

# 「労働法」と労働者の闘い・権利確立（第29回）

2019年12月11日

(レポーター) 本村 充

## ◇ 労働者災害補償保険法

### ■労災保険法とは

昭和22年4月7日法律第50号。労働者災害補償保険(労災保険法)は業務上の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、適正な労働条件の確保等を図り、もつて労働者の福祉の増進に寄与することを目的として制定された。改正を経て、二次健康診断等給付もを行うこととされた。

ポイント → 労災保険法は、労働基準法による使用者の災害補償責任を保険の仕組みにより担保するための制度として発足。

ポイント → 通勤災害に関する保険給付は昭和48年、二次健康診断等給付は平成13年から導入された。

ポイント → 保険事故の比較

労災保険 ⇒ 業務上の事由または通勤による労働者の負傷、疾病、傷害、死亡等。

健康保険 ⇒ 労働者又は被扶養者の業務災害以外の疾病、負傷、死亡、出産。

厚生年金保険 ⇒ 労働者の老齢、障害、死亡(業務上外を問わない)。

#### (1) 労災保険の目的(法1条)

労働者災害補償保険は、業務上の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、もつて労働者の福祉の増進に寄与することを目的とする。

ポイント → 主たる目的と合わせて、労働者の福祉の増進に寄与することが最終目的。

ポイント → 労災保険法は、上記の目的を達成するため、業務上の自由または通勤による労働者の負傷、疾病、傷害又は死亡等に関して保険給付を行うほか、社会復帰促進事業を行うことができる。⇒ 労災法第2条の2 労働者災害補償保険は、第1条の目的を達成するため、業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に関して保険給付を行うほか、社会復帰促進等事業を行うことができる

#### (2) 事務の所轄(法2条)

労働者災害補償保険は、政府が、これを管掌する。

ポイント → 実際の事務は、厚生労働省及び厚生労働省労働基準局、都道府県労働局、労働基準監督署が行う。

厚生労働省 ⇒ 関係法令の制定・改廃、保険料率の決定、予算及び決算に関する事務

|

厚生労働省労働基準局 ⇒ 労災保険事業全体の運営管理

↓ 指揮監督

都道府県労働局 ⇒ 労災保険に関する事務(労働基準監督署が行う事務を除く)(則1条2項)

↓ 指揮監督

労働基準監督署 ⇒ 保険給付(二次健康診断等給付を除く)、労災就学等援護費、特別支給金の支給・厚生労働省労働基準局長が定める給付に関する事務(則1条3項)。

ポイント → 各事業所における労災保険事務は、その事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長又は労働基準監督署長が行う(則1条2項・3項)。

### (3)適用事業(法3条)

この法律においては、労働者を使用する事業を適用事業とする。

2 前項の規定にかかわらず、国の直営事業及び官公署の事業(労働基準法(昭和22年法律第49号)別表第1に掲げる事業を除く。)については、この法律は、適用しない。

ポイント → 労働者を使用する事業は、適用除外、暫定任意適用事業に該当する場合を除き、すべて適用事業(強制適用事業)となる。

ポイント → 労災保険は保険の制度であるが、雇用保険、健康保険等とは異なり、被保険者という概念はない(労災保険の適用は事業所単位であり、個人単位ではない)。

ポイント → 保険給付等の対象者は、適用事業に使用される労働者である。ただし、労働者以外の者も加入できる「特別加入」の制度がある。

ポイント → 適用除外(2項) 次の①、②の事業及び労働者については、労災保険法は適用されない。

① 国の直営事業 ⇒ 現在、該当する事業はない。

② 官公署の事業(労働基準法別表第1に掲げる事業を除く) ⇒ 非現業の官公署の事業  
これらの事業及び労働者は、国家公務員災害補償法、地方公務員災害補償法等の適用を受ける。

ポイント → 行政執行法人の職員についても、労災保険法は適用されない。⇒ 公務員型の独立行政法人(独立行政法人造幣局等)。職員の身分は国家公務員で、国家公務員災害補償法が適用される。

ポイント → 地方公務員のうち現業部門の非常勤職員は、適用除外とされず、労災保険が適用される。

ポイント → 船員法1条に規定する船員を使用して行う船舶所有者の事業は、他の条件に関わらず、強制適用事業となる。

### (4)暫定任意適用事業

原則として人を雇う場合には労災保険に加入しなければならない。しかし、小規模な農林水産業の個人事業では暫定任意適用事業所として労災保険に加入するかどうかを事業主が任意に選択できることになっている。これら一部の小規模事業は伝統的な家族経営に近い営業形態であり、労災保険が全ての労働者を包括すべきだとしても、無理に適用することは合理性を欠くと判断されているので任意適用とされている。ただし、任意適用なので労災保険に加入することはできる。

①農業の暫定任意適用事業所は、常時5人未満の労働者を使用している個人経営で、特定の危険な、または有害な作業を行っている事業以外の事業所。農業には労災保険への特別加入制度が適用されるが、特別加入をしている事業主は除く。

②林業の暫定任意適用事業所は、常時労働者を使用しない、1年間の使用労働者延べ人数が300人未満の個人事業による事業所。

③水産業では常時5人未満の労働者を使用する個人経営の事業が暫定任意適用事業所。水産業ではさらに制限が加わり、漁船は総トン数が5トン未満、または災害発生の危険性が少ない河川、湖沼で操業している者のいずれかであることが条件となる。

ポイント → 厚生労働大臣の認可を受けることにより労災保険に加入することができる。

ポイント → 暫定任意適用事業である農業の事業主が特別加入すると、当該事業に使用される労働者についても労災保険が適用される。

## (5) 適用労働者

労災保険の適用労働者は、適用事業に使用される労働者。労働者とは、労働基準法第9条「この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所(以下「事業」という。)に 使用される者で、賃金を支払われる者をいう。」と同一と解されている。したがって労働者であるかどうかは、「事業主との使用従属関係があるか」、「労働の対象として賃金が支払われているか」で判断される。

### ①原則として適用労働者とならない例

自営業者 同居の親族 法人の代表者・役員 日本企業の海外支店に現地採用された日本人職員

### ②原則として適用労働者となる例

アルバイト・パートタイマー(労働時間数・使用時間などを問わない) 派遣労働者

地方公務員のうち現業部門の非常勤職員 外国人労働者(不法就労の者も含む)

ポイント → 2以上の適用事業に使用される労働者は、各事業における労働時間数に関係なく、それぞれの事業で労災保険の適用を受ける。

ポイント → 派遣労働者の場合は、派遣元の事業が適用事業とされる(基発)

ポイント → 移籍出向の労働者の場合は、出向先の事業が適用事業とされる。在籍出向の労働者の場合は、労働の実態に基づき、労働関係の所在を判断して、出向元または出向先の事業が適用事業とされる(基発)。

ポイント → 派遣元事業主と派遣先事業主との間の往復行為も、派遣元事業主又は派遣先事業主の業務命令によるものであれば、一般に業務遂行性が認められる(基発)。

## ■業務災害及び通勤災害

### (1) 保険給付(第7条)

この法律による保険給付は、次に掲げる保険給付とする。

- 1 労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡(以下「業務災害」という。)に関する保険給付
- 2 労働者の通勤による負傷、疾病、障害又は死亡(以下「通勤災害」という。)に関する保険給付
- 3 二次健康診断等給付

②前項第2号の通勤とは、労働者が、就業に関し、次に掲げる移動を、合理的な経路及び方法により行うことをいい、業務の性質を有するものを除くものとする。

1 住居と就業の場所との間の往復

2 厚生労働省令で定める就業の場所から他の就業の場所への移動

3 第一号に掲げる往復に先行し、又は後続する住居間の移動(厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。)

③労働者が、前項各号に掲げる移動の経路を逸脱し、又は同項各号に掲げる移動を中断した場合においては、当該逸脱又は中断の間及びその後の同項各号に掲げる移動は、第一項第二号の通勤としない。ただし、当該逸脱又は中断が、日常生活上必要な行為であつて厚生労働省令で定めるものをやむを得ない事由により行うための最小限度のものである場合は、当該逸脱又は中断の間を除き、この限りでない。

## (2) 業務災害

①業務災害の定義 ⇒ 業務災害とは、労働者の業務上の事由による負傷、疾病又は死亡をいう。

業務上の疾病的範囲は、労働基準法施行規則別表1の2に掲げられている。

②業務災害の認定 ⇒ 業務災害と認められるためには、一時的に「業務遂行性」があり、二次的に「業務起因性」があることが必要とされている。

ポイント → 業務災害に関する明文上の規定はない。一般的にとして、上記の規定がある。

ポイント → 業務遂行性 ⇒ 労働者が労働契約に基づいて事業主の支配下にある状態をいう。

ポイント → 業務起因性 ⇒ 業務と傷病等との間の相当因果関係をいう。➡ 「業務と傷病等との間の相当因果関係」とは、業務が原因で災害が発生し、その災害が原因で傷病等が発生したという因果関係のこと。

ポイント → 業務遂行性・業務起因性の判定

	業務遂行性	業務起因性
作業中	○	原則 ➡ ○ 天災事変 ➡ 災害等を被りやすい事情にあり、かつ、その災害等の間に相当因果関係が必要 加害行為 ➡ 加害行為と業務との間に相当因果関係が必要
作業中断中	生理的行為・反射的行為の場合	➡ ○
緊急業務中	事業主の命がある 事業主の命がない	➡ ○ ➡ 労働者として当然行われるべき行為の場合○
休憩中	原則 ➡ × 事業場内の場合 私的行為の場合	➡ ○ ➡ 事業場の施設に起因することが証明されれば○
出張中	出張過程の全般(積極的私的行為は除く)	○

## (3) 業務上の疾病

業務上の疾病についても「業務遂行性」及び「業務起因性」が問われるが、被災労働者側が具体的にその業務起因性(相当因果関係)を立証することが困難な場合が多い。そこで、その範囲が

労働基準法施行規則別表1の2に掲げられている。

ポイント → 労働基準法施行規則別表1の2の概要

	疾病
第1号	業務上の負傷に起因する疾病
第2号 S 第7号	(省略) 一定の種類の疾病を列挙
第8号	期間にわたる長時間の業務その他血管病変等を著しく増悪させる業務による脳出血、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。)若しくは解離性大動脈瘤又はこれらの疾病に付随する疾病

第9号	人の生命にかかる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神及び行動の障害又はこれに付隨する疾病
第10号	前各号に掲げるもののほか、厚生労働大臣の指定する疾病
第11号	その他業務に起因することの明らかな疾病

ポイント → 過労死や精神障害も、業務と疾病の間に相当因果関係が認められる場合は業務災害と認められる。⇒ (通達)平成13年12月12日付け基発第1063号「脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く。)の認定基準について」等により判断される。

- ① 「脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く。)の認定基準」一要件に該当  
⇒ 労働基準法施行規則別表1の2第8号の疾病として取り扱われる。
- ② 「心理的負荷による精神障害の認定基準」一要件に該当 ⇒ 労働基準法施行規則別表1の2第9号の疾病として取り扱われる。
- ③ 「脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く。)の認定基準」の基本
  - イ、発症直前から前日までの間に、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。
  - ロ、発症に近接した時期(発症前おおむね1週間)に、特に過重な業務(「短期間の加重業務」)に就労したこと。
  - ハ、発症前の長期間(発症前おおむね6箇月間)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(「長期間の加重業務」)に就労したこと。
- ④ 「心理的負荷による精神障害の認定基準」の基本
  - イ、対象疾病(精神障害)を発病していること。
  - ロ、対象疾病的発病前6箇月の間に、業務による強い心理的負担が認められること。
  - ハ、業務以外の心理的負担及び個体側要因により発病したとは認められないこと。

ポイント → 原則として、発病前おおむね6箇月の間に「特別な出来事」に該当する業務による出来事が認められた場合には心理的負荷の総合判断が「強」と判断されるとされる。その類型として、「心理的負荷が極度のもの」と「極度の長時間労働」示されている。

ポイント → 「極度の長時間労働」⇒ 発病直前の1箇月におおむね160時間を超えるようないい、又はこれと同程度(3週間におおむね120時間以上)時間外労働(労働密度が特に低い場合を除く)。

ポイント → 同じく総合評価が「強」とされる長時間労働 ⇒ 次の時間外労働が行われ、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものである場合  
➡ 発病直前の連続2箇月間に1箇月あたり概ね120時間以上又は発病直前の連続3箇月間に1箇月あたり概ね100時間以上。

※ 次回は「通勤災害」から行います。