

労働保険—知っておきたいこと

労災保険の特別加入制度

労災保険は労働者のための保険制度ですので、事業主や家族従事者、法人の役員などの「事業主等」は制度の対象外となります。しかしながら、その業務の実情、災害の発生状況などからみて、特に労働者に準じて保護することが適当であると認められる一定の方に対して特別に任意加入を認めているのが特別加入制度です。

災害発生時、給付の対象となるか否かを判断するうえで重要な「業務の具体的な内容（事業主等の立場で行われる業務を除く）」「業務時間」「給付基礎日額（3,500円から25,000円までの16段階の中から選択）」等を届出て都道府県労働局長の承認を得ることが必要です。

特別加入者の保険料は給付基礎日額に365日乗じた額に、それぞれの事業に定められている労働者と同じ保険料率を乗じた額になります。

特別加入制度を利用できるのは労働保険事務組合に事務処理を委託している事業主等のみの特権です。労働者と同様の業務に従事することが多い方には加入をお勧めします。

労災保険の使い方

仕事中、通勤途中の傷病には労災保険が適用されます。

診療を受ける際には健康保険を使わず（後で非常に面倒になります）、労災事故である旨を伝え、労災保険の給付請求書（[「労災保険給付請求のおもな所定様式一覧」](#)参照）を医療機関に提出してください（初診時に間にあわなくても、後日提出すれば構いません）。

労災指定病院であれば無料で診療が受けられますが、労災非指定病院の場合一旦全額を支払い、後日労働基準監督署へ請求することになりますので、できるだけ、労災指定病院で受診することをお勧めします。そのためにも、職場や自宅近所の労災指定病院を確認しておきましょう。

雇用保険の資格取得日について

31日以上雇用見込みがあり、1週間の所定労働時間が20時間以上である場合は入社日より雇用保険に加入しなければなりません。（試用期間中は保険に加入しなくていい期間ではありません。）

退職後に資格取得日についてのトラブルは非常に多く発生しています。対象者を採用した時は[雇用保険被保険者連絡票](#)を速やかに提出してください。

外国人労働者の取り扱いについて

外国人労働者の場合も概ね日本人と同様です。ただし、[雇用保険被保険者連絡票](#)提出時に国籍、在留資格、在留期間の届出が必要です。

(就労が認められていない在留資格として留学、家族滞在などの資格がありますが、入国管理局で資格外活動許可を受けることにより1週28時間以内の労働が認められています。)

なお、雇用保険の被保険者とならない短時間外国人労働者の場合、雇入れ時、離職時ともに翌月末日までに外国人雇用状況報告書をハローワークへ届け出てください。

64歳以上の雇用保険高年齢被保険者について

年度の初日(労働保険の場合4月1日)において64歳以上の雇用保険高年齢被保険者は雇用保険料(本人、事業主負担ともに)が免除されます。年度途中で64歳になった場合は翌年度から免除となります。(労災保険料については免除制度はありません。)

また、平成29年1月1日以降、65歳以上の労働者についても雇用保険高年齢被保険者として適用の対象となります(雇用保険料は免除)。

通勤交通費について

労働保険ばかりでなく、厚生年金あるいは健康保険などのいわゆる社会保険では、被保険者の報酬額(手取り額ではなく総支給額)により保険料の計算がされます。

また、通勤手当については、所得税法上で非課税とされている部分も、社会保険ではこのような取扱いはありませんので、その全額が報酬とされます。

([「賃金と解されるものと、解されないものの具体例」](#)参照)

労災保険と自動車保険について

工作中や通勤途中の交通事故の場合、被災労働者は労災保険と自賠責保険のどちらかを選択して保険給付を受けることとなりますが、制度間の調整によって、自賠責保険の支払いを先に行うことが一般的とされています。

自賠責保険の利点として、賠償額の支払いが速く、査定内容が労災保険より幅広いことが挙げられますが、自分の過失割合が7割を超えている場合や相手が無保険または自賠責保険にしか加入していない場合等は労災保険を先行するほうが有利とされています。

なお、示談が成立し、示談額以外の損害賠償の請求権を放棄した場合、原則として示談成立後の労災保険の給付は行われませんので、示談を行うときは、事前に労働基準監督署にご相談ください。