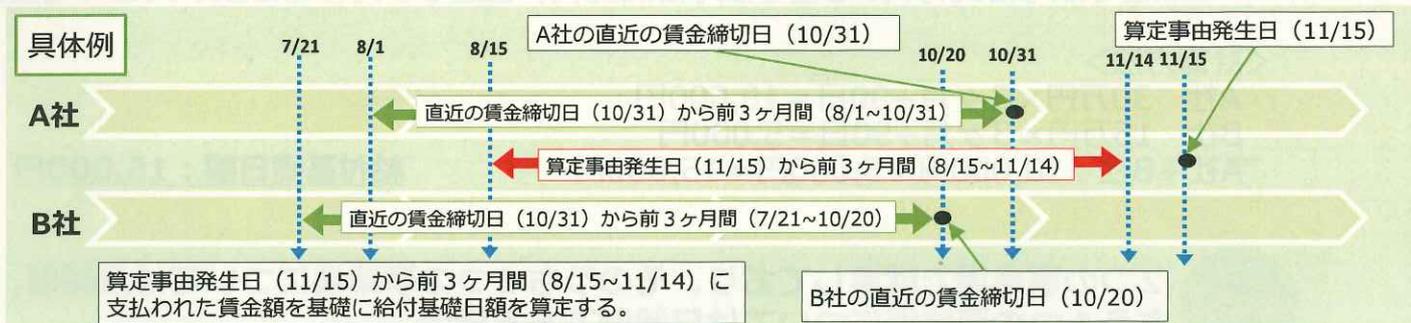


# 複数事業労働者の保険給付額について

## Point 3

### 複数業務要因災害に係る労災保険給付額の算定方法

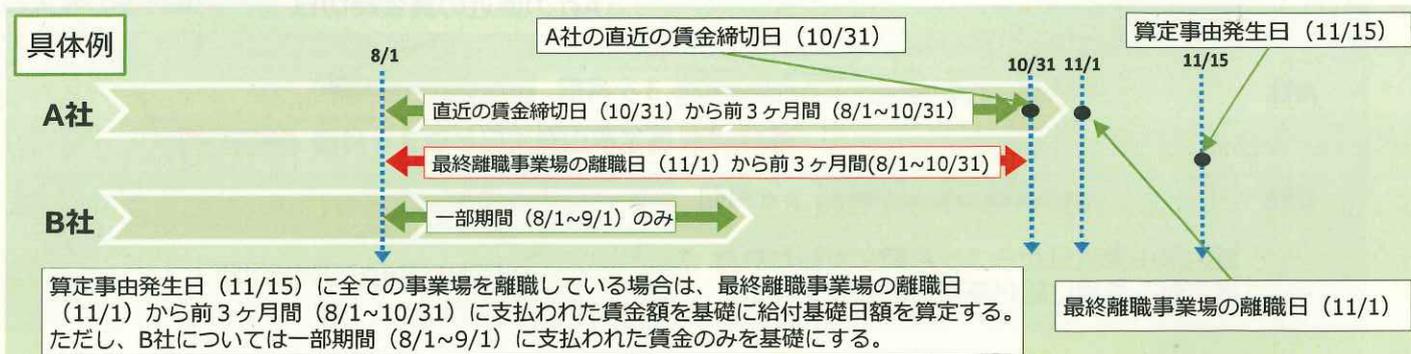
- 複数業務要因災害の場合も、業務災害・通勤災害の場合と同様に、原則、算定事由発生日から前3ヶ月間に支払われた賃金額（賃金締切日がある場合は、直近の賃金締切日から前3ヶ月間）を基に給付基礎日額が算定され、それにより保険給付額が決定されます。



- 複数業務要因災害に係る事業場のうち、一部について既に離職している場合であっても、現在就業中の事業場がある場合は、算定事由発生日から前3ヶ月間に支払われた賃金額を基に給付基礎日額を算定します。算定事由発生日から前3ヶ月間に一部期間しか就業期間がない場合は、その一部期間に支払われた賃金額を基に算定します。



- 複数業務要因災害に係る事業場について、全ての事業場を離職している場合は、最終離職事業場の離職日から前3ヶ月間に支払われた賃金額を基に給付基礎日額が算定されます。最終離職事業場の離職日から前3ヶ月間に一部期間しか就業期間がない場合は、その一部期間に支払われた賃金額を基に算定します。



# 複数事業労働者の保険給付額について

今回の法改正によって複数事業労働者への労災保険給付は全ての就業先の賃金額を基に算定されるようになりました。その計算方法について具体例を示します。

## Case 1

2つの事業場でそれぞれ月給制により就業している場合。

(例) A社とB社の2社で就業中の場合。

※A社では月給30万円、B社では月給15万円、直近3ヶ月の暦日数が90日の場合。

<計算方法>

A社  $30\text{万円} \times 3\text{ヶ月} \div 90\text{日} = 10,000\text{円}$

B社  $15\text{万円} \times 3\text{ヶ月} \div 90\text{日} = 5,000\text{円}$

A社+B社  $10,000\text{円} + 5,000\text{円} = 15,000\text{円}$

**給付基礎日額：15,000円**

## Case 2

2つの事業場で就業しており、そのうち1つの事業場については月給制、もう1つの事業場については日給制である場合。

(例) A社とB社の2社で就業中の場合。

※A社では月給30万円、B社では日給1万円で12日/月勤務、直近3ヶ月の暦日数が90日の場合。

<計算方法>

A社  $30\text{万円} \times 3\text{ヶ月} \div 90\text{日} = 10,000\text{円}$

B社  $1\text{万円} \times 12\text{日} \times 3\text{ヶ月} \div 90\text{日} = 4,000\text{円} (\ast)$

A社+B社  $10,000\text{円} + 4,000\text{円} = 14,000\text{円}$

**給付基礎日額：14,000円**

※B社については、平均賃金の最低保障額を計算すると、  
 $1\text{万円} \times 12\text{日} \times 3\text{ヶ月} \div (12\text{日} \times 3\text{ヶ月}) \times 0.6 = 6,000\text{円}$   
となるが、合算する場合は、最低保障額は適用せずに計算したうえで合算する。  
ただし、各事業場の平均賃金の最低保障額が合算後の額より高い場合は、給付基礎日額は各事業場の平均賃金の最低保障額のうち最も高い額になる。

(参考) 保険給付額の合算



# 複数業務要因災害等の新しい様式・請求手続

今回の法改正によって複数業務要因災害に関する保険給付が新設され、複数事業労働者に対する保険給付の在り方が変わりました。このため、各種様式を改正しています。

- 複数業務要因災害が新設されたことに伴い、「業務災害用」の様式が、「業務災害用・複数業務要因災害用」の様式に改正されます。改正される主な様式は以下のとおりです。

「業務災害用・複数業務要因災害用」に改正される主な様式			
様式名	様式第5号～様式第7号(5)	改正後の用途	療養補償給付・複数事業労働者療養給付
	様式第8号		休業補償給付・複数事業労働者休業給付
	様式第10号		障害補償給付・複数事業労働者障害給付
	様式第12号		遺族補償給付・複数事業労働者遺族給付
	様式第16号		葬祭料・複数事業労働者葬祭給付

- その他、「業務災害」と「通勤災害」の共通様式についても、同様に「複数業務要因災害」でも使用できるよう改正されます。

**!** 「業務災害」に係る保険給付と「複数業務要因災害」に係る保険給付は同時に請求することができます。その場合であっても、「業務災害」として労災認定される場合は、「複数業務要因災害」には該当しません。

- また、複数事業労働者への保険給付額が、各就業先の事業場の賃金額を合算した額を基礎として算定されることに伴い、各種保険給付の請求書に「その他就業先の有無」を記載する欄が追加され、また、一部については、副業先の賃金額等の証明をするための別紙の記入が必要となります。改正される主な様式は以下のとおりです。

「その他就業先の有無」欄が追加される等の改正がある主な様式			
様式名	様式第5号、様式第16号の3等	保険給付の種類別	療養補償給付・複数事業労働者療養給付・療養給付
	様式第8号、様式第16号の6		休業補償給付・複数事業労働者休業給付・休業給付
	様式第10号、様式第16号の7等		障害補償給付・複数事業労働者障害給付・障害給付
	様式第12号、様式第16号の8等		遺族補償給付・複数事業労働者遺族給付・遺族給付
	様式第16号、様式第16号の10		葬祭料・複数事業労働者葬祭給付・葬祭給付

- 適切な保険給付を行うためにも、複数の事業場で働いている場合には、「その他就業先の有無」欄及び別紙を記入するようにしてください。
- 原則、労災保険給付の請求書については、業務災害等が発生した事業場を管轄する労働基準監督署に提出することとなります。複数の事業場で就業している場合は、各事業場を管轄する労働基準監督署のいずれかに提出してください。したがって、複数の事業場で就業している場合でも、各事業場を管轄する労働基準監督署にそれぞれ提出する必要はありません。

※様式のダウンロードはこちら

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/rousai/rousaihoken06/](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/rousaihoken06/)



## 複数事業労働者の労災保険給付の請求に当たって注意すべきポイント

### Point 1

「その他就業先の有無」欄に必要事項を記入してください。

- 従来の様式では、複数の事業場で働いているかどうか把握することができませんでした。このため、今般の様式改正により、各種様式に「その他就業先の有無」欄が追加されました。
- 複数就業している場合は、当該欄に「複数就業先の有無」「複数就業先の事業場数」「労働保険番号（特別加入）」「（特別加入している場合は）特別加入の加入状況」等について、適切に記入してください。なお、未記入の場合には、複数事業労働者とはみなされません。

### Point 2

複数就業先の賃金額等を証明するために別紙を記入してください。

- Point1と同様、従前の様式では、複数就業先の賃金額等について把握することができませんでした。今般の改正により、複数の事業場で働いている場合は、必要に応じて別紙（P17参照）を記載し提出する必要があります。
- 複数就業している場合は、各複数就業先ごとに別紙を記入し、事業場の証明を受けた上で、労災保険給付の請求の際に提出するようにしてください。なお、別紙の提出が必要となるのは、「休業（補償）等給付」「障害（補償）等給付」「遺族（補償）等給付」「葬祭料等（葬祭給付）」です。

### Point 3

「複数業務要因災害」に関する労災保険給付の請求書は「業務災害」に関する労災保険給付の請求書と兼用です。

- 今般の改正により、「複数業務要因災害」に関する保険給付が新設されました。ただし、「複数業務要因災害」として労災認定されるのは「業務災害」として労災認定されない場合に限られるため、現行の「業務災害用」の様式が改正され、「業務災害・複数業務要因災害用」として、両方の保険給付の申請について使用されることとなります。
- このため、同時に「業務災害」と「複数業務要因災害」にかかる請求がされることとなりますが、「その他就業先の有無」に記載がない場合や、疾病にかかる申請の場合であって、脳・心臓疾患、精神障害及びその他2以上の事業の業務を要因とすることが明らかな疾病以外にかかる請求の場合は、「業務災害」のみの申請と取り扱います。

### Point 4

労災保険給付の申請書は、各事業場を管轄するいずれかの労働基準監督署に提出してください。

- 原則、労災保険給付の申請書については、業務災害等が発生した事業場を管轄する労働基準監督署に提出することとなります。複数の事業場で就業している場合は、各事業場を管轄する労働基準監督署のいずれかに提出してください。したがって、複数の事業場で働いている場合でも、各事業場を管轄する労働基準監督署それぞれに提出する必要はありません。

### Point 5

「業務災害」として労災認定される場合は、「複数業務要因災害」としては労災認定されません。

- 「業務災害」に係る保険給付と「複数業務要因災害」に係る保険給付は同時に請求することができます。その場合であっても、支給される保険給付はいずれかのみであり、「業務災害」として労災認定される場合は、業務災害が優先されます。

# 複数事業労働者の場合の記載例（休業補償等給付・表面）

（様式第8号（第14条関係））

この用紙には**災害の発生した事業場**または**主に負荷があったと感じる事業場**について記載ください。

様式第8号(表面)

労働者災害補償保険  
休業補償給付支給請求書 第 回  
複数事業労働者休業給付支給請求書  
休業特別支給金支給申請書(同一傷病分)

標準字体 0 1 2 3  
アイウエオカキクケコサシスセ  
ネノハヒフヘホマミムメモヤユヨ

※印の欄は記載しないでください。

※帳票種別 **34** ①管轄局署 **1** ③新規再別 **1** ④交付年月日 **20220915** ⑤業通別 **1** ⑥三者コード **1** ⑦日雇コード **1** ⑧特別加入者 **1**

⑨労働者番号 **13109123456000** ⑩労働者の性別 **1** ⑪労働者の生年月日 **7050208**

⑫労働者氏名 **厚 太郎** ⑬労働者の住所 **〒100-8911 千代田区霞ヶ関1-2-2**

⑭療養のため労働できなかった期間 **9020915** から **9020930** まで **16** 日間のうち **16** 日

⑮療養のため労働できなかった期間 **9020915** から **9020930** まで **16** 日間のうち **16** 日

⑯預金の種類 **1** ⑰口座番号 **1234567**

⑱振込の名称 **〇〇** ⑲口座名義人 **厚太郎**

⑳事業主の氏名 **株式会社〇〇製作所** ⑳事業場の所在地 **練馬区上石神井〇-〇** ㉑事業主の氏名 **代表取締役 〇〇 一夫**

㉒労働者の直接所属事業場名称所在地 **〒XXX-XXXX** 電話 **(000)000-000**

㉓傷病の部位及び傷病名 **左肋骨下端部骨折**

㉔療養の期間 **令和2年9月15日から令和2年9月30日まで 16日間のうち 14日**

㉕傷病の経過 **令和2年9月30日 治癒(症状固定)・死亡・転医・中止 **継続中****

㉖療養のため労働できなかったと認められる期間 **令和2年9月15日から令和2年9月30日まで 16日間のうち 16日**

㉗診療担当者の証明 **令和2年10月1日** 所在地 **練馬区上石神井〇-〇** 病院又は診療所の名称 **〇〇医院** 診療担当者氏名 **〇〇 一郎**

(注意) 一、〇〇〇で表示された様(以下、記入枠という。)に記入する文字は、光學式文字書取装置(OCR)で直接読取りを行うので、汚したり、穴をあけたり、必要以上に強く折り曲げたり、のりづけしたりしないでください。

二、記入すべき事項のない欄又は記入枠は、空欄のままとし、事項を選択する場合又は記入すべき事項を記入する場合は、標準字体で記入してください。

三、記入枠の部分は、必ず黒のボールペンを使用し、様式右上に記載された「標準字体」にならないう、枠からはみ出さないように大きめのカタカナ及びアラビア数字で明瞭に記載してください。

四、記載すべき事項のない欄又は記入枠は、空欄のままとし、事項を選択する場合又は記入すべき事項を記入する場合は、標準字体で記入してください。

※印の欄は記入しないでください。(職員が記入します。)

※印の欄は記入しないでください。折り曲げる場合には、( )の所を谷に折りさらに2つ折りにしてください。

療養のため労働ができなかった期間と、そのうち賃金を受けられなかった日数を記入します。

事故の発生日または発病の日を正確に記入してください。

事業主の証明が必要です。支店長等が事業主の代理人として選任されている場合、当該支店長等の証明を受けてください。

診療担当者(医師、歯科医師、柔道整復師)の証明を受けてください。

上記により休業補償給付又は複数事業労働者休業給付の支給を請求します。  
〒XXX-XXXX 電話(000)000-000  
令和2年10月14日 千代田区霞ヶ関1-2-2 ( )方  
申請人 **厚太郎** 印  
池袋 労働基準監督署長

# 複数事業労働者の場合の記載例（休業補償等給付・裏面）

（様式第8号（第14条関係））

「**その他就業先の有無**」欄が追加されていますので、複数事業労働者の方は**必ず**記入してください。

様式第8号(裏面)

【注 意】

⑫ 労働者の職種 <b>トラック運転手</b>		⑬ 負傷又は発病の時刻 午前 <b>1時30分</b> 頃		⑭ 平均賃金(算定内訳別紙1のとおり) <b>9,137円 50銭</b>	
⑮ 所定労働時間 午後 <b>8時30分</b> から午前 <b>5時00分</b> まで	⑯ 災害の原因及び発生状況 <b>当社第2倉庫入口で18リットル入りの白灯油缶を倉庫に入れて保管するために、トラックの荷台から両手でかかえて一缶ずつ運搬中、コンクリートの床面にこぼれていた油で足をすべらせ、灯油缶を足に落とし、左足腓骨下端部を骨折した。</b>		⑰ 休業補償給付額、休業特別支給金額の改定率 別紙の「平均賃金算定内訳」によって計算された平均賃金を記入します。		
⑱ どのような場所で、⑲どのような作業をしているときに、⑳どのような物または環境に、㉑どのような不安全または有害な状態があって、㉒どのような災害が発生したかを、わかりやすく記入してください。 負傷または発病年月日と初診日が異なる場合はその理由も記入してください。					
⑳ 等受給関係 厚生年金保険		(イ) 基礎年金番号	(ロ) 被保険者資格の取得年月日	年 月 日	
		年金の種類	厚生年金保険法の	イ 年 月 日	
			国民年金法の	ロ 年 月 日	
		障害等級	障害等級	級	
		支給される年金の額		円	
		支給されることとなった年月日	年 月 日		
		基礎年金番号及び厚生年金等の年金証書の年金コード			
		所轄年金事務所等			

一、所定労働時間後に負傷した場合には、⑯及び⑰欄については、当該負傷した日を除いて記載してください。  
二、別紙1①欄には、平均賃金の算定基礎期間中に業務外の傷病の療養等のために休業した期間があり、その期間及びその期間中に受けた賃金の額を算定基礎から控除して算定した平均賃金に相当する額が平均賃金の額を超える場合に記載し、控除する期間及び賃金の内訳を別紙1②欄に記載してください。この場合は、⑰欄に、この算定方法による平均賃金に相当する額を記載してください。  
三、別紙2は、⑰欄の「賃金を受けなかった日」のうち業務上の負傷又は疾病による療養のため所定労働時間のうちその一部分についてのみ記入してください。（別紙2において「一部休業日」という。）が添付してください。

四、別紙3は、⑳欄の「その他就業先の有無」で「有」に○を付けた場合に、その他就業先ごとに記載してください。その際、その他就業先ごとに注意二及び三の規定に従って記載した別紙1及び別紙2を添付してください。  
五、請求人(申請人)が特別加入者であるときは、  
(一) ⑰欄には、その者の給付基礎日額を記載してください。  
(二) ⑰、⑱、㉑、㉒及び㉓欄の事項を証明すること。  
(三) 事業主の証明は受ける必要はありません。

同一の傷病について厚生年金保険等の年金を受給している場合にのみ記入してください。

複数事業労働者に関する注意書きが追加されていますので、よくご確認ください。

㉔ その他就業先の有無	
有の場合のその数 (ただし表面の事業場を含まない)	<b>1</b> 社
無の場合でいずれかの事業で特別加入している場合の特別加入状況(ただし表面の事業を含まない)	労働保険事務組合又は特別加入団体の名称 加入年月日 年 月 日 給付基礎日額 円
労働保険番号(特別加入)	

複数の事業場で就業している場合、「その他就業先の有無」欄に、必要事項を必ず記入してください。特別加入している場合も、忘れずに記入するようにしてください。

労働保険番号欄は特別加入をしている場合のみ記入してください。

表面の記入枠を訂正したときの訂正印欄	副 加 字 字
--------------------	---------

六、第二回目以後の請求(申請)の場合には、  
(一) ⑰、⑱、㉑及び㉒欄については、前回の請求又は申請後の分について記載してください。  
(二) ㉓欄から㉕欄まで及び㉖欄は記載する必要はありません。  
(三) 別紙1(平均賃金算定内訳)は付する必要はありません。  
(四) その請求(申請)が離職後である場合療養のために労働できなかった期間の全部又は一部が離職前にある場合を除く。には、事業主の証明は受ける必要はありません。  
七、休業特別支給金の支給の申請のみを行う場合には、㉖欄は記載する必要はありません。  
八、「事業主の氏名」の欄、「病院又は診療所の診療担当者氏名」の欄及び「請求人(申請人)」の欄は、記名押印することに代えて、自筆による署名をすることができません。  
九、複数事業労働者休業給付の請求は、休業補償給付の支給決定がなされた場合、遡って請求されなかったものとみなすこと。  
十、㉔「その他就業先の有無」欄に記載がない場合又は複数就業していない場合は、複数事業労働者休業給付の請求はないものとして取り扱うこと。  
十一、疾病に係る請求の場合、脳・心臓疾患、精神障害及びその他二以上の事業の業務を要因とすることが明らかでない限り、休業補償給付のみで請求されることとなること。

社会保険 労務士 記載欄	作成年月日・提出代行者・事務代理者の表示	氏 名	電 話 番 号
		印 ( )	—

# 複数事業労働者の場合の記載例 (休業補償等給付・別紙1表面)

(様式第8号(第14条関係))

複数事業労働者の方は、必ず各事業場ごとに「別紙1」を記入して、提出してください。

様式第8号(別紙1)(表面)

労働保険番号										氏名		災害発生日月日	
府県	所掌	管轄	基幹番号				枝番号		厚労太郎		令和2年9月15日		
1	3	1	0	9	1	2	3	4					5

## 平均賃金算定内訳

(労働基準法第12条参照)

雇入年月日		平成27年4月1日			常用・日雇の別		常用日雇		賃金締切日を記入します。	
賃金支給方法		日給 週給 日給 時間給・出来高払制・その他請負制			賃金締切日		毎月末日			
賃金計算期間		6月1日から6月30日まで		7月1日から7月31日まで		8月1日から8月31日まで		計		
A 月よって支払ったもの期間に	総日数	30日		31日		31日		① 92日		
	基本賃金	250,000円		250,000円		250,000円		750,000円		
	通勤手当	1,400		1,400		1,400		4,200		
	手当									
	計	251,400円		251,400円		251,400円		② 754,200円		
B 日若しくは時間又は出来高払制その他	賃金計算期間	6月1日から6月30日まで		7月1日から7月31日まで		8月1日から8月31日まで		計		
	総日数	30日		31日		31日		③ 92日		
	労働日数	22日		21日		20日		④ 63日		
	基本賃金									
	残業手当	31,800		19,600		35,050		86,450		
手当										
計	31,800円		19,600円		35,050円		⑤ 86,450円			
総計		283,200円		271,000円		286,450円		⑥ 840,650円		
平均賃金		賃金総額② 840,650円 ÷ 総日数① 92		= 9,137円 50銭						

災害発生日の直前の賃金締切日から遡って過去3ヶ月間が平均賃金算定期間となりますので、当該期間における賃金計算期間を記入します。

この欄には、労働日数等に関係なく一定の期間によって支払われた賃金を記入します。

この欄には、労働日数、労働時間等に応じて支払われた賃金を記入します。

両者を比較して、いずれか高い方が平均賃金となりますので本例の場合の平均賃金は、「9,137円50銭」となります。

最低保障平均賃金の計算方法

Aの②	754,200	円 ÷ 総日数① 92 =	8,197	円 82銭⑦
Bの⑤	86,450	円 ÷ 労働日数④ 63 × $\frac{60}{100}$ =	823	円 33銭⑧
⑦	8,197	円 82銭 + ⑧ 823円 33銭 =	9,021	円 15銭(最低保障平均賃金)

日日雇い入れられる者の平均賃金(昭和38年労働省告示第52号による。)	第1号又は第2号の場合	賃金計算期間	⑨ 労働日数又は労働総日数	⑩ 賃金総額	平均賃金(⑩ ÷ ⑨) × $\frac{73}{100}$	
		月 日から 月 日まで	日	円	円 銭	
	第3号の場合	都道府県労働局長が定める金額				円
	第4号の場合	従事する事業又は職業 都道府県労働局長が定めた金額				円
漁業及び林業労働者の平均賃金(昭和24年労働省告示第5号第2条による。)	平均賃金協定額の承認年月日		年 月 日	職種	平均賃金協定額 円	

① 賃金計算期間のうち業務外の傷病の療養のため休業した期間の日数及びその期間中の賃金を業務上の傷病の療養のため休業した期間の日数及びその期間中の賃金とみなして算定した平均賃金  
(賃金の総額⑩ - 休業した期間にかかる⑨の⑨) ÷ (総日数① - 休業した期間②の②)  
( 円 - 円 ) ÷ ( 日 - 日 ) = 円 銭

# 複数事業労働者の場合の記載例 (休業補償等給付・別紙3)

(様式第8号(第14条関係))

様式第8号表面で記入した事業場以外の事業場について、各事業場ごとに記入してください。

様式第8号(別紙3)

## 複数事業労働者用

複数事業労働者の方のみ、様式第8号表面で記入した事業場以外の事業場について、この別紙を記入ください。

① 労働保険番号(請求書に記載した事業場以外の就労先労働保険番号)

都道府県	所掌	管轄	基幹番号				枝番号						
1	4	1	0	3	6	5	4	3	2	1	0	0	0

様式第8号表面で記入した事業場以外の事業場の労働保険番号を記入ください。

② 労働者の氏名・性別・生年月日・住所

(フリガナ氏名) <b>コウロウ タロウ</b>	<b>男</b>	生年月日
(漢字氏名) <b>厚労 太郎</b>	女	(明治・大正・昭和・平成・令和) <b>5年2月8日</b>
〒 <b>100-8915</b>		

(フリガナ住所) **チヨダクカスミガセキ**

(漢字住所) **千代田区霞ヶ関1-2-2**

様式第8号表面で記入した事業場以外の事業場について、別紙の「平均賃金算定内訳」によって計算された平均賃金を記入してください。

③ 平均賃金(内訳は別紙1のとおり)

〇〇〇〇 円 〇〇 銭

様式第8号表面で記入した事業場以外の事業場の雇入期間を記入してください。

⑤ 雇入期間

(昭和・平成・令和) **2年1月27日** から **現在** まで

様式第8号表面で記入した事業場以外の事業場について、療養のため労働ができなかった期間と、そのうち賃金を受けられなかった日数を記入します。

⑥ 療養のため労働できなかった期間

(昭和・平成・令和) **2年9月15日** から **2年9月30日** まで

<b>16</b>	日間のうち
<b>14</b>	日

⑦ 賃金を受けなかった日数(内訳は別紙2のとおり)

⑧ 厚生年金保険等の受給関係

(イ)基礎年金番号 \_\_\_\_\_ (ロ)被保険者資格の取得年月日 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日

(ハ)当該傷病に関して支給される年金の種類等

年金の種類	厚生年金保険法の	イ 障害年金	ロ 障害厚生年金
	国民年金法の	ハ 障害年金	ニ 障害基礎年金
	船員保険法の	ホ 障害年金	

障害等級 \_\_\_\_\_ 級 支給されることとなった年月日 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日

基礎年金番号及び厚生年金等の年金証書の年金コード \_\_\_\_\_

所轄年金事務所等 \_\_\_\_\_

同一の傷病について厚生年金保険等の年金を受給している場合にのみ記入してください。

上記②の者について、③から⑧に記載されたとおりであることを証明します。

令和2年 10月 14日

事業の名称 **株式会社〇〇興業**

電話(000) 000-000

事業場の所在地 **神奈川県川崎市〇-〇**

事業主の氏名 **代表取締役 〇〇厚子**

印

事業主の証明が必要で、支店長等が事業主の代理人として選任されている場合、当該支店長等の証明を受けてください。

池袋労働基準監督署長 殿

# 複数事業労働者の場合請求手続例（休業(補償)等給付）

(様式第8号(第14条関係))

労働災害等発生

請求書にご本人、医師、事業主等の証明  
※複数就業先の事業場も含む

請求書を労働基準監督署へ提出

※業務災害・通勤災害の場合はそれに係る事業場を管轄する労働基準監督署へ、複数業務要因災害の場合には主たる負荷を受けたと感じる事業場を管轄する労働基準監督署へ提出ください。

必要に応じて請求人及び関係者に書類の提出や聴取を依頼する場合があります。

労働基準監督署の調査

- 複数事業労働者等に該当するか否か
- 業務が原因の負傷・疾病か否か
- 1つの事業場の業務上の負荷が原因の負傷・疾病か否か
- 複数の事業場の業務上の負荷を総合的に評価した場合に労災認定できるか否か
- 休業を要するか否か
- 保険給付額の算定

等

支給・不支給決定

※業務災害として支給決定された場合、複数業務要因災害の支給決定・不支給決定はされません。

請求人に対して、支給（不支給）決定の通知

指定された振込口座へ  
保険給付を支払い

！ その他質問等がある場合には都道府県労働局または最寄りの労働基準監督署へご相談ください。

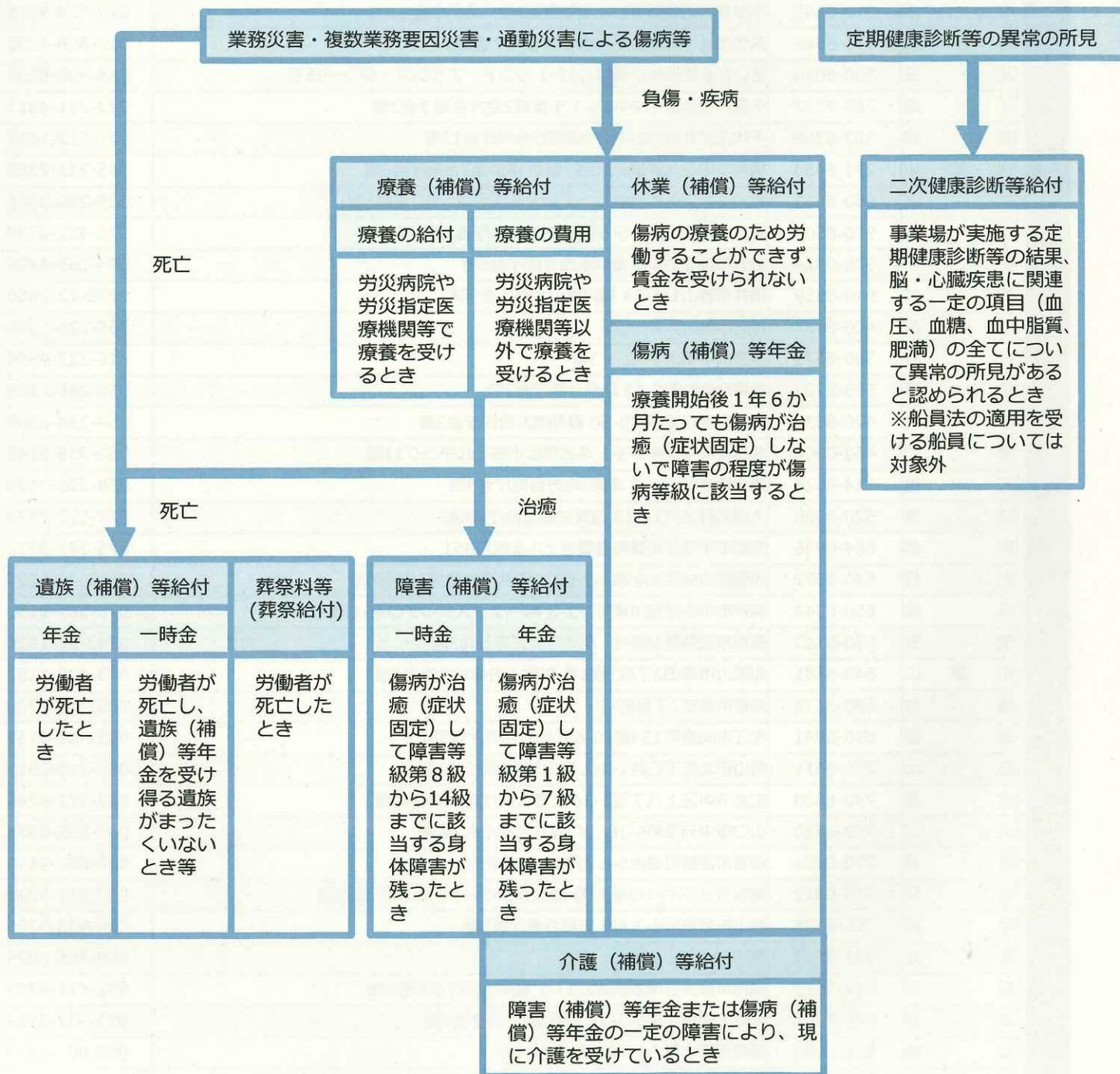
## 労災保険給付の種類

- 改正後の労災保険給付の一覧は以下のとおりです。

労災保険給付一覧	内容	業務災害	複数業務要因災害	通勤災害
	業務・複数事業の業務・通勤を原因・要因とする傷病により療養するとき	療養補償給付	複数事業労働者療養給付	療養給付
	業務・複数事業の業務・通勤による傷病のため労働することができず賃金を受けられないとき	休業補償給付	複数事業労働者休業給付	休業給付
	業務・複数事業の業務・通勤による傷病が治癒した後に障害等級に該当する障害が残ったとき	障害補償給付	複数事業労働者障害給付	障害給付
	業務・複数事業の業務・通勤により死亡したとき	遺族補償給付	複数事業労働者遺族給付	遺族給付
	業務・複数事業の業務・通勤により死亡した人の葬祭を行うとき	葬祭料	複数事業労働者葬祭給付	葬祭給付
	業務・複数事業の業務・通勤による傷病が療養開始後1年6ヶ月を経過した日又は同日後において ・傷病が治癒（症状固定）していない ・傷病による障害の程度が傷病等級に該当することのいずれにも該当するとき	傷病補償年金	複数事業労働者傷病年金	傷病年金
	障害（補償）等年金又は傷病（補償）等年金受給者のうち障害等級若しくは傷病等級が第1級又は第2級の精神・神経の障害及び胸腹部臓器の障害の者であって、現に介護を受けているとき	介護補償給付	複数事業労働者介護給付	介護給付

# 労災保険給付の種類

## ■ 労災保険給付の概要



# 労災保険に関するご相談先

■ 労災保険に関するお問い合わせは、下記都道府県労働局又は最寄りの労働基準監督署まで。

都道府県労働局一覧

都道府県	郵便番号	住所	電話番号
北海道	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎9階	011-709-2311
青森	030-8558	青森市新町2-4-25 青森合同庁舎	017-734-4115
岩手	020-8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎 5階	019-604-3009
宮城	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎8階	022-299-8843
秋田	010-0951	秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎	018-883-4275
山形	990-8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階	023-624-8227
福島	960-8021	福島市霞町1-46 福島合同庁舎5階	024-536-4605
茨城	310-8511	水戸市宮町1-8-31 茨城労働総合庁舎5階	029-224-6217
栃木	320-0845	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎	028-634-9118
群馬	371-8567	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階	027-896-4738
埼玉	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー15階	048-600-6207
千葉	260-8612	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎3階	043-221-4313
東京	102-8306	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎13階	03-3512-1617
神奈川	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎8階	045-211-7355
新潟	950-8625	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館3階	025-288-3506
富山	930-8509	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎3階	076-432-2739
石川	920-0024	金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎5階	076-265-4426
福井	910-8559	福井市春山1-1-54 福井春山合同庁舎9階	0776-22-2656
山梨	400-8577	甲府市丸の内1-1-11	055-225-2856
長野	380-8572	長野市中御所1-22-1 3階	026-223-0556
岐阜	500-8723	岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎3階	058-245-8105
静岡	420-8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎3階	054-254-6369
愛知	460-0008	名古屋市中区栄2-3-1 名古屋広小路ビルディング11階	052-855-2145
三重	514-8524	津市島崎町327-2 津第2地方合同庁舎4階	059-226-2109
滋賀	520-0806	大津市打出浜14-15 滋賀労働総合庁舎6階	077-522-6630
京都	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451	075-241-3217
大阪	540-8527	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館9階	06-6949-6507
兵庫	650-0044	神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー16階	078-367-9155
奈良	630-8113	奈良市法蓮町163-1 新大宮愛正寺ビル3階	0742-32-1910
和歌山	640-8581	和歌山市黒田2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎2階	073-488-1153
鳥取	680-8522	鳥取市富安2丁目89-9	0857-29-1706
島根	690-0841	松江市向島町134番10 松江地方合同庁舎5階	0852-31-1159
岡山	700-8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎1階	086-225-2019
広島	730-8538	広島市中区上八丁堀6-30 広島合同庁舎第2号館5階	082-221-9245
山口	753-8510	山口市中原町6-16 山口地方合同庁舎2号館	083-995-0374
徳島	770-0851	徳島市徳島町城内6-6 徳島地方合同庁舎	088-652-9144
香川	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎北館3階	087-811-8921
愛媛	790-8538	松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎5階	089-935-5206
高知	781-9548	高知市南金田1-39	088-885-6025
福岡	812-0013	福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4階	092-411-4799
佐賀	840-0801	佐賀市駅前中央3-3-20 佐賀第2合同庁舎4階	0952-32-7193
長崎	850-0033	長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル6階	095-801-0034
熊本	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階	096-355-3183
大分	870-0037	大分市東春日町17-20 大分第2ソフィアプラザビル6階	097-536-3214
宮崎	880-0805	宮崎市橋通東3-1-22 宮崎合同庁舎2階	0985-38-8837
鹿児島	892-0842	鹿児島市東千石町14番10号 天文館大樹生命南国テレホンビル5階	099-223-8280
沖縄	900-0006	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階	098-868-3559