

# 政府労災保険制度の課題と展望

## —民間保険技術を通じた〈法定外補償〉を手がかりに—

葛 西 一 美<sup>※</sup>

### 要旨：

本稿の目的は、民間保険市場を活用した政府労災保険制度の再構築の検討である。近年、労働災害への社会的関心が高まり、事業主の労働者に対する民事責任が強化傾向にあることから、死亡災害や後遺症が残る災害での損害賠償金、和解金等が（図表1）高額化してきている。万一にも労働災害が発生した場合、事業主が労働者またはその遺族に対して法定労災保険以外に高額な補償金等を負担する事態が生じる。こうした状況を踏まえ、事業主の使用者責任において労災上積補償及び使用者賠償の充実を図っていく必要があると考えたためである。

日本の労災補償制度の特色は、第1に、業務上の災害に対する使用者の無過失責任であること、第2に、財産的損害（休業補償や逸失利益）のみを対象とし精神的損害（慰謝料）は対象にならないこと、第3に、損害の全額ではなく一定割合を補填するものであることが指摘できる。

労災事故において民法上の損害賠償請求がなされる主な背景として、次のことを指摘できる。政府労災保険における保険給付は、最低限の基準として定められた労働基準法の使用に対する無過失責任補償を根底としており、完全な損害賠償を意図した給付ではない。例えば、労災事故により休業した場合、労災保険給付と特別支給金を合わせても、平均賃金の80%しか補償されず、3か月以上の間隔において支払われるボーナスについては補償されない。自賠責の場合は、休業補償は日額1万9千円まで100%慰謝料は1日4千200円である。従ってこの部分について損害の補償を請求するとすれば、民法上の損害賠償請求によらざるを得ないことになる。一般的な事業者責任強化の判例の動向の中で、労災事故訴訟においても労働者勝利のチャンスが増大しているといえる。そこで労災事故を民事訴訟まで至らせないためにも、法定外補償制度の充実が不可欠である。

キーワード：労災保険制度 安全配慮義務 法定外補償保険制度

## Foresight Agenda of Public Workers' Accident Compensation Insurance: Receiving Hints from Non-statutory Compensation through Private Insurance

Kazumi KASAI

### Abstract：

I intend to make a study for restructuring of workers' accident compensation insurance by utilizing commercial insurance. Recently, monetary damages and settlement money of death accidents and permanently damaged cases become increasingly high, because public take more

<sup>※</sup> かさいかずみ 弘前大学大学院地域社会研究科地域政策研究講座  
sakamoto@kasai-sharoshi.jp

interest in workers' accident, employer's civil liability against employees tends to be strengthened. If workers' accident happens, an employer have to pay high monetary damages to the worker or family members of the deceased besides damages designated by public workers' accident compensation insurance. Therefore I suggest to add commercial workers' accident compensation insurance on employer's burden.

There are three features of Japanese public workers' accident compensation insurance. Firstly, liability without fault of employers, secondly, consolation money is out of the public insurance, thirdly, workers' all of damages is not made up.

The following is the background about the requirement of civil damages in workers' accident. Public workers' accident compensation insurance doesn't intend to compensate all the damages of the worker. For example, if you are unable to work because of injury, your compensation is 80% of your average salary and bonus is out of the compensation. Compared with that, when it comes to compulsory automobile liability insurance, compensation for temporary disability is 100%, and consolation money is 4,200 yen a day. Therefore if you demand compensation of workers' accident equal to compensation of automobile accident, you have to rely on civil claim for damage. In the aim of preventing civil litigation, hence the recent strengthening of employers' responsibility make it easier for workers to win in civil litigation, the improvement of compensation system not stipulated in laws is necessary.

**Keyword:** Workers' accident compensation insurance system, Obligation of care for safety, Non-statutory compensation insurance system

## はじめに

本稿の目的は、民間保険市場を活用した政府労災保険制度の再構築の検討である。近年、労働災害への社会的関心が高まり、事業主の労働者に対する民事責任が強化傾向にあることから、死亡災害や後遺症が残る災害での損害賠償金、和解金等が（図表1）高額になっている。万一にも労働災害が発生した場合、事業主が労働者またはその遺族に対して法定労災保険以外に高額の補償金等を支払っているのが現状である。こうした状況を踏まえ、事業主の使用者責任において労災上積補償及び使用者賠償の充実を図っていく必要があると考えたためである。

日本の労災補償制度の特色は、第1に、業務上の災害に対する使用者の無過失責任であること、第2に、財産的損害（休業補償や逸失利益）のみを対象とし精神的損害（慰謝料）は対象にならないこと、第3に、損害の全額ではなく一定割合を補填するものであることが指摘できる<sup>1)</sup>。これは、労働者が業務災害や通勤災害により負傷したりあるいは死亡したような場合に、被災労働者に対して所要の保険給付を行うとともに必要な援助を行うことを目的として設けられた制度である。

ところで、労働基準法では、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり、そのため療養や休業を必要とし、障害を残し、あるいは死亡したときは、使用者は当該被災労働者等に対して、療養補償、休業補償、障害補償、遺族補償、葬祭料を支払わなければならないと規定している。労災保険は、労働基準法で使用者に義務付けられているこれらの各種の災害補償の実施を保険システムにより担保しようとする制度であることから、労災保険法の立法当初においては、その給付内容も額も労働基準法のそれと全く同じであった。その後、昭和35年の法改正による一部年金化に続いて、昭和40年の法改正による大幅な年金化や、昭和48年の法改正により通勤災害も保護の対象とすることとなったことなど、再々にわたる法改正により、その内容等は労働基準法のそれとかなり異なったものになってい

るが、法の目的、性質等は本質的には何らの変更があるものではなく、労災保険法は、労働基準法上の個別使用者の災害補償責任を担保する制度となっている。

業務上災害の人身事故については使用者にとっても労働者にとっても、常に最悪の事態を想定し、事故が発生しないように予防・防止の安全衛生管理及び労働者教育等を適格に実施しなければならない

図表1 高額訴訟事例

①高額判決20事例

	金額(万円)	事件名	判決日	事故内容	その他
1	16,524	S社	1995.9.27	ワイヤーロープが解けて原木が落下し、頸部を直撃	1級障害(左上肢、両下肢完全麻痺等)
2	13,500	K	2000.2.25	研修医がストレスで心臓悪化、死亡。	判決後に業務上と認定された。
3	12,600	D社	1996.3.28	過労によるうつ病で自殺	高裁判決は8,900万円。和解16,800万円。
4	11,111	O社	2000.5.18	過労自殺	判決確定、労災認定済み
5	10,700	O病院	2007	過労死	
6	9,164	K社	1998.9.5	過労で45歳男性が自殺	請求額は10,300万円だった。
7	8,486	N県Sセンター	1995.11.12	研修中の高校教員が雪崩に遭遇	死亡
8	8,400	K社	2006	過労死	
9	7,595	T社	1977.2.28	エアグラインダー砥石の破壊	両眼失明、鼻骨欠損(和解金額6,080万円)
10	7,430	Y社	2007	過労死	
11	7,336	N社・I社	1985.10.3	海底ケーブル埋設工事に従事中潜水病に罹患	1級障害
12	7,200	社会保険庁	2005		
13	7,087	F県水道局	1981.9.8	水道工事中、煉瓦塀が倒壊	死亡
14	7,057	D社・M社等	1981.4.13	火力発電所の定期点検修理中、石こうスケールが落下	下半身付随等
15	7,000	A社	1980.10.16	ガスボンベ落下	外傷性脊髄障害
16	6,900	W社	2004	運転手	
17	6,600	NTT	2005	営業マン	
18	6,500	K社	2005	店長	
19	6,419	O社	1992.5.14	感電して落下	
20	6,200	H社	2003	運転手	ショック死
上記20事例の平均額			8,690万円	労災問題研究所調べ(転載許可取得済み)	

②高額和解20事例

	金額(万円)	事件名	和解日	事故内容	その他
1	16,800	D社	2000.6.23	過労自殺	1審判決12,600万円、東京高裁で職権和解
2	13,216	D社	1992.11.22	化学工場爆発	死者9人、重傷7人、16人平均6,708万円
3	12,700	O社	2005	嘱託医の過労自殺	
4	12,000	F社	1992.12.25	コンビナート爆発	死亡10人(男性23～48歳)平均は8,000万円
5	12,000	M社	2005	研究室長の過労死	
6	11,350	K社	2000.10.2	過労自殺	広島高裁の職権和解。1審判決5,200万円
7	10,000	K社	1989.7.11	渡世人の立ち回り場面で撮影中刀が頸動脈を切断	男性28歳死亡、民間の損害保険5,000万円、製作者負担5,000万円
8	9,700	M社	2004	販売員(22歳)の事故	
9	9,680	K社	1977.7.12	タンク爆発による死亡	死亡3人、重傷6人、9人平均4,280万円
10	9,260	T社	1978.2.20	建設現場で自動車ごと落下	所長死亡、部下2人重傷
11	8,250	自衛隊	1992.1.29	放水ノズルで頭を打ち、左半身麻痺	仙台地検による職権和解、当時通院中
12	8,000	S社	1992.3.31	H市の公共工事で橋げた落下	男性(28～48歳)4人死亡、同一金額
13	8,000	K社	1990.7.13	建設現場で倒れ、その後死亡	過労死事案、労災保険の申請取り下げが条件
14	7,510	R社	2004	過労死	
15	7,500	K社	2003	過労死	
16	7,500	M社	2006	過労死	
17	7,250	M社	2002.7.6	トラック運転手の過労死	1審判決4,600万円、大阪高裁で職権和解
18	7,200	T社	2004	技術者の過労自殺	
19	7,200	社会保険庁	2006	過労死	
20	7,000	A社	1981.3.14	クレーンの吊物が足場上に落下し反動で転落	富山地裁高岡支部による職権和解、脊髄損傷
21	7,000	N社	2000.6.27	過労死	残業による過重障害
22	7,000	T社	1997.3.12	過労自殺	ノルマを苦にビルから飛び降り
23	7,000	C社	2000	技師の過労自殺	
24	7,000	A社	2003	営業マンの過労死	
上記24事例の平均額			9,172万円	労災問題研究所調べ(転載許可取得済み)	

(注) 同一事故で複数の被災者がいる場合には、最高金額のみを記載している。

い。ましてやその事故が原因で障害者になり、または死亡という最悪の事態になった場合は政府労災だけでは遺族に対する補償は十分でない。

労働災害の発生に関して、使用者（事業主）に故意過失等があれば、被災労働者は民法上の損害賠償請求権を持つことになる。この場合には、損害賠償の責任額が政府労災保険による給付額を超えることになれば、使用者（事業主）は自ら損害賠償を行わなければならない。そこで民間労働保険等を調査し、政府労災の給付内容を明らかにして、その額の不足分を補う給付内容の民間保険について明らかにしたい。

## 1. 療養の給付（労働基準法75条、労災保険法 業務上災害13条・通勤災害22条）

### (1) 療養給付の概要

療養補償給付の種類は、療養の給付と療養の費用の支給の二種類である。療養の給付（現物給付）が原則とされており、それが困難な場合及び労働者の側に療養の給付を受けないことに相当の理由がある場合に限って、例外的に療養の費用の支給を行うこととしている。療養の給付を原則としたのは、この現物給付を行うことにより制度の目的に即応して迅速、公正な給付の実施を行おうとしたものである。すなわち、療養の給付は、保険者である政府が労災保険の労働福祉事業の一環として設置した労災病院等又は都道府県労働局長の指定する病院、薬局若しくは訪問看護事業者等（以下「指定病院等」と総称する）において療養サービスを提供することをその内容としている。したがって、その給付の請求も指定病院等を経由して行うこととされている。

療養の給付の範囲は、療養上必要な、①診察、②薬剤又は治療材料の支給、③処置、手術その他の治療、④居宅における療養上の管理及びその療養に伴う世話その他の看護、⑤病院又は診療所への入院及びその療養に伴う世話その他の看護、⑥移送の六種類とされている。

すなわち、この療養の給付の範囲をすべての傷病について具体的に定めることは、立法技術上困難であるので大まかな分類的事項を定めるにとどまり、具体的内容については、「政府が必要と認めたものに限る」という一般的基準を設けている。一般的にいて、療養の効果が医学上一般に認められるものでなければならない。療養の給付の期間は、その傷病が療養を必要としなくなるまで行われる。なお、一定の障害、症状等が残っていてもそれが安定して、それ以上の治療の効果が期待できず、療養の余地がなくなった場合には、療養の必要がなくなったものとされている。

具体的には、①負傷にあつては創面の治癒した場合、②疾病にあつては急性症状が消退し慢性症状は持続しても医療効果を期待し得ない状態となった場合は、治癒とされる。

療養の費用の支給は、指定病院等に該当しない医療機関における療養について行われるものであり、前記した例外的な事由に基づいて、療養の給付に代えて行われるものである。したがって、その給付の範囲は、療養の給付の場合と同様である。

### (2) 療養給付をめぐる争点

労災保険法上の給付をめぐる紛争の中心的論点は、当該傷病が「業務上」生じたものであるか、換言すると、業務と傷病との間の一定の因果関係（これを「業務起因性」と呼ぶ）があるか、という点に集中する。行政解釈では、以上の業務起因性が認められるためには、まずその前提として、当該傷病が労働関係のもとで生じたこと（これを「業務遂行性」と呼ぶ）が必要であるとされており、「業務遂行性」と「業務起因性」という基準に則して、傷病の業務上外認定を行うという実務が定着している。

業務遂行性は、具体的には、被災労働者が、事業主の支配下または管理下にあり、業務に従事している場合、業務に従事していなくても、事業主の支配下または管理下にある場合（たとえば、事業場



での休憩時間中や作業終了後に被災した場合)、事業主の支配下にあるが、その管理を離れて業務に従事している場合(出張中や外勤中に被災した場合)に認められることになる。

業務遂行性があったとしても、当該傷病と業務との間に一定の因果関係(業務起因性)が存在しなければ、「業務上」の傷病であるとは認められない。そこで、この業務起因性の存否がどのように判断されるのかが問題となる。この点について、裁判例と行政解釈では、業務上の傷病であるというためには、業務と傷病との間に相当因果関係が存在しなければならず、この相当因果関係は、「業務に内在又は随伴する危険が現実化した」ものと評価できるか否かで判断されるべきとする考え方が、おおむね定着している。労災保険法に基づく労災保険制度は、被災労働者に対する損害補償責任を過失の有無を問わずに使用者に負わせるという危険責任の法理に基づくものであるためである<sup>2)</sup>。

### (3) 療養給付の具体的事例

#### ①作業に伴う必要行為又は合理的行為中の災害

製材工が電柱のトランスを修理している際の感電墜落死(昭23.12.17 基災発第243号)、運転免許をもたない自動車修理工が修理した自動車を試運転している際の災害(昭23.1.15 基発第51号)はいずれも業務上とされ、電気修理工が他の事業の顔見知りの労働者の作業を手伝っている際の墜落死亡は業務外(昭23.6.24 基収第2008号)とされる。これらの災害の原因となった行為は、いずれも当該労働者の担当業務ではないが、前者の場合はそれが当該労働者の担当業務の遂行上必要な行為であるゆえに業務上とされ、後者の場合は必要な行為と認められないゆえに業務外とされた。

自動車運転助手が積荷のために切断された電線を修理する際の感電死(昭26.12.13 基収第5224号)、電柱のクレオソート塗布をしていた電力会社従業員が需要家の要請により動力線を修理中感電墜落して負った負傷(昭31.3.31 基収第4708号)については、これらの行為は、いずれもその労働者の担当業務ではないが、当該業務を担当する労働者としての緊急措置ないし合理的行為であると認めて業務上とされる。

#### ②作業に伴う準備又は後始末行為中の災害

労働者が所定作業時間の前後において、担当作業の準備中又は後始末中に被った災害は、その行為が担当作業を行うために必要な又は合理的なものである限り、業務上とされる。

例えば、就業時間前、自発的に線路の点検を行うため線路横断中の保線工が列車に触れたための死亡(昭25.5.9 基収第1118号)、日雇労働者が作業終了後、作業用具の返還と賃金受領のため現場から事務所へ帰る途中の転落溺死(昭28.11.14 基収第5088号)は、いずれも業務上とされている。

#### ③緊急業務中

労働者の業務には、以上のほか、事業場の緊急事態に臨んで行われる緊急業務がある。これに関し、事業場内の自衛消防隊員に係る災害等の取扱い(昭41.2.16 基発第109号)、鉱山救護隊員又は共同鉱山救護隊員の災害に対する取扱い(昭36.4.3 基発第285号)等の基準通達が出されているほか、個別事例として、豪雨下で木材監視中の山林労働者の負傷(昭29.3.16 基収第120号)、同一作業場において人命救助をしようとした労働者の死亡(昭34.12.26 基収第9335号)について、いずれも事業主の命はなくても、その行為は緊急事態に際して当該事業の労働者として期待されるものであるとして業務上とされる。

なお、緊急行為については、「緊急行為の取扱いについて」(平21.7.23 基発0723第14号)が発出されている。

#### ④就業時間外の災害

##### (a) 休憩時間中の災害

労働者は、休憩時間中は自由行動が許されており、個々の行為は私的行為であるが、なお、休憩終了後の就業が予定されており、事業主の管理下にある。したがって、事業場施設若しくはその管理の

欠陥に起因する災害又は作業に関連する必要行為、合理的行為による災害は業務上である。

休憩時間に構内通行中トロッコの安全設備の欠陥により生じた災害（昭23.3.25 基収第1205号）、休憩時間中飲料水を汲みにいって転落した労働者の死亡（昭24.12.28 基災収第4173号）、休憩中喫煙しようとしたところ、ガソリンのついている作業衣に引火して負った火傷（昭30.5.12 基発第298号）は、いずれも業務上とされる。

#### （b）事業場施設の利用中の災害

一般に事業場施設利用中の災害は、それが施設又はその管理の欠陥により生じたときは、業務上である。例えば、寄宿舎の電気風呂で入浴中の感電死（昭23.1.7 基災発第29号）、店舗の3、4階に寄宿していた労働者の火災による負傷（昭35.3.17 最高裁判決）は、いずれも業務上とされている。

なお、ここでいう事業場施設の利用には、事業主が行う給食、健康診断等も含まれ、会社が定期的に行う予防接種によるショック死は業務上であるとされる（昭35.3.31 労第172号）。

#### （c）事業場施設内で行動中の災害

労働者が事業場施設内にあるときは、就業時間外であるときでもなお事業主の支配下にあるといえるから、事業場施設の状況に起因して災害が発生した場合には業務上となる。

通路の不完全による墜落死（昭23.4.2 基収第1259号）、工場内で歩行中マムシに咬まれた負傷（昭27.12.1 基収第5603号）は業務上とされたが、他方、作業終了後構内通行中転倒した事故（昭23.6.25 基収第2111号）は事業場施設の状況（欠陥）によるものでないとして業務外とされた。

### ⑤事業場施設外における災害

#### （a）出張中の災害

出張中は、その用務の成否や遂行方法等について、包括的に事業主の支配下にあるといえるから、特別の事情がない限り、一応出張過程の全般を業務行為とみるべきである。したがって、その間の個々の行為に際して発生した災害は、その行為が、出張に当然又は通常伴うものである限り、恣意的行為や私的行為により積極的に自ら招いた災害を除いては一般に業務上である。

自宅より直接用務地へ行き直接自宅に帰る慣行があるときは、自宅を出た時から帰るまでを出張中と解すべきである（昭34.7.15 基収第2980号）。しかし、出張の途中私用を弁じた場合は、私用のため通常の順路を離れている間は、業務行為が中断されると解されている。（昭30.12.24 基災収第1504号）。

#### （b）通勤途上の災害

通勤途上にあるうちは、未だ事業主の支配下にあるとはいえないから、その間の災害は、一般には業務上ではない。ただし、以下に掲げる場合のように、通勤に関し特殊な事情がある場合には業務上とされる。

事業場専用の通勤バスに乗車する際の負傷（昭25.5.9 基収第32号）、宿舎から工事現場に行く唯一の交通機関である渡舟の転覆による溺死（昭26.10.19 基収第3782号）は、業務上とされる。突発事故のため休日出勤を命ぜられ出勤する途上の災害（昭24.1.19 基収第3375号）、通常の出勤時刻に突発事故のため出勤督励を受けて近道を現場へ向かう途上の災害（昭30.11.22 基災収第917号）も、いずれも業務上とされている。

他にも、通勤途上電灯の故障修理に立ち寄った発電所の職員が犬に咬まれた負傷が、業務上とされた（昭26.6.21 基収第2208号）。

#### （c）運動会、宴会等の行事に出席中

元来、労働者の従事すべき業務の範囲は労働契約で予定されるものであるが、事業主の命令がある場合には、その範囲を超えた行為も業務の範囲に含まれることがある。この種の事例でよく問題になるのは、運動会、宴会、慰安旅行その他の行事に出席中の災害である。

運動競技会については取扱基準（平12.5.8 基発第366号）が設けられているが、そのうち事業内の運動競技会についてみると、次の条件すべてを満たす場合に限り、業務上の災害として取り扱われ

る。①当該運動競技会が同一事業場又は同一企業に所属する労働者全員の出場を意図して行われるものであること。②当該運動競技会出場当日は、勤務を要する日とされ、出場しない場合には、欠勤したものと取り扱われること、の2点である。

## 2. 通勤災害の療養の給付

療養給付の支給要件、その内容等は療養補償給付に準じて定められている。すなわち、労働者が通勤により負傷し、又は疾病にかかった場合には、その労働者の請求に基づいて療養給付が行われる。なお、通勤による疾病としては、業務上の疾病と異なり、職業性疾病に該当するものは予想されていないので、負傷に起因する疾病のほかは、通勤によることが明らかな疾病とされている。

療養給付は、療養補償給付と同様に、現物給付である療養の給付が原則であり、療養の給付を行うことが困難である場合等に療養の費用の支給が行われる。その給付の範囲は、療養補償給付の場合とまったく同様である。なお、療養給付を受ける労働者からは原則として、一部負担金が徴収される。(31条参照)。

療養の給付を請求する際には、事業主の証明が必要になるが、複数就業者の事業場間移動中の事故については、終点たる就業の場所の事業主が証明を行うべき事業主となる。他の六種類の給付についても、同様である。

## 3. 二次健康診断等給付

これは、平成12年の法改正により創設された「二次健康診断等給付」の支給要件及び給付の範囲を定めたものである。

二次健康診断等給付は、労働安全衛生法66条1項の規定による定期健康診断等のうち直近のものにおいて、血圧検査、血液検査その他業務上の事由による脳血管疾患及び心臓疾患の発生にかかわる身体の状態に関する検査であって、厚生労働省で定めるもの（一次健康診断）が行われた場合において、当該検査を受けた労働者がそのいずれの項目にも異常の所見があると診断されたときに給付される。具体的には、①血圧の測定、②血清総コレステロール、高比重リポ蛋白コレステロール（HDLコレステロール）又は血清トリグリセライドの量の検査、③血糖検査及び④BMIの測定のいずれかにも異常があった場合に支給されることとなる。（則18条の161項）

二次健康診断等給付としては、二次健康診断と特定保健指導とが現物で支給される。二次健康診断の給付の範囲は、脳血管及び心臓の状態を把握するために必要な検査であって厚生労働省で定めるものとされており、具体的には、①空腹時の血清総コレステロール、高比重リポ蛋白コレステロール（HDLコレステロール）及び血清トリグリセライドの量の検査、②空腹時の血中グルコースの量の検査、③ヘモグロビンA1c検査（一次健康診断において当該検査を行った場合を除く）、④負荷心電図検査又は胸部超音波検査、⑤頸部超音波検査、⑥微量アルブミン検査（一次健康診断における尿中の蛋白の有無の検査において疑陽性（±）又は弱陽性（+）の所見があると診断された場合に限る）が支給されることとなる。（則18条の16第2項）

また、特定保健指導としては、医師又は保健師により、適切なカロリーの摂取等食生活上の指針を示す「栄養指導」、必要な運動の指針を示す「運動指導」、飲酒・喫煙・睡眠等の生活習慣に関する「生活指導」が行われることとなっている。

なお、二次健康診断の結果その他の事情により既に脳血管疾患又は心臓疾患の症状を有すると認められる労働者については、当該二次健康診断に係る特定保健指導は行われない。



保険給付は、「業務災害に関する保険給付」と「通勤災害に関する保険給付」の二本建てになっていたが、2000年の法改正（平12法124）で、脳血管疾患・心臓疾患の予防・治療のための「二次健康診断等給付」が新たな給付の種類として付け加えられた。（労災保7条1項）

#### 4. 休業補償給付について（労働基準法76条、労災保険法22条の2）

##### (1) 休業補償給付の支給要件について

労災保険上の休業補償給付には3つの支給要件（労災保険法14条）がある。

業務上災害によって労働不能になった場合の所得喪失（賃金喪失）に対する補償として、休業補償給付が与えられる。支給要件は、労働者が、①業務上の傷病による療養のため、②労働することができないことにより、③賃金を受けえないこと、の3つである（労災保険法14条1項本文）。

まず、第1の要件である「療養のため」とは、業務上の傷病の治療を目的とすることをいい、私傷病はもちろん、傷病が治癒して外科後処置または温泉保養を受けるような場合を含まない。

第2の要件である「労働をすることができない」とは、療養上労働することが不可能あるいは不適当な場合をいい、全部労働不能か一部労働不能かを問わない。この点、学説では、「労働することができない」とは、一般的に労働不能であることを意味し、災害前の労働に就けない意味ではないとするものが多数を占め、行政当局も同様に解している。判例も、被災者が、受傷直前の作業に従事することはできなかったとしても、少なくとも軽作業に従事することは可能であったから、一般的に労働不能の状態にあったとはいえないとする。（足利労基署長事件・東京高判平成3.10.8労判602号62頁、同事件・最2小判平成4.3.27労判615号14頁等）。したがって、被災者が被災前に従事していた労働には就けないが、軽作業ならば可能という場合も、ここでいう労働不能には該当せず、休業補償給付の支給は受けられない。なお、労働能力はあっても、療養のために、あるいは医師の指示で労働することを止められている場合も、ここでいう労働不能である。学生アルバイトが、夏期休暇の際に負傷した場合でも、労務に服することができないと認められる期間については、雇用関係が終了していても、休業補償給付が支給される（昭和28.4.6 基災収969号）。

最後に、第3の要件である「賃金を受けない」とは、賃金全額を受けない場合はもちろん賃金の一部しか受けない場合をも含む。

##### (2) 休業補償給付の基本的内容

休業補償給付は、給付基礎日額の60%の額である。現在、休業補償給付の受給権者には、休業4日目から給付基礎日額の20%に相当する休業特別支給金が支払われることになっているので、実際上は給付基礎日額の80%の額に相当する給付がなされることになる。一部労働不能の場合には、給付基礎日額から当該労働に支払われる賃金を控除した額の100分の60に相当する額でよいとされている（労災保険法14条1項ただし書）。

休業補償給付は、休業4日目から支給される。業務上の事由により負傷した場合、それが所定労働時間内であれば、その日は休業日に算入されるが、残業中（所定労働時間外）に業務上により負傷した場合、負傷当日は休業日に算入されない扱いとなっている（昭27.8.8 基収3208号）。最初の3日間は、いわゆる待機期間であり、労災保険からは給付がなされないので、業務上災害の被災者については、個々の使用者が直接、労働基準法の休業補償を行うことになる（76条・84条1項）。

休業の場合 例）給与30万 円の場合	◎休業（補償）給付 賃金を受けない日の第4日目から、1日につき給付基礎日額の100分の60 →給付額180,000円	◎休業特別支給金 休業（補償）給付の支給対象日について、1日につき給付基礎日額の100分の20 →給付額60,000円
--------------------------	--	---



政府労災保険における保険給付は、最低限の基準として定められた労働基準法の使用に対する無過失責任補償を根底としており、完全な損害賠償を意図した給付ではない。無過失責任補償とは、政府労災保険が適用される条件は、事故が業務に関し生じたことであり、その事故の発生について使用者側において労働災害防止の対応が十分であったかなかったは問わない。いわゆる無過失責任主義をとっている。

例えば、労災事故により休業した場合、労災保険給付と特別支給金を合わせても、平均賃金の80%しか補償されず、3か月以上の間隔において支払われるボーナスについては補償されない。従って、この部分について損害の補償を請求するとすれば、民法上の損害賠償請求によらざるを得ないことになる。

加えて、政府労災保険の保険給付は、逸失利益等の財産的損害の補償のためのみになされるものであって、精神的損失の補償を目的としてはいない。従って、慰謝料の請求を行う場合も、民法上の損害賠償請求によらざるを得ないことになる。

このような状況が、労働者災害の場合の政府労災からの給付額に不足感を抱かせている。そこで労災事故を民事訴訟まで至らせないためにも、法定外補償制度の充実が不可欠であり、現在でも民間保険を利用することで、不足分を補うことができるし、実際、すでに、公共工事の受注企業は加入している。労働者及びその家族の生活保障を考慮すれば、休業補償においても民間保険等給付金を利用し、1日につき給付基礎日額の100分の20の補償で100%となるようにすべきである。

民間保険等給付 例) 給与30万円の場合	1日につき給付基礎日額100分の20 →給付額60,000円
-------------------------	-----------------------------------

## 5. 障害（補償）年金（労災保険法15条の2、22条の3）

### (1) 障害（保障）年金と使用者の安全配慮義務

なぜ、障害（補償）年金を問題にするかと言うと、1975（昭和50）年以降、使用者の安全配慮義務違反を問う裁判例が激増しているためである（図表1）。これは、最高裁が、いわゆる陸上自衛隊八戸事件判決（最3小判昭和50.2.25民集29巻2号143頁）において、国が、公務に従事する公務員に対しその生命・健康等を危険から保護するよう配慮すべき義務、すなわち安全配慮義務を負うことを認めたことが、大きな影響を与えたものである。

安全配慮義務は、公務員関係に限られることなく、私企業の使用人と労働者との間においても同様の安全配慮義務が認められることになる。後に最高裁は、繊維製品の卸売り会社の新入社員が夜間の宿直中、反物を窃取する目的で社屋を訪れた元従業員によって殺害された事案に関して民間企業の使用人が、同様の安全配慮義務を負うことを認めている。（川義事件・最3小判昭和59.4.10民集38巻6号557頁）<sup>3)</sup>。

この論点は今日の労災補償の在り方を考える上で極めて重要なものであることから、「6 おわりにかけて」において再度、これら判決の検討を通じて当該問題について論じたい。

### (2) 現在の政府労災の障害（補償）の考え方と給付額の概要

障害補償給付は、業務上の傷病が治った後、身体に一定の障害が残った場合に支給される。障害が重い時は障害補償年金が、障害が軽い時は障害補償一時金が、それぞれ障害の程度に応じて支給される。

## 《給付額》

障害等級	障害（補償）年金	障害特別支給金	障害特別年金
	給付基礎日額（※1）の	一時金として	算定基礎日額（※2）の
第1級	313日分	342万円	313日分
第2級	277日分	320万円	277日分
第3級	245日分	300万円	245日分
第4級	213日分	264万円	213日分
第5級	184日分	225万円	184日分
第6級	156日分	192万円	156日分
第7級	131日分	159万円	131日分
障害等級	障害（補償）一時金	障害特別支給金	障害特別一時金
	給付基礎日額の	一時金として	算定基礎日額の
第8級	503日分	65万円	503日分
第9級	391日分	50万円	391日分
第10級	302日分	39万円	302日分
第11級	223日分	29万円	223日分
第12級	156日分	20万円	156日分
第13級	101日分	14万円	101日分
第14級	56日分	8万円	56日分

- ※1 給付基礎日額とは、原則として労働基準法の平均賃金に相当する額を言う。平均賃金とは、原則として、事故が発生した日（賃金締切日が定められているときは、その直前の賃金締切日）の直前3ヶ月間にその労働者に対して支払われた金額の総額を、その期間の暦日数で割った、1日当たりの賃金額のことである。（「賃金」には、臨時的に支払われた賃金、賞与など3ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金は含まれない）。
- ※2 算定基礎日額とは、障害、遺族、傷病の給付において負傷または発病以前1年間のボーナスを基礎とした特別支給金が支給されるが、その算出に用いる額を言う。算定基礎日額は、負傷または発病以前1年間のボーナスを365で割った額だが、ボーナスの総額が給付基礎日額の365倍（給付基礎年額）の20%を上回る場合は、給付基礎年額の20%に相当する額が算定基礎年額となり、算定基礎年額を365で割った額が算定基礎日額となる。（150万円限度）。

## (3) 障害（保障）給付の問題点

政府の障害（補償）給付内容は以上のようにになっているが、以下の①～⑤のような問題点及び近年の動向を指摘できる。

①政府労災保険における保険給付は、最低限の基準として定められた労働基準法の利用者に対する無過失責任補償を根底としており、完全な損害賠償を意図した給付ではない。例えば労災事故により休業した場合、労災保険給付（60%）と特別支給金（20%）を合わせても、平均賃金の80%しか補償されない。ましてや障害補償となると、慰謝料の請求を行うために民法上の損害賠償請求によらざるを得ないことになる。そこで、平成28年8月1日より民間の労働災害上積保険が売り出されている（図表2）<sup>4)</sup>。②最近の自動車事故を中心とする賠償額水準の高額化は、労働災害の場合の政府労災保険からの給付額に不足感を抱かせている。③近年の権利意識の高揚は、労災事故の分野にも投影し、企業への帰属意識にもかかわらず企業を訴えることへの心理的抵抗感を減少させている。④労働組合が労災事故訴訟をバックアップする動きが活発化している。⑤一般的な事業者責任強化の判例の動向の中で、労災事故訴訟においても労働者側が勝訴する実例が増大している。

労災事故を民事訴訟まで至らせないためにも、法定外補償制度の充実が不可欠であると考えており、次の章ではその具体的検討を行う。

図表 2

保険給付の種類		こういうときは	政 府 労 災		労保連労働災害 Ⅲ A・Ⅲ B・Ⅲ B	民間保険 (東京海上日動)
			保険給付の内容	特別支給金の内容		
療養(補償)給付		業務災害または通勤災害による傷病により療養するとき(労災病院や労災指定医療機関等で療養を受けるとき)	必要な療養の給付			
		業務災害または通勤災害による傷病により療養するとき(労災病院や労災指定医療機関等以外で療養を受けるとき)	必要な療養の費用の支給			
休業(補償)給付		業務災害または通勤災害による傷病の療養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4日目から、休業1日につき給付基礎日額の60%相当額	(休業特別支給金) 休業4日目から、休業1日につき給付基礎日額の20%相当額	休業4日目から、休業1日につき平均賃金日額の20%相当額	1日当たり20%
障害(補償)給付	障害(補償)年金	業務災害または通勤災害による傷病が治癒(症状固定)した後に障害等級第1級から第7級までに該当する障害が残ったとき	給付基礎日額の313日分から131日分の年金 1級 313日分 2級 277日分 3級 245日分 4級 213日分 5級 184日分 6級 156日分 7級 131日分	(障害特別支給金) 一時金 年金 1級 342万円 313日分 2級 320万円 277日分 3級 300万円 245日分 4級 264万円 213日分 5級 225万円 184日分 6級 192万円 156日分 7級 159万円 131日分	一時金で平均賃金の 1級 3,000日分 2級 3,000日分 3級 3,000日分 4級 2,400日分 5級 2,100日分 6級 1,800日分 7級 1,500日分	後遺障害 1級 3,000万円 2級 3,000万円 3級 2,800万円 4級 1,700万円 5級 1,400万円 6級 1,200万円 7級 1,000万円
	障害(補償)一時金	業務災害または通勤災害による傷病が治癒(症状固定)した後に障害等級第8級から第14級までに該当する障害が残ったとき	給付基礎日額の503日分から56日分の一時金 8級 503日分 9級 391日分 10級 302日分 11級 223日分 12級 156日分 13級 156日分 14級 156日分	算定基礎日額の503日分から56日分の一時金 8級 65万円 503日分 9級 50万円 391日分 10級 39万円 302日分 11級 29万円 223日分 12級 20万円 156日分 13級 14万円 101日分 14級 8万円 56日分	一時金で平均賃金の 8級 1,200日分 9級 900日分 10級 600日分 11級 300日分 12級 150日分 13級 90日分 14級 60日分	後遺障害 8級 600万円 9級 500万円 10級 400万円 11級 300万円 12級 200万円 13級 150万円 14級 100万円
遺族(補償)給付	遺族(補償)年金	業務災害または通勤災害により死亡したとき	遺族の数等に応じ、給付基礎日額の245日分から153日分の年金 1人 153日分 2人 201日分 3人 223日分 4人以上 245日分	(遺族特別支給金) 遺族の数にかかわらず、一律300万円 (遺族特別年金) 遺族の数等に応じ、算定基礎日額の245日分から153日分の年金		
	遺族(補償)一時金	(1) 遺族(補償)年金を受け得る遺族がないとき (2) 遺族(補償)年金を受けている人が失権し、かつ、他に遺族(補償)年金を受け得る人がない場合であって、すでに支給された年金の合計額が給付基礎日額の1000日分に満たないとき	給付基礎日額の1000日分の一時金((2)の場合は、すでに支給した年金の合計額を差し引いた額)	(遺族特別支給金) 遺族の数にかかわらず、一律300万円 (遺族特別一時金) 算定基礎日額の1000日分の一時金(ただし、(2)の場合は、すでに支給した特別年金の合計額を差し引いた額)	一時金で平均賃金の3,000日分	死亡の場合 3200万円
葬祭料給付		業務災害または通勤災害により死亡した人の葬祭を行うとき	315,000円に給付基礎日額の30日分を加えた額(その額が給付基礎日額の60日分に満たない場合は、給付基礎日額の60日分)		死亡弔慰金 30万円	



## 6. おわりにかえて—民間保険市場を活用した政府労災保険制度の再構築の検討

最後に、使用者の安全配慮義務が確認された判例の検討を通じて、一般的な事業者責任強化の判例の動向等を示し、それに伴って、民間保険市場を活用した政府労災保険制度の再構築が必要となっていることを示す。

### ①国に安全配慮義務があるとされたケース〔陸上自衛隊八戸車両整備工場事件〕

(最判昭50・2・25労判222・13)

本件は、労働契約法5条の制定の嚆矢となったケースである。昭和40年7月13日午前11時5分頃、自衛隊八戸駐屯地第9武器隊車両整備工場において、自衛隊員(訴外B)が運転する大型自動車の後進中、車両を整備していた訴外Aの頭部を後車輪で轢き、その結果Aが即死した。Aの両親(Xら)は、国(Y)は、自己のために上記の大型自動車の運行の用に供していたのであるから、事故によって生じたA等の損賠を賠償する責任があるとして自賠法3条にもとづいて国を相手取って損害賠償を請求したものである。

本訴提起が、両親が上記の事故を知ってから3年以上経過していたということで、消滅時効の完成(民法724条)により1審、2審とも原告側が敗訴していた。これに対して、最高裁は、「国は、公務員に対し、国が公務遂行のために設置すべき場所、施設もしくは器具等の設置管理又は公務員が国もしくは上司の指示のもとに遂行する公務の管理にあたって、公務員の生命及び健康等を危険から保護するように配慮すべき義務(以下「安全配慮義務」という。)を負っているものと解すべきであり、国に対する国家公務員の安全配慮義務違反にもとづく損害賠償請求権は、会計法30条所定の5年ではなく、民法167条1項により10年と解すべきであるとした。

この判決の着目点は、公務災害に対する労災補償制度とは別に、国の安全配慮義務に基づく損害賠償責任が認められた点にある。また、この判決は、使用者(本件は国であるが)の安全配慮義務を認めた最初の判例であり、その意義は大きく、昭和47年の労働安全衛生法の施行と併せて、企業の安全に対する取組みに変化を生じさせるものとなった。また、2審判決では、「特別権力関係」との観念により、公務員の人権は制限され、司法審査権が及ばないとしたが、この判決では、使用者が国であっても、公務員に対して安全配慮義務が及ぶとした。この判決により、国は特別権力関係にあるとの主張ができなくなり、公務員は国の安全配慮義務違反を問うことができるようになった<sup>5)</sup>。

### ②民間の労働者に対する使用者に安全配慮義務があるとされたケース〔川義事件〕

(最判昭59・4・10労判429・12)

昭和53年3月、高校を卒業後、直ちに高価な反物、毛皮、宝石類の販売店である会社Yに入社した訴外Aは、昭和53年8月13日(日曜日)、同社の社屋で午前9時から翌朝8時半までの宿日直勤務に1人で従事していたところ、同社の元従業員であった訴外Bが、午後10時45分頃本件社屋を訪れ、ブザーボタンを押して偽りの来意を告げたので(Bはこの日2度目の来訪であり、これまでも何回も窃盗目的で本件社屋を訪ねていた。)、くぐり戸を開けAが顔を見せたところ、BはAの許可なく社屋内に入り込んだ。AはBの窃盗の事実を知っていたので、冷たい態度を示すとともに暗に退去を促し、Bの窃盗の事実と来たことがわかれると叱られることを言ったところ、Bはいたく憤慨するとともにこれまでの犯行がAにも知られていることを知り、Aがこのまま見逃してくれそうもないので反物類を盗むにはAを殺害するほかはないと考え、咄嗟に近くの棚にあった荷造り用ビニール紐を取り出し、これをAの頸部に巻き付けて両手で締め上げ、仰向けに引き倒した上、社屋内にあった木製野球バットで顔面を殴打したりしてその場でAを死亡させ、反物類を盗んで自動車で逃走した。

Aの両親(Xら)は、Yには使用者としての安全配慮義務があり、この義務の不履行により生じた損害を賠償する責任があるとして訴えを提起したという事件である。

この判決の着目点は、業務上の災害に対する労働者災害補償保険法による補償とは別に、使用者の安全配慮義務違反に基づく損害賠償責任が認められた点にある。

この判決により、労働者側はこのことを前提とした主張が可能となり、使用者側は安全配慮義務があることを前提とした反論が必要となった。なお、過去、労働には危険が伴うものであり、それに伴う負担は、当然、労働者が負うべきものであるとの考え方が一般的であった。昭和40年代においても、このように考えていた労使が多数おり、労働災害による死亡者数は、昭和40年代には、年5,000人を超えていた。しかし、その後の労使の地道な努力により、昭和50年代には年3,000人を下回るようになり、現在は1,000人程度となっているが、近年、工事量の増大等から建設業等での労働災害による死亡事故が増えている現状がある。安全配慮義務の履行には、日頃の地道な努力が必要不可欠である。使用者側は、安全衛生上必要とされている事項は労働者に明示し、労働者側も安全衛生上のルールを守ることにより、労使共に一致協力して安全で衛生的な職場作りをする必要性は、一層高まっていると考えられる<sup>6)</sup>。

上述のように、安全配慮義務が、裁判上、確固たる法律上の義務と認められたのは、上記①「陸上自衛隊八戸車両整備工場事件」の最高裁判決（最判昭50・2・25労判222・13）において、自衛隊員に対する国の義務として認められたのが最初となっており、民間の労働者に対する使用者の義務と認められたのは、昭和59年4月10日の②「川義事件」の最高裁判決（最判昭59・4・10労判429・12）が最初のものとなっている。

この安全配慮義務は、その後の数多の判決で認められるようになったことから、そのことを踏まえて、平成20年3月1日に施行された「労働契約法」の5条において、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」として、安全配慮義務が労働関係法令の成文法として規定された<sup>7)</sup>。

このように、判例および法律上、業務上の労働者保護の傾向は強まっているが、業務上災害の人身事故については使用者にとっても労働者にとっても、常に最悪の事態を想定し、事故が発生しないように、常日頃、予防・防止の安全衛生管理及び労働者教育等を確実に実施しなければならない事柄である。ましてやその事故が原因で障害者になり、または死亡という最悪の事態になった場合は、前述のように政府労災だけでは遺族は救われない。

また最近、職場の人間関係のトラブル、仕事での大きなストレス等、過重な精神的、心理的負荷による精神疾患の発症、長時間労働による疲労の蓄積から来る健康障害（過労死）などが社会的に大きな問題となっている。毎年厚生労働省から発表される「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況」によると、過労死や精神障害等の事案による労災請求件数、決定件数は、年度により若干の増減があるものの、一般的に右肩上がりが増加傾向にある。精神疾患について、当初はその発症が業務とは関係がないとして私傷病と取り扱われていたものの、後日、業務上の疾病であるとして労災の認定請求がなされることもあり、実際に業務上として認定されることも少なくない。そのような場合には、会社に安全配慮義務違反があったとして被災者や遺族から後に損害賠償の請求が提起されることもあり、また、私傷病として病気休職期間満了で解雇・退職扱いとしていたことが遡って無効とされることも生じてくる<sup>8)</sup>。

労働災害の発生に関して、使用者に故意過失等があれば、労働者は民法上の損害賠償請求権を持つことになる。この場合には損害賠償の責任額が政府労災保険による給付額を超えることになれば、使用者は自ら損害賠償を行わなければならない。加えて、すでに述べたように、政府労災保険の保険給付は、逸失利益等の財産的損害の補償のためのみになされるものであって、精神的損失の補償を目的としてはいない。従って、慰謝料の請求を行うためには、これまた民法上の損害賠償請求によらざるを得ないことになる。そこで小さい政府を目指している現在、公的保険としての労災保険を充実させるより民間保険等を活用した法定外で政府労災休業補償、障害補償、死亡補償を補填することで労災事故を民事訴訟まで至らせないためにも、法定外補償制度の充実が不可欠であると考ええる。

註

---

- 1) 富田武夫、牛嶋勉監修『改訂2版 最新実務労働災害』三協法規出版（2015年）1頁。
- 2) 大内伸哉『労働法演習ノート』弘文堂（2011年）239頁。
- 3) 西村健一郎、朝生万里子『労災補償とメンタルヘルス』信山社（2015年）192-193、198-199頁。
- 4) 全国労働保険事務組合連合会共済会及び東京海上日動火災保険等が販売している。
- 5) 棚木敬『元労働基準監督官からみた安全配慮義務』新日本法規出版（2015年）9-11頁。
- 6) 同上、14-16頁。
- 7) 同上、はしがき。
- 8) 前掲注3）、はしがき。