



---

---

労働政策研究報告書 No. 205

2020

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

## 労災補償保険制度の比較法的研究

—ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス法の現状からみた日本法の位置と課題

労働政策研究・研修機構

# 労災補償保険制度の比較法的研究

ードイツ・フランス・アメリカ・イギリス法の現状からみた日本法の位置と課題

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## ま え が き

2017年3月に政府が公表した「働き方改革実行計画」においては、雇用型テレワーク、非雇用型テレワーク（雇用契約によらない働き方）、兼業・副業を行う複数就業者といった、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」が一つの柱として掲げられている。そして、これらの働き方に共通する検討課題として、労災補償保険制度による保護の在り方が挙げられるところ、この問題について日本において政策的検討を進めるに当たっては、諸外国における労災補償保険制度における上記の働き方の取り扱いについて、各国制度の全体構造の現状を踏まえたうえで、把握しておくことが有用と考えられる。

そこで、労働政策研究・研修機構（JILPT）においては、2019年4月以降、厚生労働省労働基準局労災管理課からの要請（「課題研究・諸外国の労働者災害補償保険制度」）を受けて、欧米諸国（ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス）における労災補償保険制度の現状に関する調査研究を実施してきた。本報告書は、かかる研究によって得られた知見に、日本との比較という視点を加え、最終的な成果として取りまとめたものである。

本報告書が多くの人々に活用され、今後の労災補償保険制度に係る政策論議に役立てば幸いである。なお最後に、本研究に参画いただいた外部委員の方々および海外調査にご協力いただいた関係各位には、この場を借りて、厚く御礼を申し上げます。

2020年9月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 樋口 美雄

## 執筆者一覧

氏名

執筆担当

山本 陽大

序章 はじめに  
第一章 ドイツ法  
終章 総括

河野 奈月

第二章 フランス法

地神 亮佑

第三章 アメリカ法

上田 達子

第四章 イギリス法

## 「諸外国の労働者災害補償保険制度」研究会委員

山本 陽大	労働政策研究・研修機構 労使関係部門 副主任研究員
河野 奈月	明治学院大学 法学部 准教授
地神 亮佑	大阪大学 法学部 准教授
上田 達子	同志社大学 法学部 教授

## 《目 次》

### 序章 はじめに

第一節 本研究の目的	1
第二節 検討項目	2
第三節 研究の手法と本報告書の構成	3

### 第一章 ドイツ法

第一節 検討の対象	5
第二節 歴史的沿革	6
1. 労災保険制度の形成過程	6
2. 労災補償における無過失責任立法の位置付け	8
第三節 保険関係	9
1. 保険運営機関	9
(1) 一般職業協同組合	9
(2) 労働災害の予防事業	10
2. 事業主	12
3. 保険対象者	14
(1) 概観	14
(2) “就労者” 概念	15
(3) “就労者類似の者” 概念	16
(4) 事業主の労災保険加入	17
(5) 適用除外	18
第四節 保険財政	18
第五節 保険事故	20
1. 労働災害	20
(1) 審査基準	20
(2) 自己経済的活動	23
(3) 自己招来危険	24
2. 職業疾病	25
3. メンタルヘルスと労災保険	26
4. 通勤災害	27
(1) “通勤” 概念	27
(2) 中断・逸脱	29

第六節 認定手続	30
第七節 保険給付	31
1. 概観	31
2. 治療行為に関する給付	32
3. 被災者手当金	32
4. 被災者年金	33
5. 保険給付の消滅時効	34
6. 他の社会保険給付との調整	34
第八節 民事損害賠償との関係	35
1. 原則－非併存主義の採用	35
2. 例外	36
第九節 働き方の多様化と労災保険制度	37
1. 複数就業者	37
(1) 通勤災害との関係	38
(2) 金銭給付との関係	39
2. テレワーカー	40
(1) テレワークをめぐる現状と政策動向	40
(2) テレワークと労災保険	42
3. 独立自営業者	44
第十節 小括－ドイツ法の特徴	47
【資料】	49
職業疾病規則・別表 1－職業疾病リスト	49
【参考文献】	53

## 第二章 フランス法

第一節 検討の対象	55
第二節 歴史的沿革	55
第三節 保険関係	56
1. 保険運営機関	56
(1) 全国被用者疾病保険金庫	56
(2) 退職保険・労働保健金庫	56
(3) 初級被用者疾病保険金庫	57
2. 保険対象者	57
(1) 強制加入の対象者	57

(i) 従属労働者	57
(ii) 特則	57
(2) 任意加入の対象者	60
(i) 個別的任意加入	60
(ii) 集团的任意加入	60
<b>第四節 保険財政</b>	61
1. 財源	61
2. 保険料	61
(1) 保険料の負担者	61
(i) 強制加入の場合	61
(ii) 任意加入の場合	61
(2) 保険料の算定	61
(i) 算定基礎	61
(ii) 保険料率	61
(iii) 保険料の調整	63
(3) 保険料の徴収	64
<b>第五節 保険事故</b>	64
1. (固有の意味の) 労働災害	64
(1) 災害の発生	65
(2) 災害の業務性	65
(i) 労働時間中に労働の場所で災害が発生した場合	66
(ii) 労働時間外または労働の場所以外で災害が発生した場合	67
(iii) 自殺の場合	67
2. 職業病	68
(1) 職業病表に基づく推定	68
(2) 個別鑑定	69
(i) 要件	69
(ii) 手続	70
(3) 精神疾患の職業病認定	70
3. 通勤災害	71
(1) 通勤該当性	71
(2) 通勤と労働との関連性 (通勤の目的)	72
(3) 逸脱・中断	73
<b>第六節 認定手続</b>	74
1. 被災者および使用者の義務	74

(1) (固有の意味の) 労働災害および通勤災害の場合	74
(i) 被災者の義務	74
(ii) 使用者の義務	74
(2) 職業病の場合	75
2. 初級金庫の義務	75
3. 使用者による留保	75
4. 不服申立て	76
<b>第七節 保険給付</b>	<b>76</b>
1. 現物給付	76
(1) 療養の給付	76
(2) 機能回復訓練	77
(3) 職業再教育	77
(4) その他	77
2. 金銭給付	77
(1) 休業補償	77
(2) 障害補償	78
(3) 遺族補償	78
(i) 配偶者等	79
(ii) 子	79
(iii) 直系尊属	79
3. 保険給付の消滅時効	79
4. 他の社会保険給付との調整	80
(1) 疾病保険との関係	80
(2) 年金保険との関係	80
<b>第八節 民事損害賠償との関係</b>	<b>80</b>
1. 原則—非併存主義の採用	80
2. 例外	80
(1) 実損害の賠償請求が認められる場合	80
(i) 故意の場合	80
(ii) 許し難い過失の場合	81
(iii) 第三者による加害の場合	81
(iv) 通勤災害の場合	81
(2) 労災保険給付と民事損害賠償請求との調整	81
<b>第九節 働き方の多様化と労災保険制度</b>	<b>81</b>
1. 複数就業者	81



(1) 就業先間の移動中の災害	81
(2) 賃金合算の問題	82
(3) 負荷合算の問題	83
2. テレワーカー	83
3. 独立自営業者	84
(1) 原則	84
(2) プラットフォームワーカー	84
第十節 小括—フランス法の特徴	85
【参考文献】	86

### 第三章 アメリカ法

第一節 検討の対象	88
第二節 歴史的沿革と基本構造	88
第三節 適用対象	89
1. 適用対象使用者	89
(1) 全米の傾向	89
(2) ミシガン州	89
2. 適用対象被用者	90
(1) 連邦法適用被用者	90
(2) 明文による適用除外	90
(i) 全米の傾向	90
(ii) ミシガン州	90
(3) 「被用者」性の判断	91
(i) 全米の傾向	91
(ii) ミシガン州	92
第四節 補償支払の保障	92
1. 保障方法	92
(1) 全米の傾向	92
(2) ミシガン州	93
2. 労災補償保険料	94
(1) 全米の傾向	94
(2) ミシガン州	94
第五節 補償の対象	95
1. 総論	95

2. 人身傷害に対する補償	96
(1) 雇用の過程において	96
(i) 全米の傾向	96
(ii) ミシガン州	97
(2) 雇用から生じた	98
(i) 全米の傾向	98
(ii) ミシガン州	100
3. 職業病	102
(1) 全米の傾向	102
(2) ミシガン州	102
<b>第六節 補償の内容</b>	<b>103</b>
1. 療養補償	103
(1) 全米の傾向	103
(2) ミシガン州	103
2. 労働不能補償	103
(1) 全米の傾向	103
(i) 平均週給	103
(ii) 一時的労働不能補償	104
(iii) 永久労働不能補償	105
(iv) 二次的人身傷害	106
(2) ミシガン州	107
(i) 平均週給	107
(ii) 賃金喪失補償	107
(iii) 定型補償	109
(iv) 二次的人身傷害	110
3. 遺族補償	110
(1) 全米の傾向	110
(2) ミシガン州	111
4. 職業リハビリテーション	112
(1) 全米の傾向	112
(2) ミシガン州	112
5. 他の社会保障給付・民間医療保険給付との調整	113
(1) 全米の傾向	113
(2) ミシガン州	113
(i) 医療保障・医療保険	113

(ii) 連邦公的年金	113
(iii) 失業保険	114
(iv) 使用者の提供するその他の保険	114
<b>第七節 補償支払手続き</b>	114
1. 全米の傾向	114
(1) 通知と申請	114
(2) 争いのないケース	115
(3) 争いのあるケース	115
(i) 行政機関による審査・再審査、通常訴訟	115
(ii) 示談による解決	115
2. ミシガン州	116
(1) 通知と申請	116
(2) 争いのないケース	116
(3) 争いのあるケース	117
(i) 審査・再審査と通常訴訟	117
(ii) 示談による解決	117
<b>第八節 排他的救済</b>	118
1. 原則	118
(1) 全米の傾向	118
(2) ミシガン州	119
2. 例外①—使用者に対する請求	119
(1) 全米の傾向	119
(2) ミシガン州	119
3. 例外②—第三者に対する請求	119
(1) 全米の傾向	119
(i) 同僚被用者に対する請求	120
(ii) その他の第三者	120
(iii) 代位	120
(2) ミシガン州	121
<b>第九節 働き方の多様化と労災補償制度</b>	121
1. 複数使用者のもとで働く被用者と労働不能補償	121
(1) 全米の傾向	121
(2) ミシガン州	122
2. 雇用型テレワーカーと労災補償	123
3. ギグワーカーと労災補償	123

第十節 小括—アメリカ法の特徴	124
【補足】 ミシガン州の労災補償法について	125
【参考文献】	126

## 第四章 イギリス法

第一節 イギリスにおける労災補償（保険）制度の概観	127
第二節 保険関係	128
1. 保険運営主体	128
2. 保険対象者	128
(1) 保険対象者	128
(2) 被用者性の判断	130
3. 保険財政	130
第三節 保険事故	130
1. 業務上の事故による人身傷害（業務災害）	130
2. 指定疾病（指定職業病、職業疾病）	132
3. 通勤災害	133
第四節 保険給付	133
1. 概観	133
2. 労災保険給付—障害年金と2つの手当	134
3. 一般の社会保障給付との調整	134
第五節 労災補償（保険）給付の請求・審査決定・不服申立手続	135
第六節 民事損害賠償との関係	135
第七節 働き方の多様化と労災保険制度	136
1. 複数就業者	136
2. 雇用型テレワーカー	137
3. 独立自営業者	137
第八節 小括—イギリス法の特徴	137
【参考文献】	138

## 終章 総括

第一節 労災補償保険制度の国際比較	140
1. 労災発生時の使用者の補償責任	140
2. 保険運営主体	141

3. 適用事業	142
4. 保険対象者	143
(1) 強制的保険対象者	143
(2) 事業主の任意（特別）加入の可否	144
5. 保険財政	144
6. 保険事故	145
(1) 労働（業務）災害	145
(2) 職業疾病	146
(3) 通勤災害	147
7. 保険給付	148
8. 保険給付以外の事業	150
9. 民事損害賠償請求権との関係	150
<b>第二節 働き方の多様化と労災補償保険制度</b>	<b>152</b>
1. 複数就業者	152
(1) 問題の所在	152
(2) 日本法	153
(i) 従来 of 状況	153
(ii) 「働き方改革」と 2020 年労災保険法改正	154
(iii) 関係政省令について	156
(3) 諸外国の状況	157
2. テレワーカー	159
3. 独立自営業者	160
<b>第三節 日本法の位置と課題</b>	<b>161</b>
<b>【参考文献】</b>	<b>164</b>
<b>【附録】 五ヶ国比較の整理表</b>	<b>169</b>

## 序章 はじめに

山本陽大（労働政策研究・研修機構）

### 第一節 本研究の目的

2017年3月に政府が公表した「働き方改革実行計画」<sup>1</sup>は、我が国における雇用・労働法政策の多岐にわたる分野に対し、文字通りの「改革」を提起するものであったが、そこでは「5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備」が、一つの重要な柱として掲げられている。すなわち、同計画では、雇用型テレワーク、クラウドワークのような雇用類似の働き方を行う独立自営業者（非雇用型テレワーク）、および兼業・副業を行う複数就業者といった、新たな就労形態が採り上げられ、一方において、その普及拡大を図るとともに、他方においてこれらの働き方に対する保護の在り方について検討を進めることとされていた。

そして、これらの就労形態の法的な保護の在り方をめぐり検討すべき課題自体、更に多岐にわたることとなるのであるが、いずれについても共通して検討すべき領域として挙げることができるのが、労災補償ないし労災保険制度である。とりわけ、上記のうち兼業・副業に関しては、「働き方改革実行計画」のなかで「複数の事業所で働く方の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、・・・労災保険給付の在り方について、検討を進める」と明確に述べられていた。そして、これを契機として、複数就業者への労災保険給付の在り方にかかる労災保険法の改正を内容とした「雇用保険法等の一部を改正する法律」<sup>2</sup>が、2020年3月に成立するに至っている（同改正については、**終章第二節 1. (2) (ii)**で改めて採り上げる）。かくして、他の雇用・労働法政策分野と同様、労災保険制度もまた「働き方改革実行計画」を基礎に、今後大きな変貌を遂げようとしているのである。

ところで、我が国における雇用・労働法政策の立案・形成過程においては、欧米諸国をはじめとする諸外国における雇用・労働法制が参照されるのが通例であり、労災保険制度についてもその例外ではない。そして、この点につき、労働政策研究・研修機構（当時は日本労働研究機構）はかつて、『調査研究報告書 No.148・労災補償制度の国際比較研究』（以下、2002年報告書）において、欧米諸国における労災保険制度について、調査研究を実施したことがある。もっとも、同研究の実施から現在まで既に約20年が経過しており、この間に労働者等を取り巻く雇用社会の環境は諸外国においても相当に異なっていること、従ってまた、労災保険をめぐる法制度やその解釈にも変化が生じていることが予想される状況となっている。

---

<sup>1</sup> 以下のHPから閲覧可能である。

[<http://www.kantei.go.jp/jp/headline/ichiokusoukatsuyaku/hatarakikata.html>]

<sup>2</sup> 以下のURLから閲覧可能である。

[<https://www.mhlw.go.jp/stf/topics/bukyoku/soumu/houritu/201.html>]

そこで、今般、労働政策研究・研修機構においては、かかる 2002 年報告書をいわば up to date なものとすべく、欧米諸国のうちドイツ・フランス・アメリカ・イギリスの労災保険制度を採り上げ、改めて調査研究を実施することとした。かくして、本研究は、各国における労災保険制度の法的構造とその現状を明らかにすることで、今後大きく変容しようとしている我が国の労災保険制度の比較法的な位置を確認しつつ、その課題を探ることを目的とするものである。

## 第二節 検討項目

このような問題意識のもと、本研究においては、以下の諸点を共通の検討項目としたうえで、各国の調査研究を進めることとした。

- ① 第一の検討項目は、労働災害等が生じた場合における**使用者の補償責任**がそもそもどのようなになっているのかという点である。すなわち、各国において、労働災害等が発生した場合に、使用者の**無過失責任**としての損害賠償ないし補償責任を定める法制度（無過失責任立法）が整備されているかどうか、いるとすればいかなる内容のものであるのか、また、かかる法制度と労災保険制度との関係はどのように捉えられているのかが、ここでは問題となる。
- ② 第二の検討項目は、労災保険制度を管掌する機関である**保険運営主体**についてである。ここでは、かかる運営主体が国（政府）であるのか、それともそれ以外の機関であるのか、また、保険給付事業以外にどのような事業を行っているのか（あるいはいないのか）、およびそれらの事業にかかる財源はどのように調達されているのかといった点が問題となる。
- ③ 第三の検討項目は、労災保険制度が適用される**事業**（あるいは事業主）の範囲である。ここでは特に、一定の事業に対する適用除外制度がある場合に、その内容や根拠が問題となる。
- ④ 第四の検討項目は、その活動に際して保険事故があった場合に、労災保険制度による保険保護の対象となる**保険対象者**についてである。ここでは、通常どの国でも労災保険による保険対象者となっていると考えられる「労働者」の範囲（判断基準）のほか、かかる労働者以外の者についても保険対象者となる可能性を認める制度がある場合、あるいは逆に労働者であるにも関わらず労災保険の適用を除外する制度がある場合には、これらの制度についてもここでの関心事となる。
- ⑤ 第五の検討項目は、**保険料**についてである。ここでは、労災保険制度にかかる保険料の負担者と算定方法（メリット制の有無を含む）、その徴収方法等が問われることとなる。
- ⑥ 第六の検討項目は、**保険事故**についてである。ここでは、通常どの国でも労災保険における保険事故となっていると考えられる「労働災害」をめぐる判断基準のほか、労働災

害以外にも保険事故と認める制度（特に、職業疾病と通勤災害）が整備されている場合には、それらの判断基準についても採り上げられる。

- ⑦ 第七の検討項目は、**保険給付**についてである。すなわち、上記でみた保険事故が生じた場合における保険給付の種類とその受給者（保険対象者本人や遺族等）、保険給付のうち特に金銭給付についてはその算定方法、保険給付の支給手続（この点は、上記⑥の保険事故の認定手続とも重なる）、保険給付にかかる請求権の消滅時効期間、他の社会保険制度（特に健康保険や年金保険）からの給付との調整の在り方等が、ここでは関心事となる。
- ⑧ 第八の検討項目は、上記⑦の**保険給付事業以外の事業**についてである。この点は、上記②とも重複するが、保険運営主体が保険給付事業以外にも何らかの事業（特に、労働災害等の予防事業）を行っている場合には、その内容について、ここで改めて採り上げられる。
- ⑨ 第九の検討項目は、上記⑥でみた保険事故が発生した場合における、**労災保険制度と民事損害賠償請求権との関係**である。すなわち、ここでは、労働災害等が発生した場合における被害者（保険対象者本人や遺族等）から加害者（使用者や同僚等）に対する民事上の損害賠償請求権（上記①でみた無過失責任立法に基づくものを含む）が、労災保険制度によって何らかの影響を受けるのか（要するに、いわゆる併存主義が採用されているのか否か）、また影響を受けるとすればその内容等について、関心が払われる。
- ⑩ 第十の検討項目は、**働き方の多様化と労災保険制度との関係**である。とりわけ、冒頭でみた、我が国における今後の政策動向を意識して、ここでは、兼業・副業を行う複数就業者、（雇用型）テレワーカーおよびクラウドワーカーのような雇用類似の独立自営業者が、それぞれ各国の労災保険制度においてどのように取り扱われているのか、また労災保険制度上これらの働き方を対象とした特別の立法措置が講じられているのか否か、といった点が採り上げられる。

### 第三節 研究の手法と本報告書の構成

以上の検討項目を意識しつつ、本研究では、各国について文献による調査研究を進めるとともに、ドイツに関しては2019年11月にベルリンにおいて、またアメリカに関しては2020年1月にミシガン州ランシングにおいて、それぞれ関係者へのヒアリング調査をも実施した（この点は、後記の【現地調査実施概要】を参照）。本報告書は、かかる調査研究の最終的な成果を取りまとめたものであるが、その具体的構成は以下の通りとなっている。

本報告書においてはまず、次章以降において、ドイツ（→**第一章**）、フランス（→**第二章**）、アメリカ（→**第三章**）およびイギリス（→**第四章**）について、各国の労災保険制度の法的構造とその現状について、それぞれ分析・検討を行っている。そして、これら各章での検討を



踏まえ、終章においては、先ほどみた①～⑩の検討項目に沿って、各国の労災保険をめぐる法制度と我が国におけるそれとの横断的な比較法的考察を行うことで、日本法の国際的な位置を確認する（→終章第一節・第二節）。そのうえで、先ほど第一節でみた今後の政策動向を意識しつつ、かかる国際比較研究の結果から、我が国の労災保険制度をめぐる立法政策にとって得られる示唆と今後の課題を提示することとしたい（→終章第三節）。

### 【現地調査実施概要】

#### 《ドイツ・ベルリン》

調査者：山本陽大（労働政策研究・研修機構副主任研究員）

調査期間：2019年11月4日～8日

調査先機関	ヒアリング対象者
ドイツ労働総同盟（DGB）	Frank Zach 氏
ドイツ法定労災保険連合会（DGUV）	Renata Collera 博士 Eberhard Ziegler 氏
連邦労働社会省（BMAS）	Dirk Baller 氏 Elke Sonntag 氏
ドイツ使用者団体連合（BDA）	Saskia Osing 氏

#### 《アメリカ・ミシガン州ランシング》

調査者：地神亮佑（大阪大学准教授）

調査期間：2020年1月13日～15日

調査先機関	ヒアリング対象者
Rapaport, Pollock, Farrell and Waldron 法律事務所	Steven J. Pollock 弁護士
Foster Swift Collins & Smith 法律事務所	Michael D. Sanders 弁護士
ミシガン州労災補償機関（The Workers' Disability Compensation Agency）	Mark C. Long 氏

ヒアリング対象者の方々には、ご多忙のなか、調査者らのヒアリングにご協力いただき、大変貴重な知見を提供いただいた。また、上記ヒアリング調査の実施には、在ドイツ日本大使館の松本直樹一等書記官、および在アメリカ日本大使館の久野克人一等書記官に、多大なご助力を賜った。

各位には、この場を借りて、心からの御礼を申し上げます。

# 第一章 ドイツ法

山本陽大（労働政策研究・研修機構）

## 第一節 検討の対象

ドイツにおける労災保険制度（Unfallversicherung）<sup>1</sup>は、ビスマルク三部作の一つとされる1884年の労災保険法に端を発するが（→第二節1.）、その後1911年のライヒ保険法（第Ⅲ編）を経て、現在では社会法典（SGB）の第Ⅶ編にその根拠を置いている。かかる労災保険制度の本来の目的は、従属労働と関連した労働災害または職業疾病の発生によって、労働者にとって経済的な存立の基礎となる就労能力（Arbeitsfähigkeit）が害され、あるいは失われることからのリスクから、労働者およびその家族を保護することにある。このような意味での労災保険の機能は、ドイツでは“真正の（echte）労災保険”と称され、今日においても制度の中核をなしている。

もともと、1884年の労災保険法が、まさにこのような真正の労災保険としての機能のみを有していたのに対し、その後の法改正によって、今日の労災保険の適用範囲は、必ずしも従属労働の関係にない人的グループに対しても拡大されるに至っている。すなわち、現在では、例えば、幼稚園に通っている児童や、一般学校・職業訓練校で学ぶ学生のほか、通常時あるいは災害時におけるボランティア、更には献血者等も、労災保険の対象者とされ（社会法典第Ⅶ編2条1項8号～17号）、そこでの活動のなかで生じた災害（例えば、学校での事故や災害救助時の負傷）についても、労災保険法上の保険事故（同法8条1項等）として取り扱われることとなっている。これらの災害に対する補償は、字義通りの意味での「労働災害」に対する補償とはいえず、法体系上は本来、戦争犠牲者に対する補償を典型とする、いわゆる「社会的補償（sozialen Entschädigung）」に分類されるべきものである<sup>2</sup>。しかし、ドイツでは、このような補償機能も労災保険制度によって担われており、かかる機能については、上記との対比で“不真正の（unechte）労災保険”と称されている<sup>3</sup>。

かくして、これら2つに分類される機能のうち、本章では前者の“真正の労災保険”を主たる対象として、ドイツにおける労災保険制度の法的構造とその現状について、分析・検討を行うこととしたい。

---

<sup>1</sup> ドイツにおける労災保険制度にかかる先行研究としては、山口浩一郎＝保原喜志夫＝西村健一郎＝小島豊『ドイツの労災補償法制とその現況等に関する調査研究報告書』（労災補償研究会、1999年）、2002年報告書41頁以下〔渡邊絹子執筆部分〕、西村健一郎「ドイツの労災保険とその特徴」『安西愈先生古稀記念論文集・経営と労働法務の理論と実務』（中央経済社、2009年）445頁があり、本章での検討もこれらの先行研究に多くを負っている。

<sup>2</sup> *Schaumborg, Sozialrecht, 2.Aufl., 2018, S.135.*

<sup>3</sup> かかる不真正の労災保険における保険給付は、税収（Steueraufkommen）によって賄われることとなっている。

## 第二節 歴史的沿革

### 1. 労災保険制度の形成過程<sup>4</sup>

ドイツにおける労災保険制度の歴史は、19世紀半ばから急速に発展した工業化（Industrialisierung）に端を発する。かかる工業化によって、それまで農作業や手工業に従事していた者の多くが工場労働者となったが、そこでの就労環境や労働条件は劣悪なものであり、労働災害が頻発する事態が生じた。また、この時期の労働災害は、多くの場合、当該労働者やその家族の生存を危うくするほどの損害をもたらすという点で、従前の労働災害とは質的にも大きく異なるものであった。

もともと、この当時において、被災した労働者が、不法行為の規定を根拠に損害賠償を請求するという形で私法（民事法）上の救済を得ることは、相当に困難な状況であったといえる。というのは、①工場労働における災害は、被災労働者自身の過失に基づいて生じる例もまみられたところ、このような場合にはそもそも損害賠償責任を負うべき主体自体が存在しないし、②また、同僚等の第三者の過失により災害が生じた場合については、その資力の乏しさゆえに、当該第三者に対する損害賠償請求を貫徹することは通常は不可能であったからである。一方、③当該第三者が労働者の管理者ないし監督者であって、その者の過失によって災害が発生した場合については、使用者において選任・監督上の過失があったことが証明されれば、当該使用者に対して損害賠償請求を行うことが可能であったけれども、被災労働者においてこのような証明を行うことは、通常は困難な状況にあった。④加えて、そもそも労働災害によって就労不能となった被災労働者は、解雇に対する不安から、使用者に対して民事訴訟を提起することを躊躇する傾向にあった（なお、上記③との関係でいえば、仮に訴訟が提起された場合であっても、被災労働者の同僚が訴訟の場で彼〔彼女〕に有利な証言をすることは、同じく解雇に対する不安から、これを躊躇する傾向もみられた）。

このような状況を改善するため、ドイツにおいては、まず1871年6月7日にライヒ使用者責任法（Reichshaftpflichtgesetz）が公布され、私法上の救済の余地が一定程度拡大された。特に、同法の2条によって、鉱業、採石業、採掘業、製造業の事業主は、監督者がその業務の遂行中に故意過失によって人の死亡または負傷を引き起こした場合について、それによって生じた損害を賠償する義務を負うこととされた。そして、ライヒ使用者責任法は労働関係にも適用されるものであったため、かかる2条の規定により上記③のケースにおいて、当該監督者に関する選任・監督上の過失がない場合であっても、使用者（事業主）が被災労働者に対して損害賠償責任を負う可能性が生じることとなったといえる。もともと、かかる規定も、なお過失責任の原則（Prinzip der Verschuldenshaftung）に立脚するものであり、

---

<sup>4</sup> ここでの記述は、以下の文献に依拠している。Muskel/Ogorek/Rixen, Sozialrecht, 5.Aufl., 2019, S.126ff; Waltermann, Sozialrecht, 13.Aufl., 2018, S.214ff; DGUV, Die Geschichte der gesetzlichen Unfallversicherung - ein Rückblick (Teil 1~5) [[https://www.dguv.de/de/mediencenter/hintergrund/125\\_jahre/struktur/index.jsp](https://www.dguv.de/de/mediencenter/hintergrund/125_jahre/struktur/index.jsp)]. また、邦語文献として、山口ほか・前掲注（1）書1頁以下。

被災労働者側においては、少なくとも当該監督者自身の故意過失の立証が必要であったが、実際にこれが成功することは稀であったとされる。またこのほか、ライヒ使用者責任法には、適用業種が限定的であること、訴訟という形で労使間での紛争が生じることで事業所内での平和が損なわれること、労働者の請求が認容された場合、使用者の賠償額は多大なものとなることといった問題点があることが指摘されていた。

このような経過のなかで、労働災害に対するそれまでの私法上の救済システムから公法上の保険による新たな救済システムへのドラスティックな転換を図ったのが、ビスマルク（*Otto von Bismarck*）による社会保険三部作の一つとして 1884 年 7 月 6 日に制定された、労災保険法（*Unfallversicherungsgesetz*：以下、1884 年法）である。かかる 1884 年法は、一方において、労働災害（当時は「事業所災害〔*Betriebsunfall*〕」と称されていた）に被災した労働者が、その発生についての過失がどこにあるかに関わらず（従って、使用者や同僚に過失があるケースはもちろん、当該労働者自身に過失がある場合であっても）、労災保険による保護を受けることができることとしつつ、他方において、使用者をして、保険運営機関である職業協同組合（→**第三節 1. (1)**）へ強制的に加入させ、保険料の支払義務を課すことと引き換えに、原則として使用者を私法上の損害賠償責任から免れさせる（従って、使用者にとっては責任保険〔*Haftpflichtversicherung*〕としての性格を有する）という点で、現在にも受け継がれるドイツ労災保険制度の基本的構造を形作るものであった。また、このことは、1884 年法の時点で既に、ドイツの労災保険制度は、各事業主（使用者）の個別的な補償責任を財政的に担保するものではなく、事業主が全体として保険による労働者の保護について責任を負うという、集団責任の構成が採られていたことを意味するものでもあったといえる。

もともと、かかる 1884 年法は、立法当初の時点では、その適用対象を鉱山や採石業等一定の危険業種に限定しており、保険対象となる事故（保険事故）も事業所災害に限られていた。また、保険給付も、当時は金銭給付に重点が置かれていたとされるが、これらの点はいずれについても、その後順次拡大されてゆく。特に、1911 年に、労災保険法がライヒ保険法（*RVO*）の第Ⅲ編へ編入されて以降の主な動きについてみると、まず 1925 年には、保険事故として、通勤災害（→**第五節 4.**）と職業疾病（→**第五節 2.**）が追加されるとともに、保険給付として、介護給付等の現物給付が導入された。また、労災保険の適用対象についても、それまでは適用事業に使用される就労者を保険対象としていたのが、1942 年の改正によって、就労先の事業に関わらず、原則として、就労関係にある全ての就労者（→**第三節 3. (2)**）を保険対象とすることとされ、これに伴って従来の「事業所災害」との呼称が「労働災害」（→**第五節 1.**）との呼称へと変更された。更に、1971 年には、労災保険制度の対象が幼稚園へ通う児童や学生、大学生へと拡張され、以降“不真正の労災保険”についても、順次その機能が拡大されている。

その後、1996 年 8 月 7 日の労災保険整理法によって、現在のドイツ労災保険制度は、社

会法典の第Ⅶ編にその根拠を置くに至っている。社会法典第Ⅶ編 1 条によれば、労災保険制度の任務は、i)「あらゆる適切な手段によって、労働災害、職業疾病ならびに労働に起因する健康へのリスクを予防すること」(＝事前予防)、および ii)「労働災害または職業疾病が発生した場合には、あらゆる適切な手段によって、保険対象者の健康および就労能力 (Leistungsfähigkeit) を回復させ、かつ当該者またはその遺族に対して金銭給付により補償を行うこと」(＝事後救済)にある。

## 2. 労災補償における無過失責任立法の位置付け

ところで、先ほどみた 1871 年のライヒ使用者責任法は、1978 年 1 月 4 日に新たに責任法 (Haftpflichtgesetz) として公布され、現在もなおドイツにおいて効力を有している。現在の責任法によれば、①鉄道・ロープウエーの事業所において、人が死亡し、または肉体や健康を侵害され、あるいは物が毀損された場合 (1 条 1 項)、②電力・ガス・蒸気・液体物を扱う施設から排出・供給されるこれらエネルギーないし物質の作用により、人が死亡し、または肉体や健康を侵害され、あるいは物が毀損された場合 (2 条)、③炭鉱、採石場、鉱山または工場において、全権受任者 (Bevollmächtigter) または代表者 (Repräsentant)、もしくは事業所または労働者の管理・監督の任にある者が、業務遂行上の過失によって、人の死亡または肉体への侵害を惹起した場合 (3 条) に、それぞれの事業主 (または施設所有者) は、被害者に対して損害賠償責任を負うこととされている。

このように、責任法は現在なお、一定の危険業種における事業主の無過失責任としての損害賠償責任 (いわゆる危険責任 [Gefährdungshaftung]) を定めるものであって、同法の上記各規定は労働関係に対しても適用される (上記各規定における「人」には、労働者も含まれる)。その意味では、上記各規定の限りにおいて、ドイツでも、労働災害発生時における使用者の無過失責任が定められているものと評価することができよう。そのうえで、労災保険制度との関係についていえば、ドイツでは労災保険制度と民事損害賠償請求権との関係について非併存主義が採られていることによって (→**第八節**)、労働災害発生時には被災労働者 (あるいは遺族) の使用者に対する損害賠償請求権 (但し、人的損害に関するものに限られる) は排除されることとなっているところ (社会法典第Ⅶ編 104 条 1 項)、ここでの損害賠償請求権には上記の責任法に基づくものも含まれる。

もともと、責任法は、上記の通り、その適用対象が一定の危険業種に限定されているとともに、労働関係に対してのみ適用される法令でもないため、ドイツにおける労災保険制度は、同法が定める使用者の個々の無過失責任としての損害賠償責任を財政的に担保するといった位置付けにあるわけではない点には、引き続き留意する必要があるだろう。

### 第三節 保険関係

我が国におけるのと同様、ドイツの労災保険制度のもとでも、労災保険を管掌する保険運営機関（→1.）、かかる保険運営機関に対して保険料を納付する事業主（→2.）、およびその活動に際して労災保険による保護を受ける保険対象者（→3.）の三者が、主たるアクターとなっている。

#### 1. 保険運営機関

ドイツの労災保険制度において、いかなる機関が保険運営機関（Unfallversicherungsträger）としての役割を担うのかについては、まず民間企業に関していえば、農業・林業・造園業については農業職業協同組合（*landschaftliche Berufsgenossenschaft*：社会法典第Ⅶ編 114 条 1 項 2 号）が、またそれら以外の産業・業種については一般職業協同組合（*gewerblichen Berufsgenossenschaften*：同項 1 号）が、それぞれ保険運営機関となっている。一方、公共部門に関しては、連邦・州・市町村の各レベルにおける労災金庫（同項 3 号～7 号）が、その役割を担っている。また、このうち一般職業協同組合および労災金庫は、上部団体であるドイツ法定労災保険連合会（DGUV）に加盟している。

これら保険運営機関のうち、以下では、一般職業協同組合を中心にみてゆくこととしよう。

##### (1) 一般職業協同組合

第二節 1. でみたように、職業協同組合が労災保険の運営主体となるという点については、1884 年法以来のドイツ法の伝統となっている。もっとも、1885 年当時は 55 あったとされる職業協同組合は<sup>5</sup>、特に 2008 年の労災保険現代化法（UVMG）によって組織統合が進められ、現在では社会法典第Ⅶ編 114 条 1 項 1 号が定める別表（Anlage）1 において列挙された 9 の団体が、一般職業協同組合として保険運営機関の役割を担っている。

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>① 原料・化学産業協同組合（BG RCI）</li><li>② 木材・金属産業協同組合（BGHM）</li><li>③ エネルギー・繊維・電気・メディア製品産業協同組合（BG ETEM）</li><li>④ 食品・飲食旅館業協同組合（BGN）</li><li>⑤ 建設業協同組合（BG BAU）</li><li>⑥ 商業・商品運輸業協同組合（BGHW）</li><li>⑦ 金融保険業等協同組合（VBG）</li><li>⑧ 交通・郵送・通信業協同組合（BG Verkehr）</li><li>⑨ 保健衛生・福祉事業協同組合（BGW）</li></ul> |
|---|

<sup>5</sup> DGUV, Die Geschichte der gesetzlichen Unfallversicherung - ein Rückblick (Teil 2)  
[[https://www.dguv.de/de/mediencenter/hintergrund/125\\_jahre/struktur/index.jsp](https://www.dguv.de/de/mediencenter/hintergrund/125_jahre/struktur/index.jsp)].

かかる一般職業協同組合は、代議員総会および理事会（いずれも保険対象者側の代表者および使用者側の代表者の同数により構成される）によって運営される（社会法典第IV編 30条1項、44条1項1号）、自治管理（Selbstverwaltung）に基づく公法人である（同法 29条1項）。その運営にかかる費用については、全て事業主が納付する保険料（→**第四節**）によって賄われることとなっており、国庫による補助はない<sup>6</sup>。また、後述する通り、ドイツの労災保険制度においては、各一般職業協同組合が定める定款（Satzung：同法 34条1項）および自治的法規範（autonomes Recht）が重要な役割を果たすが、これらについては代議員総会において決議されることとなっている（同法 33条1項）。

このように、ドイツの労災保険制度においては、その運営主体が産業別ないし業種別に組織された一般職業協同組合によって担われている点に大きな特徴があるが、その合理性については、労働災害等にかかる予防と、保険事故が生じた場合の保険給付にかかる資金調達という2つの観点からの説明がなされている<sup>7</sup>。それによれば、職場における労働災害等のリスクというのはそれが属する産業ないし業種によって大きく異なるところ、各産業・業種ごとのリスク状況をよく知る一般職業協同組合が保険運営機関となることで、労働災害等の予防のための実効的な措置を採ることが可能であり、また必要な資金調達のために適切な保険料額を設定することが可能となるとされる。

このうち、後者の資金調達（保険財政）の問題については**第四節**で後述するので、以下では、前者の労働災害等の予防をめぐる一般職業協同組合を含む保険運営機関の活動について、みてみることにしよう。

## （2）労働災害の予防事業

先ほど**第二節 1.** でみたように、社会法典第VII編 1条は、労災保険の任務の1つに労働災害等の事前予防を掲げているところ、同法 15条はそのための具体的な手段の一つとして、保険運営機関に対し、ドイツ法定労災保険連合会の協力のもと、災害防止規則（Unfallverhütungsvorschrift）を定める権限を付与している。この災害防止規則は、各保険運営機関の管轄下にある事業主あるいは保険対象者に対して、労働災害等の予防のために採るべき措置や行動等<sup>8</sup>を定めるものであり、先ほどみた自治的法規範としての性質を有するものである。社会法典第VII編 15条1項各号によれば、保険運営機関は災害防止規則のなかで、以下の事柄について定めることができることとなっている。

---

<sup>6</sup> Muskel/Ogorek/Rixen, a.a.O.(Fn.4), S.224.

<sup>7</sup> Muskel/Ogorek/Rixen, a.a.O.(Fn.4), S.222.

<sup>8</sup> 例えば、建設産業に関する災害防止規則は、労働者が建設現場に立ち入る際には、安全靴とヘルメットを着用すべき旨を定めているとされる。vgl. Waltermann, a.a.O.(Fn.4), S.134.

- ・事業主が労働災害、職業疾病および労働に起因する健康へのリスクを予防するために設置する施設、またこのために行う指示および措置、ならびにこれらの任務を他者に委託する場合には、その形式（1号）
- ・労働災害、職業疾病および労働に起因する健康へのリスクを予防するために保険対象者が採るべき行動（2号）
- ・保険対象者自身または第三者の生命・健康に対するリスクのある労働の開始前、その最中および終了後に、事業主が指示する労働医学上の検診およびその他の労働医学上の措置（3号）
- ・第3号に基づく検診または措置を委託する医師が充たすべき条件。但し、医師による検診が、国の法規定によって定められていない場合に限る（4号）
- ・事業主による有効な応急措置の確保（5号）
- ・事業主が、産業医、安全技師およびその他の労働安全専門員に関する法律から生じる義務を履行するために行う措置（6号）
- ・第22条に基づいて、事業所内における労働に起因して生じる保険対象者の生命および健康に対するリスクおよび就労者数を考慮して任命されるべき、安全管理者の人数（7号）

(1) でも述べたように、このような災害防止規則の制定権が認められている背景には、産業・業種別に組織された保険運営機関（特に一般職業協同組合）が各産業・業種ごとの特性を考慮して同規則を定めることで、実効的な災害予防が可能となるとの発想がある。この点、ドイツでは、職場における労働者の安全や健康保護については、国家法である労働保護法（ArbSchG）<sup>9</sup>も重要な役割を果たしているのであるが、同法は労働保護に関してあくまで一般的な形での規制を行うものであるのに対し、災害防止規則は、産業・業種に特化した形で労働保護法上の規制を具体化したり、あるいはより厳格な規制を定めうることとなっている<sup>10</sup>。

また、保険運営機関は、それぞれの管轄下にある事業所において、上記の災害防止規則が遵守されているかどうかを監督し、あるいは事業主および保険対象者に対して助言を行うために、監督員（Aufsichtspersonen）を設置しており（社会法典第Ⅶ編 17条 1項、18条 1項）、かかる監督員には、事業所への臨検や必要資料を閲覧する権限等が認められている（同法 19条）。2018年の統計では、(1) でみた 9 の一般職業協同組合全体で 1,918 人の監督員が設置されている<sup>11</sup>。

以上のように、現在のドイツの労災保険制度においては、労働災害等の事前予防にも相当に大きなウェイトが置かれており、また実際にも労働災害の発生件数は、全体的にみて減少傾向にある。**【表 1-1】**は、2005 年以降の労働災害の発生件数の推移を示したものであるが、

<sup>9</sup> ドイツにおける労働保護法の邦語訳については、山本陽大＝井川志郎＝植村新＝榊原嘉明『資料シリーズ No.225・現代ドイツ労働法令集 I』（労働政策研究・研修機構、2020 年）131 頁以下〔榊原嘉明翻訳担当〕を参照。

<sup>10</sup> Musckel/Ogorek/Rixen, a.a.O.(Fn.4), S.221.

<sup>11</sup> DGUV-Statistiken für die Praxis 2018, S.89.



1980年代～1990年代には、その件数は年間約150万件前後で推移していたこと<sup>12</sup>と比較すると、(確かに近時でも年によっては微増があるものの)全体として保険運営機関による予防事業は奏効しているものとみてよいであろう(特に、死亡件数については、年々着実に減少傾向にある)。

【表1-1】届出義務のある労働災害の推移(カッコ内は、うち死亡件数)

	2005年	2010年	2015年	2017年	2018年
原料・化学産業協同組合	25,302 (28)	22,689 (23)	22,234 (24)	22,564 (12)	24,204 (12)
木材・金属産業協同組合	172,662 (90)	163,864 (51)	151,179 (52)	146,592 (46)	148,640 (47)
エネルギー・繊維・電気・メディア 製品産業協同組合	57,733 (52)	63,206 (34)	56,135 (25)	55,404 (27)	56,149 (16)
建設業協同組合	123,647 (113)	117,736 (103)	102,333 (86)	103,755 (88)	105,687 (88)
食品・飲食旅館業協同組合	92,080 (23)	72,921 (23)	67,622 (14)	67,672 (17)	66,259 (18)
商業・商品運輸業協同組合	90,615 (64)	100,417 (59)	102,766 (33)	105,852 (38)	107,040 (33)
交通・郵送・通信業協同組合	64,375 (133)	72,679 (117)	69,935 (103)	73,302 (77)	74,769 (74)
金融保険業等協同組合	139,240 (70)	174,779 (70)	147,156 (75)	147,376 (101)	145,089 (85)
保健衛生・福祉事業協同組合	44,983 (16)	64,241 (13)	71,959 (16)	77,366 (8)	77,571 (12)
合計	810,637 (656)	852,532 (519)	791,319 (470)	799,883 (451)	805,408 (420)

出典：DGUV-Statistiken für die Praxis 2018, S.26 および S.47 をもとに筆者一部加工

## 2. 事業主

次に、第二のアクターである事業主 (Unternehmer) についてみておきたい。

ドイツにおいては、ある一般職業協同組合が管轄する産業ないし業種に属する事業 (Unternehmen) を行う事業主は、当該一般職業協同組合の管轄下に置かれ (社会法典第VII編 121条1項)、当該一般職業協同組合に対して保険料納付義務 (→第四節) を負う (【表1-2】は、2018年時点での事業数を示している)。この場合、一般職業協同組合は管轄の開始

<sup>12</sup> DGUV-Statistiken für die Praxis 2018, S.22.

について、事業主に対して書面により確認を行う（社会法典第VII編 136 条 1 項）。また、ある一般職業協同組合がある事業を管轄した場合、当該一般職業協同組合は、当該事業における個々の保険対象者（典型的には **3. (2)** でみる就労者）に対する関係でも、管轄権を有することとなる（同法 133 条 1 項）<sup>13</sup><sup>14</sup>。ある事業主の管轄について、保険運営機関の間で紛争が生じた場合には、ドイツ法定労災保険連合会に設置されている仲裁機関（Schiedsstelle）において、解決が図られることとなっている。

このようにして、ドイツにおいても、労災保険は強制保険（Zwangsversicherung）となっている。なかでも、事業主および保険対象者が産業・業種の区分に従って自動的に一般職業協同組合の管轄下に置かれる（言い換えれば、事業主・保険対象者は加入先の保険運営機関を選べない）点は、他の社会保険分野（例えば疾病保険）と比較してみたときの、労災保険の特徴の一つといえよう。

ところで、上記にいう事業主のなかに労働関係における使用者（Arbeitgeber）が含まれることはもちろんであるが、ここでいう「事業主」は相当に広範な概念となっている。すなわち、社会法典第VII編は 136 条 3 項 1 号において、事業主を「その事業の結果が、その者にとって直接に利益ないし不利益となる、自然人、法人または権利能力のある人的結合体」と定義している。また、事業については、同法 121 条 1 項が「(全ての) 事業所、管理機構（Verwaltungen）、施設、活動（Tätigkeit）」が事業に含まれる旨を定めているとともに、連邦社会裁判所（BSG）の判例<sup>15</sup>が、事業とは「計画に即して、一定期間設置され、ある程度の反復性をもって、かつある一定の目的に向かって行われる、全ての活動をいう」として、これを具体化している。

以上のことから、ドイツの労災保険制度における「事業」は、必ずしも営利企業に限られるわけではなく、例えばプライベートで行われる建物の建築作業も「事業」となり、従って建築主は「事業主」と認められることとなる<sup>16</sup>。この点については、社会法典第VII編 2 条 2 項 1 文により保険対象者となる「就労者類似の者」と密接に関わってくるため、**3. (3)** において改めて後述する。

---

<sup>13</sup> なお、労働者派遣の場合には、派遣労働者である保険対象者の管轄は、賃金支払義務を負う派遣元事業に従って決定される（社会法典第VII編 133 条 2 項）。

<sup>14</sup> このようにして、ある職業協同組合の管轄下に置かれた事業主（使用者）および保険対象者は、当該職業協同組合における代議員総会の代議員の選出母体となる（社会法典第IV編 46 条 1 項）。但し、この場合、事業主（使用者）側については常時労働者を一人以上就労させていれば、選出母体に属するが（同 47 条 2 項 1 号）、保険対象者側については、保険対象活動をひと月に 20 時間以上行っていることが、選出母体に属するための要件となっている（同条 1 項 2 号）。

<sup>15</sup> vgl. etwa BSG, Urt. v. 9.8.1973 - Az.2 RU 5/72.

<sup>16</sup> vgl. *Musckel/Ogorek/Rixen*, a.a.O.(Fn.4), S.226f.

【表 1-2】 保険料納付義務のある事業数(2018 年)

原料・化学産業協同組合	30,150
木材・金属産業協同組合	183,141
エネルギー・繊維・電気・メディア製品産業協同組合	209,514
建設業協同組合	298,823
食品・飲食旅館業協同組合	239,861
商業・商品運輸業協同組合	380,666
交通・郵送・通信業協同組合	197,859
金融保険業等協同組合	1,191,063
保健衛生・福祉事業協同組合	645,920
合計	3,376,997

出典：DGUV-Statistiken für die Praxiz 2018, S.18 をもとに筆者一部加工

### 3. 保険対象者

#### (1) 概観

ドイツ労災保険制度における「保険対象者 (Versicherte)」は、大きくは、①法律に基づく保険対象者 (社会法典第Ⅶ編 2 条) と、②定款に基づく保険対象者 (同法 3 条)、および③任意的保険対象者 (同法 6 条) に分かれる。このうち、③は文字通り、任意で労災保険の対象となることのできる者を意味する一方、①および②に属する者については、社会法典第Ⅶ編 自体あるいは保険運営機関の定款に基づいて、強制的に労災保険の対象となる。そのうえで、これらの保険対象者が行う活動 (保険対象活動) に関連して保険事故 (→**第五節**) が生じた場合には、当該保険対象者 (あるいはその遺族) は、労災保険から保険給付を受けることができることとなる。

ここでは差し当たり、①法律に基づく保険対象者について概観しておきたい。“真正の労災保険” (→**第一節**) に属するものに限っていえば、社会法典第Ⅶ編 2 条 1 項は 1 号～7 号において、次の人的グループを列挙している。

- ・就労者（1号）
- ・職業訓練生（2号）
- ・企業または行政官庁の指示に基づいて必要な検査・試験を受ける者（3号）
- ・障害者就労施設で働く障害者（4号）
- ・農業事業主、これと共に働く配偶者・生活パートナー等（5号 a)~e)）
- ・家内工業者、仲介業者（Zwischenmeister）、これらと共に働く配偶者・生活パートナー（6号）
- ・自営業者としての沿岸船舶員・沿岸漁師、これと共に働く配偶者・生活パートナー（7号）

上記各号のうち、中心に位置しているのは1号が定める「就労者（Beschäftigte）」であり、2号～7号は、立法者によって就労者と同程度に要保護性があると考えられた人的グループを定めるものとして理解されている<sup>17</sup>。また、これに加えて、社会法典第Ⅶ編2条2項は、いわゆる「就労者類似の者（Wie-Beschäftigte）」をも、①法律に基づく保険対象者のなかに取り込んでいる。

## （2）“就労者”概念

社会法典第Ⅶ編2条1項1号が定める「就労者」に関しては、まず社会法典第Ⅳ編7条1項が「就労（Beschäftigung）」について定義しており、それによれば、「就労とは、特に労働関係における、非独立的な労働をいう」と定義されている。従って、使用者と労働関係にある「労働者（Arbeitnehmer）」は、ドイツの労災保険制度においては、上記にいう就労者の概念に包摂されていることになる。また、このことから、相手方（典型的には使用者）との関係を示す際にも、労働関係（Arbeitsverhältnis）ではなく、「就労関係（Beschäftigungsverhältnis）」との用語が用いられている。

この場合の就労者性の判断について、連邦社会裁判所の判例<sup>18</sup>および学説<sup>19</sup>では、「人的従属性（persönliche Abhängigkeit）」がまずは基本的なメルクマールとされており、かかる人的従属性が存在しているかどうかは、事実関係に照らして、当該者が労働給付を行う時間、場所、性質および長さ等について、相手方からの指揮命令に服することで、相手方の労働組織へ組み入れられているかどうかによって判断される。もっとも、かかる人的従属性のほかにも、経済的従属性（wirtschaftliche Abhängigkeit）や、事業主としてのリスクを自ら負担していないこと、自身の事業所を有していないこと、損失等の発生について契約上の責任を負っていないこと、仕事を自ら遂行していること、仕事のための器具や材料を自身では調達していないこと等も、就労者性のメルクマールとなっている。特に、家内労働者（Heimarbeiter）

<sup>17</sup> Muskel/Ogorek/Rixen, a.a.O.(Fn.4), S.228; Waltermann, a.a.O.(Fn.4), S.130.

<sup>18</sup> vgl. etwa BSG, Urt. v. 29.1.1981 - 12 RK 63/79; BSG, Urt. v. 17.3.1992 - 2 RU 22/91; BSG, Urt. v. 15.5.2012 - B 2 U 8/11 R.

<sup>19</sup> vgl. etwa Muskel/Ogorek/Rixen, a.a.O.(Fn.4), S.64ff; Becker/Franke/Molkentin [Hrsg.], Sozialgesetzbuch VII-Gesetzliche Unfallversicherung, 5.Aufl., 2017, S43 [Frankel/Spänknebel].

に関しては、社会法典第IV編 12条 2項によって、就労者とみなされることとなっている。

その一方で、賃金の多寡については、ここでの就労者性にとっての要件ではなく、無償労働の場合でも就労者性は認められうる。連邦社会裁判所の判例<sup>20</sup>のなかには、それまで求職者であった者が、郵便配達企業と将来労働契約を締結することを見込んで、一定期間、当該企業の制服および自転車を用いつつ、無償で郵便配達員として就労していた最中に犬に襲われて負傷した事案において、当該者が当該企業の指揮命令に服していたことを理由に、就労者性を肯定したものがある。また、自宅で就労するテレワーカーも、それが労働関係のなかで行われる限りは、ここでいう就労者として強制的保険対象者となる（→第九節 2.）。

なお、ある就労関係について、それが社会法典第IV編 7条 1項が定める就労か、それとも自営業者としての就労かについて疑義が存在する場合、ドイツでは 2020年 6月以降、当該就労関係の当事者は、同法 7a条が定める地位確認手続（Statusfeststellungsverfahren）を利用することが可能となっている。かかる手続については、ドイツ連邦年金保険機構のクレアリング機関（Clearingstelle）が管轄しており、同機関は、当事者からの申請書類（当該就労の種類・内容、相手方からの指揮命令の有無、従事している時間・場所、相手方の事業組織への組み入れの有無、当該就労者の事業者性の有無等が記載される）に基づき、当該就労関係が同法 7条 1項の定める就労に当たるか否かについて判断を行う<sup>21</sup>。そして、かかるクレアリング機関の判断については、労災保険を含めて、「就労」概念を用いている全ての社会保険分野に及ぶこととなっている。

### （3）“就労者類似の者” 概念

更に、社会法典第VII編 2条 2項 1文により、「1項 1号が定める保険対象者（＝就労者）と同様の活動を行う者」も、いわゆる「就労者類似の者」として、法律に基づく強制的保険対象者となる。かかる規定の趣旨は、就労関係に基づかない（従って、人的従属性を欠く）、短期的・一時的あるいは一回限りの活動であっても、当該活動が他者にとっての利益に役立つものである場合には、これを労災保険による保護の範囲に取り込もうとする点にある<sup>22</sup>。

かかる「就労者類似の者」該当性については、連邦社会裁判所の判例<sup>23</sup>が詳細な判断基準を示しており、それによれば、a) 当該者が、相手方にとっての本質的な利益に資する経済的価値を有する一定の活動を行ったこと、b) そのことについて、当該相手方との明示または黙示の意思の合致が存在していること、c) 当該活動が就労関係に基づいて就労者によっても履行されうるものであること、d) 当該活動が就労関係と類似の状況下において行われたこと、という要件を全て充たす場合には、当該者は「就労者類似の者」と認められ、その活動に関

<sup>20</sup> BSG, Urt. v. 14.11.2013 - B 2 U 15/12 R.

<sup>21</sup> 詳細については、クレアリング機関の HP (<http://www.clearingstelle.de/>) を参照。

<sup>22</sup> Schaumberg, a.a.O.(Fn.2), S.137.

<sup>23</sup> vgl. etwa BSG, Urt. v. 22. 9.1988 - 2/9b RU 78/87; BSG, Urt. v. 2.2.1999 - B 2 U 7/98 R; BSG, Urt. v. 13.8.2002 - B 2 U 29/01 R.

連して生じた災害については、労災保険によってカバーされることとなる。これまでの裁判例においては、①終業後に自宅に帰る途中に、自動車のエンジンが停止した同僚を手助けするために、当該自動車を手で押している最中に負傷した者<sup>24</sup>や、②無償かつ好意で自動車の修理作業を行っている最中に負傷した機械工科の学生<sup>25</sup>、③DIYにより自宅を建設するに際しての屋根ふき作業を手伝っていた友人<sup>26</sup>等について、それぞれ「就労者類似の者」該当性が認められている。

また、先ほど 2. でみたように、このことに対応する形で、労災保険制度における「事業主」の範囲が広く捉えられることとなる。例えば、上記③の例でいえば、自宅の建設は「事業」であり、建築主は「事業主」として、建設計画中について保険運営機関に対し保険料支払義務を負うこととなる<sup>27</sup>。

#### (4) 事業主の労災保険加入

以上に対し、ドイツにおいては、事業主自身は、社会法典第Ⅶ編 2 条 1 項 5 号～7 号が定めるグループに該当しない限りは、法律による強制保険対象者とはならない。もっとも、事業主に関しては、以下の 2 つのパターンにより、労災保険により保護を受ける保険対象者となる途が開かれている。

この点につき、まず第一に、各保険運営機関はその定款のなかで、事業主を保険対象者とする事、またその際の要件について定めることが可能となっている（社会法典第Ⅶ編 3 条 1 項 1 号）。このような定款がある場合、その対象とされた事業主については、法律に基づく場合と同様、強制的に保険対象者となる。この点については、かつて、タクシー事業主を定款により強制的に保険対象者とする事との合憲性が、一般的自由権(Generalfreiheitsrecht)を保障する基本法 2 条 1 項との関係で争われたことがあるが、連邦憲法裁判所 (BVerfG) は、通常は自身が運転手であるタクシー事業主は、タクシー事業における労働者 (Angestellten) と同様の職業上のリスクに晒されており、このような事業主を労災保険制度によって保護することには正当な目的があるとして、その合憲性を肯定している<sup>28</sup>。

また、第二に、このような定款がなかったとしても、事業主は少なくとも、任意で労災保険に加入し、保険対象者となることができる（社会法典第Ⅶ編 6 条 1 項 1 号）。この場合には、保険運営機関に対する事業主の書面または電磁的方法による申請が必要であり、かかる申請が到達した日以降、労災保険による保護が生じる（従って、保険運営機関による承諾の意思表示無くして、保険関係は成立する）。但し、この場合には、保険料がその履行期から 2 ヶ月以内に振り込まれない場合には、保険関係は消滅することになる。また、かかる任意加

<sup>24</sup> BSG, Urt. v. 25.1.1973 - 2 RU 55/71.

<sup>25</sup> BGH, Urt. v. 16.12.1986 - VI ZR 5/86.

<sup>26</sup> BSG, Urt. v. 24.6.2003 - B 2 U 39/02 R.

<sup>27</sup> vgl. etwa *Musckel/Ogorek/Rixen*, a.a.O.(Fn.4), S.226f.

<sup>28</sup> BVerfG, Beschl. v. 30.7.1985, NJW 1986, 1095.

入の場合に保険保護の対象となるのは、上記申請時に届け出がなされた事業主としての活動（Unternehmertätigkeit）に限られる<sup>29</sup>。

#### （5）適用除外

なお、官吏法上の災害扶助規定が適用される官吏（Beamte）、戦争犠牲者に関する連邦援護法の適用対象者、当該団体による扶助が保障されている場合における宗教団体のメンバーについては、それぞれ代替的な保護手段が存在していることから、労災保険の適用が除外されている（社会法典第Ⅶ編 4 条 1 項 1 号～3 号）

また、このほか、（1）でみたように、社会法典第Ⅶ編 2 条 1 項 5 号によって、農業事業主は原則として法律に基づく強制的保険対象者となっているが、農業事業の規模が 0.25 ヘクタールを超えない場合には、申請によって（共に働く配偶者や生活パートナーを含めて）労災保険の適用を免れることとなっている（社会法典第Ⅶ編 5 条）。これは、かかる零細規模の農業は兼業・副業として行われるのが通常であり、その事業主等については他の代替的手段によって保護されるであろうとの発想に基づくものである<sup>30</sup>。

### 第四節 保険財政

ドイツの労災保険制度は、その歴史的形成過程（→第二節 1.）から明らかであるように、事業主による保険料支払いと私法上の損害賠償責任の免除（→第八節）をトレード・オフの関係に位置付ける形で発展してきた点に特徴がある。このことは、現在においても何ら変化はなく、労災保険の保険料は、事業主のみがこれを負担することとなっている（社会法典第Ⅶ編 150 条 1 項 1 文）。かかる保険料の額は、暦年ごとに算定されることとなっているところ（同法 152 条 1 項）、算定の際のファクターとなるのは、①保険対象者の労働賃金と②危険等級（Gefarklasse）、および③賦課率（Beitragfuß）であり、①×②×③が保険料の算定式となる（同法 153 条 1 項）。

このうちまず、①の「保険対象者の労働賃金」とは、前年度に、当該事業主が保険対象者に支払った税込賃金の総額である。このために、各事業主は暦年経過後に、保険対象者の労働賃金と労働時間について、賃金証明（Lohnnachweis）を提出しなければならない（社会法典第Ⅶ編 165 条 1 項）。また、かかる①については、社会法典第Ⅶ編 153 条 2 項および 85 条 2 項 1 文により最大年間労働所得（Höchstjahresarbeitsverdienstes）が上限額となっており、かかる金額は 2020 年 1 月 1 日以降 76,440 ユーロに設定されている。更に、各保険運営機関は、その定款のなかでより高い上限額を定めることができるほか（同法 85 条 2 項 2 文）、下限額を定めることも可能となっている（同法 153 条 3 項 1 文）。なお、事業主が、定款に

<sup>29</sup> Becker/Franke/Molkentin [Hrsg.], a.a.O.(Fn.19), S.152f [Ziegler].

<sup>30</sup> Musckel/Ogorek/Rixen, a.a.O.(Fn.4), S.231.

基づいて、あるいは任意で労災保険へ加入した場合（→**第三節 3. (4)**）には、当該事業主自身が保険料を負担することとなっており（同 150 条 1 項 2 文）、かかる保険料も基本的に上記の算定式に従って算定されるのであるが、この場合について保険運営機関は、①の「労働賃金」に代わる算定ファクターである「保険料額（Versicherungssumme）」を定款によって定めることとなっている（同法 154 条 1 項）。

次に、②の「危険等級」についてみると、職業協同組合をはじめ、保険運営機関はそれぞれ自治法規範（→**第三節 1. (1)**）としての危険率表（Gefahrtarif）を定めており（社会法典第Ⅶ編 157 条 1 項）、そのなかで管轄する産業・業種ごとに危険等級を定めている。一例として、建設業協同組合の危険率表をみると、比較的災害リスクの低い建物清掃業の危険等級は 4.50 となっているのに対し、災害リスクの高い建物建設業の危険等級は 12.58 となっている（2018 年 1 月時点）。かかる②と先ほどの①によって、当該事業主の保険リスクが示されることになる<sup>31</sup>。

最後に、③の「賦課率」は、各保険運営機関の前年度の資金需要を充足するために設定されるものである。このような資金需要には、保険給付の支出に要した費用のほか、管理費用等も含まれる（社会法典第Ⅶ編 152 条 1 項）。ドイツ法定労災保険連合会の統計<sup>32</sup>によれば、2018 年の一般職業協同組合全体における資金需要は、約 114 億 5900 万ユーロとなっている。

以上を踏まえ、保険料算定の具体例<sup>33</sup>をみてみよう。

#### 【例】

木材・金属産業協同組合の管轄下にある内装企業 A 社では、2018 年の税込賃金総額が 145,090 ユーロであり、そのうち 120,090 ユーロが内装作業員に関するもの、また 25,000 ユーロが事務職員に関するものであった。同組合においては、事務職については危険等級が 1.5 に、また内装作業については危険等級が 4.5 に設定されていた。また、同組合は 100 ユーロにつき 0.515 の賦課率を設定している。

この場合、A 社の保険料は以下の通り算定される。

120,090 ユーロ × 4.5 × 0.515 / 100 = 2,783.09 ユーロ

25,000 ユーロ × 1.5 × 0.515 / 100 = 193.13 ユーロ

合計：2,976.22 ユーロ

以上のほか、社会法典第Ⅶ編は 162 条 1 項において、事業主に対し労働災害等の予防措置を講じることへのインセンティブを与える目的で、いわゆるメリット制を定めている。すな

<sup>31</sup> Musckel/Ogorek/Rixen, a.a.O.(Fn.4), S.225.

<sup>32</sup> DGUV, Geschäfts- und Rechnungsergebnisse 2018 der gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand.

<sup>33</sup> Musckel/Ogorek/Rixen, a.a.O.(Fn.4), S.225 における事例をモデルにしたものである。



わち、一般職業協同組合は、保険事故（但し、通勤災害を除く<sup>34)</sup>の数、重大性<sup>35)</sup>または保険事故によって生じた支出（＝保険給付額）を指標として、割増金（Zuschläge）を課し、あるいは逆に保険料の減額（Nachlässe）を行わなければならない。これらの指標はいずれか一つのみを用いても良いし、逆に組み合わせて用いても良いが、かかる指標の決定の問題も含めて、メリット制の手續の詳細は、各一般職業協同組合の定款中において定められることとなっている<sup>36)</sup>。

なお、保険料額が確定した場合、各保険運営機関は事業主に対して書面による通知を行い（社会法典第Ⅶ編 168 条 1 項）、かかる通知があった翌月の 15 日とその履行期となる（社会法典第Ⅳ編 23 条 3 項）。履行期までに支払われなかった場合、延滞金（Säumniszuschlag）が課されうる（同法 24 条 1 項）。強制徴収手續については、社会法典第Ⅹ編 66 条の規定による。

## 第五節 保険事故

ここでは、労災保険の対象となる保険事故（Versicherungsfälle）について、検討を行う。“真正の労災保険”において、保険事故として重要であるのは、労働災害（→1.）、職業疾病（→2.）および通勤災害（→4.）である。

### 1. 労働災害

#### (1) 審査基準

ある被害者（Verletzte）について生じた災害が、「労働災害（Arbeitsunfall）」と認定できるか否かは、連邦社会裁判所の判例<sup>37)</sup>によれば、次の 3 段階の審査によって判断されることとなっている（かかる審査のイメージについては、【図 1-1】も参照）。

---

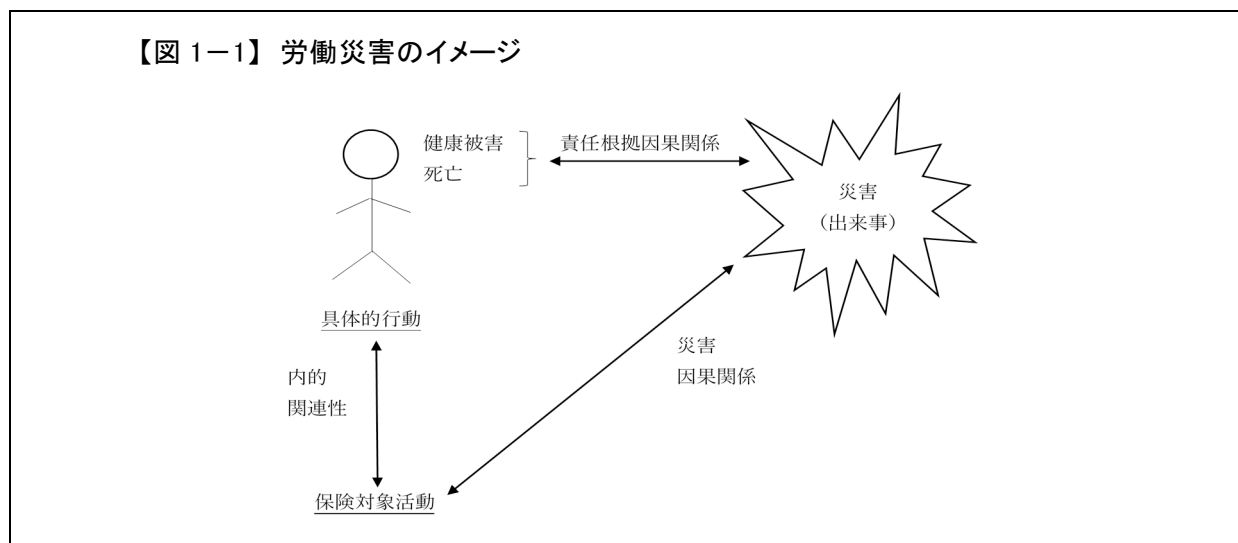
<sup>34)</sup> これは、通勤災害に関しては、事業主が予防措置を講じることが困難であることを考慮したものである（*Becker/Franke/Molkentin* [Hrsg.], a.a.O.(Fn.19), S.850 [Brinkmann]）。また、このほか、一般職業協同組合は、その定款によって、不可抗力による保険事故、事業に属さない者の専らの過失により生じた保険事故、「事業のための道」（→第五節 4. (1)）における保険事故、職業疾病について、メリット制の対象外とすることができる（社会法典第Ⅶ編 162 条 1 項 3 文）。

<sup>35)</sup> ここでいう「重大性」とは、特に当該保険事故によって生じた就労不能期間の長さや、災害の結果、必要な治療行為の種類あるいは稼働能力減退率（→第七節 4.）が、その基準となる。vgl. *Becker/Franke/Molkentin* [Hrsg.], a.a.O.(Fn.19), S.851 [Brinkmann]。

<sup>36)</sup> この点について、例えば建設業協同組合の定款（<https://www.bgbau.de/service/haeufig-nachgefragt/unfall-versicherung-a-z/satzung/>）では、保険事故に対して行われた保険給付額（支出）のみが、メリット制における指標として用いられている（第 30 条）。

<sup>37)</sup> vgl. etwa BSG, Urt. v. 23.4.2015 - B 2 U 5/14 R; BSG, Urt. v. 5.7.2016 - B 2 U 5/15 R; BSG, Urt. v. 31.8.2017 - B 2 U 9/16 R.

【図 1-1】 労働災害のイメージ



まず、第一に問われるのは、当該被害者に生じた災害が、社会法典第VII編 8条 1項 2文の意味における「災害 (Unfall)」に当たるか否かである。この点につき、同規定によれば、「限定された時間的範囲のなかで生じた、身体に外部から作用する、健康被害または死亡をもたらす出来事 (Ereignis)」が、災害として定義されている。かかる定義により、まず外部からの作用が全く無い状況下で、単に当該被害者の内部から生じた健康被害 (例えば心筋梗塞) は、労働災害から除外される<sup>38</sup>。また、長期的な時間的スパンのなかで生じた健康被害も、ここでいう災害には把握されず、**2.** で後述する職業疾病への該当性が問題となる。

そのうえで、社会法典第VII編 8条 1項 2文は、「健康被害または死亡をもたらす出来事」を災害として定義していることから、当該被害者に生じた出来事と健康被害または死亡との間の因果関係の有無が審査される。かかる因果関係は、「責任根拠因果関係 (haftungsbegründende Kausalität)」と称されるが、その有無については、いわゆる本質的条件説 (Lehr von wesentlichen Bedingung : あるいは、「法的に本質的な原因の理論 [Theorie der rechtliche wesentlichen Ursache]」とも呼ばれる) に従って判断される。かかる本質的条件説の目的は、一方において、健康被害・死亡の発生にとって、当該出来事のほか、その他の協働原因 (Nebensursachen) が作用していた場合でも、それによって労災保険による保護が排除されてしまうことを防止するとともに、他方において、健康被害または死亡が“機会的に (bei Gelegenheit)” 発生した場合にまで、労災保険による保護が及ぶことを阻止しようとする点にある<sup>39</sup>。従って、ここでいう「本質的」とは、当該出来事と協働原因とが“同等である (gleichwertig)” ことを求めるものではなく<sup>40</sup>、健康被害または死亡の発生について、日常

<sup>38</sup> これに対して、ペースメーカーを装着した医師が、患者の治療中に使用した電磁波機器の影響によってペースメーカーが停止したため、心停止で死亡した事案では、死亡にとっての直接的な原因(ペースメーカーの停止)は被害者の内部にあったが、このケースでは、電磁波の放射が上記にいう「外部からの作用」に当たるとして、「災害」の存在が肯定されている (BSG, Urt. v. 24.6.1981 - 2 RU 61/79)。

<sup>39</sup> Muskel/Ogorek/Rixen, a.a.O.(Fn.4), S.234.

<sup>40</sup> vgl. Kokemoor, Sozialrecht, 8.Aufl., 2018, S.234.

生活上の経験に照らして、当該協働原因が圧倒的に優位に作用していたのではない限り、当該出来事も災害の発生に本質的に寄与したものと認められ、責任根拠因果関係が肯定される。

以上のような第一段階の審査をクリアした「出来事」が、社会法典第VII編8条1項2文にいう「災害」と認められることとなる。

第二に、社会法典第VII編8条1項1文は「労働災害とは、2条、3条または6条による保険保護を根拠付ける活動（保険対象活動）の結果として保険対象者に生じた災害をいう」と定めていることから、上記の意味での「災害」が発生した当時、当該被害者が行っていた具体的な活動が、保険対象活動に含まれるものであったかが審査される。先ほど**第三節 3. (2)** でみた通り、就労者は同法2条1項1号に基づく保険対象者であり、従ってこの場合には就労者としての活動<sup>41</sup>が、保険対象活動として労災保険による保護を受けることとなるのであるが、上記規定によって、災害発生当時における当該被害者の具体的な行動（Verrichtung）と保険対象活動との間に関連性があり、従って、当該被害者が保険対象者であったかが問われることとなる。ドイツにおいて、かかる関連性は「内的関連性（innerer Zusammenhang）」と称されており、この内的関連性の有無にかかる審査の際の判断基準となるのは、上記具体的活動に向けられた当該被害者の意図（行動意図〔Handlungstendenz〕）である。すなわち、個別事案における客観的な状況から観察して、当該具体的活動が事業主にとっての本質的な利益に役立つことを目的として行われたものであると評価できる場合には、内的関連性が肯定されることとなる<sup>42</sup>。

第三に、上記の社会法典第VII編8条1項1文には“結果として（infolge）”との文言があることによって、保険対象活動と当該被害者に生じた災害との間にも因果関係が認められることを要する。かかる因果関係は「災害因果関係（Unfallkausalität）」と称されており、その有無については、ここでも先ほどみた本質的条件説によって判断するというのが、ドイツにおける判例の立場となっている。従って、災害の発生について、その他の協働原因が寄与していたとしても、日常生活上の経験に照らして、保険対象活動も災害の発生に本質的に寄与したとなお認められる場合には、上記の災害因果関係は認められることになる。これに対して、協働原因が、災害の発生について圧倒的に優位に作用していたと評価される場合には、災害因果関係は否定されることとなる。

以上に対し、災害の惹起について、事業主あるいは同僚に故意・過失があったか否かは、労働災害の認定にとっては関わりがない。事業主・同僚が無過失である場合はもちろん、災害の惹起について被害者本人に過失があった場合でも、上記の審査をクリアする限り、労働

---

<sup>41</sup> ここでいう「就労」の意義について、①当該法律関係（特に労働関係）に基づき客観的に発生している義務（付随義務を含む）を履行するための活動が含まれるのはもちろんであるが、連邦社会裁判所の判例は、これに加えて、②その就労にかかる特別の事情ゆえに、客観的には発生していないが、しかしそれが発生していると誤って思い込んでもやむを得ないような法律関係上の義務を履行するための活動、および③当該法律関係に基づく当該事業に関係する権利を行使することも、ここでいう「就労」に含まれると解釈している（vgl. etwa BSG, Urt. v. 15.5.2012 - B 2 U 8/11 R; BSG, Urt. v. 13.11.2012 - B 2 U 27/11 R）。

<sup>42</sup> vgl. auch *Kokemoor*, a.a.O.(Fn.40), S.132.

災害として認められる（→**第二節 1.**：なお、事業主・同僚に故意がある場合の民事損害賠償との関係については、**第八節**を参照）。

## （2）自己経済的活動

このような「労働災害」該当性をめぐる判断プロセスのなかで、問題となることが多いのが、内的関連性をめぐる審査である。この点、**(1)** でみた通り、災害発生当時における被害者の具体的活動が事業主にとっての本質的な利益に資することを目的として行われたものである場合には、内的関連性は肯定される一方、労働時間中であっても、単に当該被害者のプライベートな目的のために行われたものと評価すべき活動については、保険対象活動との内的関連性が否定され、当該活動時に生じた災害は、社会法典第Ⅶ編 8 条 1 項 1 文にいう労働災害とは認められないこととなる。

このようなプライベート目的での活動は、ドイツにおいて「自己経済的活動（*eigenschaftlichen Tätigkeiten*）」と称されているのであるが、例えば、建築資材市場で働く労働者が、職場の機械で自宅の庭に必要な木材を切断している最中に腕を負傷したようなケース<sup>43</sup>がこれに当たる。また、連邦社会裁判所の判例<sup>44</sup>では、職業運転手が仕事に、自宅に置き忘れた薬を取りに戻るために、運送のための道とは異なる道を通行したことをプライベートのための活動と評価したものがある。

更にこのほか、労働時間中における飲食、喫煙、用便等は、典型的な自己経済的活動であり、かかる最中に生じた災害は労働災害とは評価されず、労災保険によっては保護されないのが原則となっている。但し、このうち食事に関しては、例えば発汗性の高い仕事に従事している労働者が仕事に飲料を摂取する場合や、仕事上の会食の場合のように、飲食物を摂取することの契機が事業そのものにある場合には、これら食事自体と保険対象活動との内的関連性が認められる<sup>45</sup>。

また、このような場合でなくとも、就労者が休憩時間中に事業所と食事の場所（食堂やレストラン等）との間の道を往復する場合、食事を摂ることは労働力を保持し仕事の継続に役立つものであること、および当該就労者は事業所内において就労する必要があるために、かかる道を往復しなければならないという意味で事業所関連性（*Betriebsbedingtheit*）があることから、上記のケースでは、事業所と食堂やレストラン等との間の道の往復に関しては、保険対象活動との内的関連性が認められる<sup>46</sup>と解するのが、連邦社会裁判所の確立した

<sup>43</sup> *Schaumberg*, a.a.O.(Fn.2), S.141.

<sup>44</sup> BSG, Urt. v. 22.6.2004 - B 2 U 11/03 R.

<sup>45</sup> *Musckel/Ogorek/Rixen*, a.a.O.(Fn.4), S.236f; *Waltermann*, a.a.O.(Fn.4), S.138.

<sup>46</sup> 従って、この場合の道の往復は、通勤災害（→**第五節 4.**）に関する社会法典第Ⅶ編 8 条 2 項 1 号による保護の対象となるのではなく、あくまで労働災害に関する同条 1 項 1 文による保護の対象となる。

判例<sup>47</sup>となっている（但し、この場合であっても、食事そのものをはじめ食堂やレストラン内で起きた出来事については、労災保険による保護は及ばない）。

なお、前記はいずれも、労働時間中における自己経済的活動が問題となる場面であるが、他方で、労働時間外における活動が全て自己経済的活動と評価されるわけではない。例えば、事業所内でのフェスティバルやスポーツイベントのような催事への参加は、それに対する参加が義務付けられている場合はもちろん、そうではない場合でも、当該催事が事業主によって主催されているか、少なくともその後援を受けている場合であって、当該事業所において働く者全員が（強制ではないにせよ）当該催事に参加すべきものとされており、またそれに参加することが事業所内の連帯を強化するような場合には、当該催事への参加は、保険対象活動との内的関連性を有するものと解されている<sup>48</sup>。

### （3）自己招来危険

また、このほか、労働災害該当性をめぐる審査のなかでは、災害の発生にとって被害者自身の何らかの危険な行為も作用していた場合には、災害因果関係の審査との関係で問題が生じる。いわゆる「自己招来危険（Selbstgeschaffene Gefahren）」と称される問題である。

この点につきまず、社会法典第Ⅶ編は 7 条 2 項において、「禁止に違反する行為（Verbotswidriges Handeln）は、保険事故を排除しない」旨を定めている。従って、被害者自身が法令等に違反する行為を行い、かかる行為が災害の発生に寄与していたとしても、そのことだけをもってしては、労災保険による保護は排除されない。もっとも、災害の発生にとって、被害者自身の危険行為が作用していた場合には、事案によっては災害因果関係が否定される場合がある。

例えば、同僚とともに互いに交代しながらイタリアまでタンクローリーを運転していた労働者が、運転を同僚に交代した後に、次の交代まで、車両がアウトバーンを走行中であるにも関わらず、タンクを置く渡り板に寝そべって日光浴をしていた最中に、車両からアウトバーンに転落し死亡した事案において、連邦社会裁判所は、かかる災害発生当時において、日光浴自体は確かにプライベートの目的に基づくものではあるが、しかし同時に当該労働者はなお自身の運転手としての職務を放棄してはいなかった（＝内的関連性がある）として、当該労働者が保険対象活動を行っていたことは認めた。しかし、当該労働者による本件行為は高度に“無思慮な（unvernünftig）”自己招来危険であり、これによって上記保険対象活動は、災害発生にとって本質的な条件とみることはもはやできないとして、災害因果関係の存在を否定している<sup>49</sup>。

---

<sup>47</sup> vgl. etwa BSG, Urt. v. 18.6.2013 - b 2 U 7/12 R.

<sup>48</sup> vgl. etwa BSG, Urt. v. 15.11.2016 - B 2 U 12/15 R.

<sup>49</sup> BSG, Urt. v. 2.11.1988 - 2 RU 7/88.

## 2. 職業疾病

次に、職業疾病（Berufskrankheit）についてみておきたい。

職業疾病とは、基本的には、保険対象活動（社会法典第Ⅶ編 2 条、3 条および 6 条）の結果として、保険対象者が罹患した疾病をいう。もっとも、先ほど 1. (1) でみたように、限定された時間的範囲のなかで生じる労働災害とは異なり、疾病の場合は長期の時間的スパンのなかで生じることから、それが保険対象活動が原因で生じたのか、それとも他の原因によるものなのかの区別が困難となりうる。

そこで、社会法典第Ⅶ編 9 条は、まずは、保険対象者が保険対象活動の結果として罹患したものであって、かつ連邦政府が発する法規命令（Rechtsverordnung）のなかで列挙されている疾病のみを、職業疾病として取り扱うこととしている（1 項 1 文）。同条 1 項 2 文によれば、ある一定の人的グループが、ある保険対象活動を行うことで、他の一般人よりも相当に高い程度で特別の作用に晒されることによってそれが惹起されるという関係が、医学上の知見に基づいて認められる疾病であることが、職業疾病として法規命令中で列挙されるための要件となっている。ドイツにおいては、このような法規命令として職業疾病規則（BKV）が定められており、その別表 1 では、現在のところ 80 の疾病が職業疾病として列挙されている（→詳細については、【資料】を参照）。そのうえで、ある保険対象活動を行うことによって、職業疾病規則に掲載された疾病に罹患することについての高度の危険に晒されている保険対象者が、現にかかると推定される疾病に罹患し、かつ当該保険対象活動以外にその原因が確認できない場合には、当該疾病は保険対象活動の結果として罹患したものであることが推定されることとなっている（社会法典第Ⅶ編 9 条 3 項）。

このように、ドイツにおいては職業疾病について、第一次的にはリスト原則（Listenprinzip）が採られているといえる。もっとも、職業疾病規則に掲載されていない疾病であっても、保険運営機関が保険給付の支給・不支給に関して決定（→第六節）を行う時点での新たな医学上の知見によれば、職業疾病規則に掲載されるための上記要件を充たしているものについては、職業疾病と同様に取り扱われるべきこととなっている（かかる疾病を「準職業疾病」という：社会法典第Ⅶ編 9 条 2 項）。このようにみると、結局のところ、ドイツにおいても、いわゆる混合システムが採用されているものと評価することができよう。

【表 1-3】は、2005 年以降における職業疾病および準職業疾病の認定件数の推移を示したものであるが、こちらに関しては、この間に職業疾病規則へ新たな疾病が追加されていることもあり、全体的に年々逡増の傾向が看取できる。

【表 1-3】 職業疾病および準職業疾病の認定件数の推移

	2005 年	2010 年	2015 年	2017 年	2018 年
合計	15,920 件	15,461 件	16,802 件	19,794 件	19,748 件

出典：DGUV-Statistiken für die Praxiz 2018,S.66-67 をもとに筆者一部加工

ところで、【資料】において掲げた 80 の職業疾病をみても分かるように、ドイツの職業疾病規則においては、我が国の労働基準法施行規則別表第 1 の 2 におけるような、長時間労働等による脳・心臓疾患（8 号）や過重労働・いじめ・ハラスメント等を原因とする心理的負担による精神障害への罹患（9 号）は、リスト中に掲げられていない。その理由は、これらいずれの疾病についても現在のところは、職業疾病または準職業疾病と認められるための前記要件（社会法典第 VII 編 9 条 1 項 2 文）を充たさないと考えられていることによる<sup>50</sup>。すなわち、これらの疾病は、複数の職業において生じるとともに、私生活上の要因とも相まって発生しうるもので（特に、いじめやハラスメントは学校等の職場以外の領域でも生じうる）、しかも、かかる要因の種類や程度にも個人差が大きいことから、ある特定の職業（保険対象活動）に従事していることで、他の一般人と比較して、特にこれらの疾病に罹患する高度の危険性に晒されるという関係は認められないというのが、現在のドイツにおける一般的な認識となっている。

このことは、特に心理的負担による精神障害に関しては、実際の裁判例の判断のなかでも述べられており、例えばドルトムント社会裁判所 2003 年 2 月 19 日判決<sup>51</sup>は、職場いじめ（Mobbing）による精神疾患が職業疾病に当たるかについて、「職場におけるいじめの結果としての精神疾患は、職業疾病としては補償され得ない。それは、一方では、職業疾病に関する規則に採り入れられていない。また他方で、いじめが一定の職業グループを疾病に罹患させるということについての確立した学術上の知見は、これまでに存在していない」と判示している。また、殺人現場や自殺現場へ動員された救助隊員の心的外傷後ストレス障害（PTSD）が準職業疾病に該当するかが争われた、シュトゥットガルト社会裁判所 2018 年 11 月 8 日判決<sup>52</sup>においても、「救助隊員に関する精神的に負担のある活動によって心的外傷後ストレス障害が惹起されるという点についての、新たな医学上の知見は存在していない」として、その該当性が否定されている。

### 3. メンタルヘルスと労災保険

このように、ドイツにおいては、心理的負担による精神疾患については、職業疾病ないし準職業疾病としては労災保険による保護の対象（保険事故）とはなり得ないのであるが、一定のものについては、先ほど 1. でみた労働災害として認定される場合がある。

このようなケースは、銀行員が銀行強盗に人質に取られた経験や、あるいは労働者が職務中に同僚の死亡等の重大な事故を目撃した経験から、心的外傷後ストレス障害を発症したケ

<sup>50</sup> ここでの知見は、特にドイツ法定労災保険連合会（DGUV）の *Renata Collera* 博士および *Eberhard Ziegler* 氏、連邦労働社会省（BMAS）の *Dirk Baller* 氏および *Elke Sonntag* 氏へのヒアリング調査結果に基づいている。また、水島郁子「ドイツの産業精神保健法制度」『諸外国の産業精神保健法制度の背景・特徴・効果とわが国への適用可能性に関する調査研究』（2012 年度）325 頁以下も参照。

<sup>51</sup> SG *Dordmund*, Urt. v. 19.2.2003 – S 36 U 267/92.

<sup>52</sup> SG *Stuttgart*, Urt. v. 8.11.2018 – S 1 U 1682/17.

一スが典型的であるが<sup>53</sup>、裁判例では、人事面談（Personalgespräch）の際に、従来の役職を解かれ賃金を減額されるとともに、解雇もほのめかされた労働者が、自身が“期待外れ（Versager）”の烙印を押されたことに強い精神的なショックを受け、自殺した事案において、かかる自殺が労働災害に当たることが認められている<sup>54</sup>。

もつとも、ここで注意を要するのは、1. (1) でみたように、労働災害に関しては「災害」要件を定める社会法典第Ⅶ編 8 条 1 項 2 文によって、「限定された時間的範囲のなかで生じた」ものであることが必要となっている点である。すなわち、上記で挙げた例からも分かるように、ドイツにおいて、心理的負担による精神疾患（あるいは自殺）が労働災害として認められるのは、いずれもそれが“突発的な（plötzlich）”出来事として生じた事案である。言い換えれば、個々の（それ自体としては小さな）作用の長期間にわたる蓄積が全体として一つの精神疾患をもたらした場合には、上記の「災害」要件を充たさないために、労働災害とは認められない。このような蓄積型の精神疾患（健康被害）に関しては、健康被害全体からみて、最後の作用が、単なる他の複数の作用と同程度の最後の一つとはいえないほどに際立ったものである場合に限り、かかる最後の作用が労働災害として認められうることとなっている<sup>55</sup>。

#### 4. 通勤災害

##### (1) “通勤” 概念

最後に、通勤災害（Wegeunfall）についてみておくと、ドイツにおいては 1925 年のライヒ保険法改正以来、通勤途中において生じた災害も事業主のリスクとして位置付けられており、現在の社会法典第Ⅶ編も 8 条 2 項 1 号において、「保険対象となる活動の場所と直接つながっている道の往復」が保険対象となる旨を定めている。これによって、典型的には、就労者が保険対象活動の場所たる職場へ通勤する間に生じた災害は、通勤災害として労災保険によってカバーされうることとなる<sup>56</sup>。【表 1-4】は、ドイツにおける通勤災害の発生件数の推移を示したものであるが、通勤災害に関しては毎年 20 万件前後で横ばいの傾向がみられる。

それでは、具体的にはどのようなルートの往復が、ここでいう“通勤”として労災保険による保護を受けるのであろうか。この点につき、まず就労者の通勤ルートが、上記規定によ

<sup>53</sup> vgl. LVBG, Arbeitsunfall und Psychische Gesundheitsschäden, 1999, S.9ff.

<sup>54</sup> LSG Bayern, 29.4.2008 - L 18 U 272/04. なお、ドイツでは、自殺（Selbsttötung）は、それが自由意思（Freiwillig）に基づくものである場合には、災害には当たらないが、事業に起因する精神疾患（例えば、うつ病）によって自由な意思決定が本質的に侵害された状態に陥り、自殺へと進んだ場合には、災害該当性が認められることとなっている（vgl. etwa BSG, Urt. v. 18.12.1986 - 4a RJ 9/86）。この点については、西村健一郎「ドイツ労災保険法における自殺の労災認定」週刊社会保障 2059 号（1999 年）22 頁も参照。

<sup>55</sup> LVBG, a.a.O.(Fn.53), S.11; Wolmerath, Mobbing, 4.Aufl., 2013, S.187. また、西村・前掲注（54）論文 24 - 25 頁も参照。

<sup>56</sup> ドイツにおける通勤災害については、脚注 1 で掲げた文献のほか、山口浩一郎『労災補償の諸問題〔増補版〕』（信山社、2008 年）273 頁以下がある。



り保険対象となるためには、当該ルートが保険対象活動の場所（職場）へ「直接つながっている道」であることを要する。もっとも、このことは、物理的に最短のルートが選択されなければならないことを意味するものではなく、ここでも判断基準となるのは、保険対象活動との内的関連性であり、従って当該就労者の行動意図である<sup>57</sup>。すなわち、当該就労者が職場に向かい、あるいはそこから戻ってくるという意図に基づいて通行している道こそが、保険対象活動との内的関連性のある「直接つながっている道」ということになる。これにより、物理的には長期距離ではあるけれども、交通機関との関係上便利な道も、「直接つながっている道」として認められうる<sup>58</sup>。

また、職場への通勤に際しての起点ないし終点は、通常は就労者の自宅<sup>59</sup>であるが、しかし、必ずしもこれに限定されるわけではない。すなわち、前記の通り社会法典第Ⅶ編 8 条 2 項 1 号は、一方の起点・終点を「保険対象となる活動の場所」（職場）として定めているのみであり、自宅以外の場所（例えば友人宅のような、いわゆる「第三の場所 [dritter Ort]」）からの往復であっても、それが職場への往復という当該就労者の行動意図に基づいている限り、保険対象活動との内的関連性が認められ、その過程で生じた災害は通勤災害となる。但し、この場合について、連邦社会裁判所の判例<sup>60</sup>は、かかる第三の場所と職場との往復は、物理的距離および時間的長さにおいて、当該就労者の通常の通勤ルートと相当な関係に立っていることを求めるとともに、ある場所が、ここでいう第三の場所として認められるためには、当該場所への滞在が少なくとも 2 時間を超える必要があると解している。

ところで、先ほど **1. (3)** でみた社会法典第Ⅶ編 7 条 2 項の規定があることよって、通勤災害の場面においても、その発生にとり、保険対象者（就労者）自身の法令違反行為が寄与していたとしても、上記でみた同法 8 条 2 項 1 号による保護は直ちには排除されない。連邦社会裁判所のなかには、職業訓練生（社会法典第Ⅶ編 2 条 1 項 2 号）がオートバイで訓練施設に向かう際に、対向車に衝突し負傷したが、のちに刑法上の不注意による危険運転として有罪判決を受けた事案において、当該職業訓練生の意図（行動意図）はあくまで保険対象活動の場所である訓練施設に向いていたとして、上記災害を通勤災害と認めたものがある<sup>61</sup>（但し、**第六節**で後述する通り、この場合には、保険運営機関により保険給付が拒絶あるいは短縮される可能性は残る）。

<sup>57</sup> *Schaumberg*, a.a.O.(Fn.2), S.146.

<sup>58</sup> *Musckel/Ogorek/Rixen*, a.a.O.(Fn.4), S.243f; *Waltermann*, a.a.O.(Fn.4), S.143.

<sup>59</sup> なお、自宅から職場に向かう場合、通勤災害に関する社会法典第Ⅶ編 8 条 2 項 1 号による保護がどの時点で発生するかについては、判例は、法的明確性の確保を根拠として、保険対象者（就労者）が、自宅のある建物の外に通じるドア（Außentür）を通過することによって初めて開始すると解釈している。この点に関連して、通勤のために一度家を出た労働者が、途中で、仕事に必要な書類を自宅に忘れたことに気付き、自宅に取りに戻った際に、家の中の階段から滑り落ち負傷した事案において、連邦社会裁判所は、災害発生時において、当該労働者は再び、労災保険による保護が及ばない家の中の領域（häuslichen Bereich）に戻っていたことを理由に、通勤災害の成立を否定している（BSG, Urt. v. 07.11.2000 - B 2 U 39/99 R）。

<sup>60</sup> vgl. etwa BSG, Urt. v. 5.5.1998 - B 2 U 40/97 R.

<sup>61</sup> BSG, Urt. v. 19.12.2000 - B 2 U 45/99 R.

【表 1-4】 届出義務のある通勤災害の推移(カッコ内は、うち死亡件数)

	2005 年	2010 年	2015 年	2017 年	2018 年
原料・化学産業協同組合	5,837 (21)	6,161 (16)	5,662 (13)	6,009 (21)	5,713 (11)
木材・金属産業協同組合	21,580 (91)	22,217 (51)	19,383 (67)	20,536 (39)	21,053 (52)
エネルギー・繊維・電気・メディア 製品産業協同組合	13,355 (61)	15,023 (38)	12,669 (26)	13,150 (29)	13,530 (21)
建設業協同組合	10,225 (40)	11,738 (41)	8,740 (32)	8,876 (13)	8,557 (36)
食品・飲食旅館業協同組合	13,872 (52)	14,321 (31)	10,967 (22)	11,403 (25)	10,548 (18)
商業・商品運輸業協同組合	20,626 (77)	25,308 (46)	22,159 (43)	22,953 (33)	22,360 (40)
交通・郵送・通信業協同組合	7,301 (27)	8,786 (16)	7,177 (16)	7,970 (16)	8,042 (17)
金融保険業等協同組合	38,148 (85)	53,230 (61)	36,984 (55)	39,227 (42)	38,773 (58)
保健衛生・福祉事業協同組合	22,741 (44)	34,909 (40)	30,239 (36)	34,066 (26)	33,914 (34)
合計	153,685 (498)	191,693 (340)	153,980 (310)	164,190 (244)	162,500 (287)

出典：DGUV-Statistiken für die Praxiz 2018,S.29 および S.48 をもとに筆者一部加工

なお、同じ道の通行でも、出張や職場から取引先へ向かうための道の通行等は、そもそも保険対象活動の一環として行われるものであるため、ここでいう“通勤”には当たらない。こういった道は、ドイツにおいて「事業のための道 (Betriebsweg)」と称されるが、かかる事業のための道の通行途中で生じた災害については、社会法典第Ⅶ編 8 条 2 項 1 号が定める通勤災害としてではなく、同条 1 項 1 文が定める労働災害として保護されることになる<sup>62</sup>。

## (2) 中断・逸脱

一方、通勤の途中で、就労者が私的な目的で、「保険対象となる活動の場所と直接つながっている道」から逸脱しあるいはこれを中断した場合には、それが些細なもの（例えば、駅の売店で新聞購入）とはいえない限り、上記にいう行動意図が欠けることになるので、その間に生じた災害については労災保険による保護の対象とはならない。しかし、逸脱・中断が

<sup>62</sup> Schaumberg, a.a.O.(Fn.2), S.146.

終了した後については、行動意図が復活するので、保険保護も再度復活することになる。

また、社会法典第Ⅶ編 8 条 2 項は、例外的に逸脱中についても労災保険による保護が及ぶ場面を規定している。すなわち、①自身または配偶者の職業活動上の必要性から、生計を共にする児童を保育園等に預けるため（2 号 a）、②他の就業者または保険対象者と共同での乗り物を利用するため（2 号 b）、③家族の住居が遠隔地にある保険対象者が、保険対象活動の場所（職場）により近い場所に宿泊場所を有している場合に、当該宿泊場所と家族の住居との間を往復するため（4 号）に、通常の通勤ルートを逸脱して通行する道の途上で起きた災害は、それぞれ労災保険によりカバーされることとなる。

## 第六節 認定手続

第五節でみた保険事故が発生した場合、保険運営機関は“職権によって(von Amts wegen)”、保険給付（→第七節）について判断することになる。言い換えれば、保険対象者本人あるいはその遺族からの申請を要しない。

そうすると、そもそも保険運営機関が保険対象者の傷病の罹患あるいは死亡をどのようにして把握するのが問題となるが、これには幾つかのパターンがある<sup>63</sup>。この点につき、まず事業主は、自身の事業において、保険対象者（就労者）が死亡し、あるいは負傷により 4 日以上就労不能となった場合には、（それが労働災害か否かに関わらず）管轄の保険運営機関に届け出る義務を負っており、これは職業疾病に関しても同様である。また、疾病に関しては、保険対象者を診察した医師は、それが職業疾病であることについて合理的な疑いを持った場合には、保険運営機関へ届け出る義務を有しているとともに、かかる疑いがある場合には、本人やその家族も、保険運営機関に対して届出を行うことが可能となっている。

かくして、保険運営機関が、保険対象者の傷病への罹患あるいは死亡を認識した場合、それが保険事故としての各要件を充たしているかどうか、またどのような保険給付を行うかについて、決定（Entscheidung）を行う<sup>64</sup>。この点、第五節の 1. (3) および 4. (1) でそれぞれみたように、社会法典第Ⅶ編 7 条 2 項の規定によって、保険事故の発生にとり保険対象者自身の法令違反行為が介在しているだけでは、労災保険による保護は排除されない。但し、保険対象者の犯罪行為（刑事裁判所の確定判決により認められたもの）あるいは故意に基づく行為によって保険事故が生じた場合には、保険運営機関はその裁量によって、保険給付を全部または一部拒絶し、あるいはこれを短縮することができることとなっている（社会法典第Ⅶ編 101 条 2 項 1 文）。

そのうえで、上記の決定（承認決定または却下決定）は、保険対象者本人または遺族に通

<sup>63</sup> BMAS, Übersicht über das Sozialrecht, 16.Aufl., 2019, S.575f.

<sup>64</sup> なお、保険給付のうち被災者年金（→第七節 4.）の支給に関しては、保険運営機関の年金委員会（Rentenausschuss）が、これを判断することとなっている。

知され、これに対して不服がある場合（特に却下決定の場合）には、1 ヶ月以内に保険運営機関に対して不服申立てを行うことができる。更に、かかる不服申立てが、保険運営機関の不服審査委員会（Widerspruchsausschuss）によって却下された場合には、社会裁判所に対して提訴することが可能となる。

## 第七節 保険給付

### 1. 概観

保険運営機関によって保険事故の存在が認められた場合、給付されうる保険給付の種類には、以下のものがある（社会法典第Ⅶ編 26 条 1 項）。

- ① 治療行為に関する給付（社会法典第Ⅶ編 27 条～34 条：医学的リハビリテーションを含む）
- ② 労働生活への参加のための給付（同法 35 条：例えば、職業訓練やカウンセリング）
- ③ 社会生活への参加のための給付（同法 39 条～43 条：例えば、住宅のバリアフリー化に対する補助）
- ④ 要介護状態の際の給付（同法 44 条：例えば、介護手当金の支給や介護要員の調達）
- ⑤ 治療期間中の金銭給付（同法 45 条～48 条：被災者手当金）
- ⑥ 労働生活への参加のための給付の受給中における金銭給付（同法 48 条～50 条：移行手当金）
- ⑦ 補償目的での給付（同法 56 条～62 条：被災者年金、補助金、補償金）
- ⑧ 遺族に対する給付（同法 63 条～71 条：葬祭料、埋葬地への移送費用、遺族年金、遺族援助金）

上記のうち、①～⑦までが、被災した保険対象者本人に対する給付であり、⑧が遺族に対する給付である。また、前者のグループ内での序列としては、⑦の補償目的での給付（特に被災者年金）よりも、①～⑥の給付が優先的に支給されることとなっている。いわゆる“年金の前にリハビリテーションを（Rehabilitation vor Rente）”の原則（社会法典第Ⅶ編 26 条 3 項）であり、これら①～⑥の給付によって、被災した保険対象者の健康および稼得能力の回復がまずは目指されるべきこととなる。

またこのほか、職業疾病規則（→**第五節 2.**）の 3 条 2 項は、ある業務について危険が継続しているために当該業務から離職する保険対象者に対しては、それによって生じる所得減少等の経済的不利益をカバーするために、移行給付金（Übergangsleistung）が支払われる旨を定めている。これは、そもそも保険事故の発生自体を予防することを目的としており、予防的給付として位置付けられるべきものといえよう。

以下では、上記の給付のうち、現物給付として重要である①治療行為に関する給付と、金

金給付として重要である⑤被災者手当金および⑦被災者年金について、それぞれみておくこととしよう。

## 2. 治療行為に関する給付

社会法典第Ⅶ編 27 条 1 項は、治療行為として、応急手当 (1 号)、医師による治療 (2 号)、歯科医による治療 (3 号)、薬剤・包帯等の支給 (4 号)、在宅での病気看護 (5 号)、病院およびリハビリテーション施設での入院治療 (6 号)、医学的リハビリテーションの給付 (7 号) を定めており、これらは原則として現物給付として行われる (社会法典第Ⅶ編 26 条 4 項 2 文)。保険運営機関は、保険事故発生後、可能な限り早期にかつ状況に即して、必要な治療行為を給付しなければならない (同法 34 条 1 項 1 文)。このために、ドイツでは労災医学を専門とする認定医 (Durchgangsartz) が保険運営機関によって選任されており、かかる認定医が第一次的な診断を行い、必要な治療行為等について判断を行うこととなっている。

また、上記のうち、2 号、3 号および 6 号が定める治療ないし入院治療については、保険事故による傷病の性質または程度が、労災医学上の治療行為を必要とする場合においては、各保険運営機関が運営する労災クリニック (Unfallkliniken) において、治療が行われる (社会法典第Ⅶ編 28 条 4 項、33 条 3 項)。従って、この限りにおいて、保険対象者の医師選択の自由 (freie Arztwahl) は、制約を受けることとなる。

## 3. 被災者手当金

従来、労働賃金等の収入を得ていた保険対象者が、保険事故の結果として、就労不能となったか、または治療上の措置によって全日にわたって稼得活動を行うことができなくなった場合には、その間の所得保障のために、金銭給付として被災者手当金 (Verletztengeld) が支給される (社会法典第Ⅶ編 45 条 1 項)。その金額については、所定の労働賃金および労働所得の合計額である「通常賃金 (Regelentgelt)」の 80% に設定されている (同法 47 条 1 項)。

このうちまず、「労働賃金 (Arbeitsentgelt)」についてみると、被災者手当金の算定に当たっては、社会法典第Ⅴ編 47 条 2 項の準用により、月給制が採られている場合には、就労不能となった月の直近の歴月において支払われた労働賃金 (但し、クリスマス手当のような 1 回限りの賃金を除く) を 30 で除することによって算出される。また、保険対象者が兼業・副業を行っており、上記の労働賃金が複数の事業主から支払われている場合には、それらは全て合算される<sup>65</sup> (→**第九節 1. (2)**)。一方、「労働所得 (Arbeitseinkommen)」とは、自営的就業によって得られる利得を指すとされており (社会法典第Ⅳ編 15 条)、これによって保険対象者が自営業者である場合にも、被災者手当金の所得代替機能が発揮されることとなる<sup>66</sup>。被災者手当金の算定に当たっては、就労不能または治療上の措置が開始した年の前の暦年に

<sup>65</sup> Becker/Franke/Molkentin [Hrsg.], a.a.O.(Fn.19), S.468f [Köllner].

<sup>66</sup> vgl. BT-Drucks.152/10, S.17.

自営的就労によって得られた利得額の 360 分の 1 が、ここでいう労働所得となる（社会法典第Ⅶ編 47 条 1 項 2 文）。

これら 2 つをファクターとして、前記の通常賃金は算出される。但し、ここでの通常賃金については上限額が設定されており、最大年間労働所得（2020 年 1 月 1 日以降は 76,440 ユーロ）の 360 分の 1 を超えてはならないこととなっている。

かかる被災者手当金の支給は、医師により就労不能が確認された日、またはそれによって全日にわたって稼働活動を行うことができなくなる治療上の措置が始まった日に開始し、就労不能であった日の最後の日、または治療上の措置により全日にわたり稼働活動が阻害されていた日の最後の日に終了する（社会法典第Ⅶ編 46 条 1 項、同条 3 項 1 号）。但し、使用者から賃金が支払われる間については、被災者手当金は支給されない。この点、ドイツにおいては、賃金継続支払法（*Entgeltfortzahlungsgesetz*）<sup>67</sup>によって、原因が労働災害か否かに関わらず、就労不能後 6 週間までは使用者から 100%の賃金が支払われるため、通常はかかる 6 週間が経過した後から、被災者手当金が支給されることとなる。

#### 4. 被災者年金

更に、保険事故によって、保険対象者の一般的労働市場における稼働能力（*Erwerbsfähigkeit*）が減退した場合には、これを調整するために被災者年金（*Verletztenrenten*）が支給される。具体的な支給要件は、保険事故の結果として、当該保険対象者の稼働能力が、保険事故後 26 週間を超えて 20%以上減退したことである（社会法典第Ⅶ編 56 条 1 項 1 文）。また、この場合の保険事故は 1 つである必要はなく、複数の保険事故による稼働能力減退率が合計して 20%を超えた場合にも、被災者年金の請求権は発生する（同項 2 文）。

ここでの%は「稼働能力減退率」と称されるが、これは肉体的・精神的な給付能力の侵害によって生じる、稼働生活の全領域における就労可能性の減退の程度に従い、算出される（社会法典第Ⅶ編 56 条 2 項 1 文）。保険運営機関においては、通常、年金委員会が設置されており、同委員会において上記の稼働能力減退率の評価が行われるが、実務においては、どのような障害がどの程度の稼働能力の減退をもたらすかをそれまでの経験側に照らして取りまとめた表（“*Glieder-Taxe*”）や、場合によっては医師の鑑定が参考とされる<sup>68</sup>。

また、ここでの稼働能力減退率の算出は、いわば抽象的に損害を算定しようとするものであって、稼働能力が減退したことによって具体的な所得損失が発生していることは、その要件ではない。従って、例えば屋根ふき職人と事務職員が、全く同様の足の複雑骨折により稼働能力が減退したケースを想定したとき、前者のほうが具体的な損害が大きいであらうに

<sup>67</sup> ドイツにおける賃金継続支払法の邦語訳については、山本ほか・前掲注（9）書 41 頁以下〔植村新翻訳担当〕を参照。

<sup>68</sup> *Becker/Franke/Molkentin* [Hrsg.], a.a.O.(Fn.19), S.514f [Kunze].

も関わらず、同一の稼働能力減退率をもって被災者年金が算定されることとなる<sup>69</sup>。但し、ドイツでは、当該保険対象者が、自身が獲得した特別の知識・経験が、保険事故によって、全くあるいは減退した範囲でしか行使し得ないという不利益が発生した場合には、このような個別事情としての不利益も、稼働能力減退率の算出に当たって考慮されなければならないこととなっている（社会法典第Ⅶ編 56 条 2 項 2 文）。

そのうえで、かかる算定により、稼働能力が完全に失われているケースでは、年間労働所得の 3 分の 2 が支給される（完全年金）。一方、稼働能力の一部のみが失われているケースでは、年間労働所得の 3 分の 2 に先ほどの稼働能力減退率（%）を乗じた額が、部分年金として支給される（社会法典第Ⅶ編 56 条 3 項）。ここでいう「年間労働所得（Jahresarbeitsverdienstes）」とは、保険事故が発生した月から 12 歴月前の間における、当該保険対象者の労働賃金および労働所得の合計額である（同法 82 条 1 項：労働賃金および労働所得については、先ほど 3. で述べたことがここでも当てはまる）。また、かかる年間労働所得については、最大年間労働所得（2020 年 1 月 1 日以降は 76,440 ユーロ）がそのまま上限額となるほか、下限額（2020 年 1 月 1 日以降は 22,932 ユーロ）も設定されている（同法 85 条 1 項・2 項）。

なお、事業主が、定款に基づいて、あるいは任意で労災保険へ加入した場合（→**第三節 3. (4)**）における年間労働所得の額に関しては、各保険運営機関が定款のなかでこれを定めることとなっている（社会法典第Ⅶ編 83 条 1 文）。

## 5. 保険給付の消滅時効

労災保険制度からの保険給付にかかる請求権は、それが発生した暦年が経過してから 4 年で、時効によって消滅する（社会法典第Ⅰ編 45 条 1 項）。また、このうち年金給付の場合には、その支分権が上記消滅時効の対象となる。

## 6. 他の社会保険給付との調整

最後に、労災保険制度からの給付とその他の社会保険制度からの給付の関係についてみておくと、まず疾病保険制度（Krankenversicherung）との関係では、特に治療行為に関する給付に関して調整が問題となるところ、この場合については、社会法典第Ⅴ編 11 条 5 項により、労災保険から給付が行われるべき場合には、疾病保険に対する給付請求権は生じないとされており、労災保険制度が優位に位置づけられている。

一方、労災保険制度に基づく年金と年金保険制度（Rentenversicherung）に基づく年金とが重複する場合には、双方の合計額が上限額を超えると、その限りで年金保険からの給付が停止するという形で調整が行われる（社会法典第Ⅵ編 93 条 1 項）。従って、ここでも労災保

---

<sup>69</sup> Waltermann, a.a.O.(Fn.4), S.148.

険制度の側での調整は行われぬ。ここでの上限額 (Grenzbetrag) は、(年間労働所得÷12) × 年金係数 (受給年金の種類によって異なる) × 70% という算定式により算定されることとなっている (同条 3 項)。

## 第八節 民事損害賠償との関係

### 1. 原則—非併存主義の採用

保険事故 (→**第五節**) が、事業主あるいは第三者 (例えば、同僚) の故意または過失によって惹起された場合、被害者である保険対象者は、私法のレベルでは民法典 (BGB) 上の各規定 (280 条 1 項、820 条 1 項等) に基づいて、損害賠償請求が可能となるはずである。しかしながら、ドイツの労災保険制度は、その歴史的形成過程 (→**第二節 1.**) から明らかであるように、事業主の労災保険制度への強制加入 (→**第三節 2.**) および保険運営機関への保険料支払義務 (→**第四節**) と、事業主の労働災害等の被害者に対する民事損害賠償責任の免除とが一体となる形で発展してきた。このような、労災保険制度と民事損害賠償責任との非併存主義は、現在の社会法典第 VII 編では 104 条 1 項 1 文において規定されている。すなわち、事業主は、当該事業のために活動する保険対象者 (典型的には就労者や就労者類似の者) またはその他当該事業との間で保険関係に立つ保険対象者、ならびにその親族・遺族に対する関係で、**2.** で後述する例外に当たる場合を除き、民法典をはじめとする諸法令 (これには**第二節 2.** でみた責任法も含まれる) に基づいて発生する、当該保険事故によって惹起された人的損害に対する賠償責任を免れる<sup>70</sup>。

このような民事損害賠償責任の免除の制度は、ドイツでは「責任免除特権 (Haftungsprivileg)」と称されているのであるが、上記の通り、労災保険制度に対して保険料を拠出していることへの対価として、まずは事業主自身がかかる責任免除特権を享受することとなる。いわく、「事業主は保険料によって損害賠償責任の免除を“贖っている (erkauft)”」<sup>71</sup>のである。

もともと、このような責任免除特権を享受する主体は、現在の社会法典第 VII 編においては、事業主だけに限られない。すなわち、同法 105 条 1 項 1 文によれば、「事業所内の活動により、同一事業所の保険対象者に対する保険事故を惹起した者」<sup>72</sup>にも責任免除特権は及ぶこ

<sup>70</sup> なお、派遣労働関係において、派遣労働者について派遣先事業所において保険事故が発生した場合については、派遣労働者は派遣先事業のために活動を行っていることから、派遣先事業主も当該派遣労働者に対する関係で、責任免除特権を享受すると解されている (BGH, Urt. v. 18.11.2014 - VI ZR 141/13)。

<sup>71</sup> Musckel/Ogorek/Rixen, a.a.O.(Fn.4), S.224.

<sup>72</sup> なお、ここでは事業ではなく、事業所 (Betrieb) という用語が用いられているが、かかる事業所を狭く解釈すると、例えば一人の事業主が A と B という複数の事業所を有している場合において、通常 B 事業所に所属する同僚が A 事業所において労働災害を惹起した場合、当該同僚は当該被害者との関係で責任免除特権を享受できなくなるという問題が生じる。そのため、判例は、社会法典第 VII 編 105 条 1 項 1 文にいう事業所は「事業」 (→**第三節 2.**) と同義であると解している (BAG, Urt. v. 24.9.1992 - 8 AZR 572/91)。



ととなっており、これには典型的には被害者である保険対象者の同僚 (*Arbeitskollegen*) が含まれる。このように、保険運営機関に対して保険料納付義務を負っていない同僚等に対してもその射程が及ぶことから、上記でみた責任免除特権の趣旨 (社会法典第Ⅶ編 104 条 1 項 1 文、105 条 1 項 1 文) については、①保険料の対価という観点だけでなく、②損害賠償をめぐる生じうる、被害者たる保険対象者 (あるいはその遺族) と加害者たる事業主・同僚間での法的紛争を回避し、「事業所内の平和 (*Betriebsfrieden*)」を確保するといった観点や、③被害者やその遺族に対する給付主体は十分な支払能力 (*Liquidität*) を有する保険運営機関に一元化するのが適切であるといった観点にもこれを求めるのが、現在の学説<sup>73</sup>の立場となっている。

なお、上記の各規定によって免除の対象となる損害賠償請求権は、保険事故によって生じた人的損害 (*Personenschaden*) に限られる。従って、物的損害については、その対象とはならないため、被害者は引き続き損害賠償請求が可能である (例えば、労働災害によって私物である時計が破損した場合には、被害者はかかる時計分については、加害者に対して損害賠償を請求しうる)。

一方、上記にいう人的損害には、財産的損害はもちろん、非財産的損害である慰謝料 (*Schmerzugeld*: 民法典 253 条 2 項) も含まれるものと解されている<sup>74</sup>。この点については、被害者が労働災害等以外によって人的損害を被った場合には、民法典における不法行為上の規定に基づいて慰謝料についても請求可能であることから、基本法 3 条 1 項が定める一般平等原則 (*allgemeinen Gleichheitssatzes*) との関係で、その合憲性が争われたことがあるが、連邦憲法裁判所は、職場における労働災害等からの就労者の保護を目的とする労災保険制度と、それ以外の生活領域を規制対象とする民法典の不法行為制度とでは、それぞれ原理的に異なる規制システムとなっており、前者において加害者に対する慰謝料請求権が排除されたとしても、それは一般平等原則へ違反するほどに立法者が“恣意的な (*Willkür*)”規制を設けたものとは評価できないとして、これを合憲と判断している<sup>75</sup>。

## 2. 例外

以上のように、ドイツにおいては、労災保険における保険事故発生時について、被害者である保険対象者 (あるいはその遺族) は、加害者である事業主ないし同僚に対して、損害賠償請求を行うことができないのが原則となっている。

但し、これには 2 つの例外があり、①保険事故が加害者の故意によって (*vorsätzlich*) 惹起された場合、または②保険事故が社会法典第Ⅶ編 8 条 2 項各号が定める通勤災害に当たる

<sup>73</sup> *Musckel/Ogorek/Rixen*, a.a.O.(Fn.4), S.256f; *Waltermann*, a.a.O.(Fn.4), S.150f.

<sup>74</sup> *Musckel/Ogorek/Rixen*, a.a.O.(Fn.4), S.259f; *Waltermann*, a.a.O.(Fn.4), S.152.

<sup>75</sup> BVerfG, Beschl. v. 7.11.1972, NJW 1973,502. 同決定の詳細な紹介については、山口ほか・前掲注 (1) 書 238 頁以下を参照。

場合には、当該被害者は当該加害者に対する損害賠償請求がなお可能となっている（社会法典第Ⅶ編 104 条 1 項 1 文、105 条 1 項 1 文）。これは、前者（①）に関しては、保険事故が故意に基づく場合にまで責任免除特権を認めるのは不当と考えられ、また後者に関しては、保険事故が通勤災害として発生した場合には、事業上のリスクではなく、一般道路交通におけるリスクが現実化しているのであり、この場合にたまたま加害者が事業主ないし同僚であったために、被害者が損害賠償請求権を奪われるのは不当であるとの発想に基づいている<sup>76</sup>。

従って、これらのいずれかに該当する場合には、被害者である保険対象者（あるいはその遺族）において、保険運営機関に対する労災保険給付にかかる請求権と加害者（事業主・同僚）に対する損害賠償請求権を同時に取得することとなるが、その際には、二重取りを回避するために、社会法典第Ⅶ編 104 条 3 項によって、労災保険からの給付分が当該損害賠償請求権から減額される。一方、上記各規定によって責任免除特権を享受する加害者が、故意または重大な過失（*grob fahrlässig*）によって保険事故を惹起した場合には、保険運営機関は、当該事案における民事上の損害賠償請求権の価額を限度として、当該加害者に対し、保険事故の結果として要した支出分について償還請求（*Regressanspruch*）を行うことができる（社会法典第Ⅶ編 110 条 1 項 1 文、同条 3 項）。これは、被害者の加害者に対する損害賠償請求権が保険運営機関へ移転しているわけではなく<sup>77</sup>、保険運営機関固有の請求権として行使されるものである<sup>78</sup>。

## 第九節 働き方の多様化と労災保険制度

以上、本章では、前節までにおいて、ドイツ労災保険制度の基本構造について分析を加えてきた。最後に、応用問題として、近時我が国において政策的にも注目されている就労形態（→序章第一節）である、複数就業者（→1.）、テレワーカー（→2.）および独立自営業者（→3.）について、ドイツの労災保険制度のもとではどのような取り扱いがなされているのかという点について、検討を行うこととしよう。

### 1. 複数就業者

後述するテレワーカーや独立自営業者とは異なり、兼業・副業（*Nebensjob, Mehrfachbeschäftigung*）を行う複数就業者は、現在のドイツにおける雇用・労働（法）政策においてフォーカスされている働き方では必ずしもないのであるが、その数自体は年々増

<sup>76</sup> *Musckel/Ogorek/Rixen, a.a.O.(Fn.4), S.260f.*

<sup>77</sup> これに対して、上記でみた責任免除特権を享受しない第三者が故意・過失により労働災害を惹起した場合であって（第三者行為災害）、かつ保険運営機関が被害者またはその遺族に対して保険給付を行なった場合には、社会法典第Ⅹ編 116 条により、かかる保険給付の限度において、当該被害者・遺族の当該加害者たる第三者に対する損害賠償請求権が、当該保険運営機関に移転する。

<sup>78</sup> *Musckel/Ogorek/Rixen, a.a.O.(Fn.4), S.261f.*

え続けている。労働市場・職業研究所（IAB）の研究<sup>79</sup>によると、ドイツにおける就労者のうち副業を有する者の数は、2003年には125万人程度であったのが、2017年には307万人と約2.5倍に増加しており、これは就労者全体のなかで約7%に相当する。ドイツにおいては、賃金月額が450ユーロ以下である場合には、いわゆるミニジョブ（Minijob）として、就労者側について所得税および社会保険料の負担分が免除されることとなっており、かかる働き方が上記の動きに拍車をかけている。実際にも、上記研究では、ドイツにおける複数就業者のおよそ90%は、かかるミニジョブを副業として行っているとの結果が示されている。

もっとも、就労者がミニジョブで働く場合であっても、その事業主は労災保険制度の適用を免れないため、ドイツにおいても、複数就業者に対する労災保険制度の適用の在り方<sup>80</sup>が問題となりうる。ここでは差し当たり、以下の例を用いて、検討を進めることとしよう<sup>81</sup>。

#### 【例】

就労者であるX氏は、週日、本業としてA社において9時～15時まで就労したあと、副業先であるB社に直接移動し、同社において16時～18時まで就労している。A社とB社とでは業種が異なっており、A社についてはC職業協同組合が管轄している一方、B社についてはD職業協同組合が管轄している。

- ① ある日、X氏はA社での就労を終えたのち、B社に直接移動する途上において、災害に遭った。
- ② ある日、X氏は、A社で就労している最中に労働災害に遭い、A社においてだけでなくB社においても、就労不能となった。また、この労働災害が原因で、X氏の稼働能力は、従来に比べて20%以上減退した。

#### (1) 通勤災害との関係

上記の例のうち、まず①のケースでは、かかる災害がA社とB社いずれの事業主における通勤災害と評価されるのか、またC職業協同組合とD職業協同組合のいずれが保険給付を行うのかという点が問題となる。

この点、**第五節 4. (1)** でみたように、ある道の通行が保険対象活動の場所への通勤（社会法典第VII編 8条 2項 1号）に当たるか否かの判断にとって基準となるのは、客観的状況から観察される保険対象者自身の行動意図である。そうすると、上記の例でX氏が本業先であるA社から副業先であるB社へ移動しているという客観的状況からは、通常は、副業先であ

<sup>79</sup> *Klinger/Weber, Immer mehr Menschen haben einen Nebenjob, IAB-Kurzbericht 22/2017*. また、労働政策研究・研修機構『資料シリーズ No.201・諸外国における副業・兼業の実態調査』（2018年）23頁以下〔飯田恵子執筆部分〕も参照。

<sup>80</sup> この点に関する先行研究としては、河野尚子「複数就業者の労災保険給付」季刊労働法 246号（2014年）176頁がある。

<sup>81</sup> なお、ここでの知見は、ドイツ法定労災保険連合会（DGUV）の *Renata Collera* 博士および *Eberhard Ziegler* 氏、連邦労働社会省（BMAS）の *Dirk Baller* 氏および *Elke Sonntag* 氏へのヒアリング調査結果にも基づいている。

る B 社へ向かうという X 氏の意図が観察されることになる。従って、この場合には、X 氏は B 社を保険対象活動の場所として、これに直接つながる道を通りしていたものと評価される。そのため、その途上で生じた災害は、B 社について生じた通勤災害として、同社を管轄する D 職業協同組合から保険給付がなされることとなる。

## (2) 金銭給付との関係

一方、②のケースにおいては、第一に、X が就労不能となっている期間中の被災者手当金、および稼得能力の減退に対する補償である被災者年金をどのように算定するのかが問題となる。

この点、**第七節の 3.** および **4.** においてみたように、被災者手当金および被災者年金は、いずれも「労働賃金」を算定要素として用いているところ（社会法典第 VII 編 47 条 1 項、82 条 1 項）、ドイツにおいては、就労者が兼業・副業を行っており、従って複数の就労先（事業主）から賃金を得ている場合には、それらは全て上記・労働賃金の算出に当たり合算されることとなっている。かかる合算の趣旨は、被災者手当金・被災者年金のいずれについても、保険事故に遭った保険対象者（就労者）の直近の生活水準を確保しようとする点にある<sup>82</sup>。これによって、先ほどの②のケースにおいても、被災者手当金・被災者年金の算定基礎である労働賃金の算出に当たっては、X 氏が A 社から得ている賃金と B 社から得ている賃金とが合算されることになる（もっとも、それぞれについて設定されている上限額を超えることはできない）<sup>83</sup>。但し、被災者手当金に関しては、上記の例でいえば、X 氏が A 社においてだけでなく、B 社においても就労不能となっていることが合算の要件となっている。従って、もし仮に、X 氏が B 社では就労不能となっていないのであれば、被災者手当金は A 社からの賃金のみを基礎に算定されることとなる。

そのうえで、②のケースでは、X 氏の労働災害は A 社での就労中に生じているのであるから、この場合の X 氏に対する保険給付は、C 職業協同組合によって行われることになる。この際、C 職業協同組合としては、上記の被災者手当金および被災者年金の算定との関係で、X 氏が B 社においても就労しているという事実と B 社から得ている賃金額を把握する必要があるが、**第六節**でみた通り、労災保険給付の手続は保険運営機関が“職権によって”これを行うこととされていることから、C 職業協同組合自体が X 氏本人や場合によっては他の社会保険機関に照会を行うことで、上記の情報を把握することとなる。また、上記の通り、被災者手当金・被災者年金の算定に B 社からの賃金も合算されることで、C 職業協同組合は A

<sup>82</sup> *Becker/Franke/Molkentin* [Hrsg.], a.a.O.(Fn.19), S.462ff [Köllner] und S.608ff [Becker]. また、河野・前掲注(80)論文189頁も参照。

<sup>83</sup> なお、**第七節 3.** および **4.** でみたように、被災者手当金・被災者年金については、労働賃金だけでなく、自営的就労によって得られる「労働所得」も算定要素となっているので、保険事故に遭った就労者が自営業として副業を行っていた場合には、かかる副業から得られる収入も合算の対象となる。この点の詳細については、河野・前掲注(80)論文183頁以下を参照。

社しか管轄していないにも関わらず、保険給付について重い負担を負う結果となるが、この場合に、C 職業協同組合と D 職業協同組合間での負担調整は原則としてなされないこととなっている。これは、②と同様のケースで、もし仮に、A 社でも就労する別の就労者が B 社で労働災害に遭った場合には、今度は D 職業協同組合が X 氏に関するのと全く同様の負担を負うこととなるのであるから、これによって基本的に調整が図られるとの発想に基づくものである。これにより、C 職業協同組合において生じる賃金合算に基づく保険給付の負担は、D 職業協同組合の保険財政には影響を与えない。従って、②のケースにおける A 社での労働災害が、B 社の保険料に影響することもない<sup>84</sup>。一方で、**第四節**でみたように、ドイツのメリット制のもとでは、保険事故により生じた支出（保険給付額）が指標の一つとされていることから、上記の通り C 職業協同組合が賃金合算に基づく保険給付を負担したという事情は、②のケースで労働災害を発生させた A 社に関しては、割増金の賦課という形での保険料の引き上げを結果し得ることとなる。

なお、ここでみた②のケースは、労働災害等の保険事故が本業先と副業先のいずれで生じたのかが一義的に明らかな事例であるが、ドイツにおいては、**第五節 2.** でみたように、特に職業疾病に関して、長時間労働等による脳・心臓疾患や、過重労働・いじめ・ハラスメント等を原因とする心理的負担による精神障害への罹患は、職業疾病の認定要件（社会法典第 VII 編 9 条 1 項 2 文）を充たさないものとして、職業疾病規則別表 1 には掲げられていない。従って、現在我が国において問題となっているような、複数就業の場合の負荷の合算（総合評価）による上記疾病の労災認定の問題（→**終章第二節 1.**）は、ドイツにおいてはそもそも問題となり得ないといえよう<sup>85</sup>。

## 2. テレワーカー

### (1) テレワークをめぐる現状と政策動向

続いて、テレワーカーに対する労災保険制度の適用をめぐる問題について、みておこう。

---

<sup>84</sup> これに対して、仮に②のケースにおいて、A 社と B 社が同一産業・業種に属し、従って同一の C 職業協同組合に管轄下にある場面を想定した場合、賃金合算によって同組合に生じる保険給付負担は、**第四節**でみた保険料の算定ファクターのうち、賦課率を引き上げる方向に作用し得る。かかる賦課率は、当該職業協同組合の管轄下にある全ての事業主に適用されることから、その限りでは、労働災害を発生させた側ではない B 社の保険料も影響を受けることがあり得ることになる。但し、この場合であっても、B 社が上記の保険給付負担を理由にメリット制によって割増金を課されることはない。

<sup>85</sup> なお、**第七節 4.** でみたように、被災者年金の支給要件である 20%以上の稼得能力の減退は、1 つの保険事故によって生じる場合はもちろん、複数の保険事故による稼得能力の減退を併せて 20%を超える場合にも充足される。従って、複数就業者の場合に、例えば A 社での保険事故により 10%稼得能力が減退した後に、B 社での保険事故により更に 10%稼得能力が減退した場合には、これらの稼得能力減退率が合算され、被災者年金が支給される（このケースで、A 社と B 社を異なる保険運営機関が管轄している場合には、それぞれの保険運営機関が別々に部分年金を支給する〔*Becker/Franke/Molkentin*〔Hrsg.〕, a.a.O.(Fn.19), S.514f〔*Kunze*〕〕。もっとも、ここでの合算はあくまで、A 社と B 社それぞれで個別に保険事故の発生が認定されていることを前提に、保険給付（被災者年金）に関する要件の充足のレベルでの合算であることから、日本で問題となっている負荷の合算とは質的に異なるものである。

連邦労働社会省（BMAS）の調査<sup>86</sup>によると、現在のドイツの就労者のうち、少なくとも“時々（gelegentlich）”テレワークで働いていると回答した割合は 20%にとどまる一方、これまでにテレワークを認められていない就労者のなかで、テレワークを希望する割合は約 40%に上っているとされる。また、近時、ドイツ連邦政府は、経済・社会のデジタル化（いわゆる第四次産業革命 [Industrie 4.0]）が進行するなかで、就労者のワーク・ライフ・バランスの実現や、高齢者・障害者等の労働市場への参加を拡大するための働き方として、テレワーク（Telearbeit, Home-Office）の普及・拡大に積極的な姿勢を示している<sup>87</sup>。

特に、2018 年 3 月に第四次メルケル政権が発足した際、キリスト教民主・社会同盟（CDU/CSU）と社会民主党（SPD）との間で締結された連立協定（Koalitionsvertrag）<sup>88</sup>のなかでは、連邦政府として今後、テレワークを促進し、かつこれを容易なものとするための法的枠組みを設定することが明記されているとともに<sup>89</sup>、2019 年 9 月に連邦労働社会省が公表した新たな政策パッケージ<sup>90</sup>のなかでは、「使用者の経営上の事情と相反しない限り、テレワークで働くことを使用者に請求することができる法的権利」<sup>91</sup>を労働者に認めることについて検討を行うとの方向性が示されている。このような労働者の権利は、早ければ 2020 年中に、「明日からの労働（Das Arbeit-von-morgen-Gesetz）第 II 次法」として法案化されることとなっている<sup>92</sup>。

かくして、ドイツにおいては、今後テレワークで働く就労者（テレワーカー）の増加が強く予想される状況となっているのであるが、その場合における検討課題の一つとして常に挙げられているのが、テレワーク時に生じた傷病に対する労災保険制度の適用の在り方である<sup>93</sup>。以下では、ドイツにおいてこの問題に関する重要判例として紹介されることの多い<sup>94</sup>、連邦社会裁判所 2016 年 7 月 5 日判決<sup>95</sup>を素材として採り上げてみることにしよう。

---

<sup>86</sup> BMAS, *Mobiles und entgrenztes Arbeiten*, 2015, S.7ff.

<sup>87</sup> ドイツにおける第四次産業革命をめぐる議論動向については、差し当たり、山本陽大「第四次産業革命による雇用社会の変化と労働法政策上の課題」JILPT Discussion Paper 18-02（2018 年）8 頁以下を参照。

<sup>88</sup> 以下の HP から閲覧可能である。

[<https://www.edu.de/koalitionsvertrag-2018>]

<sup>89</sup> この点については、山本・前掲注（87）論文 40 頁を参照。

<sup>90</sup> BMAS, *ANPACKEN*, 2019, S.21.

<sup>91</sup> このような「テレワークを行う権利（Recht auf Telearbeit）」を導入すべきことについては、ドイツの労働法学界においても、従来から主張されてきた。vgl. etwa *Krause*, Gutachten B zum 71.Deutschen Juristentag, *Digitalisierung der Arbeitswelt - Herausforderungen und Regelungsbedarf*, 2016, S.81ff. また、同書については、山本陽大「“労働 4.0”とドイツ労働法」JILPT Discussion Paper 19-02（2019 年）21-22 頁も参照。

<sup>92</sup> この点については、*Franz Josef Düwell*「ドイツにおける労働&福祉政策実施の現状」*Business Labor Trend* 2020 年 1 月・2 月号 7 頁も参照。

<sup>93</sup> *Spellbrink*, *Unfallversicherungsschutz bei Tätigkeiten im Home Office and bei Rufbereitschaft*, NZS 2016, S.527 も参照。

<sup>94</sup> vgl. etwa *Kramer* [Hrsg.], *IT-Arbeitsrecht: Digitalisierte Unternehmen: Herausforderungen und Lösungen*, 2017, S.200f [Hoppe].

<sup>95</sup> BSG, Urt. v. 5.7.2016 - B 2 U 5/15 R.

## (2) テレワークと労災保険

同事件は、次のような事案であった。

原告 X は、ラインラントプファルツ州交通局(Landesbetrieb Mobilität Rheinland-Pfalz)に雇用されていた女性労働者である。使用者である同交通局においては、従業員代表との間でテレワークに関する労使協定（公勤務協定：Dienstvereinbarung）が締結されており、X はこれに基づいて、自宅においてテレワークにより就労していた。かかるテレワークのために、X は、自宅の屋根裏部屋の一つをテレワークスペース（Telearbeitsplatz）としており、X がテレワークスペースで働くためには、自宅内の階段を上り下りしなければならないこととなっていた。なお、自宅の1階には、キッチンやリビング、浴室が設置されていた。

X は、もともと喘息ならびに慢性閉塞性肺疾患（COPD）を患っており、一日に複数回、多量の飲料を摂取する必要があったところ、2012年9月21日に、テレワークで就労している最中に、携行していた水筒が空になったため、水を取りに行こうとテレワークスペースから1階のキッチンに向かった。その際、X は、階段を降下中に足を滑らせ、左足の第5中足骨を骨折した。

2012年10月11日に、上記交通局を管轄する保険運営機関である被告 Y 労災金庫は、かかる負傷について労働災害の認定を却下したため、X 側は訴えを提起した。第一審であるマインツ社会裁判所は、かかる X の訴えを棄却したのに対し、控訴審においてラインラントプファルツ州社会裁判所は、上記負傷を労働災害として認定すべき旨の判決を下したため、Y 労災金庫側が上告したのが本件である。

上告審では、X が負傷した当時、その途上における災害が労働災害として社会法典第VII編8条1項1文により保護の対象となる「事業のための道」（→第五節4.（1））にいたのかどうかは主な争点となったが、連邦社会裁判所は要旨次のように判示し、結論として Y 労災金庫側の上告を認容した。

### 【連邦社会裁判所 2016年7月5日判決】（※以下、下線部は筆者）

- ① 社会法典第VII編8条1項1文によれば、労働災害とは、同法2条、3条または6条に基づき保険保護が認められる活動（保険対象活動）の結果として生じた保険対象者の災害をいう。また、「災害」とは、社会法典第VII編8条1項2文によれば、一時的に生じた、身体に外部から作用する、健康被害または死亡をもたらす出来事をいう。本件において、X は、確かに「災害」には遭っているものであり、それによって健康被害（左足の第5中足骨）を被ってはいる。また、X は確かに、「就労者」として法律に基づいて保険対象者となっている。しかし、災害の出来事発生時点における X の行動（階段の降下）には、保険対象活動との内的関連性がない。
- ② 「事業のための道」とは、保険対象活動の遂行のために通行され、保険対象活動の一部であり、従って事業所内での労働と同視される道をいう。それは、直接的な事業上の利益のために行なわれるものであり、単に保険対象活動につながっている道を通行

するに過ぎない社会法典第Ⅶ編 8 条 2 項 1 号の意味における「通勤」とは区別される。「事業のための道」は、事業所の敷地内 (Betriebsgelände) に制限されるわけではなく、事業所の外においても発生しうる。

連邦社会裁判所はこれまで、例えば出張の場合のように、自宅から直接「事業のための道」に足を踏み出す場合については、法的明確性を理由に、原則として、保険対象者が自宅のある建物の外へ通じるドアを通過して初めて、保険対象活動が開始すると解釈してきた。本法廷も、かかる原則自体はこれを維持するものである。しかし、保険対象者の住居とその労働のための場所 (Arbeitsstätte) とが同一の建物のなかにある場合には、かかる原則は適用されない。従って、家内の領域においても、「事業のための道」は存在しうる。

- ③ もっとも、自身の就労を迫行するためには X は階段を利用しなければならない状況にあったという事情のみでは、直接的な事業上の利益を根拠付けることはできない。むしろ、重要であるのは、X が災害の発生時点において、どのような具体的な行動を、いかなる目的をもって行っていたのかである。すなわち、ある道が、直接的な事業上の利益のために通行されているのかどうか、それゆえに保険対象となる活動との内的関連性に立っているのかどうかは、ここでも保険対象者の客観的な行動意図に従うこととなる。要するに、保険対象者が、就労先の事業の利益となる活動を行おうとしているのかどうか、およびかかる行動意図が、個別事案における客観的な状況から確認されるかどうか、基準となる。
- ④ かかる基準に従えば、X は、災害の発生時点において、直接的な事業上の利益のために活動してはいなかった。X は、保険対象となっている自身の就労を行うために階段を降下したわけではないのであり、キッチンに飲用水を取りに行くという典型的な自己経済的活動を行うために、階段を降下したのである。従って、災害に遭った際には、彼女は自身の労働のための場所を既に離れていたのであり、家の内におけるプライベートの生活領域に達していた。州の交通局の就労者としての X の保険対象となる活動は、遅くともテレワークスペースを離れることによって、終了していたのである。
- ⑤ 確かに、テレワークにおける就労の実施は、事業に役立つ行動の家内の領域への移転 (Verlagerung) をもたらすが、しかしこのことは上記と異なる評価を正当化するものではない。事業所の利益に役立つ保険対象者の自宅内での労働は、テレワークスペースの外の、家内の生活スペースたる性格を失わせるものではない。プライベートの住居に内在するリスクについては、事業主が責任を負うものではないのであり、保険対象者自身が最もよく、これを支配することができる。すなわち、住居の領域については、通常は、保険対象者が他者よりもよく知っているのであり、それに随伴する危険については、保険対象者自身が責任を負うべきである。従って、家内、すなわちプライベートな生活領域から発せられる災害リスクを、保険対象者に負担させ、事業主の責任を代替する役割を担っている労災保険の負担としないことは、正当であって、不公正ではないのである。
- ⑥ 従って、(Y 労災金庫の) 上告には理由がある。2012 年 10 月 11 日に Y 労災金庫が労働災害の認定を却下したことは正当であり、X の権利を侵害するものではない。

本判決の意義は、次の諸点に整理できよう。すなわち、テレワーカーであっても、X のようにテレワークが労働関係の枠内で行われる限りは、社会法典第Ⅶ編 2 条 1 項 1 号にいう



「就労者」(→**第三節 3. (2)**)として法律に基づく強制保険対象者となることを認めた点(判旨①)、また、社会法典第Ⅶ編 8 条 1 項 1 文により保護の対象となる「事業のための道」は、テレワークが行われている場合には家内の領域においても認められうること(判旨②)、および、家内におけるある道の通行が「事業のための道」の通行か否かの判断に際しては、ここでも災害発生時における保険対象活動との内的関連性＝保険対象者の行動意図(→**第五節 1. (1)**)が基準となることを明らかにした点(判旨③)、そのうえで、本件では災害発生当時の X の行動(キッチンへ水を取りに行くための階段の降下)は、保険対象活動との内的関連性を欠く自己経済的活動(→**第五節 1. (2)**)に当たると評価し(判旨④)、X の負傷の労働災害該当性(社会法典第Ⅶ編 8 条 1 項 1 文)を否定した点(判旨⑥)、である。かかる判例の立場に従えば、テレワークの場合には、飲食や用便等の私的な活動を目的としている最中に、テレワークスペースの外で生じた災害については、一般的にいて、労働災害とは認められないものと解される<sup>96</sup>。

もっとも、これを言い換えれば、保険対象者(テレワーカー)の行動意図が、保険対象活動に向いている(＝内的関連性がある)と評価しうる場合には、テレワークスペースの外であつても、生じた災害が労働災害と認められうる。例えば、その後の連邦社会裁判所 2018 年 11 月 27 日判決<sup>97</sup>では、原告労働者が、上司と連絡を取るために、ラップトップを持って、ホームオフィスが設置されている地下室へと降りていく最中に階段から足を滑らせ、背骨を骨折した事案において、原告労働者の行動意図はまさに使用者のために職務を遂行するという点にあったとして、内的関連性の存在が認められ、上記骨折の労働災害該当性も肯定されている。また、そもそもテレワークスペース内で生じた災害については、本判決は何ら判断を示していない。従って、判例の動向を引き続き注視する必要がある<sup>98</sup>。

### 3. 独立自営業者

最後に、**2.** でみたテレワーカーと並んで、個人で事業主として就労する独立自営業者(Solo-Selbstständige)も、近時のドイツにおいて特に注目される働き方となっている。連邦労働社会省の報告<sup>99</sup>によれば、ドイツにおける独立自営業者の数は、1991 年時点では 137 万人であったのが、2015 年には 234 万人にまで増加している。また、とりわけ最近では、第四次産業革命が進行するなかで、クラウドワーカー(Crowdworker)に代表される、デジタル・プ

<sup>96</sup> Kramer [Hrsg.], a.a.O.(Fn.94), S.201 [Hoppe].

<sup>97</sup> BSG, Urt. v. 27.11.2018 - B 2 U 28/17 R.

<sup>98</sup> またこのほか、テレワークに関する判例としては、テレワークで働く労働者が、仕事のために、子供を自宅から自転車で保育園に送り届けたのち、自宅へ戻る帰り道に路面の凍結により自転車がスリップしたため、左ひじ関節を脱臼したことが、通勤災害(社会法典第Ⅶ編 8 条 2 項 1 号)に当たるかが争われた連邦社会裁判所 2020 年 1 月 30 日判決(BSG, Urt. v. 30.1.2020 - B 2 U 19/18 R)がある。同事件において、連邦社会裁判所は、通勤災害に関する社会法典第Ⅶ編 8 条 2 項 1 号は、保険対象活動の場所(職場)と私的な滞在場所(典型的には自宅)とが、空間的に異なる場所にあることを前提としているとして、テレワークの場合には、同規定の適用はないと判断している。

<sup>99</sup> BMAS, Solo-Selbstständige in Deutschland, 2016, S.18.

プラットフォームを通じて就労する新たな独立自営業者の登場が、政策的にも注目を集めるに至っている<sup>100</sup>。

もっとも、ドイツにおいては、例えばフランス（→第二章）やアメリカにおける一部の州（→第三章）のように、クラウド（ギグ）ワーカーについて労災保険の適用関係を視野に入れた特別の立法政策が講じられるには未だ至っていない<sup>101</sup>。従って、現時点では、クラウドワークのような新たな自営的就労形態に対しても、従来の労災保険制度の枠組みのなかで対応が図られることとなる<sup>102</sup>。

この点について、まず問題となるのは、クラウドワーカーが社会法典第Ⅶ編 2 条 1 項 1 号にいう「就労者」（→第三節 3. (2)）として、法律に基づく強制的保険対象者となるかどうかである。この点、ドイツの学説においては、クラウドワーカーが「労働者」（民法典 611a 条）と認められる可能性も、アプリアリには排除されないことを指摘するものがある<sup>103</sup>。それによれば、例えば、スクリーンショットや作業経過のプロトコル化等によって、タスクの処理に関して、クラウドワーカーに対して発注者（Auftraggeber）から具体的なコントロールが及んでいる場合には、当該クラウドワーカーの人的従属性が認められ、従って労働者性が認められる場合もありうる。また、プラットフォーム事業者が仲介者の役割を超えて、タスク処理に際してクラウドワーカーが遵守すべき基準を厳格に設定しているような場合には、プラットフォーム運営事業者との関係で、当該クラウドワーカーの労働者性が認められる場合もありうるとされる。かかる見解に従えば、上記のようなケースでは、当該クラウドワーカーも、労災保険制度上は「就労者」として、強制的保険対象者と認められることになるだろう。

しかし、上記とは逆に、クラウドワーカーが、働く時間や場所を自らで自由に決定でき、またはタスクの処理について発注者やプラットフォーム事業者の指揮命令を受けない状況下（そして、このような状況のほうが一般的と考えられる）においては、当該クラウドワーカーについて労働者性・就労者性を肯定することは困難となる<sup>104</sup>。労災保険制度の適用が問題となったケースではないが、最近の裁判例であるミュンヘン州労働裁判所 2019 年 12 月 4 日判決<sup>105</sup>は、被告であるインターネットプラットフォームとの基本合意（Basisvereinbarung）

---

<sup>100</sup> この点については、差し当たり、山本・前掲注（87）論文 13 頁以下を参照。また、ドイツにおけるクラウドワークをめぐる法的問題については、後藤究「ドイツにおけるクラウドソーシングの進展と労働法の課題」季刊労働法 259 号（2017 年）77 頁にも詳しい。

<sup>101</sup> 但し、BMAS, a.a.O.(Fn.90), S.51f は、クラウドワークのような新たな就労形態の登場を背景に、ある働き方について、就労者か独立自営業者かの誤分類を避けるために、現在のドイツ年金保険団体による就労者性に関する地位確認手続（社会法典第Ⅳ編 7a 条）をより迅速化・簡易化する方向で発展させるべきことを提案している。

<sup>102</sup> この点については、ドイツ法定労災保険連合会（DGUV）の Renata Collera 博士および Eberhard Ziegler 氏、連邦労働社会省（BMAS）の Dirk Baller 氏および Elke Sonntag 氏へのヒアリング調査結果も同旨。

<sup>103</sup> Krause, a.a.O.(Fn.91), S.104.

<sup>104</sup> 民法典 611a 条が定める労働者概念に関する指摘として、Krause, a.a.O.(Fn.91), S.104 および Schubert, Neue Beschäftigungsformen in der digitalen Wirtschaft, Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland und Japan, 2018, S.53f を、また、社会法典第Ⅶ編 2 条 1 項 1 号および社会法典Ⅳ編 7 条 1 項が定める就労者概念に関する指摘として、Brose, Von Bismarck zu Crowdwork: Über die Reichweite der Sozialversicherungspflicht in der digitalen Arbeitswelt, NZS 2017, S.10ff を参照。

<sup>105</sup> LAG München, Urt. v. 4.12.2019 - 8 Sa 146/19.

に基づいて、アプリを通じて仲介されたタスク（自身で選択した半径の範囲内における小売店の商品陳列のチェック）の処理に従事していた原告クラウドワーカーが労働者に当たるか（＝上記基本合意が労働契約に当たるか）が争われた事案において、同事件では、タスクを引き受けるかどうかは原告の自由であり、この点に関する義務付けはなかったことを理由に、労働者（労働契約：民法典 611a 条）該当性を否定している。

次に、社会法典第Ⅶ編 2 条 2 項 1 文は、いわゆる「就労者類似の者」についても、法律に基づく強制的保険対象者としていることから、クラウドワーカーのように、デジタル・プラットフォームを通じて就労する独立自営業者がこれに当たるかどうかも問題となりうる。この点、**第三節 3. (3)** でみた通り、連邦社会裁判所の判例は「就労者類似の者」について 4 つの要件を設定しているところ、これらの要件をみる限り、クラウドワーカーのような働き方がかかる 4 要件を全て充足し、従って「就労者類似の者」と認められる可能性は必ずしもこれを否定しきれないように思われる。ただ、これまでに「就労者類似の者」該当性が争われてきた事例（→**第三節 3. (3)**）をみても分かるように、ドイツ労災保険制度における「就労者類似の者」概念およびそれをめぐる 4 要件は、どちらかといえば、好意や親切心に基づく、短期的・一時的な活動を念頭において展開されてきたものであるため、これを、稼得を目的とし、場合によっては一定期間継続するクラウドワーカーの活動へ直ちに転用できるかは、現時点では未知数といわざるを得ない。現在の学説上の議論においても、クラウドワークのような新たな就労形態の登場に対しては、あくまで上記でみた「就労者」（社会法典第Ⅶ編 2 条 1 項 1 号）にかかる判断基準をどのように設定するかという点に、力点が置かれているようである<sup>106</sup>。

このようにみてゆくと、現在のドイツ労災保険法制およびその解釈を前提とすると、クラウドワーカーのような独立自営業者は、多くの場合、法律に基づく強制的保険対象者とはならない「事業主」と位置付けられることとなろう。もっとも、**第三節 3. (3)** でみたように、一般職業協同組合をはじめとする各保険運営機関はその定款によって、事業主を強制的保険対象者とすることができる（社会法典第Ⅶ編 3 条 1 項 1 号）ほか、そのような定款がない場合であっても、事業主自身が各保険運営機関へ申請を行うことで、任意で労災保険へ加入できることとなっている（同法 6 条 1 項 1 号）。従って、ドイツにおいては、事業主としてのクラウドワーカー（独立自営業者）も、（保険料を自ら負担する限り）最終的には労災保険による保護を享受できるシステムとなっている点には、留意すべきであろう。

---

<sup>106</sup> *Musckel/Ogorek/Rixen, a.a.O.(Fn.4), S.73.* また、*BMAS, a.a.O.(Fn.90), S.58* も、プラットフォーム就業者（*Plattformtätigen*）を労災保険へ“取り込む（*Einbeziehung*）”ことは“考えられうる（*denkbar*）”と述べている。更に、同政策文書のなかでは、**第三節 3. (2)** でみたクリアリング機関による地位確認手続について、従来よりもいっそう迅速かつ簡易に就労関係（社会法典第Ⅳ編 7 条 1 項）に関する判断を行いうるようすべきとの提案もなされている。

## 第十節 小括—ドイツ法の特徴

以上、本章においては、ドイツにおける労災保険制度の法的構造とその現状について、分析・検討を行ってきた。最後に、我が国と比較したとき、ドイツ法において特徴的と思われる以下の2点を指摘することで、本章の結びに代えることとしたい。

まず第一に挙げられるのは、ドイツにおける労災保険制度を全体としてみると、各所において、産業・業種、あるいはよりミクロのレベルにおける「職業 (Beruf)」に伴うリスクという観点が前面に押し出されている点である。このことは、労災保険制度がまさに職業協同組合によって運営され、職業上のリスクに応じた予防事業や保険料（特に危険率表による危険等級）の設定が行われていることや（→**第三節 1. (1)・(2)**、および**第四節**）、保険事故である職業疾病に関しても、ある特定の職業（保険対象活動）に従事していることにより特に晒されるリスクが、その認定のための契機とされていること等に顕われているといえよう。また、保険対象者についてみても、その中心はあくまで従属労働のもとにある「就労者」（社会法典第VII編2条1項1号）であるが、従属労働下でない「事業主」に関しても、保険運営機関の定款（同法3条1項1号）あるいは任意加入（同法6条1項1号）により、保険対象者となる道が開かれているのは、事業主であっても就労者と同様の職業を行い、そのリスクに晒されている以上、広く保護の対象とすべきとの発想があるように思われる<sup>107</sup>。このようにみてゆくと、いわゆるJob型社会としてのドイツの雇用システムの特徴は、労災保険制度にも少なからぬ影響を及ぼしているものと理解することができよう。

また第二に挙げられるのは、ドイツ労災保険制度は、1884年法の当初（→**第二節 1.**）から現在に至るまで、一貫して、事業主全体を職業協同組合へと結集させ、全体として、保険対象者（典型的には就労者）に生じる上記職業上のリスクを保険によってカバーする「集団責任 (Gesamthaftung)」の構成が採られてきた点である。言い換えれば、ドイツの労災保険制度は、個々の使用者の民事上の損害賠償責任（責任法に基づく無過失責任を含む：→**第二節 2.**）を保険によってカバーするという関係にはなく、**第八節 1.** でみた非併存主義とも相まって、ドイツにおける労災保険（集団責任）の世界と民事損害賠償（個別責任）の世界は、基本的に峻別がなされているといえる。そして、このことは、とりわけ保険給付の在り方について、影響を及ぼしているといえよう。例えば、被災者年金について抽象的損害算定を行い（→**第七節 4.**）、あるいは複数就業者にかかる被災者手当金・被災者年金の算定に当たり、各就労先からの労働賃金を合算することで従前の生活水準を確保する（→**第九節 1. (2)**）といった立法政策上の対応が可能であるのは、上記峻別がこれを容易にさせている側面があるように思われる。

なお、最後に付言すれば、ドイツにおいても、就労形態の多様化に伴い、例えばテレワークやクラウドワークに関する新たな判例上の動向も看取されるのであるが、本章の内容と

---

<sup>107</sup> このことは、**第三節 3. (4)** でみた連邦憲法裁判所1985年7月30日判決が示唆している。

2002 年報告書との内容を比較した際、労災保険制度の基本構造そのものについては大きな変化はみられない。このことは、ドイツ法が従来から、保険対象者や保険事故（特に労働災害）等の面において、保護対象を相当に幅広く捉えてきた点に由来するものと解されよう。

### 【追記】

本稿脱稿後、ドイツにおいても新型コロナウイルスの感染者が拡大しており、4 月初旬には感染者が 10 万人を超えるにまで増加している。

新型コロナウイルスのドイツ労災保険制度のもとでの取り扱いについて、ドイツ法定労災保険連合会によれば、次のような説明がなされている。すなわち、「COVID-19 は、世界保健機構（WHO）によってパンデミック宣言がなされている。従って、この感染症は、一般的な危険を意味する。それゆえ、この感染症は、通常は労働災害の要件を充たさない。というのは、それへの感染は、偶然によって、保険対象活動とは無関係に生じるからである。但し、労災保険制度における保険対象事故としては、職業疾病（職業疾病リスト第 3101 号）が問題となる。これは、保険対象者が公衆衛生業、社会福祉業または実験研究室における業務に従事している場合、または他の業務によって同様の程度に感染への危険に晒されていたことが要件である」<sup>108</sup>。

このように、ドイツにおいては、新型コロナウイルスへの感染は、基本的には労働災害としては取り扱われ得ず、特定の業務に従事している場合に限り、職業疾病として労災保険による保護の対象となる。この点からも、職業（Job）に伴うリスクからの保護を旨とするドイツ労災保険制度の特徴（→第十節）を確認することができよう。

---

<sup>108</sup> ドイツ法定労災保険連合会の HP [<https://www.dguv.de/de/corona/index.jsp>] を参照。

## 【資料】

### 《職業疾病規則・別表 1—職業疾病リスト》

直近改正：2017年7月10日

#### 1 化学的作用による疾病

##### 11 金属およびメタロイド

- 1101 鉛またはその化合物による疾病
- 1102 水銀またはその化合物による疾病
- 1103 クロムまたはその化合物による疾病
- 1104 カドミウムまたはその化合物による疾病
- 1105 マンガンまたはその化合物による疾病
- 1106 タリウムまたはその化合物による疾病
- 1107 バナジウムまたはその化合物による疾病
- 1108 ヒ素またはその化合物による疾病
- 1109 リンまたはその無機化合物による疾病
- 1110 ベリリウムまたはその化合物による疾病

##### 12 窒息性ガス

- 1201 一酸化炭素による疾病
- 1202 硫黄水素による疾病

##### 13 溶剤、殺虫剤（除草剤）、その他の化学物質

- 1301 芳香族アミンによる尿道の粘膜変性、癌またはその他の腫瘍
- 1302 ハロゲン炭化水素による疾病
- 1303 ベンゼン、その同族体、スチレンによる疾病
- 1304 ベンゼン、その同族体またはその誘導体のニトロ化合物またはアミノ化合物による疾病
- 1305 硫黄炭素による疾病
- 1306 メチルアルコール（メタノール）による疾病
- 1307 有機リン化合物による疾病
- 1308 フッ素またはその化合物による疾病
- 1309 硝酸エステルによる疾病
- 1310 酸化アルキル、酸化アリルまたは酸化アルキルアリルのハロゲン化合物による疾病
- 1311 硫化アルキル、硫化アリルまたは硫化アルキルアリルのハロゲン化合物による疾病
- 1312 酸による歯科疾患
- 1313 ベンゾキノンによる眼の角膜損傷
- 1314 パラ第3ブチルフェノールによる疾病
- 1315 疾病の発生、悪化または再発にとっての原因となった、あるいはなりうる、全ての業務の中止を強いる、イソシアネートによる疾病
- 1316 ジメチルフォルムアミドによる肝臓の疾病
- 1317 有機溶剤またはその混合物による多発性末梢神経障害または脳症

- 1318 ベンゼンによる血液、造血組織およびリンパ性組織の疾患
- 1319 硫酸含有エアロゾルへの集中的かつ複数年にわたる暴露による疾病
- 1320 ブタジエンへの最低暴露期間 180 (ppm×年数) の蓄積量の作用が証明された場合における、1,3 ブタジエンによる慢性骨髄性白血病または慢性リンパ性白血病
- 1321 ベンゾ [a] ピレンへの最低暴露期間 80 ( $\mu\text{g}/\text{m}^3$ ) ×年数) の蓄積量の作用が証明された場合における、多環状芳香族炭化水素による尿道の粘膜変性、癌またはその他の腫瘍

1101 号～1110 号、1201 号および 1202 号、1303 号～1309 号および 1315 号に関しては、皮膚疾患は除く。皮膚の疾病は、それが有害物質の体内への摂取により惹起される一般的疾病の外部症状であるか、5101 号に基づいて補償されるべき疾病である限りにおいてのみ、本リストの意味における疾病とみなす。

## 2 物理的作用による疾病

### 21 機械による作用

- 2101 疾病の発生、悪化または再発にとっての原因となった、あるいはなりうる、全ての業務の中止を強いる、腱鞘または腱の滑関節ならびに腱もしくは筋の発端部の疾患
- 2102 複数年にわたり継続し、あるいは反復継続した、膝関節に平均以上の負担をかける業務の後の半月板損傷
- 2103 圧縮空気工具または同種の作用を有する工具もしくは機械を用いた作業の際の振動による疾病
- 2104 疾病の発生、悪化または再発にとっての原因となった、あるいはなりうる、全ての業務の中止を強いる、振動が原因の手の血行不全
- 2105 恒常的な圧迫による粘液囊の慢性的疾病
- 2106 神経の圧迫障害
- 2107 脊椎突起の剥離骨折
- 2108 疾病の発生、悪化または再発にとっての原因となった、あるいはなりうる、全ての業務の中止を強いる、長年の重量物の持ち上げまたは重い荷物の運搬、長年にわたる極度の前屈姿勢での業務による、腰椎柱の椎間板に関する疾病
- 2109 疾病の発生、悪化または再発にとっての原因となった、あるいはなりうる、全ての業務の中止を強いる、長年にわたる肩での重い荷物の運搬による頸椎柱の椎間板に関する疾病
- 2110 疾病の発生、悪化または再発にとっての原因となった、あるいはなりうる、全ての業務の中止を強いる、座姿勢における長年にわたる主として垂直方向での身体の振動作用による、腰椎柱の椎間板に関する疾病
- 2111 石英の粉塵に暴露する業務による歯の高度の摩耗
- 2112 ひざまづいた状態またはこれと比較可能な程度に膝に負担のある状態での業務による膝関節炎であって、労働生活中における累積的な作用期間が最低 13,000 時間であり、1 シフトごとの最低作用期間が合計して 1 時間以上であるもの
- 2113 手首の関節の屈伸および伸縮を伴う反復的な手作業の業務、または激しい手の運動、若しくは手と腕の振動による、手根管症候群

2114 激しい衝撃による手の血管損傷（小指球ハンマー症候群および母指球ハンマー症候群）

2115 高強度の微細運動による器楽音楽者の中枢神経系の疾病としての局所性ジストニア

## 22 高気圧

2201 高気圧作業による疾病

## 23 騒音

2301 騒音性難聴

## 24 放射線

2401 熱放射線による白内障

2402 電離放射線による疾病

## 3 病原体または寄生体による疾病ならびに熱帯病

3101 保険対象者が公衆衛生業、社会福祉業または実験研究室における業務に従事している場合、または他の業務によって同様の程度に病原体リスクに晒されていた場合における、感染症

3102 動物から人へ伝染する疾病

3103 十二指腸鉤虫または糞線虫により引き起こされる、鉱山労働者の寄生虫病

3104 熱帯病、発疹チフス

## 4 気管、肺、肋膜、腹膜および卵巣の疾病

### 41 無機粉塵による疾病

4101 珪肺症

4102 珪肺結核

4103 石綿肺またはアスベストにより引き起こされる胸膜の疾病

4104 以下の肺癌、咽頭癌または卵巣癌

－石綿肺と関連するもの

－アスベストにより引き起こされる疾病と関連するもの、または職場におけるアスベスト繊維への最低暴露期間  $25 (25 \times 10^6 [(繊維/m^3) \times 年数])$  の蓄積量による作用が証明された場合

4105 アスベストにより引き起こされた、肋膜、腹膜または心膜の中皮腫

4106 アルミニウムまたはその化合物による深部気管および肺の疾病

4107 硬質合金の生成または加工時における金属粉塵による肺繊維の疾病

4108 トーマス鉍滓粉による深部気管および肺の疾病

4109 ニッケルまたはその化合物による気管および肺の悪性腫瘍

4110 コークス製造時の生ガスによる気管および肺の悪性腫瘍

4111 通常、微細粉塵への暴露期間  $100 [(mg/m^3) \times 年数]$  の蓄積量の作用が証明され



- た場合における、石炭鉱業に従事する鉱山労働者の慢性閉塞性気管支炎または気腫
- 4112 珪肺症または珪肺結核への罹患が証明された場合における、結晶化二酸化ケイ素 (SiO<sub>2</sub>) の作用による肺癌
- 4113 ベンゾ [a] ピレンへの最低暴露期間 80 ((μg/m<sup>3</sup>) ×年数) の蓄積量の作用が証明された場合における、多環状芳香族炭化水素による肺癌または喉頭癌
- 4114 別表 2 に基づいて、50%以上の原因確率がある蓄積量の作用が証明された場合における、アスベスト繊維と多環状芳香族炭化水素との協働作用による肺癌
- 4115 溶接ガスへの極度のかつ長期の暴露による肺線維症

## 42 有機粉塵による疾病

- 4201 外因性アレルギー肺胞炎
- 4202 原綿、生亜麻および生麻の粉塵による深部気管および肺の疾病
- 4203 オーク材またはブナ材の粉塵による鼻腔および副鼻腔のアデノイド癌

## 43 閉塞性の気管疾病

- 4301 疾病の発生、悪化または再発にとっての原因となった、あるいはなりうる、全ての業務の中止を強いる、アレルギー物質により惹起された閉塞性気管疾患（咽頭炎を含む）
- 4302 疾病の発生、悪化または再発にとっての原因となった、あるいはなりうる、全ての業務の中止を強いる、化学性刺激物質または有毒性物質により引き起こされた閉塞性気管疾患

## 5 皮膚疾患

- 5101 疾病の発生、悪化または再発にとっての原因となった、あるいはなりうる、全ての業務の中止を強いる、重症または再発性の皮膚疾患
- 5102 カーボンブラック、生パラフィン、タール、アントラセン、ピッチまたは類似の物質による皮膚癌または癌になりやすい皮膚変性
- 5103 自然の紫外線による扁平上皮癌または皮膚の多発性紫外線角化症

## 6 その他の原因による疾患

- 6101 鉱山労働者の眼球振盪

## 【参考文献】

### 《独語文献》

*Becker/Franke/Molkentin* [Hrsg.], Sozialgesetzbuch VII-Gesetzliche Unfallversicherung, 5.Aufl., 2017.

BMAS, Mobiles und entgrenztes Arbeiten, 2015.

BMAS, Solo-Selbständige in Deutschland, 2016.

BMAS, Übersicht über das Sozialrecht, 16.Aufl., 2019.

BMAS, ANPACKEN, 2019.

*Brose*, Von Bismarck zu Crowdwork: Über die Reichweite der Sozialversicherungspflicht in der digitalen Arbeitswelt, NZA 2017, S.7.

DGUV, DGUV-Statistiken für die Praxis 2018.

*Kokemoor*, Sozialrecht, 8.Aufl., 2018.

*Klinger/Weber*, Immer mehr Menschen haben einen Nebenjob, IAB-Kursbericht 22/2017.

*Kramer* [Hrsg.], IT-Arbeitsrecht: Digitalisierte Unternehmen: Herausforderungen und Lösungen, 2017.

*Krause*, Gutachten B zum 71.Deutschen Juristentag, Digitalisierung der Arbeitswelt - Herausforderungen und Regelungsbedarf, 2016.

LVBG, Arbeitsunfall und Psychische Gesundheitsschäden, 1999.

*Musckel/Ogorek/Rixen*, Sozialrecht, 5.Aufl., 2019.

*Schaumberg*, Sozialrecht, 2.Aufl., 2018.

*Schubert*, Neue Beschäftigungsformen in der digitalen Wirtschaft, Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland und Japan, 2018, S.53.

*Spellbrink*, Unfallversicherungsschutz bei Tätigkeiten im Home Office and bei Rufbereitschaft, NZS 2016, S.527.

*Waltermann*, Sozialrecht, 13.Aufl., 2018.

*Wolmerath*, Mobbing, 4.Aufl., 2013.

### 《邦語文献》

河野尚子「複数就業者の労災保険給付」季刊労働法 246号（2014年）176頁

厚生労働省「第3章第2節 ドイツ連邦共和国」『2018年・海外情勢報告』

後藤究「ドイツにおけるクラウドソーシングの進展と労働法の課題」季刊労働法 259号（2017年）77頁

西村健一郎「ドイツ労災保険法における自殺の労災認定」週刊社会保障 2059号（1999年）22頁

西村健一郎「ドイツの労災保険とその特徴」『安西愈先生古稀記念論文集・経営と労働法務の

- 理論と実務』（中央経済社、2009年）445頁
- 水島郁子「ドイツの産業精神保健法制度」『諸外国の産業精神保健法制度の背景・特徴・効果とわが国への適用可能性に関する調査研究』（2012年度）317頁
- 山口浩一郎＝保原喜志夫＝西村健一郎＝小島豊『ドイツの労災補償法制とその現況等に関する調査研究報告書』（労災補償研究会、1999年）
- 山口浩一郎『労災補償の諸問題〔増補版〕』（信山社、2008年）
- 山本陽大「第四次産業革命による雇用社会の変化と労働法政策上の課題」JILPT Discussion Paper 18-02（2018年）
- 山本陽大「“労働4.0”とドイツ労働法」JILPT Discussion Paper 19-02（2019年）
- 山本陽大＝井川志郎＝植村新＝榊原嘉明『資料シリーズ No.225・現代ドイツ労働法令集Ⅰ』（労働政策研究・研修機構、2020年）
- 労働政策研究・研修機構『資料シリーズ No.201・諸外国における副業・兼業の実態調査』（2018年）
- 渡邊絹子「第3章 ドイツ」『労災補償制度の国際比較研究』（日本労働研究機構、2002年）41頁
- Franz Josef Düwell*「ドイツにおける労働&福祉政策実施の現状」Business Labor Trend 2020年1月・2月号6頁

## 第二章 フランス法

河野奈月（明治学院大学）

### 第一節 検討の対象

フランスの労災保険制度は、適用対象者や運営主体の異なる複数の制度から成り立っており、民間労働者の大部分が加入する一般制度（*régime général*）の労災保険制度のほか、農業部門の労働者・自営業者をそれぞれ対象とする労災保険制度（社会保障法典 L.412-1 条参照）や、特定の産業部門・企業（具体的には、公務員、海員、炭鉱関係の企業、フランス国有鉄道（SNCF）、パリ交通公団、電気・ガス関係、フランス銀行、パリ・オペラ座、コメディ・フランセーズ等）の労働者をそれぞれ対象とする特別制度（*régimes spéciaux*）の労災保険制度（社会保障法典 L.711-1 条、R.711-1 条等）等が存在する。本章ではこのうち一般制度の一部門としての労災保険制度を検討の対象とする<sup>1</sup>。

### 第二節 歴史的沿革<sup>2</sup>

フランスの労災補償制度は、1898 年、使用者に無過失の労災補償責任を課す法律が制定されたことに端を発する。この立法は、使用者の無過失責任を認めることと引き換えに、民事損害賠償請求を排除し、被災者等が追及しうる使用者の責任の範囲を定率化するという形での、労使の妥協の結果として実現したものである。創設当初は、制度が適用される事業は限定されており、補償の対象も、固有の意味の労働災害<sup>3</sup>のみであったが、1919 年には職業病が補償の対象に追加され、1938 年には、独立の補償制度が設けられた農業を除く全事業が適用対象とされるに至った。もっとも、労災補償責任を担保する責任保険については、使用者が任意に加入することが想定されるにとどまっていた。

強制保険としての労災保険制度が誕生したのは、1946 年のことである。その際、使用者の無過失の労災補償責任は廃止され、従来の労災補償制度は、新たに創設された一般制度に統合された。その後、一般制度の労災保険制度は、使用者の民事責任とは切り離された形で、社会保障制度の一部を成すものとして発展を遂げてきた。

---

<sup>1</sup> 一般制度の労災保険制度に関する先行研究としては、岩村正彦『労災補償と損害賠償』（東京大学出版会、1984 年）、岩村正彦「労災補償」『先進諸国の社会保障 6 フランス』（東京大学出版会、1999 年）145 頁以下、2002 年報告書 63 頁〔岩村正彦執筆部分〕等がある。

<sup>2</sup> 詳細は、前掲注 1 の各文献参照。

<sup>3</sup> フランスでは、「労働災害」の概念は、3 種類の保険事故全体を指すものとして用いられる場合（広義の労働災害）と、保険事故のうち職業病及び通勤災害を除いたものを指すものとして用いられる場合（狭義の労働災害）とがある。そのため、後者の意味であることを明確にする場合には、「固有の意味の労働災害（*accident du travail proprement dit*）」という語が用いられる。

## 第三節 保険関係

### 1. 保険運営機関

一般制度は、国から独立した機関である社会保障金庫によって運営されている。一般制度の一部門である労災保険制度の運営は、被用者疾病保険金庫<sup>4</sup>が担っている。被用者疾病保険金庫は、全国レベル、地域圏レベル、県レベルの3層に分かれており、それぞれ次のような役割を担っている。

#### (1) 全国被用者疾病保険金庫 (la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés, CNAMTS)

労災保険部門の運営における全国被用者疾病保険金庫の主たる役割は、当該部門の財政の均衡を確保すること（社会保障法典 L.221-1 条 1 号）および労働災害・職業病の予防措置を策定し実施すること（社会保障法典 L.221-1 条 2 号）である。労災保険部門に関する権限は、全国被用者疾病保険金庫の労働災害・職業病委員会に属する（社会保障法典 L.221-4 条、L.221-5 条）。労働災害・職業病委員会は労使同数で構成されている（社会保障法典 L.221-5 条）。

全国被用者疾病保険金庫は、地域圏レベルの退職保険・労働保健金庫および県レベルの初級被用者疾病保険金庫を監督する権限を有している（社会保障法典 L.221-1 条）。労働災害・職業病の予防事業に関しては、予算の配分や年次報告書の確認等を通じて、退職保険・労働保健金庫の監督が行われている。また、全国被用者疾病保険金庫は、退職保険・労働保健金庫が策定した予防措置をアレテによって全国に拡大する権限も有しており（社会保障法典 L.422-1 条）、退職保険・労働保健金庫との連携のもとで予防事業を展開している。

#### (2) 退職保険・労働保健金庫 (les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail, CARSAT)

地域圏レベルの事業は、全国 15 ヶ所に位置する退職保険・労働保健金庫（以下、「地域圏金庫」という）が運営している。労災保険部門に関する地域圏金庫の主たる任務は、労働災害・職業病の予防事業の展開・統括と保険料率の決定（→**第四節 2. (2) (ii)**）である（社会保障法典 L.215-1 条 2 号）。

地域圏金庫は、労働災害・職業病の予防に関する調査を行い、調査結果を全国被用者疾病保険金庫や国の担当機関等に伝達する（社会保障法典 L.422-2 条）。また、企業の予防活動を促すための事業としては、特定の産業部門に固有の予防活動プログラムを策定し、その条件に同意した企業に貸付けを行うことや、対象となるリスクや企業のカテゴリーを具体化した予防プログラムを策定し、対象企業に助成金を支給すること等が行われている（同条）。

---

<sup>4</sup> 被用者疾病保険金庫は、一般制度の労災保険部門のほか、医療・出産・障害・死亡保険部門の運営も担っている。

### (3) 初級被用者疾病保険金庫 (les caisses primaires d'assurance maladie, CPAM)

初級被用者疾病保険金庫（以下、「初級金庫」という）は、全国 101 ヶ所に位置する県レベルの組織である。労災保険に関する申請の窓口となるのは初級金庫であり、支給・不支給の決定や実際の給付も初級金庫が行っている。

## 2. 保険対象者

### (1) 強制加入の対象者

#### (i) 従属労働者

労災保険制度の強制加入の対象となるのは、「賃金を支払われる全ての者」または「いかなる資格であれ、また、いかなる場所においてであれ、一または複数の使用者または企業長のために働く全ての者」（社会保障法典 L.411-1 条）である。これは、社会保険制度の適用対象者（社会保障法典 L.311-2 条）や労働法典の適用対象者<sup>5</sup>と同じく、従属労働者（travailleur dépendant）を指すものと解されている<sup>6</sup>。

従属関係の定義や判断基準についてはさまざまな見解が示されているが、破毀院は、経済的従属性（subordination économique）ないし経済的依存（dépendance économique）では不十分であり、法的従属性（subordination juridique）があることが必要であるとの立場をとっている<sup>7</sup>。ここでの法的従属性は、「命令・指示を与える権限、労務の遂行を監督する権限および被従属者の違反に対し制裁を課す権限を持つ使用者の権力のもとでの労働の遂行によって特徴付けられる」ものとされる<sup>8</sup>。

#### (ii) 特則

##### ①社会保険一般と共通の特則

これに加え、従属労働者に準じる一定の範囲の者については、労災保険の強制加入の対象者であることを明示する特別な規定が置かれている。まず、以下に挙げるカテゴリーの就労者は、社会保険一般の適用を受けるとともに、労災保険制度の適用を受ける（社会保障法典 L.412-2 条、L.311-3 条）。本条が列举する就労者のカテゴリーは増加の一途をたどっている。もっとも、その性質は一樣ではなく、従属関係の有無が不明確な者についてその存在を明確化する趣旨で明記されたものと、従属関係が存在しない者について保護を拡張する趣旨で加えられたものが混在している。

<sup>5</sup> 労働法典の適用対象者をめぐる議論の詳細は、労働政策研究・研修機構『資料シリーズ No.214・労働法の人的適用対象の比較法的考察』（2019年）27頁以下〔細川良執筆部分〕参照。

<sup>6</sup> V. Borgetto (M.) et Lafore (R.), *Droit de la sécurité sociale*, 19<sup>e</sup> éd., Dalloz, 2019, pp.471-474.

<sup>7</sup> Cass. soc., 13 novembre 1996, n° 94-13.187.

<sup>8</sup> *Ibid.* プラットフォームワーカーの労働者性を認めた近時の2つの破毀院判決（→第九節 3. (2)）も、同様の判断基準を示している（Cass. soc., 28 novembre 2018, n° 17-20.079, Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316）。

- ・家内労働者（社会保障法典 L.311-3 条 1 号）<sup>9</sup>
- ・販売外交員（VRP）（同 2 号）
- ・ホテル、カフェおよびレストランの従業員（同 3 号）
- ・保険会社の委託を受けた者（同 4 号） ※条件付き
- ・保険外交員（同 5 号） ※条件付き
- ・協同組合の支配人（被用者を除く）／複数の支店等を持つ企業の支店の支配人（同 6 号）
- ・駅のポーター（同 8 号） ※条件付き
- ・劇場、映画館およびその他の興行施設の案内人、クローク係および販売員（同 9 号）
- ・報酬を得て、親、行政等から預かった子供を自宅で日常的に保育する者（同 10 号）  
※条件付き
- ・有限会社および自由業有限会社の業務執行者（同 11 号） ※条件付き
- ・株式会社および自由業株式会社の取締役会会長および執行役員等（同 12 号）
- ・生産協同組合の構成員（支配人、執行役員、理事長等）および生産協同組合の執行役会の構成員（同 13 号） ※条件付き
- ・採石場の労働者の安全代表委員（同 14 号） ※条件付き
- ・舞台芸術家およびモデル（同 15 号）
- ・通信社または日刊紙・定期刊行誌の出版社に記事・写真等を提供し、出来高払い方式で報酬を得ているプロのジャーナリストおよび有資格編集スタッフ（同 16 号）
- ・認可を受けて、高齢者または成人の障害者を自宅に受け入れている者（同 17 号） ※条件付き
- ・新聞・雑誌の街頭販売人および配達人（同 18 号） ※条件付き
- ・被用者である弁護士（同 19 号）
- ・訪問販売員（同 20 号） ※条件付き
- ・公法人または私人のために、行政的公役務に一時的に従事する者（同 21 号） ※条件付き
- ・アソシアシオンの幹部（同 22 号） ※条件付き
- ・単純型株式会社および自由業単純型株式会社の会長および幹部（同 23 号）
- ・役職手当の支払いを受けている共済団体の理事のうち、社会保障制度の強制的な適用を受けない者（同 24 号）
- ・経済活動の創出・再開の援助（商法典 L.127-1 条）によって利益を受ける者（社会保障法典 L.311-3 条 25 号） ※条件付き
- ・支店管理者（*gérant de succursale*. 同 26 号）
- ・鑑定または意見書の提出を許可された官吏および公務員等（同 27 号） ※条件付き
- ・国民役務法典の定める条件のもとで市民奉仕活動に応募した者（同 28 号）
- ・スポーツ仲裁に携わる仲裁人および裁判官（同 29 号）
- ・協同組合銀行の理事長（同 30 号）
- ・使用者の地位にない者の利益のために活動を遂行し、それと引き換えに金銭または利益を得る者（同 31 号）

<sup>9</sup> 家内労働者は、①請負額での報酬を得て、一または複数の事業所のために、直接または仲介により委託された労務を遂行し、かつ、②一人で、あるいは、配偶者（内縁関係を含む）、PACS のパートナー、扶養する子または補助者とともに労働する者と定義されており（労働法典 L.7412-1 条）、発注者との間に法的従属関係があるかどうかは問われない（同条 a)）。

- ・企業家と労働者の中間的地位を有する者（entrepreneur salarié）等（同 32 号）
- ・被用者たる船員（同 33 号・34 号） ※条件付き
- ・家具付きの居住用建物または動産の賃貸借の業務を行う者（同 35 号） ※条件付き
- ・報酬を得て、所定の活動のために、他者に対し助言または教育サービスの提供を一時的に求める者（同 36 号）

## ②労災保険に固有の特則

更に、所定の施設・機関の教育・研修の受講生や職業訓練に従事する者等については、社会保険一般の適用は否定されるが、当該活動との関係で生じた災害・疾病について、労災保険制度によって保護されることが明記されている（社会保障法典 L.412-8 条）。

- ・坑内労働者の安全に関する代表委員（社会保障法典 L.412-8 条 1 号）
- ・技術教育機関の学生・生徒、中等教育機関または特別教育機関の生徒、技術教育機関以外の学生、継続的職業教育（労働法典 L.6311-1 条以下）における研修の受講生、職業安定化契約（contrat de sécurisation professionnel、労働法典 L.1233-65 条以下）に基づく手当の受給者等（社会保障法典 L.412-8 条 2 号）
- ・機能回復訓練または職業再教育の研修等の受講生（同 3 号）
- ・監督下の教育を受ける孤児（同 4 号）
- ・刑務作業・公益奉仕労働に従事する受刑者および刑事和解（composition pénale）の枠組みの中で無報酬の労働に従事する者（同 5 号）
- ・法令に基づき、または、法令の適用のために設置された、社会福祉を目的とする機関の活動に無報酬で参加する者であって、他の規定によって労災保険の適用を受けない者（同 6 号）
- ・労働法典 L.3142-42 条～L.3142-47 条の適用によって、行政的な委員会または労使同数委員会等の出席のために指名された労働者（社会保障法典 L.412-8 条 7 号）
- ・船員（同 8 号） ※条件付き
- ・社会経済委員会、安全衛生労働条件委員会の委員等をそれぞれ対象とする研修を受講する者（同 9 号）
- ・積極的連帯手当（revenu de solidarité active）の受給者（同 10 号）
- ・求職者（同 11 号）
- ・特別な争訟の審理のために任命された労働者、組合代表委員（同 12 号）
- ・国民役務法典に定められた条件のもとで市民奉仕活動に応募した者（同 13 号）
- ・経済活動の創出・再開の援助（商法典 L.127-1 条）によって利益を受ける者（社会保障法典 L.412-8 条 14 号） ※条件付き
- ・自発的参入契約（contrat de volontariat pour l'insertion. 国民役務法典 L.130-4 条）を締結した者（社会保障法典 L.412-8 条 15 号）
- ・地方議員等（同 16 号）
- ・企業家と労働者の中間的地位を有する者等（同 17 号） ※条件付き
- ・スポーツ担当大臣が定めるリスト（スポーツ法典 L.221-2 条参照）に高水準のスポーツ選手として登録されている者（同 18 号）



・ 障害者の機能再訓練・職業再教育等を実施する施設・サービス（社会福祉・家族法典 L.312-1 条 1 項 5 号）の受給者（社会保障法典 L.412-8 条 19 号）

## （２）任意加入の対象者

### （i）個別的任意加入

強制加入の対象に含まれない者は、労災保険制度に任意に加入することができる（個別的任意加入。社会保障法典 L.743-1 条）。一般制度の労災保険制度に任意加入する権利は強制加入の対象者以外の者に広く与えられており、特段の条件は付されていない（同条）。

こうした個別的任意加入の仕組みは、労災保険部門以外の一般制度の部門にも、1946 年の創設時から組み込まれていたものであり、その目的は、職業活動に全く従事していないか、または従事の程度が不十分であるために受給権を全く有しない者を保護することにあつた<sup>10</sup>。もっとも、一般制度がカバーするリスクのうち疾病および妊娠については、1978 年 1 月 2 日の法律<sup>11</sup>によって個人加入（assurance personnelle）の制度が整備されたことにより、一般制度の任意加入の機能は大幅に縮小した<sup>12</sup>。一方、労働災害・職業病のリスクについては、任意加入の仕組みが現在でも一定の役割を果たしている。

個別的任意加入の申請先は、初級金庫である（社会保障法典 R.734-1 条）。申請の際には、保険料および保険給付額の算定のため、年間賃金（salaire annuel）を通知しなければならない（社会保障法典 R.734-2 条）。保険給付の内容は、休業補償（社会保障法典 L.433-1 条）が支給されないことを除き、強制加入の場合と共通である（社会保障法典 R.743-3 条）。

### （ii）集団的任意加入

租税一般法典 200 条の適用を受ける公益性のある施設・組織は、ボランティアの全部または一部について、一般制度の労災保険制度に任意加入することができる（集団的任意加入。社会保障法典 L.743-2 条）。

任意加入の申請は、個別的任意加入の場合と同様、初級金庫に対して行う（社会保障法典 R.743-4 条）。保険給付の内容は、休業補償（社会保障法典 L.433-1 条）および障害補償一時金（社会保障法典 L.434-1 条）が支給されない点を除き、強制加入の場合と同一である（社会保障法典 R.743-5 条）。保険料および保険給付額は、年間最低基準賃金（社会保障法典 L.434-16 条）を基礎として算定される（社会保障法典 R.743-7 条）。

<sup>10</sup> V. Chauchard (J.-P.), Kerbourc'h (J.-Y.) et Willmann (C.), *Droit de la sécurité sociale*, 8<sup>e</sup> éd., LGDJ, 2018, p.183.

<sup>11</sup> Loi n° 78-2 du 2 janvier 1978 relative à la généralisation de la sécurité sociale.

<sup>12</sup> その後、1999 年 7 月 27 日の法律（Loi n° 99-641 du 27 juillet 1999 portant création d'une couverture maladie universelle）により普遍的医療保障（couverture maladie universelle）の制度が創設されたことに伴い、個人加入の制度は廃止された。

## 第四節 保険財政

### 1. 財源

被用者疾病保険金庫は一般制度の疾病保険部門も運営しているが、労災保険部門の財政は独立しており、全国被用者疾病保険金庫の労働災害・職業病委員会（→**第三節 1. (1)**）が管理している。財源<sup>13</sup>の大部分を占めるのは保険料である。そのほかの財源としては、第三者から得た求償金、罰金（社会保障法典 L.241-5 条）、国庫補助がある。

### 2. 保険料

#### (1) 保険料の負担者

##### (i) 強制加入の場合

強制加入の場合には、保険料は使用者のみが負担する（社会保障法典 L.241-5 条）。

##### (ii) 任意加入の場合

個別的任意加入（→**第三節 2. (2) (i)**）の場合には、保険対象者が保険料を負担するのが原則である（社会保障法典 L.743-1 条）。但し、プラットフォームワーカーが労災保険制度に任意加入した場合には、プラットフォームマーが保険料を負担しなければならない（労働法典 L.7342-2 条。→**第九節 3. (2)**）。

集団的任意加入（→**第三節 2. (2) (ii)**）の場合には、労災保険制度への加入を申請した施設または組織が保険料を負担する（社会保障法典 L.743-2 条）。

#### (2) 保険料の算定

##### (i) 算定基礎

保険料の算定基礎となる労働者の稼働所得（revenus d'activité）には、名称に関わらず、労働または就業等と引き換えに、または、これらの機会に支払われるべき総額等が原則として全て含まれる（社会保障法典 L.241-5 条、L.242-1 条 1 項、L.136-1-1 条 1 項）。保険料率の算定基礎となる賃金の額には上限は設けられていない。

##### (ii) 保険料率

#### ①概要

保険料率は、粗率（taux brut）と 4 種類の割増率（M1～M4）を用いて、次の計算式によって算定されるのが原則である（社会保障法典 D.242-6-3 条）。

$$\text{保険料率} = (\text{M1} + \text{粗率}) \times (1 + \text{M2}) + \text{M3} + \text{M4}$$

<sup>13</sup> 2018 年度は、保険料が約 92%、罰金が約 4%、第三者から得た求償金が約 3%であり、国庫補助は 0.007%であった（V. Caisse nationale de l'Assurance Maladie, *Rapport Annuel 2018*, 2019, p 7）。

2019年度の粗率は、平均で0.92%であった<sup>14</sup>。また、同年度の各種割増率はそれぞれ0.19%、0.57%、0.44%、0.04%であり、保険料率の平均は2.22%であった<sup>15</sup>。

## ②粗率

粗率は、企業の規模に応じて定められた3種類の方法によって、原則として事業所単位<sup>16</sup>で、1年ごとに決定される（社会保障法典D.242-6-1条以下）。

第1に、常時使用する労働者が150名以上の企業に関しては、粗率を事業所ごとに決定する個別方式がとられており、過去3年間に当該事業所で発生した労働災害（通勤災害を除く）に対する保険給付額に基づいて算定される。

第2に、常時使用する労働者が20名未満の企業に関しては、粗率を産業・職業分野ごとに決定する集団方式がとられており、過去3年間の当該産業・職業分野における労働災害（通勤災害を除く）に対する保険給付額に基づいて算定される<sup>17</sup>。ある事業所をどの産業・職業分野に分類するかは、地域圏金庫が決定する。

第3に、常時使用する労働者が20名以上149名以下の企業に関しては、個別方式と集団方式を組み合わせた混合方式を用いて粗率が決定される。

## ③4種類の割増率

各種割増率（M1～M4）は、次の費用にそれぞれ対応するものであり、全国被用者疾病保険金庫の労働災害・職業病委員会によって1年ごとに決定される。

M1は、通勤災害への給付に対応する加算である（社会保障法典D.242-6-9条1号）。

M2は、職業再教育、職業再転換の費用、全国労働災害基金（Fonds national des accidents du travail）の管理費用、一般制度の労災保険部門から疾病・出産・障害・死亡部門に対する年間給付額（社会保障法典L.176-1条）の50%に対応する支出<sup>18</sup>等をカバーするための加算である（社会保障法典D.242-6-9条2号）。

M3は、一般制度以外の労災保険制度との間の財政調整に対応する支出、特別会計（compte spécial）に登録される職業病（D.242-6-5条）<sup>19</sup>に対応する支出、石綿被害者のための2つ

<sup>14</sup> *Ibid.*, p.15.

<sup>15</sup> *Ibid.*

<sup>16</sup> 但し、個別方式または混合方式の対象となる企業は、同一のリスクのカテゴリーに属する複数の事業所について、単一の保険料を設定することを求めることができる（社会保障法典D.242-6-1条）。

<sup>17</sup> 2020年度の各産業・職業分野の粗保険料率は、V. Arrêté du 27 décembre 2019 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2020, art.1., annex 1.

<sup>18</sup> 一般制度の労災保険部門から疾病・出産・障害・死亡部門には、財政調整として、毎年一定額の支出がなされている（社会保障法典L.176-1条）。本文中に記載したように、割増率のうちM2およびM3には、この支出をカバーする部分が含まれている。こうした取扱いは、疾病・出産・障害・死亡部門からの保険給付のなかには、本来であれば労災保険制度の対象になる災害や疾病に当たるにも関わらず、労災保険部門ではなく疾病・出産・障害・死亡部門からの保険給付として処理されたものが含まれているとの認識に基づくものである（同条参照）。

<sup>19</sup> 職業病への保険給付額が特別会計の対象となるのは、労働者がどの使用者のもとで疾病に罹患したか特定することができない場合等である（V. Arrêté du 16 octobre 1995 pris pour l'application de l'article D. 242-6-5 du code de la sécurité sociale relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies

の基金<sup>20</sup>への拠出、一般制度の労災保険部門から疾病・出産・障害・死亡部門に対する年間給付額(社会保障法典 L.176-1 条)の 50%に対応する支出等をカバーするための加算である(社会保障法典 D.242-6-9 条 3 号)。

M4 は、職業病または(固有の意味の)労働災害によって永続的労働不能に陥った者のうち一定の条件を充たす者につき、原則として 62 歳とされている退職年金の受給開始年齢が 60 歳に引き下げられること(社会保障法典 L.351-1-4 条 1 項、D.351-1-8 条)に伴って生じる追加的な費用等をカバーするための加算である(社会保障法典 D.242-6-9 条 4 号)。

### (iii) 保険料の調整

地域圏金庫は、使用者がとった予防措置・管理措置の内容や特別なリスクを考慮して、上記の方式によって算定された保険料を割り引くことまたは追加保険料(cotisations supplémentaires)を賦課することができる(社会保障法典 L.242-7 条)。この制度の趣旨は、使用者に対し労働災害の予防措置をとるインセンティブを付与することにある<sup>21</sup>。

### ① 保険料の割引

地域圏金庫は、使用者が際立った予防努力をし労働災害の頻度または重大性を低下させる措置をとった場合には、保険料率の引下げという形で保険料を割り引くことができる<sup>22</sup>。粗率の引下げの対象となるのは、集団方式または混合方式によって保険料が算定される企業に限られる<sup>23</sup>。粗率の引下げの上限は 25%である<sup>24</sup>。一方、通勤災害への給付に対応する割増率(M1)の引下げは、25%から 87.7%までの範囲で行われる<sup>25</sup>。

2018 年度に保険料の割引が認められた事業所数は併せて 855 であり、割引かれた保険料の総額は 1018 万 7528 ユーロであった<sup>26</sup>。

---

professionnelles, art.2)。

特別会計からの支出の実態については、V. Cours des comptes, Rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale, 2018, p.306.

<sup>20</sup> 石綿被害者補償基金(Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante. FIVA)および石綿労働者早期引退基金(Fonds de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante. FCAATA)。

<sup>21</sup> V. Borgetto (M.) et al., *supra* note 6, pp.881-882.

<sup>22</sup> Arrêté du 9 décembre 2010 relatif à l'attribution de ristournes sur la cotisation ou d'avances ou de subventions ou à l'imposition de cotisations supplémentaires en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, art.2, Arrêté du 19 septembre 1977 relatif à l'attribution de ristournes sur la majoration forfaitaire correspondant à la couverture des accidents de trajet, art.1.

<sup>23</sup> Arrêté du 9 décembre 2010 relatif à l'attribution de ristournes sur la cotisation ou d'avances ou de subventions ou à l'imposition de cotisations supplémentaires en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, art.2.

<sup>24</sup> *Ibid.*, art.5.

<sup>25</sup> Arrêté du 19 septembre 1977 relatif à l'attribution de ristournes sur la majoration forfaitaire correspondant à la couverture des accidents de trajet, art. 4.

<sup>26</sup> V. Caisse nationale de l'Assurance Maladie, *supra* note 13, p. 42.

## ②追加保険料

地域圏金庫は、特別なリスクの存在等を考慮して、使用者に追加保険料を賦課することができる（社会保障法典 L.242-7 条）。労働法典への違反が労働監督の手続（労働法典 L.8113-7 条）によって確認された事実や、全国被用者疾病金庫・地域圏金庫が求める予防措置（社会保障法典 L.422-1 条、L.422-4 条参照）を使用者がとらなかった事実は、特別なリスクの存在を示すものとして、追加保険料を賦課する事情となりうる（社会保障法典 L.242-7 条）。

追加保険料の金額は、通常の保険料の 25%以上と定められている<sup>27</sup>。追加保険料の賦課の原因となった状況を一定の期間内に使用者が改善しない場合には、追加保険料の金額は、通常の保険料の 50%まで自動的に増額される<sup>28</sup>。当該期間の終了時から 6 ヶ月が経過してもなお改善がみられない場合には、その金額は、通常の保険料の 200%まで自動的に引き上げられる<sup>29</sup>。追加保険料の対象となる期間は事案に応じて異なり、数日間にとどまる場合もあれば、数年に及ぶ場合もある<sup>30</sup>。

2018 年度に追加保険料を命じられた事業所数は 844 であり、その総額は 992 万 9921 ユーロに上った<sup>31</sup>。

### (3) 保険料の徴収

保険料の徴収は、社会保障・家族給付保険料徴収連合（Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales. URSSAF）によって行われる（社会保障法典 L.213-1 条 1 号）。

## 第五節 保険事故

労災給付の対象となる保険事故には、（固有の意味の）労働災害（accident du travail proprement dit）、職業病および通勤災害の 3 つがある。

### 1. （固有の意味の）労働災害

社会保障法典 L.411-1 条によれば、（固有の意味の）労働災害とは、「労働することにより、または、労働を契機として生じた災害」のことを指す。もっとも、①「災害（accident）」の概念や、②「労働することにより、または、労働を契機として」の意義については、これを具体化する法令や行政解釈はない。裁判所は、①・②のいずれについても、その内容を広く

---

<sup>27</sup> Arrêté du 9 décembre 2010 relatif à l'attribution de ristournes sur la cotisation ou d'avances ou de subventions ou à l'imposition de cotisations supplémentaires en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, art.8.

<sup>28</sup> *Ibid.*

<sup>29</sup> *Ibid.*

<sup>30</sup> V Caisse nationale de l'Assurance Maladie, *supra* note 13, p.44.

<sup>31</sup> *Ibid.*

解釈する姿勢を示している。

## (1) 災害の発生

(固有の意味の) 労働災害に対する保険給付が認められるためには、まずはじめに、災害が発生したといえることが必要である(上記①の問題)。下記(→**第五節 2.**)のように、労働者の損傷を発生させる出来事が「災害」には当たらず、「疾病(maladie)」の領域の問題であると判断された場合には、労働者が罹患した疾病が職業病表に掲載されていない限り、保険給付の対象にはならないのが原則である。そのため、フランスの労災保険制度のもとでは、「災害」と「疾病」の区別が重要な意味を持つ。

破毀院の判例法理は、災害概念を拡大する方向で展開してきた。かつての裁判所は、災害概念を構成する要素として、突発性(soudaineté)に加え、人体への損傷が暴力的な行為によって生じたこと(=暴力性[violence])および当該損傷を引き起こす原因となる事実が外部にあること(=外部性[exteriorité])を挙げる傾向にあった<sup>32</sup>。しかし、現在では、暴力性および外部性の要素は重視されておらず、心身の損傷<sup>33</sup>を引き起こす突発的な出来事一般が「災害」に当たると解されている。例えば、蚊に刺されたことによってマラリアを発症する<sup>34</sup>等、心身への損傷が暴力的な行為によって生じたとはいえない場合や、無理な動作をして身体を損傷する等、外部性の要素を充足するとはいいがたい場合にも、災害該当性は認められている<sup>35</sup>。

更に、「突発性」の要素に関しては、字義通り突然であることは必ずしも必要ではなく、当該出来事が発生した時点を特定することが可能であることを意味するに過ぎないものと解されている<sup>36</sup>。反対に、労働者の損傷が段階的に現実化し、これを引き起こした出来事を時間的に特定することができない事案は、「災害」ではなく、「疾病」の問題として処理されることとなる<sup>37</sup>。もっとも、災害の概念の拡大によって、災害と疾病との境界はかつて考えられていたほど明瞭なものではなくなっている<sup>38</sup>。

## (2) 災害の業務性

「災害」の発生が認められるとして、次に問題となるのは、当該災害が「労働することに

<sup>32</sup> 例えば、Cass. soc., 19 décembre 1961, *Bull.* 1961, n° 1073.

<sup>33</sup> 精神的損傷を引き起こす出来事も、災害に該当する。労働者の精神的損傷をもたらした出来事が災害に当たるとの破毀院の判断が示された例としては、労働者が人事評価面談を契機にうつ状態に陥った事案(Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 1<sup>er</sup> juillet 2003, n° 02-30.576)や、武器を所持した顧客から職場で脅迫を受けた労働者が精神的衝撃を受け、治療を要するストレス状態に陥った事案(Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 15 juin 2004, n° 02-31.194)がある。

<sup>34</sup> アフリカ出張中に蚊に刺されマラリアを発症した事案につき、災害の発生を認めた例として、Cass. soc., 17 janvier 1991, n° 89-13.703.

<sup>35</sup> Cass. soc., 23 novembre 1961, *Bull.* IV, n° 204.

<sup>36</sup> 例えば、Cass. soc., 2 avril 2003, n° 00-21.768.

<sup>37</sup> Cass. soc., 21 octobre 1985, n° 84-12.653, Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 18 octobre 2005, n° 04-30.352.

<sup>38</sup> Chauchard (J.-P.) et al., *supra* note 10, p.439.

より、または、労働を契機として生じた」といえるか（「災害の業務性 [caractère professionnel]」ないし「労働と災害との関連性」）である（上記②の問題）。破毀院は、この要件の充足の有無を、労働者が使用者の権力 (autorité) のもとに置かれていたかどうかによって判断するという基本姿勢を示している。これは、労災保険への強制加入が義務付けられる根拠を、労働者が使用者に従属していることに基づく「権力危険」 (risque de l'autorité) に求める立場を基礎とするものである<sup>39</sup>。

### (i) 労働時間中に労働の場所で災害が発生した場合

使用者の権力のもとに置かれていたか否かを判断するうえで重要な要素と位置付けられているのは、災害が発生した時間および場所である。すなわち、破毀院によれば、労働時間中かつ労働の場所 (lieu du travail) で生じた災害は、労働災害と推定される<sup>40</sup>。労働災害の推定が働くためには、労働時間中であることと、労働の場所にいることの双方が必要であるが、ここでの「労働時間」と「労働の場所」はそれぞれ比較的緩やかに解釈されている。例えば、労働時間の前後に労働の場所で発生した災害は、労働災害と推定される<sup>41</sup>。また、労働者が災害発生時に工場・オフィス等の主要な企業施設を離れていた場合であっても、これに付随する土地・建物にいた場合は、上記の推定が働きうる<sup>42</sup>。

これに対し、労働契約の停止中（例えば、病気休暇中<sup>43</sup>、ストライキ中<sup>44</sup>、懲戒処分としての出勤停止中<sup>45</sup>）は、労働者が使用者の権力のもとには置かれていたとはいえないため、その期間中に発生した災害は、労働災害には当たらないのが原則である。

なお、テレワーク中の災害の業務性に関して、従来の裁判例は、労働者が自宅で勤務している最中に災害が発生した場合に労働災害の推定を認めることを前提とする判断を示していたが<sup>46</sup>、2018年の法律によって追認された2017年のオールドナンスは、テレワークの場合の労働災害の推定に関する特別な規定を新たに設けた（→第九節2.）。

以上のように、労働時間中かつ労働の場所で生じた災害は、労働災害であることが推定さ

<sup>39</sup> 権力危険説は当初、使用者が無過失の労災補償責任を負う理論的根拠を権力危険に求める立場として登場したものであり、破毀院もこれを採用していた。1946年に労災補償が一般制度の一部として再編され、使用者の無過失の労災補償責任は廃止されることとなったが、破毀院はその後も権力危険説の立場を維持している (Cass. ch. réunies, 28 juin 1962, n<sup>os</sup> 59-50.495 et 59-50.496)。

<sup>40</sup> 例えば、Cass. soc., 3 novembre 1994, n<sup>o</sup> 92-16.552.

<sup>41</sup> Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 7 avril 2011, n<sup>o</sup> 10-16.157.

<sup>42</sup> 例えば、労働者が勤務場所である工場を離れ、これを囲む壁の外側に位置する土手にいた際に交通事故に遭った事案では、使用者が当該土手を所有し駐車場として利用していたことから、使用者による監視・監督権限の行使が継続していたと評価され、災害の業務性が認められている (Cass. soc., 14 mars 1996, n<sup>o</sup> 94-10.430)。

そのほかの例として、Cass. ass. plén., 3 juillet 1987, n<sup>o</sup> 86-14.914 [駐輪場]、Cass. soc., 20 novembre 1980, n<sup>o</sup> 79-12.454 [使用者が所有し企業委員会が管理していた社員食堂]、Cass. soc., 19 novembre 1970, n<sup>o</sup> 69-11.723 [工場に隣接する共同宿泊所]等がある (いずれも結論として業務性を肯定)。

<sup>43</sup> Cass. soc., 6 mai 1964, Bull. IV, n<sup>o</sup> 385.

<sup>44</sup> Cass. soc., 6 juillet 1965, Bull. IV, n<sup>o</sup> 558.

<sup>45</sup> Cass. soc., 4 octobre 1979, n<sup>o</sup> 78-13.802.

<sup>46</sup> Cass. soc., 18 novembre 1993, n<sup>o</sup> 91-12.721, Cass. soc., 9 mars 1995, n<sup>o</sup> 93-10.918.

れる。被用者疾病保険金庫または使用者がこの推定を覆すためには、①被災者が使用者の権力を離脱していたことまたは②被災者の損傷が労働とは全く無関係の原因を持つことを立証しなければならない。

このうち、使用者の権力からの離脱（上記①）が認められる例としては、労働者が職務とは無関係のことをしていた場合<sup>47</sup>や持ち場を離れていた場合<sup>48</sup>が挙げられる<sup>49</sup>。同僚との喧嘩の場合には、その原因が仕事に関連する限り、被災者が喧嘩を始めた側だったとしても、使用者の権力から逸脱したとはいえないと判断されている<sup>50</sup>。また、労働とは全く無関係の原因を持つものと認められる場面（上記②）の典型例は、被災者の基礎疾患が自然的経過をたどったに過ぎない場合<sup>51</sup>や、被災者の職務とは無関係の動機に基づいて第三者が故意に災害を発生させた場合<sup>52</sup>である。労働とは無関係の原因によって災害が発生した可能性があることを基礎付ける事実が立証されたにとどまる場合には、労働災害の推定は覆らない<sup>53</sup>。

## （ii）労働時間外または労働の場所以外で災害が発生した場合

一方、ある災害が労働時間外または労働の場所以外で発生した場合には、上記の推定は働かない。この場合には、被災者側が災害と労働との関連性を立証しなければならない。

なお、判例によれば、出張中（移動中を含む<sup>54</sup>）の災害は、業務上の行為を機に発生したか日常生活上の行為を機に発生したかに関わらず、労働者が出張を個人的事由のために中断したことを使用者または被用者疾病保険金庫が立証しない限り、労働災害に当たる<sup>55</sup>。

## （iii）自殺の場合

労働者の自殺（未遂を含む）の事案<sup>56</sup>については、破毀院は、通常とは異なる判断枠組み

<sup>47</sup> 労働者が作業場を離れ、私物である原動機付き自転車を修理している最中に負傷した事案につき、災害の業務性を否定したものとして、Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 3 avril 2003, n° 01-20.974.

<sup>48</sup> Cass. soc., 12 mai 1966, Bull. n° 457.

<sup>49</sup> 労働者が企業施設内で献血を行い、自席に戻る途中に災害が発生した事案では、当該献血が使用者からの呼びかけに応じたものであり、その同意を得て、賃金が発生する労働時間中に企業施設内で行われたものであったことから、使用者の権力を離脱していたとはいえないと判断されている（Cass. soc., 22 mars 1979, n° 78-10.508）。

<sup>50</sup> Cass. soc., 12 juillet 1990, n° 88-16.127, Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 12 juillet 2007, n° 06-17.256.

<sup>51</sup> 労働者の腹部大動脈の動脈瘤が勤務中に自然破裂し死亡した事案につき、動脈瘤破裂の原因が専ら労働者の基礎疾患にあり、労働とは全く無関係であったことを理由に、災害の業務性を否定したものとして、Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 6 avril 2004, n° 02-31.182.

また、労働者が心肺停止後に死亡した事案につき、死因が外傷性傷害にあったことを示す証拠がないことおよび労働者が左心室肥大であったことから、当該死亡は労働とは全く無関係であったと判断した例として、Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 12 mai 2011, n° 10-15.727.

<sup>52</sup> 労働者が労働時間中に職場で殺害された事案につき、殺害の動機が専ら労働者の政治活動にあったことを理由に、労働災害の推定が覆されたとの判断を示したものとして、Cass. soc., 1 juillet 1999, n° 97-18.990.

<sup>53</sup> 労働者が労働時間中に職場で殺害されたが、犯行に及んだ 2 名は特定されないままであったという事案につき、殺害の動機が労働者の思想や職場外での活動等にある可能性があることを理由に災害の業務性を否定した控訴院判決を破毀したものとして、Cass. soc., 15 juin 1995, n° 93-20.688.

<sup>54</sup> Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 12 mai 2003, n° 01-20.968, Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 16 septembre 2003, n° 02-30.396.

<sup>55</sup> Cass. soc., 19 juillet 2001, n° 99-21.536, Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 12 octobre 2017, n° 16-22.481.

<sup>56</sup> 労働者の故意（faute intentionnelle）によって災害が生じた場合には、労災保険給付は制限されるが（社会保険法典 L.453-1 条）、裁判例は、自殺が本人の意志によるものではないといえる場合や、無意識のうちに行われ



で業務性の有無を判断している。自殺のなかでも、職場外での自殺や勤務時間外の自殺は、「労働時間中」の要素または「労働の場所」の要素を欠くため、労働災害の推定が働かず、また、労働者が使用者の権力のもとに置かれていることを基礎付けるその他の事情もないため、災害の業務性の要件を充たさないのではないかとの見方もかつては示されていた。しかし、2007年の破毀院判決は、病気休暇中の労働者が自宅で自殺未遂をした事案につき、「労働者が使用者の従属のもとにない時点で生じた災害も、労働することによって生じたことを労働者が立証する限り、労働災害に該当する。」と判示し、労働者が自殺（未遂）当時、使用者の権力のもとに置かれていたかどうかを重視しない立場を明らかにした。この判決は、労働者の自殺の事案について、権力危険説を修正したものと理解されている<sup>57</sup>。もっとも、労働者の自殺が「労働することによって生じた」と認められるために、労働者がどのような事実を立証すべきかは明らかではなく<sup>58</sup>、下級審の判断は統一されていない状況にある<sup>59</sup>。

## 2. 職業病

職業病が保険事故に追加された1919年以降、フランスでは長らく、職業病表に限定列举された疾病のみを保険給付の対象とする厳格なリスト主義がとられていたが、1993年1月27日の法律<sup>60</sup>によって個別鑑定の制度が創設され、混合システムに移行した。現在では、職業病表に基づく推定による職業病認定を原則としつつ、被災労働者の労働と疾病との因果関係を個別に審査する個別鑑定の仕組みがこれを補完している。

### (1) 職業病表に基づく推定

職業病表には、職業上のものとみなされる疾患の種類のほか、当該疾患を惹起する可能性がある労働の種類（限定列举または例示列举）、最初の診断までの最長期間<sup>61</sup>等が記載されている。被災労働者等が、職業病表に記載されている疾病の一つに罹患したと、当該表に記載された諸条件（当該疾患を惹起する可能性がある労働の一つに従事したこと、最初の診断が所定の期間内になされたこと<sup>62</sup>等）を全て充足していることを立証した場合には、当該疾病は職業病であることが推定される（社会保障法典 L.461-1 条 5 段）。

---

たといえる場合には、労働者の故意によって災害が発生したとはいえないと判断する傾向にある（V. Badel (M.), Charbonneau (A.) et Lerouge (L.), *Droit de la santé et de la sécurité au travail*, Lextenso éditions, 2018, p.92）。職場での自殺につき、労働者の故意を否定した破毀院判決として、Cass. soc., 20 avril 1988, n° 86-15.690。

<sup>57</sup> Chauchard (J.-P.) et al., *supra* note 10, pp.440-441, 444-445.

<sup>58</sup> 業務性を否定した例として、Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 3 avril 2003, n° 01-14.160。[うつ状態にあるとの診断を受けていた労働者が自宅で自殺した事案につき、従業員の變動によって企業内の雰囲気が大きく悪化していたことを認定しつつ、かかる事情が従業員全体に当てはまるものであったこと等を理由に業務性を否定した原審を支持]

<sup>59</sup> V. Badel (M.) et al., *supra* note 56, p.91.

<sup>60</sup> Loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social.

<sup>61</sup> 最初の診断までの期間の起算点は、当該事案で問題となるリスクへの曝露が終了した時点である（Cass. soc., 17 mars 1976 n° 75-11.054, Cass. soc., 14 janvier 1993, n° 90-18.110）。

<sup>62</sup> 疾患の種類が特定された時期が当該期間経過後であったとしても、診察によって被災者の損傷が確認された時期が当該期間内におさまっていれば足りる（Cass. soc., 14 janvier 1993, n° 90-18.110）。

判例によれば、この推定が覆されるのは、被災者の労働が疾病の発症や進行に全く影響を及ぼしていないことが立証された場合<sup>63</sup>や、労働者の基礎疾患が通常の経過をたどったに過ぎないことが立証された場合<sup>64</sup>である。

職業病表は、コンセイユ・デタのデクレの形で定められている。新たな医学的知見を反映させるため、その内容は、労働条件政策委員会（Conseil d'orientation des conditions de travail）からの意見聴取を経て、デクレによって改定されうる（社会保障法典 L.461-2 条）。職業病表の数は当初は 25 であったが、その後の改廃を経て、2020 年 6 月現在、99 の表が存在する（なお、Covid-19 は現時点では職業病表に掲載されていない）。

職業病表に掲載されている疾病は、①急性または慢性の中毒の症状を発症する疾病、②微生物による感染症、③労務遂行に必要とされる特殊な環境または姿勢から生じる疾病の 3 つに大きく分かれる（同条）。

まず、急性または慢性の中毒の症状を発症する疾病（①）には、鉛の操作等による鉛中毒（表 1）や水銀またはその化合物等の使用等による疾病（表 2）等がある。この類型の疾病については、有害物質の操作または使用を含む労働<sup>65</sup>に被災者が従事しており、当該物質に日常的に曝露されていたことが立証された場合には、職業病であることが推定される（同条）。

次に、微生物による感染症（②）の例としては、破傷風（表 7）や炭疽（表 18）等が挙げられる。これらの疾病に関しては、限定列挙された特定の種類の労働に日常的に従事していたことが立証された場合には、職業病であることが推定される（同条）。

最後に、労務遂行に必要とされる特殊な環境または姿勢から生じる疾病（③）には、石綿の吸入による肺がん・気管支がんの発症（表 30 の 2）、騒音による聴覚鈍麻（表 42）、特定の動作や姿勢によって生じる関節周囲の疾患（表 57）等が含まれる。この類型の疾病については、第 1・第 2 の場合と異なり、「日常的に」当該環境に置かれていたことまたは当該姿勢をとっていたことは要件とされていない。その一方で、これらの疾病を引き起こす可能性があるものとして列挙されている労働の種類は限定されている。

## （2）個別鑑定

### （i）要件

職業病表の推定が働かない場合であっても、一定の要件を充たす場合には、個別鑑定と呼ばれる特別な手続によって職業病の認定を受けることができる。個別鑑定による職業病認定は、次の 2 つの場合に限って認められている。

1 つは、労働者が職業病表に掲載されている疾病に罹患したが、当該表に記載された条件

<sup>63</sup> Cass. soc., 19 juillet 2001, n° 99-20.214.

<sup>64</sup> 手根管症候群（表 57）への罹患および職業病表に記載された諸条件の充足が認められるものの、被災者が採用前から当該疾病に罹患していた事案につき、被災者の病状が労働によって悪化したことが立証されていないことを理由に、職業病としての保険給付を認めなかったものとして、Cass. soc., 13 mai 1993, n° 91-16.091.

<sup>65</sup> 職業病表には主な労働の種類が例示列挙されている（社会保障法典 L.461-2 条）。

の少なくとも1つを充たさない場面において、当該疾病の直接的な原因が被災者の日常的な労働にあること (*directement causée par le travail habituel*) が立証された場合である (社会保障法典 L.461-1 条 6 段)。判例は、被災者の日常的な労働が当該疾病の唯一の原因であることや本質的な原因であることまでは求められないとしているが<sup>66</sup>、具体的な判断基準は示されていない。

もう1つは、職業病表に掲載されていない疾病 (リスト外の疾病) について、当該疾病が被災者の死亡または 25%以上<sup>67</sup>の永続的な労働不能<sup>68</sup>をもたらすものであり、かつ、その本質的かつ直接的な原因が被災者の日常的な労働にあること (*essentiellement et directement causée par le travail habituel*) が立証された場合である (社会保障法典 L.461-1 条 7 段、R.461-8 条)。

## (ii) 手続

上記の要件のうち、被災者の労働と疾病との因果関係に係る要件については、地域圏職業病認定委員会 (*comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles*) の意見を尊重した判断が行われる。すなわち、初級被用者疾病保険金庫は、個別鑑定申請があった場合には、被災者の疾病の直接的な原因が日常的な労働にあるか否か (リストに掲載された疾病の場合)、あるいは、当該疾病の本質的かつ直接的な原因が日常的な労働にあるか否か (リスト外の疾病の場合) について、地域圏職業病認定委員会の意見を聴取する (社会保障法典 L.461-1 条 8 段)。地域圏職業病認定委員会による因果関係の判断は、初級被用者疾病保険金庫を拘束する (同上)。

地域圏職業病認定委員会は、3名の医師によって構成される (社会保障法典 D.461-27 条)。その内訳は、①地域圏顧問医またはこれを代理する医師、②地域圏労働監督医またはこれを代理する医師、③職業性疾病の分野に特に精通した大学教授兼臨床医または臨床医である (同上)。

## (3) 精神疾患の職業病認定

2020年6月現在、精神疾患は、職業病表には一切掲載されていない。従って、精神疾患に罹患した被災者等が職業病に対する保険給付を受けるためには、個別鑑定の手続によって職業病の認定を受ける必要がある。なお、精神疾患の発症をもたらした出来事が「災害

<sup>66</sup> Cass. soc., 19 décembre 2002, n° 00-13.097.

<sup>67</sup> 当初は 66.66%以上の永続的な労働能力喪失が要件とされていたが、2002年のデクレ改正により 25%に引き下げられた。

<sup>68</sup> 労働不能率は、障害指標表を参照しつつ、被災者の障害の性質、全般的な状態、年齢、心身の機能、職業上の適性、職業資格も併せて考慮したうえで決定される (社会保障法典 L.461-1 条 7 段、L.434-2 条。→**第七節 2. (2)**)。個別鑑定申請時に労働者の症状が固定していない場合には、労働者の死亡または 25%以上の永続的な労働不能をもたらすことが予測される状況であれば、個別鑑定の手続の対象となる (Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 19 janvier 2017, n° 15-26.655)。

(accident)」に該当すると認められる場合には、(固有の意味の) 労働災害の被災者等として保険給付を受けることができる(→第五節 1.)<sup>69</sup>。

精神疾患を職業病リストに追加することはこれまで幾度か検討されてきたが、実現には至っていない。その背景には、職業病であることの推定という効果の発生を認めるための基準を設定すること(特に、当該精神疾患を惹起する可能性が典型的に高い労働の種類を特定すること)が困難であるという事情があることが指摘されている<sup>70</sup>。つまり、フランスでは、職業病表に掲載する疾病に関しては、特定の種類の労働に従事することによって罹患リスクが発生または増大するものに限るべきであるとの考え方が維持されている。

他方で、フランスでは近年、個別鑑定による精神疾患の職業病認定を推進する政策が展開されている<sup>71</sup>。例えば、2015年には、社会保障法典 L.461-1 条の改正によって、「精神疾患は、本条 4 段および 5 段(筆者注:現在の 6 段および 7 段)に定められた条件のもとで、職業病と認定されうる。」との一文が追加され(同条 8 段)、精神疾患が個別鑑定の手続によって職業病と認定される可能性があることが法律上明記された。また、既にみたように、個別鑑定を行う地域圏職業病認定委員会は 3 名の医師によって構成されるが(→第五節 2. (2)

(ii))、2016年には、精神疾患の個別鑑定を行う場合には、このうちの 1 名として精神科を専門とする医師を関与させることを認めるとともに、必要な場合にその都度、精神科を専門とする医師の意見を求めることを可能とするデクレの改正が行われた(社会保障法典 D.461-27 条)。

これらの法令の改正は、精神疾患に罹患した労働者またはその遺族が、個別鑑定による職業病認定によって労災保険給付を受けることができる範囲を拡大することを目指すものであったが、実際にも、精神疾患に係る労災申請の件数および認定件数は近年著しく増加している<sup>72</sup>。

### 3. 通勤災害

通勤災害に対する労災保険給付を受けるためには、法律が定める「通勤」の間に災害が発生し、かつ、通勤と労働との関連性が認められることが必要である。

#### (1) 通勤該当性

社会保障法典 L.411-2 条によれば、「通勤」とは、労働の場所 (lieu du travail) と次のいずれかの地点との往復の経路のことを意味する<sup>73</sup>。

<sup>69</sup> 前掲注 33 参照。

<sup>70</sup> Chauchard (J.-P.) et al., *supra* note 10, p.473.

<sup>71</sup> 詳しくは、河野奈月「フランスにおける精神障害の労災認定の現状」『「働き方改革」をめぐる労働立法と今後の課題』(労働問題リサーチセンター、2020年) 103-107 頁参照。

<sup>72</sup> 同上 104 頁参照。

<sup>73</sup> これらの地点は限定列举であると解されている (V. Borgetto (M.) et al., *supra* note 6, p.685)。

- ・労働者の主たる住居、安定的な性質を持つ従たる住居または労働者が家庭上の事由のために日常的に赴くその他のあらゆる場所（同 1 号）
- ・レストラン、食堂またはより一般に、労働者が日常的に食事をとる場所（同 2 号）

上記のうち、「安定的な性質を持つ従たる住居」には、労働者が週末や休暇中に定期的に滞在している別荘等が該当しうる<sup>74</sup>。一時的な滞在場所はこれに当たらない<sup>75</sup>。また、労働者が 2 つの住居の間を行き来する途中で発生した災害は、住居と労働の場所との往復の経路で発生したものとはいえないため、通勤災害としては保護されない<sup>76</sup>。

「家庭上の事由のために日常的に赴くその他のあらゆる場所」の概念は、裁判所によって限定的に解釈されており、主たる住居または従たる住居と同視しうるような、日常的な滞在場所であることを要する<sup>77</sup>。2 週間に 1 度定期的に訪れていた両親の住居から職場に向かう途中で労働者が交通事故に遭った事案では、両親宅は一時的な滞在場所に過ぎないと評価され、通勤には当たらないと判断された<sup>78</sup>。

本条 2 号の「労働者が…食事をとる場所」にはさまざまな場所が含まれうるが<sup>79</sup>、当該場所で「日常的に」食事をとっていることが必要である。判例には、週 1 から 2 回の頻度で特定のカフェで食事をとっている場合に、日常性の要件の充足を認めたものがある<sup>80</sup>。

なお、上記の意味での「通勤」の前後の移動や「通勤」の準備中に生じた災害は、通勤中に発生した災害とはいえないため、保険給付の対象にはならない。例えば、出勤前に自宅またはこれに付属する土地建物の中で発生した災害や、出退勤前に車庫や駐車場で発車または降車の準備をしている最中に発生した災害は、通勤災害とは認められない<sup>81</sup>。

## (2) 通勤と労働との関連性（通勤の目的）

破産院の判例によれば、通勤災害に対する保険給付が認められるためには、社会保障法典 L.411-2 条が定める「通勤」中に災害が発生したことに加え、実際の通勤が、遂行が予定される労働または既に遂行された労働の必要性のために行われたものであることが必要である<sup>82</sup>。これは、講学上、通勤と労働との関連性または通勤の目的といわれる要件である。

裁判所は、通勤が労働の必要性のために行われたといえるかを厳格に問う傾向にある。例えば、労働者が給与を受け取るために勤務時間外に職場に赴き、その帰途で災害が発生した

<sup>74</sup> 長年にわたって週末を友人宅で過ごしていたとの事情のもとで、当該友人宅がこれに当たることを認めた例として、Cass. soc., 17 juin 1965, Bull. IV, n° 491. なお、従たる住居と労働の場所との距離が離れていることは、通勤該当性を直ちに否定する事情とはならない (Cass. soc., 28 juin 1989, n° 86-18.907)。

<sup>75</sup> Cass. soc., 31 mars 1981, n° 80-11.187.

<sup>76</sup> Cass. soc., 10 février 1982, n° 81-10.370.

<sup>77</sup> Cass. soc., 5 juillet 1978, n° 77-13.837.

<sup>78</sup> *Ibid.*

<sup>79</sup> 公園がこれに当たることを認めた例として、Cass. soc., 8 novembre 1977, n° 76-14.668.

<sup>80</sup> Cass. soc., 9 mars 1977, n° 76-10.967.

<sup>81</sup> Cass. soc., 28 juin 1989, n° 87-10.242, Cass. soc., 28 juin 1989, n° 86-18.400.

<sup>82</sup> Cass. soc., 25 mai 1972, n° 71-13.110.

事案では、通勤と労働との関連性が否定されている<sup>83</sup>。また、年次有給休暇中<sup>84</sup>や出勤停止中<sup>85</sup>等、労働契約の停止中に行われた通勤は、労働の必要性のためのものとはいえ、通勤災害としての保護は認められないと判断されている。育児休暇中の労働者が、使用者からの呼び出しに応じて、復職の態様について話し合うために職場に赴き、自宅への帰路で交通事故に遭ったという事案においても、労働契約が停止されていたことを理由に、通勤と労働との関連性が否定されている<sup>86</sup>。

### (3) 逸脱・中断

通勤災害に対する保険給付を受けるためには、労働者が選択した経路が「通常の経路 (itinéraire normal)」といえるものでなければならず<sup>87</sup>、通勤を逸脱または中断した場合には、逸脱・中断中および逸脱・中断後に生じた災害は保険給付の対象にならないのが原則である。

但し、次の場合には例外的に、逸脱中、逸脱後または中断後に生じた災害も、通勤災害として保険給付の対象となる。

1 つ目は、逸脱・中断が「日常生活に不可欠な必要性」によって正当化される場合である (社会保障法典 L.411-2 条)。具体的には、食料品や日用品の買い物<sup>88</sup>、通院<sup>89</sup>、家族の送迎<sup>90</sup>、税務上の申請<sup>91</sup>、社会保障給付の受給<sup>92</sup>、銀行預金の引き出し<sup>93</sup>等がこれに当たりうると解されている。

2 つ目は、逸脱・中断と労働の遂行との間に一定の関連性がある場合である (社会保障法典 L.411-2 条)。裁判例には、職場から帰宅する途中に同僚を自宅に送り届けた場合<sup>94</sup>、労働災害が原因で緊急に治療が必要な状態になったため、退勤後に病院に向かった場合<sup>95</sup>、業務として出席が求められているセレモニーで着用するドレスの受取りのため、退勤後に店舗に

---

<sup>83</sup> *Ibid.*

<sup>84</sup> Cass. soc., 17 mars 1970, n° 69-10.608.

<sup>85</sup> Cass. soc., 4 octobre 1979, n° 78-13.802.

<sup>86</sup> Cass. soc., 28 juin 1989, n° 87-13.448.

<sup>87</sup> Cass. soc., 4 février 1987, n° 85-13.059.

<sup>88</sup> 逸脱を許容した裁判例として、夕食の準備のため、帰宅前に商店に立ち寄った事案 (Cass. soc., 15 octobre 1981, n° 80-13.579) や、昼食をとるために職場からカフェに向かう途中で、食料品を買いにシャルキュトリーに立ち寄った事案 (Cass. soc., 10 février 1994, n° 91-21.049) 等がある。

<sup>89</sup> Cass. soc., 28 juin 1989, n° 86-18.644, Cass. soc., 19 mars 1986, n° 84-14.406.

<sup>90</sup> 子どもを幼稚園に送迎した後、職場に到着する前に交通事故に遭った事案につき、逸脱を許容したものとして、Cass. soc., 13 octobre 1994, n° 92-12.229. また、妊娠中の妻を医師の指示に従って休養させるため、義両親の元に毎日車で送るとともに、退勤後に迎えに行き、その後一緒に帰宅していたという事案では、当該逸脱は妻の妊娠および健康状態に関する緊急の必要性を理由とするものであったとして、通勤災害としての保護が認められている (Cass. soc., 14 mai 1981, n° 80-11.905)。

<sup>91</sup> Cass. soc., 18 novembre 1993, n° 91-18.614.

<sup>92</sup> Cass. soc., 16 mai 1961, *Bull.* IV, n° 534.

<sup>93</sup> Cass. soc., 4 novembre 1976, n° 75-14.783.

<sup>94</sup> Cass. soc., 8 janvier 1975, n°s 74-10.237 et 74-10.426.

<sup>95</sup> Cass. soc., 29 juin 1967, *Bull.* IV, n° 533.

立ち寄った場合<sup>96</sup>等について、この例外に当たることを認めたものがある。

なお、通勤の中断が正当化される場合であっても、中断中に生じた災害は通勤災害には当たらない<sup>97</sup>。

## 第六節 認定手続

災害発生から労災保険給付の支給・不支給決定までの手続をめぐっては、被災者、使用者および初級金庫がそれぞれとるべき措置が法令で詳細に定められている。

### 1. 被災者および使用者の義務

#### (1) (固有の意味の) 労働災害および通勤災害の場合

##### (i) 被災者の義務

まずはじめに、被災労働者は、災害の発生について、使用者またはその雇用する労働者に対し 24 時間以内に通知する義務を負う（社会保障法典 L.441-1 条、R.441-2 条）。但し、不可抗力の場合、絶対的不能の場合または正当な事由がある場合は、この限りではない（社会保障法典 L.441-1 条）。被災者の通知義務違反に対する制裁は設けられておらず、労災保険給付を受ける権利が当該義務違反の事実のみによって失われることはない。

なお、労働災害の被災者は、療養の給付を受けるに当たり、医師を自由に選択することが認められているが（→第七節 1. (1)）、被災者を診察した主治医は、診断書を 2 通作成し、そのうち 1 通を初級金庫に送付しなければならない（社会保障法典 L.441-6 条）。

##### (ii) 使用者の義務

次に、使用者またはその雇用する労働者は、被災者からの通知等を通じて認識した全ての災害について、当該認識の時点から 48 時間以内（日曜日・祝祭日を除く）に初級金庫に届け出なければならない（社会保障法典 L.441-2 条、R.441-3 条）。届出義務の対象には、業務性に疑義がある災害も含まれる。但し、地域圏金庫から許可を得た使用者は、休業または治療のいずれも伴わない災害については、専用の記録簿への登録をもって初級金庫への届出に代えることができる（社会保障法典 L.441-4 条、D.441-1 条）。

使用者は初級金庫への届出または休業の際に、保険給付の算定に必要な事実を伝えなければならない（社会保障法典 R.441-4 条）。また、使用者は被災者に対し、療養の給付を無償で受けるために必要な災害カード（feuille d'accident）を交付しなければならない（社会保障法典 L.441-5 条）。

使用者がこれらの義務に違反した場合には、初級金庫は、被災者に支給された保険給付の

<sup>96</sup> Cass. soc., 3 juin 1970, n° 69-11.824.

<sup>97</sup> Cass. soc., 8 décembre 1982, n° 81-12.317, Cass. soc., 28 juin 1989, n° 86-18.812.

費用の償還を求めることができる（社会保障法典 L.471-1 条）。また、これらの義務への違反は、刑事罰の対象ともなる（社会保障法典 L.471-1 条、L.114-17-1 条）。

なお、使用者が初級金庫の届出を行わない場合には、被災者またはその代理人が初級金庫に直接届け出ることにもできる（社会保障法典 L.441-2 条）。この届出は、災害発生日の翌年度末までに行う必要がある（同条）。

## **(2) 職業病の場合**

職業病の場合には、使用者ではなく被災者が、労働の中断から 15 日以内に初級金庫への届出を行わなければならない（社会保障法典 L.461-5 条、R.461-5 条）。医師は疾病の性質を記載した診断書を 3 部作成し被災者に交付する（社会保障法典 L.461-5 条）。被災者は初級金庫への届出の際にこのうち 2 部を添付しなければならない（同条）。

## **2. 初級金庫の義務**

被災者またはその代理人から届出を受けた場合、初級金庫は、届出の写しを使用者に送付する（社会保障法典 R.441-6 条）。また、被災者等または使用者から届出を受けた初級金庫は、労働監督官に通知する義務を負う（社会保障法典 L.441-3 条）。

初級金庫は、顧問医による被災者の検診を実施することができるが（社会保障法典 R.442-1 条）、顧問医と主治医との間で被災者の状態に関する見解の不一致があり、とりわけ、それが損傷または疾病の業務性に関わる医学的次元の問題に関するものである場合、または、被災者による明示の申請がある場合には、専門医学鑑定の手続きをとらなければならない（同条）。

保険給付の支給・不支給決定までの期間に関する規律は次の通りである。まず、初級金庫は、労働災害・通勤災害の場合には 30 日以内に、災害の業務性を判断するか、または、調査（investigation）を開始しなければならない（社会保障法典 R.441-7 条）。初級金庫が調査を開始した場合には、90 日以内に災害の業務性を判断しなければならない（社会保障法典 R.441-8 条 1 項）。これらの期間の起算点は、初級金庫が災害の届出および初診時の診断書を受領した時点である（社会保障法典 R.441-7 条、R.441-8 条 1 項）。

これに対し、職業病の場合には、120 日以内に、職業病の認定・不認定を判断するか、または、地域圏職業病認定委員会への付託をしなければならない（社会保障法典 R.461-9 条 1 項）。この期間の起算点は、初診時の診断書や補足的な検査の結果を含む資料一式を受領した時点である（同上）。地域圏職業病委員会に付託した場合には、付託時から 120 日以内に、職業病の認定・不認定を判断しなければならない（社会保障法典 R.461-10 条）。

## **3. 使用者による留保**

ある災害または疾病が労働災害または職業病と認定されることは、使用者の将来の保険料の増額につながりうる（→**第四節 2. (2) (ii) ②**）。そのため、使用者には、初級金庫への災



害の届出から 10 日以内、あるいは、被災者側からの災害または職業病の届出の写しの送付を初級金庫から受けてから 10 日以内に、理由を付したうえで留保することが認められている（社会保障法典 R.441-6 条）。使用者が留保した場合には、初級金庫は調査を実施する義務を負う（社会保障法典 R.441-7 条）。

#### 4. 不服申立て

初級金庫が支給決定を行った場合、使用者は、社会保障に関する一般的争訟の手続でこれを争うことができる<sup>98</sup>。但し、被災者・金庫間の関係と使用者・金庫間の関係は相互独立であるため、この争訟において使用者が勝訴したとしても、被災者と金庫との関係では支給決定が覆されるわけではない<sup>99</sup>。

一方、被災者またはその遺族は、初級金庫による不支給決定がなされた場合には、社会保障に関する一般的争訟の手続でこれを争うことができるが、同様の理由から、この訴訟の帰趨は使用者には原則として影響を及ぼさない<sup>100</sup>。

## 第七節 保険給付

### 1. 現物給付

保険給付のうち現物給付としては、療養の給付のほか、機能回復訓練、職業再教育等がある。

#### (1) 療養の給付

疾病保険の場合の給付内容と比較すると、労災保険給付としての療養の給付には、患者の一部負担金が原則として存在しないという特色と、償還払い方式ではなく、第三者支払い方式（tiers payant）、すなわち、初級金庫から医師、薬剤師または医療補助者に対し報酬を直接支払う方式がとられており（社会保障法典 L.432-1 条以下）、患者による費用の立て替えも不要であるという特色がある。

被災者には医師、薬剤師等を自由に選択することができる（社会保障法典 L.432-2 条）。被災者が労災保険給付としての療養の給付を受けるためには、医療機関に対し、使用者等から交付された災害カード（→第六節 1. (1) (ii)）を提示しなければならない。医師・医療補助者が災害カードを提示した被災者に対し報酬の支払いを求めることは禁止されている（社会保障法典 L.432-3 条）。

---

<sup>98</sup> 使用者が留保の手続をとっていなかったとしても、初級金庫による支給決定を事後的に争うことができなくなるわけではない（Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 19 juin 2008, n° 07-12.770）。

<sup>99</sup> Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 19 février 2009, n° 08-10.544.

<sup>100</sup> Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 7 novembre 2019, n° 18-19.764.

## (2) 機能回復訓練

被災者のけがの治癒・安定化や永続的な労働不能の緩和に資すると見込まれる場合には、機能回復訓練 (réadaptation fonctionnelle) を受けることができる (社会保障法典 L.432-6 条、R.432-6 条)。機能回復訓練の内容には、公的施設または認可を受けた民間施設への受入れが含まれる (社会保障法典 L.432-7 条)。

## (3) 職業再教育

災害によって元の職務を遂行することが不適格な状態に陥った被災者は、職業再教育を無償で受けることができる (社会保障法典 L.432-9 条)。職業再教育は、企業外の公的施設または民間施設で実施される場合もあれば、企業内で実施される場合もある (同条)。

## (4) その他

その他の現物給付としては、再就職斡旋 (reclassement professionnel. 社会保障法典 L.432-10 条) や職業訓練個人口座 (compte personnel de formation. 労働法典 L.6323-1 条) への一定額の加算 (社会保障法典 L.432-12 条) がある。

## 2. 金銭給付

金銭給付としては、休業補償、障害補償および遺族年金の 3 種類の給付がある。

### (1) 休業補償

被災者が一時的な労働不能に陥った場合には、休業補償が支給される (社会保障法典 L.433-1 条以下)。支給の対象となるのは、休業 2 日目<sup>101</sup>から治癒、症状固定または死亡までの、日曜日・祝祭日を含む全ての日である (社会保障法典 L.433-1 条)。休業補償の受給中に有償または無償で労働に従事することは、原則として許されない<sup>102</sup>。

休業補償の金額は、休業 28 日目までは 1 日当たりの賃金 (salaire journalier. 月払いの場合は前月の賃金を 30.24 で除したもの [社会保障法典 R.433-4 条 1 号]) の 60%、休業 29 日目以後はその 80% である (社会保障法典 L.433-2 条、R.433-1 条、R.433-3 条)。休業補償の金額の算定基礎となる賃金 (salaire) は、労災保険料の算定基礎となる報酬 (→**第四節 2. (2)**

(i)) のことを意味する (社会保障法典 R.436-1 条)。賃金以外の収入は、休業補償の算定基礎には含まれない (同条)。算定基礎となる 1 日当たりの賃金の額には、社会保障年間賦課限度額 (plafond annuel de la sécurité sociale. 2020 年度は 4 万 1136 ユーロ) の 0.834% という上限が設定されている (社会保障法典 L.433-2 条、R.433-2 条)。

なお、休業補償は、使用者が労働契約や労働協約等に基づいて被災者に賃金を支払ってい

<sup>101</sup> 労働災害が発生した当日については、使用者が賃金支払義務を負う (社会保障法典 L.433-1 条)。

<sup>102</sup> Cass. soc., 12 décembre 2002, n° 01-20.189.

る場合にも支給されるが、この場合には、使用者が被災者の権利に代位する（社会保障法典 R.433-12 条）。

## (2) 障害補償

被災者が永続的な労働不能に陥った場合には、障害補償が一時金または年金の形で支給される。支給方式は、労働不能率が 10%未満の場合は一時金、10%以上の場合には年金である（社会保障法典 L.434-1 条、L.434-2 条、R.434-1 条）。労働不能率は、障害指標表を参照しつつ、被災者の障害の性質、全般的な状態、年齢、心身の機能、職業上の適性、職業資格も併せて考慮したうえで決定される（社会保障法典 L.434-2 条）。

障害補償一時金の金額はデクレによって定められており、被災者の労働不能率に応じて異なる（社会保障法典 L.434-1 条、D.434-1 条）。

障害補償年金の額は、(a) 被災者の労働不能率を所定の方法で修正した値と (b) 被災者の年間賃金額 (*salaire annuel*) を乗じて算定される（社会保障法典 L.434-2 条）。

上記 (a) については、上記の方法で決定された労働不能率のうち、50%以下の部分は 0.5 倍とし、50%を超える部分は 1.5 倍とするという形で計算された修正労働不能率が用いられる（社会保障法典 R.434-2 条）<sup>103</sup>。

また、上記 (b) については、①休業前 12 ヶ月間の賃金総額<sup>104</sup>（社会保障法典 R.436-1 条、R.434-29 条）と②年間最低基準賃金（2020 年 4 月 1 日以降は 1 万 8631.28 ユーロ）との関係に応じて、算定の際に用いられる値が異なる（社会保障法典 L.434-15 条、L.434-16 条、R.434-28 条）。まず、①の値が②の値を下回る場合には、②の値が用いられる。これに対し、①の値が②の値を上回る場合には、②の 2 倍以下の部分は全て考慮され、②の 2 倍超 8 倍以下の部分は 3 分の 1 のみ考慮される。①のうち②の 8 倍を超える部分は、一切考慮されない。

## (3) 遺族補償

被災者が死亡した場合<sup>105</sup>には、配偶者（内縁の場合を含む）、民事連帯契約 (*pacte civil de solidarité, PACS*) のパートナー、子および直系尊属は、一定の条件のもとで、遺族補償として終身年金を受給することができる（社会保障法典 L.434-7 条以下）。遺族年金の受給者が複数おり、その総額が被災者の年間賃金額の 85%を超える場合には、按分して支給される（社会保障法典 L.434-14 条、R.434-16 条）。

<sup>103</sup> 例えば、労働不能率が 30%の場合には、修正労働不能率は  $30 \times 0.5 = 15\%$  であり、労働不能率が 80%の場合には、修正労働不能率は  $50 \times 0.5 + (80 - 50) \times 1.5 = 70\%$  である。

<sup>104</sup> 賃金以外の収入は、任意加入の場合を除き、障害補償年金の算定基礎とはならない（社会保障法典 R.436-1 条）。

<sup>105</sup> なお、被災者が死亡した場合には、遺族年金とは別に、葬祭料（社会保障法典 L.435-1 条）および遺体搬送費用（社会保障法典 L.435-2 条）も支給される。

### (i) 配偶者等

被災者の配偶者（内縁の場合を含む）または PACS のパートナー（以下、「配偶者等」という）が遺族年金を受給することができるのは、①婚姻、PACS または事実婚の状態（以下、「婚姻等」という）が災害前に成立していること、②婚姻等の成立が被災者の死亡より 2 年以上前であること、または、③被災者との間に子がいることのいずれかの要件を充たす場合である（社会保障法典 L.434-8 条、R.434-10 条）。配偶者等が被災者と離婚していた場合または別居中であった場合には、扶養定期金（*pension alimentaire*）を得ていたのではない限り、遺族年金を受給することはできない（社会保障法典 L.434-8 条）。配偶者等が再婚した場合（内縁の場合を含む）または新たな PACS の締結をした場合には、遺族年金の受給権は原則としてその時点で失われる（社会保障法典 L.434-9 条）。

配偶者等が受給できる遺族年金の額は、原則として、被災者の年間賃金額<sup>106</sup>の 40%である（社会保障法典 L.434-8 条、R.434-10 条）。

### (ii) 子

被災者の子（養子を含む）は、原則として 20 歳に達するまで遺族年金を受給することができる（社会保障法典 L.434-10 条、R.434-15 条）

子が受給できる遺族年金の額は、第 1 子・第 2 子の場合には被災者の年間賃金額の 25%、第 3 子以降の場合にはその 20%である（同上）。但し、子が被災者の死亡時またはその後に双方の親を失う状態に至った場合には、年間賃金額の 30%に増額される（同上）。

### (iii) 直系尊属

被災者の直系尊属は、遺族年金の受給権を有する配偶者等や子が存在しない場合には、被災者から扶養定期金を得られたはずであったことを立証することによって、また、配偶者等または子が存在する場合には、被災者によって扶養されていたことを立証することによって、遺族年金を受給することができる（社会保障法典 L.434-13 条）。

直系尊属が受給できる遺族年金の額は、原則として、被災者の年間賃金額の 10%である（社会保障法典 L.434-13 条、R.434-16 条）。但し、複数の直系尊属が遺族年金を受給する場合には、その総額は年間賃金額の 30%を超えてはならない（社会保障法典 L.434-14 条、R.434-16 条）。

## 3. 保険給付の消滅時効

被災者等の労災保険給付の受給権の消滅時効の期間は 2 年である（社会保障法典 L.431-2 条）。

---

<sup>106</sup> なお、賃金以外の収入は、任意加入の場合を除き、遺族補償年金の算定基礎には含まれない（社会保障法典 R.436-1 条）。

#### 4. 他の社会保険給付との調整

##### (1) 疾病保険との関係

労働災害の被災者は、労災保険から給付を受けると同時に、当該災害から生じたものではない疾病または妊娠につき、疾病保険から給付を受けることができる（社会保障法典 L.371-3 条）。但し、労災保険給付としての休業補償と、疾病保険給付としての病気休暇中および産前産後休暇中の休業補償（社会保障法典 L.323-4 条、L.331-3 条）の併給は認められない（社会保障法典 L.371-3 条）。

##### (2) 年金保険との関係

障害年金との併給は認められないのが原則であるが、労災保険給付としての障害補償年金の受給者の障害の状態が悪化し、これが労災保険給付の対象とはならない場合であって、労働能力喪失率が合わせて 3 分の 2 以上となった場合には、例外的に併給が認められる（社会保障法典 L.371-4 条、R.371-1 条。但し、総額には上限がある。）。

### 第八節 民事損害賠償との関係

#### 1. 原則—非併存主義の採用

労災保険給付の対象となる保険事故については、被災者またはその遺族から加害者に対し民事損害賠償を請求することは許されないのが原則である（社会保障法典 L.451-1 条）。

被災者やその遺族による民事損害賠償請求を原則として排除する政策（いわゆる非併存主義）は、無過失の労災補償責任を認める法律が 1898 年に誕生した際に、使用者に過失がないにも関わらず定率の責任を認めることと引き換えに採用されたものである（「1898 年の妥協」といわれる）<sup>107</sup>。この政策は、1946 年に労災補償制度が一般制度の一部に組み込まれ、使用者の無過失の労災補償責任が廃止された後も維持されている。

#### 2. 例外

##### (1) 実損害の賠償請求が認められる場合

###### (i) 故意の場合

第 1 に、（固有の意味の）労働災害または職業病が、使用者またはその雇用する労働者の故意（*faute intentionnelle*）によって生じた場合である（社会保障法典 L.452-5 条）。この場合には、被災者またはその遺族は加害者に対し、労災保険制度によって補償がされていない限度で、これによって被った全損害の賠償を民事上求めることができる（同条）。

---

<sup>107</sup> 非併存主義の背景およびこれに対する批判については、V. Borgetto (M.) et al., *supra* note 6, pp.661-667.

## (ii) 許し難い過失の場合

第2に、使用者またはこれに代わって指揮命令を行う者の許し難い過失(*faute inexcusable*)によって生じた場合には、障害補償(手当または年金)および遺族補償年金の額が増額されるが(社会保障法典 L.452-2 条)、これとは別に、被災者または遺族は、労災保険制度によって補償がされていない限度で、被った全損害の賠償を使用者に求めることができる<sup>108</sup>。

「許し難い過失」が認められる事案はかつては限定的であったが、破毀院は、2002年の判決<sup>109</sup>以降、「許し難い過失」の概念を緩やかに解釈しており、使用者等が労働災害に関する民事責任を負う場面は拡大している<sup>110</sup>。

## (iii) 第三者による加害の場合

第3に、使用者またはその雇用する労働者以外の第三者が加害者である場合には、被災者またはその遺族が民事上の責任を追及することは制限されない(社会保障法典 L.454-1 条)。

## (iv) 通勤災害の場合

第4に、通勤災害の加害者が、使用者、その雇用する労働者、またはより一般に、被災者と同じ企業に属する者である場合には、これらの者に対する民事損害賠償請求が可能である(社会保障法典 L.455-1 条)。

## (2) 労災保険給付と民事損害賠償請求との調整

上記の事由に該当する場合であっても、初級金庫は被災者等への保険給付を拒否することはできないが、現実に支給した保険給付相当額に関しては、加害者に求償することができる(社会保障法典 L.452-5 条)。但し、使用者が雇用する労働者が故意によって(固有の意味における)労働災害または職業病を引き起こした場合等には、使用者が被害者との関係で民事上の損害賠償責任を負うときであっても、初級金庫が使用者に求償することはできない<sup>111</sup>。

## 第九節 働き方の多様化と労災保険制度

### 1. 複数就業者

#### (1) 就業先間の移動中の災害

複数就業者が就業先間を移動する途中で生じた災害は、通勤災害として保護されるのだろうか。既にみたように、社会保障法典 L.411-2 条は、保護される「通勤」を、労働の場所と所定の地点(主たる住居、安定的な性質を持つ従たる住居、家庭上の事由のために日常的に

<sup>108</sup> Déc. n° 2010-8 QPC du 18 juin 2010, Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 4 avril 2012, n°s 11-14.311 et 11-14.594.

<sup>109</sup> Cass. soc., 28 février 2002, n° 00-11793.

<sup>110</sup> 詳しくは、V. Borgetto (M.) et al., *supra* note 6, pp.719-722.

<sup>111</sup> Cass. crim., 25 mars 1998, n° 96-85.593.

赴くその他のあらゆる場所、レストラン、食堂、日常的に食事をとる場所）との往復の経路と定義しており、事業場間の移動には言及していないが（→**第五節 3. (1)**）、破毀院の判例によれば、複数就業者が第 1 の就業先から第 2 の就業先に移動する途中で発生した災害は、第 2 の就業先の通勤災害として保護される<sup>112</sup>。

かかる結論を導く前提として、破毀院は、第 1 の就業先から第 2 の就業先への移動を、労働者が自宅から第 2 の就業先に向かう経路の一部と捉えている<sup>113</sup>。そのうえで、労働者が第 2 の就業先に直接向かわずに第 1 の就業先に立ち寄ったことは、経路の逸脱ではあるものの、逸脱によっても通勤災害としての保護が失われない例外的な場合に当たるとの見方を示している<sup>114</sup>。もっとも、当該逸脱が正当化される理由については、「個人的利益に動機付けられたものでも、雇用と無関係のものでもない」とする控訴院の判断を支持するのみで、詳細な説明はなされていない<sup>115</sup>。

## (2) 賃金合算の問題

金銭給付のうち休業補償、障害補償年金および遺族補償年金は、労働者の 1 日当たりの賃金（前者の場合）または年間賃金（後二者の場合）が算定基礎となるため（→**第七節 2.**）、複数就業者の場合には、これらの給付の算定に際し、本業先の賃金と副業先の賃金が合算されるかという問題が生じる。

まず、複数就業者が雇用によって得た収入は、保険給付の算定の際に全て合算される。障害補償年金および遺族補償年金に関しては、算定基礎となる年間賃金は、「休業前の 12 暦月の間に一または複数の使用者のもとで得た全ての実質的な報酬」（傍点筆者）と定義されており（社会保障法典 R.434-29 条）、賃金を合算することが明文で定められている。休業補償の算定については明文の根拠規定はないが、判例は、複数の就業先の賃金が合算されることを明らかにしている<sup>116</sup>。

これに対し、複数就業者が自営業によって得た収入は、金銭給付の算定に当たり考慮されないのが原則である（社会保障法典 R.436-1 条）。但し、当該就業について一般制度の労災保険制度に任意加入し、これによって得た所得に基づいて算定された保険料を支払っている場合（社会保障法典 L.743-1 条）には、自営業によって得た収入も、障害補償年金および遺族補償年金<sup>117</sup>の算定基礎に含まれる（社会保障法典 R.436-1 条）。

<sup>112</sup> Cass. soc., 20 novembre 1969, *Bull.* V, n° 625.

<sup>113</sup> *Ibid.*

<sup>114</sup> *Ibid.*

<sup>115</sup> *Ibid.*

<sup>116</sup> Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 11 octobre 2012, n° 10-23.415.

<sup>117</sup> 個別的任意加入の場合には休業補償は保険給付の内容にそもそも含まれないため（社会保障法典 R.743-3 条）、自営業によって得た収入が算定基礎になるかという問題は、障害補償年金および遺族補償年金との関係でのみ生じる（社会保障法典 R.436-1 条参照）。

### (3) 負荷合算の問題

フランスでは、職業病表に掲載された疾病の職業病認定の局面（→**第五節 2. (1)**）において、労働者が複数の就業先で同種のリスクに曝露された場合にどのような形で認定が行われるのかが論じられてきた。これまで裁判で争われた事例は、転職経験のある労働者が、複数の使用者のもとで異時的に同種のリスクに曝されたという場面に関するものであるが、以下のルールは、同時期に複数の使用者と契約関係にある複数就業者にも適用されると解されている<sup>118</sup>。

第1に、職業病表には、職業病の推定が認められるための条件の1つとして、問題となるリスクに曝露された最低期間が定められていることがあるが、複数の使用者のもとで当該リスクに曝露された場合には、個々の曝露期間が通算される<sup>119</sup>。

第2に、労働者が複数の使用者のもとで就労した経験がある場合には、診断を受ける前に勤務していた就業先のうち、当該リスクに曝露された最後の使用者（dernier employeur）のもとで当該疾病に罹患したものと推定される<sup>120</sup>。但し、使用者は、労働者が別の使用者のもとでも当該リスクに曝露されていたことを示す証拠を提出することによって、この推定を覆すことができる<sup>121</sup><sup>122</sup>。

一方、個別鑑定による職業病認定（→**第五節 2. (2)**）との関係では、負荷合算の問題は、複数就業者以外の場合を含め、ほとんど論じられてこなかった。

## 2. テレワーカー

雇用型テレワーカーの（固有の意味の）労働災害の認定については、労働法典に特別な規定が置かれている。すなわち、労働法典 L.1222-9 条 3 項は、「テレワーク労働者（télétravailleur）が業務上の行為（activité professionnelle）の遂行中にテレワークが行われている場所で発生した災害は、社会保障法典 L.411-1 条にいう労働災害と推定される。」と定めている。

フランス労働法典にテレワークに関する規定が初めて設けられたのは 2012 年のことであったが、労働災害に関する上記のルールは、2017 年 9 月 22 日のオルドナンス<sup>123</sup>によって導

<sup>118</sup> Rapport n° 111, Sénat (2018-2019), p.93.

<sup>119</sup> 石綿の吸入による胸膜腫瘍（表 30E）の推定に関する事案として、Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 14 mars 2013, n° 11-26.459. コールタールや石炭燃焼に伴う煤煙等による気管支・肺がん（表 16 の 2）の推定に関する事案として、Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 29 novembre 2012, n° 11-24.269.

<sup>120</sup> 特定の動き・姿勢を含む労働による手根管症候群（表 57C）に関する事案として、Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 8 octobre 2009, n° 08-19.273. 特定の動きを含む労働による上腕骨外側上顆炎（表 57B）に関する事案として、Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 22 novembre 2005, n° 04-11.447.

<sup>121</sup> 石綿の吸入による胸膜肥厚斑（表 30B）に関する事案として、Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 7 mai 2014, n° 13-14.018. 石綿の吸入による肺腺癌（表 30 の 2）に関する事案として、Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 7 mai 2014, n° 13-17.503.

<sup>122</sup> 労働者がどの使用者のもとで疾病に罹患したか特定することができない場合には、当該疾病に関連する保険給付は特別会計から支出されるため（社会保障法典 D.242-6-5 条。→**第四節 2. (2) (ii) ③**）、当該職業病に関する保険給付額は、使用者の将来の保険料に直接は反映されない。

<sup>123</sup> Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations



入され、2018年3月29日の法律<sup>124</sup>によって追認されたものである。本改正は、テレワークを促進するとともに、テレワーカーの権利保障をより充実させることを目的に行われたものであり、労働災害に関する推定規定の導入は、テレワーカーの保護の強化の一環として行われたものであった。

既にみたように、(固有の意味の)労働災害に関しては、「労働時間中かつ労働の場所において発生した」災害の業務性を推定するルールが判例上確立しており、自宅でテレワークをしている最中に災害が発生した事案においても、この推定のルールが働くことを前提とする判断を示す裁判例がみられた(→**第五節 1. (2) (i)**)。上記の改正は、これを承認し法律上明確化したものである。

### 3. 独立自営業者

#### (1) 原則

まず、独立自営業者のうち法的従属性があると認められる者は、従属労働者として強制加入の対象となる(社会保障法典 L.411-1 条。→**第三節 2. (1) (i)**)。また、法的従属性が認められないとしても、従属労働者に準じる者として強制加入の対象になることが社会保障法典に明記されている類型の就労者等に該当する場合には、労災保険制度が強制的に適用される(社会保障法典 L.412-2 条、L.311-3 条、L.412-8 条。→**第三節 2. (1) (ii)**)。

これらに該当しない独立自営業者は、強制加入の対象には含まれないが、この場合であっても、労災保険制度に任意加入することは可能である(社会保障法典 L.743-1 条。→**第三節 2. (2)**)。但し、任意加入した独立自営業者は、原則として自ら保険料を負担しなければならない(同条。→**第四節 2. (1) (ii)**)。

#### (2) プラットフォームワーカー

プラットフォームワーカーの労災補償に関しては、2016年の労働法典の改正<sup>125</sup>によって、立法上の対応がなされている(労働法典 L.7342-1 条以下)。本改正は、プラットフォームワーカーとの関係で「社会的責任」を負うこと、具体的には、職業訓練、労災補償の分野において一定の義務を負うことおよびプラットフォームワーカーが集团的権利を持つことを承認したものである<sup>126</sup>。

---

de travail.

<sup>124</sup> Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

<sup>125</sup> Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

<sup>126</sup> 邦語文献として、野田進ほか「フランス『労働改革法』の成立：労働法の『再構築』始まる」季刊労働法 256号(2017年)161-162頁、鈴木俊晴「フランスにおけるクラウドワークの現状と法的課題」季刊労働法 259号(2017年)90頁以下等。

労働法典 L.7342-1 条によれば、プラットフォームが労働法典の定める社会的責任を負うのは、提供されるサービスや販売される物品の性質を決定し価格を決定する場合である。この要件を充たすプラットフォームは、社会的責任の一内容として、プラットフォームワーカー<sup>127</sup>が民間の労災保険に加入した場合または一般制度の労災保険制度に任意加入した場合（社会保障法典 L.743-1 条。→**第三節 2. (2) (i)**）には、保険料を負担しなければならない（労働法典 L.7342-2 条）。プラットフォームが負担すべき保険料の額の上限はデクレによって定められている（労働法典 D.7342-2 条）。但し、プラットフォームワーカーが団体保険に加入し、保険料を負担している場合には、上記の責任を負わない（労働法典 L.7342-2 条）。

もっとも、これらの規定は、プラットフォームワーカーの労働者性の有無は裁判所によって事案ごとに個別に判断されるべきものであることを前提に設けられたものであり、労働者性を否定するものではない<sup>128</sup>。実際、2018 年 11 月には、フードデリバリーのプラットフォーム（TAKE EAT EASY 社）と配達員とが法的従属関係にあること（→**第三節 2. (1) (i)**）を認める破毀院の判断が示された<sup>129</sup>。また、2020 年 3 月には、Uber 社と契約関係にあるドライバーの労働者性を認める破毀院判決も下されている<sup>130</sup>。

## 第十節 小括—フランス法の特徴

本章では、フランスの労災保険制度のうち、民間労働者の大部分に適用される一般制度の一部門としての労災保険制度の内容を検討してきた。最後に、本制度の特徴を整理しておこう。

第 1 に、フランスの労災保険制度は政府から独立した機関であり、労使の代表が関与する被用者疾病保険金庫によって運営されている。被用者疾病保険金庫は、全国レベル、地域圏レベルおよび県レベルの 3 層に分かれており、それぞれ固有の役割を担っているが、産業・業種ごとの運営主体の違いはない。

第 2 に、労災保険制度の保護の対象となる保険対象者のうち、強制加入の対象者の中核は法的従属関係の存在が認められる従属労働者であるが、特別な規定によって、従属性の有無が不明瞭な者や従属性がない者にも保護が一部拡張されている。また、強制加入の対象に含まれない者は、保険料を自ら負担する形ではあるものの、労災保険制度に任意加入することができる。日本の特別加入制度と比べると、業種等の条件が付されておらず、任意加入が広

---

<sup>127</sup> 対象となるプラットフォームワーカーは、当該プラットフォームでの暦年の総売上高が社会保障年間限度額（2020 年度は 4 万 1136 ユーロ）の 13%以上であるものに限られる（労働法典 L.7342-4 条、D.7342-1 条）。

<sup>128</sup> V. Rapport n° 3909, Assemblée Nationale (2015-2016), p.216.

<sup>129</sup> Cass. soc., 28 novembre 2018, n° 17-20.079.

<sup>130</sup> Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316.

く認められている点が注目される。

第3に、財源はその大部分が使用者の負担する保険料によって賄われている。保険料率の算定方法は企業規模によって異なっており、従業員数20名未満の企業の場合には、産業・職業分野ごとに決定された保険料率が用いられる（集団方式）。一方、従業員数20名以上の企業の場合には、保険料率の全部（個別方式の場合）または一部（混合方式の場合）に、過去3年間に当該事業所で発生した保険事故（通勤災害を除く）に関する保険給付額が反映される。また、これとは別に、使用者が実際に講じた予防措置の内容や法令違反等の個別の事情に応じて、保険料を調整する仕組み（保険料の割引または追加保険料の賦課）も設けられている。こうした保険料の算定方法（個別方式・混合方式、保険料の調整）は、労働災害の予防措置を講じるインセンティブを企業に与えることを目的に設計されたものである。

第4に、保険事故に関しては、（固有の意味の）労働災害、職業病、通勤災害の3種類があるが、心身の損傷をもたらす突発的な出来事を意味する「災害」と「疾病」とが区別されており、前者は（固有の意味の）労働災害、後者は職業病の問題として処理されている。災害の発生および災害の業務性は緩やかに認められる傾向を示しており、（固有の意味の）労働災害として保護される範囲は拡大している。一方、「災害」ではなく「疾病」に該当する場合には、職業病表に掲載されていない限り、保険給付の対象とはならないのが原則である。但し、一定の要件を充たす場合には、被災者の従事していた労働と疾病との因果関係を事案ごとに個別に審査する手続（個別鑑定）を利用することによって、職業病の認定を受けることができる。

第5に、保険給付の種類としては、療養の給付等の現物給付のほか、休業補償、障害補償（一時金または年金）、遺族補償（年金）等の金銭給付がある。

第6に、労災保険制度と民事損害賠償請求権との関係については、フランスではいわゆる非併存主義がとられており、（固有の意味の）労働災害および職業病の被災者または遺族は、加害者の民事上の責任を追及することはできないのが原則である。但し、民事損害賠償責任を免除するこうした政策に対しては批判もあるほか、裁判所は、被災者等が民事上の責任を追及できる例外事由の一部（使用者等の「許し難い過失」）を広く解釈する姿勢も示しており、労災保険制度と民事損害賠償との関係をめぐる今後のフランス法の展開が注目される。

## 【参考文献】

### 《仏語文献》

Borgetto (M.) et Lafore (R.), *Droit de la sécurité sociale*, 19<sup>e</sup> éd., Dalloz, 2019

Chauchard (J.-P.), Kerbourc'h (J.-Y.) et Willmann (C.), *Droit de la sécurité sociale*, 8<sup>e</sup> éd., LGDJ, 2018

Badel (M.), Charbonneau (A.) et Lerouge (L.), *Droit de la santé et de la sécurité au travail*,

Lextenso éditions, 2018.

《邦語文献》

岩村正彦「第4章 フランス」『労災補償制度の国際比較研究』（日本労働研究機構、2002年）

63頁

山口浩一郎=保原喜志夫=西村健一郎『フランス法における労災保険給付と損害賠償に関する調査研究報告書』（労災補償研究会、1998年）

岩村正彦「労災補償」『先進諸国の社会保障6 フランス』（東京大学出版会、1999年）

岩村正彦『労災補償と損害賠償』（東京大学出版会、1984年）

労働政策研究・研修機構『資料シリーズ No.214・労働法の人的適用対象の比較法的考察』（2019年）

## 第三章 アメリカ法

地神亮佑（大阪大学）

### 第一節 検討の対象

アメリカ合衆国における労災補償（workers' compensation）制度<sup>1</sup>は、一定の職種に従事する被用者が連邦法の適用を受ける（→第三節 2.（1））のを除き、各州法に基づき運用されている。そのため本稿では、各項目につき、必要に応じて、アメリカ各州法にみられる傾向（「全米の傾向」）を示すほか、具体的な州法の内容についてミシガン州法（ミシガン労働者労働不能補償法：Worker's Disability Compensation Act of 1969<sup>2</sup>：以下、単に「法」という。）の内容と解釈・運用についても検討する。ミシガン州<sup>3</sup>は、産業構造につき農業を中心とする等の特殊性が認められないこと、労災補償法制についてアメリカの一般的な傾向と大きくかけ離れた制度をとっていないことから、当該州法を選定した（現地調査もミシガン州において行っている→序章第三節<sup>4</sup>）。

### 第二節 歴史的沿革と基本構造<sup>5</sup>

アメリカにおいて労災補償制度が創設される以前、雇用に関連する人身傷害を被った被用者が自らを雇用する使用者に対し損害賠償請求をするためには、不法行為法の原則に従い、当該使用者の過失を立証する必要があった。更に、イギリス法の影響を受けた使用者の3つの抗弁—同僚の過失の抗弁、危険引受の抗弁（雇用契約締結の時点で被用者が危険を引き受けたものとする）、寄与過失の抗弁（被用者に過失があれば使用者の賠償責任は認められないものとする）が、被用者の救済をきわめて困難なものとしてきた。しかし、19世紀末になると、こうした結果による被災被用者に対する負担が不公正なものであるという認識が高まり、一部の州裁判所において使用者の抗弁の適用を一部否定する判断がなされるようになったほか、1900年代に入ると、ヨーロッパ各国の経験を踏まえ、使用者の過失の立証を必要としない、無過失（no-fault）責任を前提とする労災補償法の制定が各州において進んでいった。現

<sup>1</sup> アメリカ労災補償制度についての先行研究には、後掲のもののほか、桑原昌宏「労災補償制度」『アメリカの社会保障』（東京大学出版会、1989年）113頁、2002年報告書5頁〔小畑史子執筆部分〕、中窪裕也『アメリカ労働法〔第2版〕』（弘文堂、2010年）等がある。

<sup>2</sup> MICH. COMP. LAW. § § 418.101-941.

<sup>3</sup> ミシガン州の人口は約990万人（2019年7月1日時点）、うち雇用労働者が約475万人、うち非農業雇用労働者が約440万人である。U.S. CENSUS BUREAU, QUICK FACT MICHIGAN (2020); U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS, MICHIGAN ECONOMY AT A GLANCE (2020).

<sup>4</sup> 序章第三節【現地調査実施概要】のアメリカ部分につき補足すると、Pollock氏は被災被用者の、Sanders氏は使用者・保険会社の代理人を専門に行う弁護士である。また、Long氏はWDCA（→第七節 2.（2））のディレクターであり、ヒアリング調査ではWDCAの各部門のマネージャーも同席し、説明をしていただいた。

<sup>5</sup> MARK ROTHSTEIN ET AL, EMPLOYMENT LAW 726-731(6th ed. 2019).

行法につながる最も古い州法はニューヨーク州において 1910 年に立法され、1949 年には当時における全ての州（48 州）で、無過失責任を前提とする労災補償法が成立し、現在では 50 全ての州において労災補償法が存在する（ミシガン州においては 1912 年）。

労災補償法の制定により、人身傷害を被った被用者は、単に自らの状態が「雇用から生じた」ことおよび「雇用の過程で生じた」ことの立証（→**第五節 1.**および**2.**）のみで法的な救済を受けられるようになった。一方で、使用者の側も、補償の対象が一定範囲に限定されるため、現実には発生した損害の全てを賠償する必要がなくなり（更に、懲罰的損害賠償の責任も負わない）、補償の責任が発生する場合、「排他的救済」（→**第八節**）として、雇用関係から生ずる不法行為法上の責任が免除されるという利益が生ずる。この点、労災補償制度は使用者と被用者との「妥協」であるといわれる。また、労災補償制度の機能として、労災事故という産業上のリスクを使用者、株主（配当の減額により）、消費者（商品価格の上昇により）、被用者（賃金の減額により）との間で分散することができる制度であるとも説明されている。

労災補償法は同時に、使用者に対し、民間保険会社の労災補償保険に加入する等、補償支払の保障を義務付けている（→**第四節**）。

### 第三節 適用対象

#### 1. 適用対象使用者

##### (1) 全米の傾向<sup>6</sup>

民間部門の使用者（employer）については、大多数の州で、事業の種類を問わず労災補償法の適用対象としている。制定法上あるいは判例により慈善事業、宗教法人等を除外している州もわずかながら存在する。

多くの州で 1 以上のフルタイム被用者を使用する使用者を適用対象としている一方で、12 の州では、常時一定以上の数の被用者を使用する使用者のみを適用対象としている。

公務部門の使用者については、全ての州において適用対象となるが、一部の公務員が適用除外となる州もある（→**2. (2)**）。

##### (2) ミシガン州

民間部門の使用者のうち、①常時 3 人以上の被用者を使用している全ての使用者、②①に該当しないが、52 週のうちのうち 13 週について、少なくとも 1 人を週 35 時間以上使用している使用者（但し、農業を営む使用者についてはやや要件が異なる）、および全ての公務部門の使用者が法の適用を受ける（法 111、115 条）。なお、適用を受けない使用者が自発的に保険加入することで制度の適用を受けることは可能である（法 121 条）。

---

<sup>6</sup> ROTHSTEIN ET AL., *supra* note 5, at 731-733.

## 2. 適用対象被用者

### (1) 連邦法適用被用者

労災補償法において補償の対象とされるのは「被用者」(employee)であるが、被用者のうち、州際通商鉄道事業に従事する被用者および船員<sup>7</sup>について連邦使用者責任法 (Federal Employees' Liability Act<sup>8</sup>) が、連邦政府の公務員について連邦被用者補償法 (Federal Employees' Compensation Act<sup>9</sup>) が、沿岸または港湾労働者について港湾労災補償法 (Longshore and Harbor Workers' Compensation Act<sup>10</sup>) がそれぞれ適用され、州法の適用を受けない<sup>11</sup>。

### (2) 明文による適用除外

#### (i) 全米の傾向<sup>12</sup>

被用者のうち、家内被用者を適用除外とする州が 26 あり、残りの州でも所定労働時間や賃金額の下限を設けることにより適用範囲が限定される。多くの州で農業被用者を適用対象とするが、その中でも、最低年収により適用範囲を限定する州や、特に危険な作業に従事する被用者のみを適用対象とする州がある<sup>13</sup>。過半数の州で、臨時雇い (casual) の被用者を適用除外している<sup>14</sup>が、そのなかで、全ての臨時雇い被用者を適用除外する州 (4 州)、臨時雇いの被用者であっても、その労務提供が使用者の通常の商取引・ビジネスの外部において行われた場合にのみ適用除外とする州 (27 州) がある<sup>15</sup>。公務員については、39 の州で全ての公務員を適用対象としているが、官吏を適用除外にする州も存在する。

#### (ii) ミシガン州

家内被用者については、52 週のうち 13 週について週 35 時間以上労務提供する者に限定し適用される (法 118 条)。

---

<sup>7</sup> いわゆるジョーンズ法 (Merchant Marine [Jones] Act of 1920, Pub. L. 66-261, 41 Stat. 922 (1920)) により、連邦使用者責任法が適用されることとなっている (46 U.S.C. § 30104 (2020))。

<sup>8</sup> 45 U.S.C. § 51-60 (2020).

<sup>9</sup> 5 U.S.C. § 8101-8193 (2020).

<sup>10</sup> 33 U.S.C. § 901-980 (2020).

<sup>11</sup> 以上の詳細および歴史的経緯の分析につき、石橋敏郎『アメリカ連邦労災関係立法の研究』(嵯峨野書院、1999年)。

<sup>12</sup> ROTHSTEIN ET AL., *supra* note 5, at 734-735.

<sup>13</sup> 農業被用者を適用除外とする根拠としては、多数の零細農家による補償支払に必要な賃金支払の記録等処理する行政実務上の困難が挙げられているが、その根拠の説得力には疑問が呈されている。2 LEX K. LARSON, LARSON'S WORKERS' COMPENSATION, DESK EDITION §75.02 (Matthew Bender, Rev. ed.).

<sup>14</sup> 臨時雇いと評価される雇用は、一般に、不定期で、予期できず、散發的で、かつ短期間で行われる性質の仕事に従事する場合を指す。臨時雇いの被用者を適用除外とする根拠としては、雇用が一定程度継続的に行われていることを前提としている補償支払に必要な賃金支払の記録を処理する行政実務上の困難が挙げられている。Id. at § 73.01.

<sup>15</sup> 要するに、使用者が事業者ではなく消費者としての立場で臨時雇いの被用者から労務の提供を受けたとみなされる場合に、当該被用者が適用除外になるということである。Id. at § 72.02[5].

### (3) 「被用者」性の判断

#### (i) 全米の傾向<sup>16</sup>

ほとんどの州の裁判所では、雇用関連の人身傷害を被った者が法の適用対象である「被用者」であるか保護を受けない「個人事業主」(independent contractor)であるかを判断するにあたり、まず、支配権(right-to-control)テストを用いる。すなわち、一方当事者が相手方の労務提供に対して意味のある支配をする権限を有していると認められる場合、雇用関係の存在が認められ、相手方は「被用者」と解される。重要な考慮要素は、一方当事者が相手方の労務提供の方法・手段についてどの程度規制することができるかであり、単に一方当事者が仕事の完成という面についてのみ一定の権限を有するというだけの場合、相手方は個人事業主であると認められやすくなる。例えば、我が国同様、トラック運転手の被用者性は典型的な事例として争われるが、ドライバーが専属的に、または主として一方当事者のために運転を行い、会社の配車係の指示に従うことが想定されているような場合には、通常、被用者性が認められる一方で、ドライバーが自らのトレーラーを用い、専属性がなく、どの道を通るか等を自ら決定することが許されているような場合には、個人事業主と認められやすくなる。

支配権テストのみでは判断ができない場合、更に第二次代理法ステイトメント 220 条<sup>17</sup>に定める「使用人」(servant)に該当するかどうかの判断要素を加えて判断が行われる。同条においては、雇用関係の存在を肯定する要素として、①労務提供者が独立の職業または事業を行っていないこと、②労務提供が通常使用者の指示する地理的範囲内において行われること、③労務提供者が高度な熟練労働者に求められる労務提供を要求されないこと、④一方当事者が仕事の道具と場所を提供すること、⑤雇用が一定期間にわたりかつ一般的な労働時間を含むものであること、⑥労務提供者が時間、週、または月払いで報酬を受け、労務提供により利益を生み出さなかった場合の損失を引き受けないこと、⑦両当事者が雇用関係を創出することにつき認識していること、⑧一方当事者が明確な事業を行っていること、が挙げられている。

一方、一部の州裁判所においては、「仕事の性質」テストを採用するようになってきている。すなわち、裁判所は労務提供者の提供した労務(仕事)の性質と当該仕事と会社の操業との関係を審査し、労務提供者が両者の合理的に直接的な関係を立証できれば、当該労務提供者は被用者として補償の対象となるというのである。このアプローチを採用する場合、上記のような判断基準をとる州よりも広い範囲で法の適用が認められやすくなる。

<sup>16</sup> ROTHSTEIN ET AL., *supra* note 5, at 737-739.

<sup>17</sup> RESTATEMENT (SECOND) OF AGENCY § 220 (1958).



## (ii) ミシガン州<sup>18</sup>

ミシガン州では、かつて、支配権テストよりも広く被用者性が認められる「経済的実態テスト」(economic reality test)<sup>19</sup>が採用されていた。しかし、1985年の法改正により、適用対象となる被用者を「人身傷害の時点で、使用者の取引、ビジネス、専門的職業もしくは生業の過程において労務提供を行っていた全ての者」と定義したうえで、但し、上記の労務に関連する当該者が、①独立の事業を行っていないこと、②一般公衆に対して労務提供することではないこと、③本法に規定する「使用者」に該当しないこと、と定義された(法161条(1)(n))<sup>20</sup>により、裁判所は純粋な経済的実態テストの適用を排除するようになった<sup>20</sup>。更にその後、2011年の法改正により、2013年1月1日以降、被用者性の判断にあたっては、連邦内国歳入庁規則87-41<sup>21</sup>(内国歳入法における雇用関係を判断するにあたってのガイドライン)に規定される20項目の判断要素<sup>22</sup>を用いることと規定されることとなった。その基本的な考え方は、ある者が自らのために労務提供を行う者に対し、達成された結果だけでなく結果達成のための詳細および手段についても、支配および指揮する権限を有している場合、雇用関係が存在する、というものである。20項目テストの導入により、支配権テストが被用者性判断のベースになり、以前よりも被用者性が認められにくくなったといえる<sup>23</sup>。

## 第四節 補償支払の保障

### 1. 保障方法

#### (1) 全米の傾向

全ての州において、何らかの方法で使用者の補償支払の保障制度を設けている。保障の方法には3つの方式があり、①民間保険会社の提供する労災補償保険への加入強制、②いわゆる「自家保険」(self-insurance)、③州政府内の基金が保険者となる労災補償保険への加入強制である。③州基金の行う保険のみが認められるのはノースダコタとワイオミングの2州であり、③州基金の保険と②自家保険が認められるのがオハイオ、ワシントン、ウェストバー

<sup>18</sup> EDWARD M. WELCH, JR. & DARYL C. ROYAL, WORKER'S COMPENSATION IN MICHIGAN: LAW AND PRACTICE 18-21 (5th ed. 2019).

<sup>19</sup> 8つの判断要素により被用者性の有無を判断するが、その中には、我が国の判例でいう「事業組織への組入れ」のような要素や、被用者が生活費の支払のために主として仕事から得られる収入に依存しているか、という要素がある一方で、使用者の支配権は雇用関係を決定づける排他的な要素ではないものとしている(McKissic v. Bodine, 42 N.W.2d 333 (Mich.App. 1972))。

<sup>20</sup> Hoste v. Shanty Creek Mgmt. Inc., 592 N.W.2d 360 (Mich. 1999).

<sup>21</sup> REV. RUL. 87-41 (1987).

<sup>22</sup> 長くなるため、以下20要素の表題のみを示す。指図／訓練／労働集約／個人的な労務提供／助手の雇用・監督、助手に対する支払／継続的關係／所定の労働時間／フルタイムの要請／使用者の事業所における仕事／指図または手順の設定／口頭または書面による報告／時給制、週給制、月給制／業務遂行にかかる費用および(または)旅費の支払／道具と材料の提供／重大な投資／利益と損失の認識／同時に2以上の会社への労務提供／一般公衆が利用可能な労務提供／解雇の権利／退職の権利。

<sup>23</sup> Pollock氏、Sanders氏談。

ジニアの3州である。その他の州では全て①民間保険会社の利用が認められ（③州基金の保険と共存する州もある）、半数以上の州で②自家保険も認められる<sup>24</sup>。2015年時点で、全ての労災補償のうち①民間保険会社から支払われたものが全体の55%、②自家保険からが24.5%、③州基金からが14.6%となっている<sup>25</sup>。

自家保険は、「保険」の名こそ冠しているものの、実際には使用者間でのリスク分散を行わず、補償支払責任が発生した場合、使用者が自らの費用で補償を行うものである。そのため、申請者に対し確実に補償支払が行われるよう、州による自家保険の許可（企業の財政状況等の証明等が必要）を受ける必要があるほか、破産や支払不能の場合に備え州の基金を設け、自家保険を利用する使用者等による一定の拠出を義務づける州もある<sup>26</sup>。

## (2) ミシガン州

ミシガン州においては、法の適用を受ける全ての使用者について、(a)WDCA（→第七節 2.(2)）のディレクターの許可を受けて自家保険<sup>27</sup>を利用するか、(b)州のライセンスを受けた民間保険会社<sup>28</sup>の提供する労災補償保険に加入することで、補償支払の保障を行わなければならない（法 611 条(1)<sup>29</sup>）。また、同じ産業に属する2以上の使用者が共同してグループ自家保険<sup>30</sup>を利用することも許可を受ければ可能である（同条(2)）。ディレクターは、自家保険の許可申請がなされた場合、法の規定する義務を現在そして将来にわたって履行可能であることの証明がなされなかった場合には申請を却下することができる（同条(5)）。WDCAにおけるヒアリング調査によると、許可を与える具体的な数値基準等は設けられておらず、企業の経営状況、経営年数、これまでの補償状況、支払不能の場合に備えた保険への加入等の諸般の事情を総合考慮の上、許可の可否を個別判断しているという。また、自家保険適用使用者が支払不能となった場合であっても被用者に対する補償支払が確保されるよう、州政府に自家保険保障基金（self-insurers' security fund）が設けられ（グループ自家保険用の基金もある）、全ての自家保険適用使用者が基金に対し一定の拠出を行うこととされている（法 501 条(1)、537 条、551 条(3)）。

<sup>24</sup> 3 LARSON, *supra* note 13, at §150.01[1].

<sup>25</sup> Nat'l Acad. of Soc. Ins., <https://www.nasi.org/learn/workerscomp/trends-in-benefits> (last visited, Apr. 19, 2020).

<sup>26</sup> 3 LARSON, *supra* note 13, at §150.01[2].

<sup>27</sup> 2020年2月時点で、郡や市等の自治体も含めた約350の使用者が自家保険の認証を受けている（WORKERS' DISABILITY COMP. AGENCY, SELF-INSURED PROGRAMS INDIVIDUAL SELF-INSURED EMPLOYER LIST (2020)）。WDCAでのヒアリング調査によると、大企業を中心に、民間保険への加入よりも財政を自らコントロールできる自家保険の適用を希望する企業は多いという。

<sup>28</sup> 2020年2月時点で、500を超える民間保険会社が利用可能である（WORKERS' DISABILITY COMP. AGENCY, INSURANCE COMPANY LISTING (2020)）。

<sup>29</sup> 2018年に州内で支払われた補償のうち、民間保険から支払われた補償の割合が61.5%、自家保険適用使用者から支払われた補償の割合が38.4%である（WORKERS' DISABILITY COMP. AGENCY, 2019 ANNUAL REPORT）。

<sup>30</sup> 2020年2月時点で、27のグループ自家保険が存在する（WORKERS' DISABILITY COMP. AGENCY, SELF-INSURED PROGRAMS INDIVIDUAL SELF-INSURED GROUP LIST (2020)）。

なお、611 条に定める自家保険の許可を受けず、また保険加入も行わなかった使用者は、1,000 ドル未満の罰金刑または 6 ヶ月未満の禁錮刑に処される（法 641 条(1)）。

## 2. 労災補償保険料

### (1) 全米の傾向

保険会社や州基金が使用者の保険料率を決定するにあたっては、各州が設立する独自の料率決定機関（9 州において設立）または NCCI（全国補償保険協議会：National Council on Compensation Insurance。500 以上の保険会社や州政府基金からなり、州独自の料率決定機関と協働している）の設定する 600 以上の職業分類ごとの基本保険料率をベースに、経験料率やメリット料率等を用いて行うのが一般的である<sup>31</sup>。より具体的な料率決定方法については、(2) で述べる。

### (2) ミシガン州<sup>32</sup>

ミシガン州は、保険会社の保険料率設定について、全米で最初に自由競争主義を採用した州である。すなわち、保険料額については保険会社が自由に決定でき、使用者がその保険料額やその他付随するサービス等のかんがみ、どの保険会社と契約するか決定することにより、市場原理を効かせる仕組みである（現在では、約 30 の州が自由競争主義を採用している<sup>33</sup>）。但し、多くの保険会社がミシガン州補償諮問委員会（Compensation Advisory Organization of Michigan: CAOM）の提示する保険料率を算定のベースにしている。CAOM は、全ての保険会社から全ての保険給付についてのデータを集め、約 400 の職業分類ごとにその損害について分析を行う。そして、前年に発生した損害に基づいて、精算コストも踏まえた翌年の損害総額を算定し、それぞれの職業分類ごとの純保険料率を公表する。保険会社はこの純保険料率に市場におけるコストと収益の要素を追加し、手動料率（manual rate）を設定する。

ここから更に個別使用者に対する保険料率の決定が行われるわけであるが、但し、小企業の場合、この手動料率そのまま適用され、損害の発生の多寡にかかわらず保険料率は変動しない。約 4,000 ドルを超えて保険料を負担するような使用者については、「経験料率」（experience rating）が用いられる。基本的には過去 3 年間に発生した損害の多寡に応じて保険料率が上下するが、場合によっては使用者の規模や損害発生の回数、それぞれの損害発生の規模等も踏まえ算定されることもある。保険料額が 1,000 ドル～3,999 ドル程度の使用者については、経験料率を簡素化し損害発生の回数のみを考慮に入れる「メリット料率」（merit rating）が用いられる。特に大きな企業については、終了した保険期間についての料

<sup>31</sup> 3 LARSON, *supra* note 13, at § 150.06 [1].

<sup>32</sup> WELCH, JR. & ROYAL, *supra* note 18, at 29-31.

<sup>33</sup> 自由競争主義を採用しない州の保険料決定方法については、今回の研究では明らかにできなかった。おそらく、上述の NCCI の提示する職業分類や基本保険料率に基づくことを義務付けたり、設定した保険料率につき行政機関の認可を受ける必要があるといった形でコントロールしているものと思われる。

率を事後調整する「遡及料率」(retroactive rating) が用いられる。

## 第五節 補償の対象

### 1. 総論

補償の対象について、まず全体構造を整理しておく。

ほぼ全ての州で補償対象として定めているのが、①雇用の過程において (arising *during/in the course of employment*)、②雇用から (arising *out of employment*) 生じた、③「人身傷害」(personal injury) である<sup>34</sup>。

③人身傷害は、身体に対し外部からダメージが加わることを指し<sup>35</sup>、日本法でいう「負傷」と「疾病」の両方を含むものと理解できる。

①「雇用の過程において」という要件のもとでは、人身傷害の原因となった出来事が発生した時間・場所が問題となる (我が国の労災保険法解釈における「業務遂行性」要素に相当する)。②「雇用から」という要件の意味は、①「雇用の過程において」という要件を満たした場合でも、それが補償の対象となるべきリスクの現実化でなければならないということである。とりわけ②「雇用から」要件を充たすためには、自らの仕事と人身傷害との間の一定の因果関係の立証が必要となる (およそ、我が国の労災保険法解釈における「業務起因性」に相当する)。

また、因果関係の立証にあたり、人身傷害の原因が「事故性」(accidental) のものであることを求める州が多数である (40 州)。「事故性」があることは伝統的な不法行為法上の責任の基礎となるものであるが、労災補償法がコモン・ロー上の不法行為法上の救済の代替として創設された経緯から、この概念を用いている州が多い<sup>36</sup>。事故性があるとは、予測不可能な、時間枠が特定できる具体的出来事に基づくことを指す<sup>37</sup>。問題となるのは、制度創設後にその存在が認識されるようになっていった、長期間にわたる目に見えない負荷の蓄積により発生した疾病である。この問題に対しては、後述 (→2. (2) (i) ④) のように、「事故性」の解釈を広げることにより対応する州がある。他方で、とりわけ職場環境特有の原因に起因する疾病は「予測不可能な」ものではない (必然のものといえる) ことから、そのような疾病について各州は、通常の労災補償の枠組みではなく、「職業病」(occupational diseases) に対する補償として、人身傷害に対するものとは別の規定を設け、対応するようになっている<sup>38</sup>。以上要するに、アメリカにおける「人身傷害」と「職業病」の区別は、前者が原則として事故性のある (但し、解釈により負荷の蓄積によるものも含まれ得る) 傷病を

<sup>34</sup> ROTHSTEIN ET AL., *supra* note 5, at 741,760.

<sup>35</sup> BRYAN A. GARNER ED., BLACK'S LAW DICTIONARY 939 (7th ed. 2019).

<sup>36</sup> ROTHSTEIN ET AL., *supra* note 5, at 785.

<sup>37</sup> *Id.* at 777.

<sup>38</sup> *Id.* at 785.

対象にしたものであり、後者は被用者の従事していた業務に特有の危険の現実化を対象としたものである、と整理できる。この点、我が国の「業務上の負傷」と「業務上の疾病」との区別とは異なる点に注意が必要である。

## 2. 人身傷害に対する補償

### (1) 雇用の過程において

#### (i) 全米の傾向

##### ① 通勤<sup>39</sup>

「雇用の過程において」要件について、まず、原則として通勤（自宅と事業場との間の往復）時に発生した人身傷害については、原則として「雇用の過程において」要件を充たさず、補償の対象とならない（going-and-coming rule）。また、我が国の労災保険法における通勤災害のように、特別の規定を設けて補償対象とすることもしていない。同様の基準は、休憩時間等に事業場から外出して食事等をとる際の移動の場合にも適用される（cf. 事業場内での食事→②）。

例外として、同一使用者のもとでの事業場間の移動中や、使用者が通勤手段を提供している場合に発生した人身傷害については、「雇用の過程において」要件を充たすものとされている。

##### ② 私的休息の法理<sup>40</sup>

被用者は通常の就業時間内において、飲食、トイレ、着替え、休憩等、個人的な行動を起こすことがある。このような行為についても、使用者の利益を増加させあるいは雇用関係に内在する側面を有しており、そうした行為が当該被用者の通常の仕事と大きくかけ離れたものでなければ「雇用の過程において」要件を充たすものとされる（私的休息の法理：personal comfort doctrine）。

##### ③ 出張<sup>41</sup>

被用者が使用者の事業場の外で労務提供をする場合、実際に命じられた労務提供をしている時間（公道での移動も含む）の人身傷害については、当然に「雇用の過程において」要件を充たす。その際に行われた個人的な行為（宿泊や外食）のための移動中の人身傷害についても、上記②同様、一般に「雇用の過程において」要件を充たすと判断されている。また、②のような行為でなく更に「個人的」な行為中の人身傷害であったとしても、「被用者が通常の職場から離れて、特定の期間その場所に留まるよう指示されていたような場合、被用者は出張全体を通して『被用者』の身分を失わず」、それがゆえに問題となる行為が「合理的な行動」であったと認められる場合には、原則として「雇用の過程において」要件を充たすと判

---

<sup>39</sup> *Id.* at 741-747.

<sup>40</sup> *Id.* at 747-749.

<sup>41</sup> *Id.* at 751-752.

断されたケースも多数存在する。

## (ii) ミシガン州<sup>42</sup>

ミシガン州においても他の州と同様、「雇用の過程において、雇用から生じた」(arising out of and in the course of employment) 人身傷害を補償の対象としている(法 301 条(1))。「雇用の過程において」要件については、以下のように取り扱われている。

### ① 通勤

まず大原則として、単純な通勤については補償の対象とならない。他方で、その例外に該当するかどうかの判断においては、次の4つの判断要素が用いられている。すなわち、(ア) 使用者が被用者の移動に費用を支払っていた、またはその手段を提供していたか、(イ) 人身傷害が就業時間中またはその間の時間に発生したか、(ウ) 使用者が人身傷害発生時の被用者の行動により特別の利益を得ていたか、(エ) 被用者の仕事が交通事故リスクを過度に増大させるものか、である<sup>43</sup>。

(ア) 使用者が通勤の費用を負担したりその手段を提供している場合には、通勤・出張中の人身傷害は雇用の過程におけるものと判断される傾向にある。(ウ) 使用者が人身傷害発生時の被用者の行動により得られた特別の利益の例としては、被用者が通勤に使用者の保有するトラックを利用しており、被用者が当該トラックを「保管」していたという利益<sup>44</sup>等が挙げられる。

### ② 昼食

休憩時間における昼食については、事業場内ですべての場合には一般的に補償の対象となるが、事業場外に出てすべての場合、仕事の性質上やむを得ない事由がなく純粋に私的な理由であれば、補償の対象とならない<sup>45</sup>。

### ③ 出張

(i) でみた全米の傾向と異なり、ミシガン州においては、出張についても①通勤と同じルールが適用されている。但し、出張のための移動は(ウ) 使用者が特別の利益を得るものであり、その際の人身傷害は通常補償の対象となる。また、使用者の指定した出張ルートからの逸脱中の人身傷害、あるいは指定した行動以外の行動を行っている時の人身傷害については、それが「合理的かつ少なくとも使用者の黙示の許容があった場合」には、補償の対象となり得る<sup>46</sup>。

<sup>42</sup> WELCH, JR. & ROYAL, *supra* note 18, at 74-86.

<sup>43</sup> *Forgach v. George Koch & Sons Co.*, 421 N.W.2d 568 (Mich.App. 1988).

<sup>44</sup> *Thomas v. Certified Refrigeration, Inc.*, 221 N.W.2d 378 (Mich. 1974).

<sup>45</sup> *McClure v. GMC*, 289 N.W.2d 631 (Mich. 1980).

<sup>46</sup> *Thomas v. Certified Refrigeration, Inc.*, *supra* note 44, *Bush v. Parmenter*, 320 N.W.2d 858 (Mich. 1982).

## (2) 雇用から生じた

### (i) 全米の傾向

#### ① 補償対象となるリスクの発現<sup>47</sup>

「雇用の過程において」発生した人身傷害であっても、「雇用から生じた」ものでなければならぬ。「雇用から生じた」人身傷害であることの立証について、初期の各州裁判所は、「特有のリスク」(peculiar risk) アプローチ、すなわち、被用者は、その仕事を行わない一般人がさらされることのない、自らの行っている職業に特有のリスクが自らの受けた外傷の発生確率を高めるものであることの立証が必要となる、とする解釈をとってきた。例えば、炎天下で仕事をしたことによる人身傷害の発生について、一般人であっても炎天下にさらされることはあるのであるから、炎天下にさらされることは職業に「特有のリスク」ではなく、補償の対象とならないこととなる。しかし、そのようなアプローチは被災被用者にとって酷に過ぎるとする認識が高まったため、現在主として各州が採用しているのが、「増大されたリスク」(increased risk) アプローチである。被用者は、自らの仕事に特有のリスクによって人身傷害が発生したことの立証ではなく、「自らの雇用の性質が、自らが受けたのと同種の外傷を受ける可能性を実際に増大するものである」ことの立証を行えば足りる<sup>48</sup>。

しかし、職務に関連して事業場外の道路を通行している時の人身傷害発生について、「増大されたリスク」アプローチをとる場合、職務上の道路の通行が一般の通行者に比べ人身傷害のリスクを増大させることの立証は困難である。しかし、職務上の道路の通行中の事故が補償対象とならないのは妥当ではないとの考えから、「増大されたリスク」アプローチをとる州においても、雇用の過程において道路を通行中に発生した人身傷害については、リスクの増大を立証しなくとも、特別に「雇用から生じた」ものとして補償対象とするようになっていく(道路上の危険ルール: street risk rule)。

このようなアプローチを、より一般的な人身傷害の場合にも拡大したのが「配置リスク」(positional risk) アプローチであり、このようなアプローチを採用する州が増加してきた。このアプローチによれば、人身傷害が「職務のためにその位置に配置されることがなければ発生しなかった」ことをもって、「雇用から生じた」ものと認定される。「増大されたリスク」アプローチと比較し、より被用者に有利な(リベラルな)アプローチである<sup>49</sup>。

#### ② ニュートラルな危険<sup>50</sup>

「雇用から生じた」要件でよく問題となるのが、職務にも本人にも無関係な事象により発

<sup>47</sup> ROTHSTEIN ET AL., *supra* note 5, at 761-762.

<sup>48</sup> 上述の例だと、「炎天下で仕事をしなければならない」という雇用の性質により、人身傷害の発生可能性が増大されていると考えられるから、仕事と当該人身傷害との因果関係が肯定されれば補償の対象となる。

<sup>49</sup> 聴き取り調査を行った Pollock 氏の提示してくれた例によると、ある職場において A が隣で働いていた B の結核をうつされた場合、「増大されたリスク」アプローチをとる州では、仕事の性質は結核の罹患と一切関係がないから、補償は否定される。一方で「配置リスク」アプローチをとる州では、雇用されることにより A は B の隣に配置されたのであり、それがなければ結核に罹患することはなかったのであるから、補償が肯定されることとなる。

<sup>50</sup> ROTHSTEIN ET AL., *supra* note 5, at 763-764.

生するいわゆる「ニュートラルな危険」(neutral risk)の現実化である人身傷害をどのように扱うかである。雇用の過程において雷にうたれ人身傷害を被った場合が例として挙げられる。「増大されたリスク」アプローチをとる場合、「雇用から生じた」といえるためには、雇用の性質上、問題となったニュートラルな危険の発生可能性が増大していることの立証が必要である。例えば、高所での作業は、雷に打たれるリスクを増大させる。一方、「配置リスク」アプローチをとれば、危険発生の可能性の高さにかかわらず、雇用の過程において発生したことを示せば足りる。

### ③ 個人的危険<sup>51</sup>

また、被用者個人に特有の危険(個人的危険: personal risk/personal imported risk)が雇用の過程において発現し、それにより人身傷害が発生することがある。例えば、仕事中に雇用とは無関係の心臓発作により高所から転落し、それにより人身傷害を被ったような場合が典型である。こうした個人的危険の発現たる人身傷害が「雇用から生じた」といえるかどうかの判断において、各州では一般的に「増大されたリスク」アプローチをとる。すなわち、雇用の性質が外傷の発生に有意に寄与したかどうかにより判断をする。例えば、はしごに登って仕事をするのが職務であれば、雇用の性質が結果発生の危険を増大させたと認められ、補償の対象となろう。

同様のことは、雇用の過程において、被用者の基礎疾患が仕事上の負荷によって増悪し、人身傷害をもたらした場合、例えば、仕事上のさまざまな負荷により心臓疾患が増悪したような場合、にも当てはまる。基礎疾患が存在することはそれのみをもって補償を否定する要素とはならず、雇用の性質が最終の結果に有意に寄与したものであることを立証できれば、「雇用から生じた」ものであるといえる。

### ④ 「事故性」と負荷の蓄積による人身傷害<sup>52</sup>

1. で上述のように、40の州では、明文または解釈上、人身傷害が「事故性」のものであることを求めている。繰り返しになるが、「事故性」があるとは、予測不可能な、時間枠が特定できる具体的出来事に基づくことを指す。そうすると、原因となる特定の出来事(事故)が明らかでない、負荷が蓄積することによる人身傷害については、補償が否定されることになる。しかし、各州裁判所はこの問題に対して、解釈により対応している。すなわち、時間枠の特定要素を除外する州裁判所(予測不可能であることの立証のみで足りる)や、時間枠を長期的にとらえる州裁判所があるほか、具体的な出来事の「繰り返し」としてとらえる州裁判所がある。もっとも、このような蓄積による人身傷害について補償の対象としないと解釈する州もいまだ存在する。

---

<sup>51</sup> *Id.* at 770-771.

<sup>52</sup> *Id.* at 780-781.



## ⑤ 心理的負荷・精神障害<sup>53</sup>

仕事上の心理的負荷を原因とする身体的な人身傷害については、具体的出来事(「ショック」を与えるような出来事等)が特定でき「事故性」を肯定しやすい場合だけでなく、日常の仕事による心理的負荷の蓄積(典型的には、過重労働、仕事上の緊張、仕事上の問題に関する重大な不安等)による身体的な人身傷害についても、雇用と人身傷害との間に有意に因果関係があることを立証できれば、一般的に補償の対象となる。

仕事上の心理的負荷を原因とする精神疾患<sup>54</sup>については、まず、特定の出来事が原因となるものについては、補償の対象としない州も依然として存在するが、補償の対象とする州が過半数を占めるようになってきている。但し、補償の対象とする州においても、原因となる特定の出来事が、被用者の「思い込み」ではなく「実際に発生した」ことを求める場合がある<sup>55</sup>。また、心理的負荷の蓄積による精神障害についても、補償の対象とする州は増えてきているが、特定の出来事を原因とするものは補償の対象とする一方で、蓄積による精神障害については事故性がないことを主たる理由として補償を否定する州もある。

被用者の自殺について、多くの裁判所では、雇用関連の外傷(身体的・精神的)が精神錯乱を引き起こし、自制を失い自殺に至ったことが認められる場合には、故意による結果の発生ではないとして、補償の対象とするようになってきている。

### (ii) ミシガン州

ミシガン州において、「雇用から生じた」要件については、次のように扱われている。

#### ① ニュートラルな危険<sup>56</sup>

天災による人身傷害については、「配置リスク」アプローチを採用しており、雇用の性質とは無関係に、雇用により天災が発生した場所に行くことを要求されたことのみをもって、補償の対象としている<sup>57</sup>。

#### ② 個人的危険<sup>58</sup>

個人的危険について、まず、発作による転落事故の事例について裁判所は、「増大されたリスク」アプローチを採用している<sup>59</sup>。

次に、基礎疾患の増悪の場合については、制定法上明文で、「人身傷害発生前に存在した病

---

<sup>53</sup> *Id.* at 781-784.

<sup>54</sup> この点についての先行研究として、徐婉寧『ストレス性疾患と労災救済』(信山社、2014年)21頁以下が詳細である。

<sup>55</sup> 例えば、精神障害についても補償の対象としているテネシー州裁判所において、被用者が HIV 感染者だと思いついて争われた事案で、州最高裁は、合理的な因果関係の存在を否定し、補償の対象としないものとした。 *Guess v. Sharp Mfg. Co. of Am.*, 114 S.W. 3d 480 (Tenn. 2003).

<sup>56</sup> WELCH, JR. & ROYAL, *supra* note 18, at 86-87.

<sup>57</sup> *Whetro v. Awkerman*, 174 N.W.2d 783 (Mich. 1970).

<sup>58</sup> WELCH, JR. & ROYAL, *supra* note 18, at 93.

<sup>59</sup> *Ledbetter v. Mich. Carton Co.*, 253 N.W.2d 753 (Mich.App. 1977).

状 (pathology) と医学的にみて区別できる病状を作り出す形で、仕事が病状の原因となり、寄与し、または増悪させた」場合に補償対象となるとされている (法 301 条(1))。基本的な考え方は「増大されたリスク」アプローチとあって良いが、医学的な「病状」(pathology) が新たに作り出されることが強調されており、単に痛み等の「症状」(symptom) が悪化しただけでは足りないとする点が特徴といえる<sup>60</sup>。

### ③ 「事故性」<sup>61</sup>

ミシガン州においては、負荷の蓄積による人身傷害について、「具体的な出来事の繰り返し」としてとらえ、補償の対象としている。

### ④ 精神障害・加齢に伴う疾病

精神障害および加齢に伴う疾病 (心臓・血管の疾病や加齢による関節炎を含む) については、補償の対象とするが<sup>62</sup>、雇用が「有意に」(in a significant manner) 寄与し、増悪し、病状を加速させた場合にのみ、補償の対象とするとされる (法 301 条(2))。「有意に」寄与等したかどうかを判断するにあたっては、基本的に、仕事上の負荷と、雇用と無関係の要素—私生活上の負荷、年齢や生活習慣等—を比較し、いずれが発症の有力な原因となったかどうかを判断する方法がとられている。但し、我が国の「認定基準」のように行政機関における詳細な基準は特に設けられていないようである。また、ヒアリング調査によると、長時間労働の存在のみをもって有意性を肯定するのは困難なようである。

精神障害については更に要件が付加されている。すなわち、精神障害が (ア) 根拠のない認識ではなく雇用における実際の出来事から生じたのもので、かつ、(イ) 被用者の当該実際の出来事の認識が合理的に事実または現実に基づく場合、補償の対象とするという (法 301 条(2))。(ア) については、存在しない出来事に基づく精神障害を補償の対象としないという意義を有する。(イ) については、現実が発生した出来事に対する「認識」が実際とは異なる場合に、補償の対象としないということである。例えば、配置転換という心理的負荷をもたらす出来事じたいは発生したが、その出来事に対するとらえ方として、実際には経営上の理由に基づくものであったにもかかわらず、申請者は、合理的に現実に基づかずに、自分自身に問題があるからではないかと誤解したような事案が想定される。

雇用から生じた精神障害に基づく自殺に対しては、精神障害と自殺との間に因果関係が存すれば、補償が肯定される<sup>63</sup>。

---

<sup>60</sup> 2つの州最高裁判例 (Rakestraw v. General Dynamics Land Sys, 666 N.W.2d 199 (Mich. 2003); Fabr v. GMC, 733 N.W.2d 22 (Mich. 2007)) を反映している。

<sup>61</sup> WELCH, JR. & ROYAL, *supra* note 18, at 101.

<sup>62</sup> ミシガン州最高裁は、全米でもいち早く、心理的負荷の蓄積による精神障害の発病を補償対象として認めている (Carter v. GMC, 106 N.W.2d 105 (Mich. 1960); ROTHSTEIN ET AL., *supra* note 5, at 783.

<sup>63</sup> Hammons v. Highland Park Police Dep't, 364 N.W.2d 575 (Mich. 1984).

### 3. 職業病

#### (1) 全米の傾向<sup>64</sup>

創設当初は事故性の人身傷害のみを補償対象としていた各州の労災補償法も、特定できる具体的出来事によらない、負荷の蓄積による職業病に対する補償を、多くの場合人身傷害とは別の規定を設け、補償の対象とするようになっていった。現在では全ての州において、職業病に対する補償のための規定（完全に別の法律を制定した州もある）が設けられている。職業病に関する規定は、まず、業務の内容と特定の疾病を列挙したリスト方式を採用する州がある。典型的には、炭疽、石綿症、皮膚炎、じん肺、放射線関連疾病、珪肺、あるいは多様な化学物質中毒等が挙げられる。被用者が特定の業務に従事しこれらの疾病に罹患した場合、補償の対象となることが推定される。

他方で、そのような州も含めほとんどの州では包括条項（我が国の労働基準法施行規則別表第1の2第11号「その他業務に起因することの明らかな疾病」に相当する条項）が設けられている。補償の対象となる「職業病」をどの程度詳細に定義するかは州により異なるが、基本的な考え方は、事故性を要件とせず、他方で、問題となった雇用に「特有のリスク」（→2.

(2) (i) ①) の発現を対象とするというものである。職業病の中には、一般人が日常生活を行う中でも同様に発症するものがあるが、そのような職業病については、特定の仕事への従事により、問題となった疾病について、申請者がより高い発症リスクにさらされることの立証が必要となる。

#### (2) ミシガン州<sup>65</sup>

ミシガン州法は、職業病について「使用者の事業に特有の原因および状況により、かつ、雇用の過程において雇用から生じた疾病」としており（法401条(2)(b)）、疾病のリストは設けていない。通常的人身傷害として補償の対象となるか職業病として対象となるかは、単に負荷の蓄積による疾病かどうかではなく、「特有のリスク」の発現であるかどうかによって判断されることとなる<sup>66</sup>。職業病として補償の対象となった場合、後述（→第七節2. (1)）の「通知・申請」の制限期間が長くなる。

<sup>64</sup> ROTHSTEIN ET AL., *supra* note 5, at 785-789.

<sup>65</sup> WELCH, JR. & ROYAL, *supra* note 18, at 169-172.

<sup>66</sup> ヒアリング調査において Sanders 氏が提示してくれた例によると、製鉄所の仕事におけるアスベストへの被曝が原因でガンになった場合は職業病として扱われるが、弁護士が自らの事務所でアスベストに被曝したような場合は人身傷害として扱われる。

## 第六節 補償の内容

### 1. 療養補償

#### (1) 全米の傾向<sup>67</sup>

全ての州法において、被用者に、雇用関連の傷病について療養補償を受ける権利を認めている。ほぼ全ての州で、補償の額や期間について上限を設けていない。

一般に、被災した被用者は、使用者に療養補償を提供する医療機関決定の機会を与えるため、緊急の場合を除き、使用者に対し被災を通知する義務を負う（→通知については**第七節 1. (1)**）。通知をせず自らの選定する医療機関で療養を受けた場合、被用者の全額自己負担になる場合もある。ほとんどの州では、一定期間内は使用者の指定する医療機関で療養を受け、一定期間経過後は被用者自らの選定する医療機関で療養を受けることができるようにされている<sup>68</sup>。

被用者が受けることができる療養は、合理的に必要な全ての治療をいい、医療リハビリテーションも含む。また、移送の費用も含まれる場合がある。補聴器、眼鏡、車椅子等の物品についても一般的に補償の対象となる。

#### (2) ミシガン州<sup>69</sup>

使用者は、雇用の過程において雇用から生じた人身傷害を受けた被用者に対し、その必要に応じ、州法において合法であると認められる、合理的な治療、外科治療、入院治療、薬剤、その他の療養を提供しなければならない。また、治療に必要で、人身傷害の結果から被用者を解放する、松葉杖、義手・義肢、眼鏡、補聴器その他の器具の提供も求められる。治療の開始から 28 日経過後は、被用者が、自らの選定する医師から療養を受けることができる。その場合には、使用者に対し、自らの選定した医師の氏名および当該医師を選定した理由を通知しなければならない。これに対し使用者は異議申立てを行うことができる（以上につき、法 315 条(1)）。

### 2. 労働不能補償

#### (1) 全米の傾向

##### (i) 平均週給 (AWW) <sup>70</sup>

労働不能補償 (disability benefits) は、雇用関連の傷病が原因で賃金喪失（あるいは賃金稼得能力の喪失：後述）を被った被用者に対する金銭補償である。そのため、まずは人身傷

<sup>67</sup> ROTHSTEIN ET AL., *supra* note 5, at 795-796.

<sup>68</sup> 療養にかかった費用については、使用者が医療機関に対して直接支払うのが原則のようである。See 2 LARSON, *supra* note 13, at § 94.02[11].

<sup>69</sup> ミシガン州において 2018 年に支払われた療養補償の総額は約 4 億 5000 万ドルである (WORKERS' DISABILITY COMP. AGENCY, *supra* note 29)。

<sup>70</sup> ROTHSTEIN ET AL., *supra* note 5, at 806-807.

害発生以前に得ていた賃金額（あるいは賃金稼得能力）がいかなるものであったかを測る必要がある。一般に、各州では人身傷害以前に得ていた賃金額を平均週給（average weekly wage: AWW）と呼ぶ。

平均週給は、一般的に、人身傷害発生前3ヶ月、6ヶ月、あるいは12ヶ月に受けた賃金から算定される。被用者が実質的に全ての期間フルタイムで賃金を得ていた場合、支払われた賃金総額から算定すれば良いが、そうでない場合、当該被用者と同じクラスの被用者で、実質的に全ての期間フルタイムで賃金を得ていたものの賃金総額から算定する。そのような対照可能な被用者がいない場合には、行政機関の判断となる。雇用されてすぐ人身傷害を被った被用者については、時給や日給等から算定をする。

人身傷害以前にパートタイムで就労していた被用者については、平均週給の算定に、被用者が実際に受けた賃金を用いるか、フルタイムで就労した場合の賃金額を用いるかが問題となる。一部の州では、平均週給は賃金を稼得する「能力」を反映させたものであるとして、被用者が意図的にパートタイムで就労していた場合でも、フルタイムでの賃金額を基礎としている（このような場合、補償額が傷病以前に実際に受けていた賃金額よりも多くなることもある）。一方で、労働不能補償は実際の賃金の喪失に対するものであると考える州では、意図的にパートタイムで就労していた被用者については、当該パートタイムで得た実際の賃金額を算定基礎とする。但し、そのような州でも一般に、当該被用者がコントロールできない理由によりパートタイム就労を余儀なくされていたことが認められるような場合には、フルタイム賃金を算定基礎とする。

複数使用者のもとで就労していた被用者の平均週給については、**第九節 1.** で後述する。

## （ii）一時労働不能補償<sup>71</sup>

多くの州では、被災被用者について、軽微な傷病を除外するための待期（州により異なるが、3～7日）。労働不能が一定程度継続した場合、さかのぼって同期間の補償支払義務が発生する）の後、療養を受け労働不能の状態が継続している場合、まずは「一時」（temporary）労働不能として扱われ、一時的労働不能補償の支払を受ける。一時労働不能補償の額は、多くの州で、「(平均週給－人身傷害後週給) ×2/3」である。我が国の労災保険法の休業補償給付に相当するといつてよい。人身傷害後に賃金を全く受けていない場合には「完全」（total）労働不能、一部受けている場合には「部分的」（partial）労働不能と呼ばれる。一時労働不能補償は症状固定の時点（maximum medical improvement point）まで支払われる。

---

<sup>71</sup> *Id.* at 797.

### (iii) 永久労働不能補償

#### ① 非定型補償

症状固定後にいまだ一部または全部労働不能である場合、永久（permanent）労働不能補償が支払われる。制度創設当初、永久労働不能補償は、一時労働不能補償の場合と同様、人身傷害以前から実際に低下した賃金額の一部（多くは2/3）を補償するものであった（賃金喪失型：wage loss system）。その後、実際に得た賃金ではなく、被用者の心身の医学的な状況、職業能力・経験等から算定される、当該被用者が得る能力がある賃金額である「賃金稼得能力」（wage earning capacity）を用いる州も増加した<sup>72</sup>。いずれの場合も、原則として賃金・賃金稼得能力喪失が継続する期間中補償支払が行われるが（但し、上限を設ける州もある）、全ての州で補償週額の上限が、多くの州で下限が定められる。このように、被用者の賃金喪失または賃金稼得能力喪失の程度に応じ個別的に補償を決定する方法を非定型補償（unscheduled benefits）と呼ぶ。

現在多くの州で労働不能補償を賃金稼得能力の喪失に基づく補償と位置づけているが、人身傷害後に被用者が実際に得た賃金額は、当該被用者の賃金稼得能力の「反証可能な」推定に用いられる。すなわち、被用者が実際に得た賃金額が人身傷害前の平均週給以上になっている場合には、賃金稼得能力の喪失はないものと推定される。他方で、この推定は、被用者が、当該賃金額が賃金稼得能力を正確に反映していないことを立証することにより反証可能である。例えば、現に受けた高い賃金額が、一般的な昇給によるものであること、残業によること、人身傷害後に受けた特別な訓練によること、使用者の「同情」によるものであること等である。他方で、被用者が医学的にみて元の仕事に復職できるにもかかわらずそれを拒否した場合や、「適職」（suitable work：従前と同じ仕事に限定されず、被用者の経験・訓練を用いて従前と同様に賃金を得られる仕事）への再就職に向けた合理的な努力を行わなかったような場合、現に賃金を受けていなくても、補償が停止されることがある。

なお、賃金稼得能力が一定程度残存していても、労働市場において、意味のある程度の雇用・賃金を常時得られないことが認められるような場合には、永久「完全」労働不能として補償を受けられるとする州が多い（「odd-lot」の法理）。

#### ② 定型補償<sup>73</sup>

一方、永久労働不能補償の定めには、現実の賃金喪失とは無関係に、被用者が負った身体の損傷（impairment）の程度に応じて、平均週給の一部（2/3等）を何週支払うといった形で、定型的に補償内容を決定するものがある（定型補償：scheduled benefits）<sup>74</sup>。7州を除

<sup>72</sup> 例えばニューヨーク州では、症状固定の時点で、申請者の医学的な心身の状況に、申請者の①学歴と職業訓練歴、②技能、③年齢、④読み書きと英語能力、⑤その他を考慮し、申請者の賃金稼得能力の低下がどの程度であるかを%で決定し、それに応じた補償を行うこととしている。See RONALD E. WEISS & RONALD BALTER, NEW YORK WORKERS' COMPENSATION HANDBOOK § 5.52 (2018 ed.).

<sup>73</sup> ROTHSTEIN ET AL., *supra* note 5, at 801-803, 2 LARSON, *supra* note 13, at § 80.05.

<sup>74</sup> 支払は原則、週払いの年金方式で行われるが、示談により一時金として支払うことが認められる州もある（→第七節 1. (3) (ii)）。

き、その程度は様々であるが（非定型補償と併存している州も多い）、定型補償の規定が置かれている。

定型補償の典型的なものが、腕や眼等の身体の部位の「喪失」(loss)であり、喪失した部位に対応して補償週数が決定される。最初は大きな部位のリスト化から始まり、次第に「腕」から「手」、「手」から「指」というように小さな部位へも拡大されていった。また、切断等の「喪失」のみではなく、部位の使用不能(loss of use)、更には部位の「一部」使用不能(使用不能の程度を%で算定する)も補償対象とされるようになった。更に進んで、「身体全体」(whole person)として医学的にみた場合の「損傷率」(impairment rate)を算定し、それに基づく補償を行う州もある。一部使用不能の程度や身体全体の損傷率は、純粋に医学的に判断される<sup>75</sup>。このように、部位の一部使用不能や身体全体の損傷率を補償内容決定に用いる州では、アメリカ医学会(American Medical Association: AMA)の『永久損傷評価ガイド』(Guides to the Evaluation of Permanent impairment: 最新の版は2007年出版の第6版)を用いることが多い(法律上使用を義務づけている州もある)<sup>76</sup>。また、一定の外貌醜状についても補償を義務づける州がある。

なお、定型補償は理論上、被災被用者の迅速な救済のための賃金喪失の「確定的推定」(conclusive presumption)であると位置づけられているが、とりわけ一部使用不能や損傷率を用いる制度は、上記の趣旨から乖離しているとの批判<sup>77</sup>もある。

#### (iv) 二次的人身傷害

とりわけ定型補償について問題となるのが、もともと定型補償の対象となるような人身傷害を負っていた被用者が、更に同様の人身傷害を負って、単純な一つの部位の喪失より重度の労働不能となる場合がある(二次的人身傷害: second injury)。例えば、もともと片眼を喪失していた被用者が更にもう片方の眼も喪失した場合、単純な片眼の喪失よりもその労働不能の程度は大きくなる。このような場合、多くの州裁判所は、使用者はすでに一部の部位を喪失した被用者を雇用した以上それに伴う危険を受け入れるべきであるとして、使用者は、自らの雇用に関連して発生した喪失に対する補償だけでなく、もともとの喪失と合わせた、最終的な労働不能に対する補償を行うべきであると判断してきた(上記の例だと、使用者は片眼の喪失に対する定型補償だけでなく、両眼の喪失に対する定型補償(多くの場合、完全永久労働不能となる)を行うべきこととなる)。しかし、このような処理は被用者に対する救

<sup>75</sup> 例えば、フロリダ州では、免許を有する医師が客観的な医学的事実と『フロリダ損傷率ガイド』(Florida Impairment Rating Guide)に基づき永久損傷の程度を算定し、それに基づき補償週数を決定することとなっている。具体的には、損傷率に応じ、①1~10%の場合、1%につき2週、②11~15%の場合、1%につき3週、③16~20%の場合、1%につき4週、④21%以上の場合、1%につき6週分の補償が認められる。フロリダ州においてはかつて「労働不能補償」の語を用いていたが、現行法の枠組みになってからは、「損傷補償」と名称を変えている。以上につき、JOHN J. DUBREUIL, FLORIDA'S WORKERS' COMPENSATION HANDBOOK §15.02-03 (2018 ed.).

<sup>76</sup> JOSEPH W. LITTLE ET AL, WORKERS' COMPENSATION 535 (7th. ed., 2014).

<sup>77</sup> 2 LARSON, *supra* note 13, at § 80.05.

済の面では有効ながら、他方で、使用者がすでに一部労働不能となっている者を雇用することを躊躇させる結果ともなる。そのため多くの州法は、被用者に対する補償は最終的な労働不能の程度に応じて行うこととしながら、その責任については二次的人身傷害の発生した時点の使用者だけでなく、最初の人身傷害と関係のある使用者との間で分担する制度や、州政府や使用者の拠出等による「二次的傷害基金」(second injury fund)を設け、使用者は自らに關係のある人身傷害にかかる費用のみを補償し、それを超える費用は当該基金から支出する制度を採用している。

## (2) ミシガン州<sup>78</sup>

### (i) 平均週給

平均週給は、原則として、人身傷害前 52 週のうち最も多く賃金が支払われた 39 週の賃金総額を 39 で除した額である(法 371 条(2))。労務提供をした週が 39 週に満たない場合、労務提供をした週の賃金総額を当該週数で除した額である(同条(3))。パートタイムで就労する者についての特例は特段設けられていない。

### (ii) 賃金喪失補償

ミシガン州においては、各州で労働不能補償と呼ばれている補償のうち、非定型補償として行われるものを「賃金喪失補償」と呼ぶ。そして、この補償においては、労働不能につき「一時」「永久」の区別を設けていない。

賃金喪失補償は、「労働不能」であることと、「賃金喪失」があることを要件として行われる(法 301 条(7)(8))。

#### ① 要件 1—労働不能<sup>79</sup>

まず、「労働不能」とは、被用者の職業資格および職業訓練に適合する仕事による賃金稼得能力が制限されていることを指す。賃金稼得能力の制限は、人身傷害の結果、被用者が、自らの職業資格および職業訓練に適合する仕事において最大の賃金を支払う全ての仕事を遂行できない場合のみ発生する(以上、同条(4)(a))。後者の規定は、かつて州最高裁が示した、「従前と同一の仕事に戻れない場合には労働不能であると認める」とした基準を否定するものである。被用者が、自らの職業資格・職業資格に適合する仕事において最大の賃金を支払うあらゆる仕事において賃金を得ることができなくなった場合には「完全」労働不能であり、賃金稼得能力が最大の賃金よりも低いレベルに留まる場合、「一部」労働不能である(同条(4)(a))。もっとも、この「完全」労働不能の定義では、「最大の賃金を支払う」仕事には就け

<sup>78</sup> ミシガン州において 2018 年に支払われた金銭補償の総額は約 4 億 5000 万ドルである(WORKERS' DISABILITY COMP. AGENCY, *supra* note 29)。

<sup>79</sup> WELCH, JR. & ROYAL, *supra* note 18, at 124-141、地神亮佑「労働保険における労働者の『従前業務』に対する法的評価」日本労働法学会誌 130 号(2017 年) 157 頁。



なくとも低い賃金を支払う仕事に就ければ「完全」労働不能になってしまい、「一部」労働不能との区別がつかないため、実質的に意味をなさない規定となっている<sup>80</sup>。「完全」労働不能は、賃金稼得能力を全て喪失したと認められる状態と理解したほうが良いであろう。「賃金稼得能力」とは、被用者が合理的に就業可能な仕事において得た、または得る能力のある賃金をいい、当該賃金を実際に得たかどうかは無関係である。(同条(4)(b))。

労働不能＝賃金稼得能力の制限の立証責任は被用者にあり、(a)自らの職業資格・職業訓練を明らかにし、(b)それに適合し、自らが最大の賃金を受けることができるはずのあらゆる仕事の証拠を提示し、(c)人身傷害がそれらの仕事を遂行することを妨げていることを立証し、(d)もしそれらの仕事の一部が遂行可能としても、当該仕事を得ようとする誠実な努力をしていることを示すことにより、実際にそれらの仕事に就くことができないことを立証する必要がある(同条(5))。

これに対し使用者は、被用者が労働不能でないことや、賃金稼得能力低下の程度について反証することが可能であり、その際、そのために必要な調査を行う権限を有している(同条(6))。使用者は実際、被用者に職業カウンセラー等との面談を求めたり、職業カウンセラーの助言をもとに被用者の就くことができる「はず」の仕事が労働市場内にあることを主張したりすることによって、労働不能でないことを立証し補償の支払拒否や打ち切りを行ったり、賃金稼得能力が一定程度あることを立証し補償を減額することがある<sup>81</sup>。

## ② 要件 2－賃金喪失

一方、「賃金喪失」の要件を充たすためには、賃金喪失が雇用関連の傷病と関係があることを立証する必要がある(法 301 条(4)(c))。例えば、退職が決まっていた被用者が退職日に人身傷害を負い、労働不能となった場合、その後の賃金喪失は雇用関連傷病ではなく退職と関係があるのであるから、「賃金喪失」は否定される<sup>82</sup>。

## ③ 補償内容

「完全」労働不能の場合、税控除後の平均週給の 80%<sup>83</sup>の額につき、労働不能の継続する間、使用者に支払義務が発生する(法 301 条(7))。「一部」労働不能の場合、税控除後の平均週給から傷病後の賃金稼得能力を減じた額の 80%の額につき、労働不能の継続する間、使用者に支払義務が発生する(同条(8))。いずれの場合も、ミシガン州内の平均週給の 90% (2020 年は 934 ドル<sup>84</sup>) が補償の上限額となる(法 355 条)。

<sup>80</sup> WELCH, JR. & ROYAL, *supra* note 18, at 123.

<sup>81</sup> ヒアリング調査によると、ほんらい職業カウンセラーは被用者の復職を援助する役割を担っているものだが、2011 年の法改正で現行法の枠組みになって以降は、むしろ労働市場内にある、被用者の就業可能な仕事を見つけ出して補償を否定する役割を担うようになってきているという (Sanders 氏談)。See also, William N. Evans, *Michigan Workers' Compensation in the Aftermath of Sington and Rakestraw*, 51 WAYNE L. REV. 507 (2005).

<sup>82</sup> *Sington v. Chrysler Corp.*, 648 N.W.2d. 624 (Mich. 2002).

<sup>83</sup> 実際の「手取り」ではなく、行政機関が作成した算定表 (WORKERS' DISABILITY COMP. AGENCY, 2020 WEEKLY COMPENSATION TABLES) に基づく。

<sup>84</sup> *Id.*

#### ④ 給付制限

労働不能と賃金喪失が立証された場合でも、被用者が従前の使用者、他の使用者、公共職業紹介所から合理的な仕事の真正な申出を受けたにもかかわらず正当な理由なく受諾を拒否した場合、当該被用者は、自ら労働力から身を引いたものとみなされ、当該拒否の期間中、一切の賃金喪失補償を受けることができない（法 301 条(9)(a)。「合理的な仕事」とは、被用者の能力の範囲内において、被用者の健康および安全に明白かつ差し迫った危険をもたらすことなく労務提供でき、また、被用者の住居から合理的な距離にある仕事を指し、被用者の職業資格および職業訓練に適合した仕事であることを要さない（同条(11)）。同給付制限の趣旨は、一部労働不能としての補償を継続しつつ、使用者に被用者を復職・再就職させるインセンティブを与えることにある<sup>85</sup>。

また、被用者が合理的な仕事から自らの責めに帰すべき事由により解雇された場合も同様である（同条(9)(b)）。

#### (iii) 定型補償

##### ① 完全永久労働不能補償

リスト化された特定の重大な労働不能は、完全永久労働不能としての確定的推定を受け、傷病後 800 週まで、税控除後の平均週給の 80%の補償を受ける。800 週を超えた後に完全永久労働不能として補償を受けられるかどうかは、その時点の事実に照らして決定される（以上、法 351 条(1)）。完全永久不能となる場合は、(a)両眼の完全かつ永久的な視力喪失、(b)両脚または膝から下の両足の喪失、(c)両腕または手首から先の手の喪失、(d)(a)～(c)の各部位の 2 つの喪失、(e)両脚、両腕、または 1 の脚および腕の永久かつ完全な麻痺、(f)不治の心神喪失または心神耗弱、(g)両脚、両手、両腕、または 1 の脚と 1 の腕の永久かつ完全な産業における使用不能（industrial use）である。

##### ② 特定喪失補償

特定の部位の喪失または使用不能の場合、リスト化された週数まで、復職のいかんにかかわらず、税控除後の平均週給の 80%の補償を受ける。喪失・使用不能となった部位と週数のリストは次のとおりである（法 361 条(2)）。

---

<sup>85</sup> WELCH, JR. & ROYAL, *supra* note 18, at 152.

【表 3-1】

部位	週数
親指	65
人差し指	38
中指	33
薬指	22
小指	16
足の親指	33
足のその他の指	11
手	215
腕	269
足	162
脚	215
眼	162

所定の期間経過後も、労働不能と賃金喪失が存在する場合には、一般の賃金喪失補償にかかる規定の適用を受ける<sup>86</sup>。

#### (iv) 二次的人身傷害

手、腕、足、脚、眼の喪失により一部労働不能となっていた被用者が、その後雇用関連の人身傷害をこうむり、結果それらを更に喪失した場合、当該被用者は完全永久労働不能とみなされ、まず当該人身傷害の時に当該被用者を雇用していた使用者が、後発の喪失に対応する特定喪失補償（→上記 (iii) ②）を支払った後、二次的傷害基金（second injury fund）が補償支払を継続する（法 521 条(1)(2)）。二次的傷害基金（法 501 条(1)で設立を規定）の財源は、自家保険適用使用者および保険会社の拠出である（法 551 条）<sup>87</sup>。

### 3. 遺族補償

#### (1) 全米の傾向<sup>88</sup>

雇用関連の人身傷害または職業病の結果として死亡した被用者により生計を維持されていた（扶養されていた）遺族については、法定の遺族補償（death benefits）を受ける権利を得る。多くの場合、被扶養配偶者は平均週給の 1/3、1/2 もしくは 2/3、子のある被扶養配偶者

<sup>86</sup> Hlady v. Wolverine Bolt Co., 224 N.W.2d 856 (Mich. 1975).

<sup>87</sup> 自家保険適用使用者集団と保険会社集団がそれぞれ負担する比率は、それぞれの集団から支払われた補償総額により、また、集団内での各自家保険適用使用者の負担は補償支払総額に、各保険会社の負担は賦課した保険料総額にそれぞれ対応する。

<sup>88</sup> ROTHSTEIN ET AL., *supra* note 5, at 808-809.

は 2/3 もしくは 3/4 の補償を受ける（その他、ほとんどの州で父母を、いくつかの州で兄弟姉妹や祖父母を含めている）。通常、配偶者については週数に 300～700 週といった上限があり、但し、子が 18 歳に達するまでの間継続される。多くの州では、配偶者が再婚した場合には補償は終了する。多くの場合、別途埋葬料として 2,000～15,000 ドルの補償が定められている。

死亡した被用者に生計の一部を維持されていた遺族については、通常、補償額が減額される。16 の州では、行政機関が死亡した被用者の収入のうち被扶養遺族に与えられていた額の割合を算定し、その割合に応じて補償額を減額する仕組みを採用している。7 の州では、被扶養遺族が死亡した被用者から受けていた全てのサポートの割合を計算し、それに応じた減額を行う。その他の州ではそれぞれ独自の方法で補償額の算定を行っている。

## (2) ミシガン州

遺族にかかる補償については法 331 条により規定される。被用者が人身傷害の結果死亡した場合、当該被用者に生計を維持されていた遺族は遺族補償を受ける権利を有する。まず、被扶養遺族は「全部」被扶養遺族と「一部」被扶養遺族に区分される。16 歳未満の子については全部被扶養遺族であるとの確定的推定を受ける（法 331 条）が、配偶者については事実を照らして判断される。

全部被扶養遺族は、被用者の税控除後の平均週給の 80% の補償を受ける権利を有する。全部被扶養遺族が複数存在する場合、補償額は按分される（法 341 条）。一部被扶養遺族については、被用者が得た年収のうち当該遺族に貢献していた（contributed）額の割合に、全部被扶養遺族に対する補償額を乗じた額の 80% が補償額となる。一部被扶養遺族が複数存在する場合、補償額は被用者からの貢献の程度に応じて按分される<sup>89</sup>。いずれの場合も、補償額の上限（賃金喪失補償の場合と同じ→2. (2) (ii) ③）と下限（州内平均週給の 50%（法 356 条(2)）：2020 年は 518.55 ドル<sup>90</sup>）が適用される。補償週数は 500 週であるが、妻が再婚した場合には 500 ドルの補償支払後に補償は終了となり、16 歳未満の子については 500 週経過後も「16 歳に達し自立した場合には自立から 6 ヶ月後、そうでない場合には 18 歳に達した時点まで補償が継続する（法 335 条）。

死亡した被用者に生計を維持されていた遺族がない場合、使用者に埋葬料として実費（6,000 ドル以下）の補償義務が発生する（法 345 条）。

<sup>89</sup> WELCH, JR. & ROYAL, *supra* note 18, at 256.

<sup>90</sup> WORKERS' DISABILITY COMP. AGENCY, *supra* note 83.

## 4. 職業リハビリテーション

### (1) 全米の傾向<sup>91</sup>

職業リハビリテーションとは、被災被用者が復職したり他の仕事で最大限能力を活用することができるようになるため、当該被用者に対し、職業相談や職業指導、職業評価、再訓練や仕事の再配置等を行うことを指す<sup>92</sup>。現在では全ての州において、何らかの形で職業リハビリテーションに対する補償の規定をおいている<sup>9394</sup>。

職業リハビリテーションに対する補償の要件および対象となる範囲については、州により「実行可能な」(feasible)、「望ましい」(desirable)あるいは「必要な」(necessary)リハビリテーション等と定義される。あるリハビリテーションがこれらの要件に合致するものであるかについては、事実即して個別判断となる。通常、リハビリテーションに関する費用対効果、被用者の職業生活にかかる将来予測、被用者の能力とモチベーション等が考慮される。計画があいまい過ぎたり、被用者にとって無理があるものであったり、能力向上が見込めない場合には補償が否定される。他方で、賃金稼働能力が著しく向上するものであれば、1年以上の専門学校・大学における授業料等も、補償の対象となることがある。州によっては、合理的理由なく職業リハビリテーションを受けることを拒否した場合、労働不能補償の給付制限を受ける場合もある。

### (2) ミシガン州

被用者が人身傷害の結果、これまで職業訓練を受けたあるいは経験のある仕事に従事できなくなった場合、当該被用者が意味のある雇用に戻るために合理的に必要なとされる(reasonably necessary)、再訓練・再配置を含む職業リハビリテーションを受ける権利を有する。そうしたサービスが使用者あるいは保険会社から任意に提供されない場合または提供されたが被用者が受け入れなかった場合、WDCA (→第七節 2. (2)) のディレクターは、職権で、または当事者の申立により、被用者に職業評価を行う認証機関<sup>95</sup>を紹介し、当該機関の報告をもとに、使用者の費用負担において、職業訓練等のサービスを受ける・提供するこ

<sup>91</sup> LITTLE ET AL., *supra* note 76, at 495-497.

<sup>92</sup> 被用者が復職・再就職することは補償の減額・終了につながるため、職業リハビリテーションについては使用者にとっても利益になることが強調される (see e.g., WORKERS' DISABILITY COMP. AGENCY, VOCATIONAL REHABILITATION FOR INJURED WORKERS (2020))。

<sup>93</sup> 12 の州における調査によると、永久労働不能の被用者にかかる 10%程度が職業リハビリテーションの対象とされているという。但し、その程度は州により大きく異なり、フロリダ州では 50%、ニューヨーク州やウィスコンシン州では 3%程度だという。

<sup>94</sup> 職業リハビリテーションにかかる費用負担について、ヒアリング調査を行った Pollock 氏提供の資料 (非公開) によると、25 の州で使用者が費用を全額負担し (通常の補償と同様)、10 の州で使用者と州行政機関による折半、その他州行政機関が全額負担する州、財源となる特別の州政府基金を創設し、使用者が同基金に拠出を行う州がある。また、職業リハビリテーションを提供する機関は、州の行政機関のほか、約 2/3 の州で民間事業者が参入しているという。

<sup>95</sup> 現在、約 120 の機関が WCA の認証を受けている (WORKERS' DISABILITY COMP. AGENCY APPROVED VOCATIONAL REHABILITATION FACILITIES (2020))。

とを命じることができる。職業リハビリテーションの提供期間は52週を超えないものとし、但し、ディレクターが認める場合、更に52週延長される。被用者が正当な理由なくディレクターの命じる職業リハビリテーションを受けることを拒否した場合には、定型補償を除き、法の規定する補償の停止または減額が行われる（以上、法319条(1)）。

職業リハビリテーションを提供する機関としては、州行政機関であるミシガン州リハビリテーションサービス（Michigan Rehabilitation Service）<sup>96</sup>があるほか、その他民間事業者が参入している<sup>97</sup>。

いかなる職業リハビリテーションの提供が義務付けられるかについては、何らかの基準があるわけではなく、「必要」性の面から個別に判断される<sup>9899</sup>。

## 5. 他の社会保障給付・民間医療保険給付との調整

### (1) 全米の傾向

約1/3の州で、連邦公的障害年金との調整（労働不能補償からの控除）が行われているほか、州により取扱いが大きく異なるようであるため、ミシガン州の取扱い（→(2)）を中心に検討する。

### (2) ミシガン州

#### (i) 医療保障・医療保険

医療保障や医療保険については、公的なものとして低所得者向け医療保障制度であるメディケイド、高齢者および障害者を対象としたメディケア、および民間医療保険があるが、雇用関連の傷病の場合、いずれの給付よりも労災補償が優先されるようであり、これらの保険給付が労災補償より先に行われた場合には、使用者は給付者に対し費用を償還しなければならないのが原則である<sup>100</sup>。

#### (ii) 連邦公的年金

連邦が運営する公的年金の給付のうち障害年金については、併給調整が行われない（法354条(11)）。他方で、老齢年金については、その受給額の50%が労災補償額から減額される（同条(1)(a)）。後者については使用者が公的年金の保険料の半分を負担しているからと説明され

---

<sup>96</sup> 労災被災者のみならず、一般に障害のある市民を対象に援助を行う機関である（MICHIGAN REHABILITATION SERVICES, [https://www.michigan.gov/leo/0,5863,7-336-78421\\_25392---,00.html](https://www.michigan.gov/leo/0,5863,7-336-78421_25392---,00.html) (last visited, Apr. 19, 2020)。

<sup>97</sup> WELCH, JR. & ROYAL, *supra* note 18, at 335.

<sup>98</sup> 審査例として、修士学位を有する警察官が傷病後ロースクールに通うという職業リハビリテーションが認められたものがある（Star v. Wayne City, 1980 W.C.A.B.O. 1897）。

<sup>99</sup> ヒアリング調査によると、WDCAとしては職業リハビリテーションを積極的に推し進めたいが、反対する使用者も多数おり、後述の審査・調停等に至るケースも少なくないという。

<sup>100</sup> メディケイドにつき州社会福祉法、メディケアにつき連邦メディケア二次的支払者法に規定がある。民間医療保険について、WELCH, JR. & ROYAL, *supra* note 18, at 284-285。

るが、前者にそれが当てはまらない理由は明らかではない。

### (iii) 失業保険<sup>101</sup>

州が運営する失業保険給付は、申請者に労働の能力および就業可能性 (availability) があることが要件となる一方で、労災補償はそれらが「ない」ことが要件となるから一般的には両方が支給されることはないが、一部労働不能で従前よりも低い賃金しか受けられない場合、いまだ失業状態であるとして失業保険給付を受けることができる場合もある。その場合、失業保険給付が支払われた分だけ、労災補償支払義務が減額される (法 358 条)。なお、ミシガン州においては失業保険の保険料は使用者が全額負担する。

### (iv) 使用者の提供するその他の保険

使用者が費用負担して、被用者を民間保険会社の提供する賃金継続支払保険 (wage continuation plan)、障害保険、障害年金保険、退職年金保険に加入させる場合がある。それらの保険からの給付が行われた場合、使用者がその保険料を全額負担していた場合には、その分だけ補償責任が減額される。但し、被用者が費用の一部を負担していた場合、給付のうち使用者が負担した割合の分だけが減額される (以上につき法 354 条(1)(b)(d)、(14))。

## 第七節 補償支払手続き

### 1. 全米の傾向

#### (1) 通知と申請<sup>102</sup>

通常、被災した被用者 (死亡の場合、被扶養遺族) は、使用者に対しすぐに自らの状況を通知 (notice) しなければならない (→第六節 1. (1))。事故の時点では症状として現れない潜在的な人身傷害の場合、合理的な一般人であれば補償対象となる状態だと理解できる時点で可及的速やかに通知を行う必要がある。通知は形式的なものである必要はない。

「通知」の後、被用者は、補償の「申請」(claim) を行わなければならない。多くの場合、申請は使用者または保険会社に対して行う<sup>103</sup>。申請には通常 1 年ないし 2 年の期間制限があり、事故または人身傷害の時点、または職業病の発現の時点が起算点となる。但し、事故性の人身傷害の場合でも、被用者が事故の時点でその重大さに気づかなかつた場合には、多くの裁判所において、当該被用者についての知識と経験を有する合理的な一般人にとって、状況が実際に重大で補償対象となるだろうということが明らかになったといえる時点まで、起算点を遅らせる判断をしている。職業病等で症状が次第に悪化していくような場合も、同様

<sup>101</sup> *Id.*, at 278-279.

<sup>102</sup> ROTHSTEIN ET AL., *supra* note 5, at 810-812.

<sup>103</sup> LITTLE ET AL., at 616. 但し、州の基金を用いている場合には、州機関に対し申請を行う。

に起算点を遅らせることが多い。遺族補償に関して、被用者の死亡の場合、起算点は被用者の死亡時点となる。

## (2) 争いのないケース

ルイジアナ州を除く全ての州では、労災補償法を執行する特別の行政機関を設けている<sup>104</sup>。争いのないケース、すなわち使用者または保険会社が異論なく補償支払を開始する場合には、多くの州で「直接支払」(direct payment) システムが採用されており、被用者から申請を受けた使用者ないし保険会社は、人身傷害等の発生、補償支払の開始等につき行政機関に「報告」することで手続きは終了する。この場合、行政機関は、支払が適切に行われているかどうかの監視と補償支払についての記録を行うことがその業務となる。

## (3) 争いのあるケース

### (i) 行政機関による審査・再審査、通常訴訟<sup>105</sup>

争いのあるケースにおいては、行政機関が事実認定を行い、補償支払義務の有無を判断する。当事者に不服のある場合には、審査や再審査が認められることが多い。多くの州では、行政機関における事実認定は、それが実質的証拠に基づくものであると認められる場合には「確定的」に取り扱われ、事件が裁判所において争われることとなった場合、裁判所は行政機関の認定した事実拘束される。

### (ii) 示談による解決<sup>106</sup>

被用者と使用者との間で争いのある場合(例えば、雇用関連の傷病であるかどうか等)に、一方当事者から、法定の補償内容を下回る形での示談(settlement)が提案され、合意に至ることがある。例えば、法定の補償内容が、額にして平均週給の67%、期間が300週分となる場合、額を50%で、あるいは期間を200週で合意に至る場合があり得る。このように法定の補償内容を下回る合意については、明文あるいは判例によりその有効性を否定する州が多数であるが、原則として有効とする州もある。このように示談による補償内容の変更を認めている州の労災補償法は、その「私的」な性格を強調したものと見える<sup>107</sup>。

多数の州では、通常週払いの年金方式で支払われる補償を一時金として支払う合意を認めている。上述の、法定内容を下回る合意の効力を否定する州では、合意された一時金の額が法定の補償額の現在価値にほぼ等しいことを求められる。一方、そうでない州では補償額の

---

<sup>104</sup> ROTHSTEIN ET AL., *supra* note 5, at 810.

<sup>105</sup> *Id.* at 813.

<sup>106</sup> *Id.* at 814-815.

<sup>107</sup> 他方で、労災補償制度は単なる使用者と被用者との関係ではなく一般消費者を巻き込むものであること(→第二節)から、法定の補償内容の変更は公共の利益に反するものであるとする見解もある(3 LARSON, *supra* note 13, at § 130.04[1])。



減額も認められる。一部の州では、一時金方式による補償が申請者の最大の利益になる場合のみ、その有効性を認めるものとしている。

## 2. ミシガン州

### (1) 通知と申請

ミシガン州においても、被用者による「通知」と「申請」が義務付けられている（法 381 条(1)に規定）。まず、被用者は、人身傷害発生 の 90 日以内に、または人身傷害発生を知り、または知ることができたはずの時点から 90 日以内に、使用者に対し人身傷害発生 の通知を行わなければならない。通知は、書面または口頭で、管理職または企業の代表に対して行う<sup>108</sup>。但し、期間内に通知が行われなかった場合であっても、使用者がそれによって損害を被ったことを証明しない限り、補償の妨げとはならない。

人身傷害に対する補償の手続は、申請が行われないうり開始されない。申請は、使用者に対して（書面または口頭により）あるいは WDCA（→(2)）に対し（書面（電子申請を含む））、人身傷害の発生または被用者の死亡から 2 年以内に行う。但し、人身傷害の時点で労働不能が発現していなかった場合にはその発現の日から 2 年間、使用者の元から離職していた場合には雇用の最終日から 2 年間が制限期間となり、また、心身の故障により当該申請が行なえない場合には、心身の故障からの回復により申請が可能となつてから 2 年間が制限期間となる。職業病の場合は、被用者または遺族が、当該職業病や死亡が雇用関連であるという知識または合理的な確信を持った時点か、通常そのことがわかることが相当な時点から 2 年間が制限期間となる。

他方で、ミシガン州においては、審査請求について制限期間を設けていない。そのため、上記の通知と申請さえ制限期間内に行えば、その後の審査請求はいつでも行うことができる。但し、そのような場合でも、遡及しての補償の支払は 2 年間に限定される。

### (2) 争いのないケース

ミシガン州における労災補償を取り扱う行政機関は、労働・経済機会省（Department of Labor and Economic Opportunity）内にある労働者労働不能補償機関（Workers' Disability Compensation Agency ; WDCA）である。WDCA にはディレクターが置かれ、職員とともに法定の業務（申請処理、補償支払の監督、職業リハビリテーションに関する業務、自家保険の認定、種々の基金の管理等）を行う（法 201-205 条）。WDCA は、我が国の労働基準監督署（長）のように、補償支払の決定を行う行政機関ではなく、争いのないケースでは、使用者等からの報告を受け補償支払が適正に行われているかを確認し、記録をとる業務が中心となる。

---

<sup>108</sup> WELCH, JR. & ROYAL, *supra* note 18, at 344.

### (3) 争いのあるケース<sup>109</sup>

#### (i) 審査・再審査と通常訴訟

一方、争いのあるケース、すなわち、使用者や保険会社が支払を拒否した、あるいは打ち切った場合等については、被用者が、WDCA に対し、調停 (mediation) 申立または審査 (hearing) 請求を行う。申請を受けた WDCA は使用者または保険会社に対し通知を行い、通知を受けた使用者等は 30 日以内に自らの見解を示した返答を行うこととなっている (以上につき法 222 条)。

調停や審査請求に対応するのが、審査官 (magistrate) である。審査官は州知事から任命された弁護士 17 名 (定員) であり、審査官局 (worker's compensation board of magistrates) は WCDA とは独立して存在している (法 213 条(1))<sup>110</sup>。審査官は審査請求に対し、補償開始・継続または却下の命令を下す (その判断により調停による解決が図られることもある。法 847 条)<sup>111</sup>。審査官の判断に不服のある当事者は、審査官の決定から 30 日以内に、再審査委員会 (Michigan compensation appellate commission : 労災補償と失業保険にかかる再審査を担当) に再審査請求 (appeal) をすることができる (請求は WCDA に対し行う<sup>112</sup>。859a 条)。再審査委員会は州知事の任命する 9 名からなり、3 名のパネルがランダムに事件を担当する (法 274 条)。再審査委員会の判断に不服がある当事者は、30 日以内に州控訴裁判所に提訴することができ (法 841a 条(14))、最終的には、州最高裁判所に上訴することもあり得る。通常訴訟に移行した場合、再審査委員会の事実認定は確定的なものであり (同条(14))、裁判所は原則としてそれに拘束される。

審査官が補償の支払を命じた場合、再審査の間、使用者・保険会社は被用者に対し、補償の 70%を支払わなければならない (法 862 条(1))。再審査によって補償支払が命令された場合、当然、残りの 30%分を支払うことになるが、補償支払が減額または否定された場合、被用者はその費用を使用者や保険会社に返還しなくても良い。代わりに、二次的人身傷害基金 (→第六節 2. (2) (iv)) から使用者に対し償還が行われる (法 862 条)。

#### (ii) 示談による解決<sup>113</sup>

調停・審査の手続き中になされる示談による合意には、①特定の期間における補償支払について両当事者が合意するが、被用者はその後さらなる補償を求め再び補償申請ができるとするタイプと、②一時金支払により両当事者が最終的かつ完全な合意に至るタイプがあるとされる。①の例は、被用者が例えば 25 週の労働不能補償と 4,000 ドルの療養補償について

<sup>109</sup> 2019 年に審査が開始された争いのあるケースは 5,558 件である (WORKERS' DISABILITY COMP. AGENCY, *supra* note 83)。

<sup>110</sup> 審査において、WDCA はオフィスの提供や技術的なサポートを行う (WDCA におけるヒアリング調査)。

<sup>111</sup> 審査を行う場所については州内の複数の都市にあるが、使用者・被用者等からの聴取については電話で行うことも多い (WDCA におけるヒアリング調査)。

<sup>112</sup> WELCH, JR. & ROYAL, *supra* note 18 at 421.

<sup>113</sup> *Id.* at 450.

申請した場合に、20週・3,000ドルの支払で和解合意するが、将来的にさらなる補償が必要となれば改めてその分の申請を行えるというものである。これに対し②の例は、使用者が合計40,000ドルの一時金を支払うという合意のもと、被用者が過去・現在・将来にわたる全ての労災補償の権利を放棄するというものである。②のような、示談に基づき一時金支払をもって補償を行うことを償却（redemption）と呼ぶ<sup>114</sup>。

償却について、法835条は、人身傷害発生から6ヶ月経過後、審査官の承認（法837条）のもと、両当事者の合意による一時金支払をもって、補償責任が履行されたこととすると定めている。この6ヶ月の待期に関する規定は、両当事者が状況を正確に把握するために置かれている。審査官は次の全ての事情が認められる場合に限り、償却合意の承認を与えることとしている。すなわち、(a)償却合意が法目的に適合し、問題となる事情に照らし適正かつ適当であり、人身傷害を被った被用者にとって最大の利益となること、(b)当事者が償却合意に自発的に同意していること（但し、使用者が書面または対面で示された償却合意に反対しなかった場合、当該使用者は提案された償却合意に同意したものとみなす）、(c)当事者から審査請求が行われている場合、その請求が法定の補償を主張するものであること、(d)人身傷害を負った被用者が自らの法律上の権利と償却合意による結果を完全に理解していること、である（法836条(1)<sup>115</sup>）。

## 第八節 排他的救済

### 1. 原則

#### (1) 全米の傾向<sup>116</sup>

上述（→第二節）のように、労災補償制度は、使用者が無過失責任を負う代わりに損害全額の賠償責任を免れるという、使用者と被用者との間の妥協により創設されたものである。ゆえに、雇用に関連する傷病・死亡のケースでは、被用者（遺族を含む）は労災補償法に定められる救済のみを受けることができ、原則として、それにより回復されない損害について使用者・保険会社を相手取って不法行為法上の請求をすることはできない（排他的救済〔exclusive remedy〕原則）。

---

<sup>114</sup> 2019年に調停・審査が終了した5,205件のうち、命令による解決が58件であったのに対し、償却合意に至ったケースは3,821件ある（WORKERS' DISABILITY COMP. AGENCY, *supra* note 83）。

<sup>115</sup> 同条(3)は、これらを満たすかどうかを判断するにあたっての考慮要素として、(a)被用者が得ているまたは得る権利のある他の給付および償却合意によりその給付が受ける影響、(b)人身傷害・労働不能の性質と程度、(c)被用者の年齢と平均余命、(d)被用者が健康・労働不能あるいはそれに類似する保険に加入しているか、(e)被用者の扶養家族の数、(f)被用者の婚姻の状況、(g)他の人が償却合意に対し何らかの請求をしているかどうか、(h)被用者の平均的な月ごとの支出の総額、(i)償却の意図的な利用が被用者によって進められているか、を挙げている。

<sup>116</sup> ROTHSTEIN ET AL., *supra* note 5, at 816-817

## (2) ミシガン州

ミシガン州においても、法定の労災補償の請求は、人身傷害または職業病について使用者に対して行使できる排他的な救済である（法 131 条(1)）。

## 2. 例外①－使用者に対する請求

### (1) 全米の傾向<sup>117</sup>

労災補償法は事故性の傷病・死亡を補償の対象とするものであるから、排他的救済原則のもとでも、使用者の「意図的な」(intentional) 行為、例えば会社役員等の暴行等による被害については、使用者は不法行為法上の責任を免れないことになる。のみならず、大多数の州では、真に「意図的な」行為とはいえないが、害意があると認められるような使用者の行為 (willful negligence) や使用者の違法行為等によって被用者が被害を受けた場合にも、使用者が不法行為法上の責任を免れないとされている。なお、いくつかの州では、使用者の意図的な行為があった場合に、被用者に対し、不法行為法上の請求を行うか、補償額を割増しして労災補償法上の救済を受けるか選択させるという仕組みをとっている。

### (2) ミシガン州

使用者に関する排他的救済の「唯一の例外」は、使用者の意図的な不法行為があった場合である。使用者の意図的な不法行為があったといえるためには、使用者の故意による行為の結果として人身傷害を負ったというだけではならず、使用者が被用者に対し具体的に人身傷害を負わせることを意図していたことが必要となる。すなわち、使用者が、人身傷害が確実に発生するという実際上の知識を有しており、その知識を故意に無視したという場合である（以上につき法 131 条(1)）。意図的な行為は、作為・不作為を問わない<sup>118</sup>。また、使用者が「知識を有して」いたかどうかについては、知識を「有しているべきであった」というものでは足りない<sup>119</sup>。このように、使用者の「意図的な不法行為」についてはかなり厳格に取り扱われており、ヒアリング調査によれば、結果発生についての確信がない限り、例えば「高所の柵をとりはらって被用者を危険に晒した」程度では、実際に特定の被用者に人身傷害を負わせようと故意に行ったものとは認められないとのことであった<sup>120</sup>。

## 3. 例外②－第三者に対する請求

### (1) 全米の傾向

被用者は、損害を全て回復するため、労災補償法の適用の及ばない使用者以外の第三者 (third party) に対し、不法行為法上の賠償請求をすることがある。

---

<sup>117</sup> *Id.*

<sup>118</sup> *Travis v. Dreis & Krump Mfg. Co.*, 551 N.W.2d. 132 (Mich. 199).

<sup>119</sup> *Id.*

<sup>120</sup> Pollock 氏談。

### (i) 同僚被用者に対する請求<sup>121</sup>

同僚被用者 (co-employee) に過失のある行為によって人身傷害を被った被用者が、当該同僚に対し不法行為法上の損害賠償請求ができるか。10 の州では、労災補償による不法行為法上の責任の免責が及ぶのは被用者の実際上の使用者に限定されることとなっており、そのような州では、同僚被用者に対する請求が認められ得る。一方、多数の州では明文または解釈により、同僚被用者に対しても免責が及ぶ。管理職や会社役員の行為についても、それが職務上の管理権限の行使の範疇であれば、やはり免責される。同僚被用者に対して免責が及ぶ根拠は、労災補償法が、全ての雇用関連の事故に対し排他的救済及ぼすことを意図しているから、と説明される。とはいえ、同僚被用者に対する免責はあくまで当該同僚が雇用の過程において行った行為によって発生した出来事に起因するものに限られ、その外部において行われた行為は、第三者の行為として免責の対象とならない。

### (ii) その他の第三者<sup>122</sup>

医師や看護師の療養時の医療過誤（診断を間違えて症状を悪化させた等）、交通事故、保険会社による職場環境検査の過誤や理由のない保険給付の未払、PL 法、土地責任等を根拠に、多様な第三者に対する請求が行われる。

### (iii) 代位<sup>123</sup>

雇用関連の人身傷害を受けた被用者に対し補償を義務付けられる使用者や保険会社は、通常、過失により当該人身傷害を発生させた第三者に対し代位権を得る。被用者、使用者、あるいはその両方のいずれが当該第三者に対し最初に訴訟提起をする機会を有するかは、州により異なる。少数の州では、被用者が労災補償の申請をするか不法行為法上の請求をするか選択することとなっており、被用者が補償を選択すれば当該被用者は不法行為法上の請求ができず使用者がその権利を得て、不法行為法上の請求を選択すれば補償申請の権利を失う。また、被用者と使用者のいずれもが第三者に対し訴訟提起できる州がある。そして、21 の州では被用者に訴訟提起の優先権があり、3 ヶ月ないし 2 年間（州により異なる）の間は被用者のみが訴訟提起でき、その間に被用者が訴訟提起しなかった場合に、使用者が訴訟提起する権利を得る。

使用者が被用者に対し労災補償を支払った場合、不法行為法上の責任を負う第三者から、自らの支払った補償額分、求償が可能となる。

---

<sup>121</sup> ROTHSTEIN ET AL., *supra* note 5, at 818

<sup>122</sup> *Id.* at 822-823

<sup>123</sup> *Id.* at 824-825

## (2) ミシガン州

労災補償の対象となる人身傷害が「同一の雇用または使用者のもとでの自然人」以外の者に損害に対する法的責任を負わせる状況に起因するものである場合、補償支払の受け入れや補償手続の開始は救済の選択として機能するものとはならず、人身傷害を被った被用者および遺族は、当該第三者に対し損害賠償の請求を行うことができる（法 827 条(1)。「同一の雇用または使用者のもとでの自然人」は、一般に同僚被用者を指す<sup>124</sup>。被用者が人身傷害の発生から 1 年間第三者に対し訴訟提起をしない場合には、使用者または保険会社は、当該第三者に対し自らの名で訴訟提起をすることができる（同条(1)）。第三者の責任が認められた場合、第三者から支払われた賠償は、使用者または保険会社に対し返還され、残りの賠償額について被用者および遺族に支払われる（同条（5））。

## 第九節 働き方の多様化と労災補償制度

### 1. 複数使用者のもとで働く被用者と労働不能補償

#### (1) 全米の傾向<sup>125</sup>

使用者 A と使用者 B に雇用される被用者が、使用者 A の雇用の過程で雇用から生じた人身傷害を負った場合、当該被用者に対する補償の算定基礎となる平均週給（→第六節 2. (1) (i)）はどのように算定されるか。多くの州では、両使用者のもとでの雇用が相互に「関係する」(related) あるいは「類似する」(similar) 場合にのみ、両使用者の元で得た賃金を合算することとしている。このような法理は費用負担を行う使用者および保険会社と、人身傷害により他の使用者のもとでの賃金喪失も発生した被用者の「利益調整」であるといえる<sup>126</sup>。ここで求められる「類似性」は、危険の類似性という観点から、事業や産業の類似性よりむしろ被用者の職務の類似性を指すのが一般的なようである<sup>127</sup>が、具体的判断は州により異なる<sup>128</sup>。一方、「関係する」あるいは「類似する」場合に限らず、全ての使用者の元で得た賃金の合算をする州もある。人身傷害に関連する使用者がそれ以外の使用者のもとでの賃金額にかかる補償も行わなければならない根拠としては、使用者の負担と比較し被用者の被る不利益が大きいことから、公平性を担保するためであると説明される<sup>129</sup>。その他、合算を一切認めない州も少数ながら存在する。

<sup>124</sup> WELCH, JR. & ROYAL, *supra* note 18, at 47.

<sup>125</sup> ROTHSTEIN ET AL., *supra* note 5, at 807. 近年の詳細な分析として、植田達「アメリカにおける兼業・副業ないし複数使用者の場合における法律関係」『勤務提供の多様性と法システムの課題』（労働問題リサーチセンター、2019年）131頁（特に、140頁以下）。

<sup>126</sup> 植田・前掲注（125）論文 143 頁。

<sup>127</sup> See, 2 LARSON, *supra* note 13, at § 93.03.

<sup>128</sup> 植田・前掲注（125）論文 144–145 頁。

<sup>129</sup> 植田・前掲注（125）論文 152–153 頁。

## (2) ミシガン州

平均週給の算定について規定する法 371 条(2)は、被用者が人身傷害の時点の「全ての」雇用から得ていた賃金を算定基礎とすることとしている。つまり、複数使用者のもとで就労していた被用者の平均週給算定にあたっては、全ての使用者のもとで得ていた賃金が合算されることとなる<sup>130</sup>。但し、他の仕事での賃金喪失について使用者に補償を求めるのは公平でないことから<sup>131</sup>、その分については、一部の例外を除き、二次的傷害基金（→第六節 2. (2)

(iv)) が補償責任を負うこととなっている。すなわち、被用者が人身傷害または死亡の時点で 2 以上の使用者に雇用されていた場合、金銭給付の補償責任は次のように分担される。(a) 人身傷害または死亡の原因となった雇用が、人身傷害または死亡の時点で被用者の平均週給の 80%を超える賃金を支払っていた場合、当該雇用にかかる使用者（自家保険の場合）または保険会社が全ての補償責任を負い、(b) (a)に該当しない場合、当該雇用にかかる使用者または保険会社は、全補償責任のうち、平均週給に対して当該雇用が支払った賃金の割合分、責任を負うことになる。残りの補償責任は、二次的傷害基金が負う。使用者および保険会社は被用者または扶養家族に対し補償を全額支払った後、四半期ごとに、二次的傷害基金から償還を受ける（以上につき、法 372 条(1)）。

例えば、被用者が使用者 X のもとで週 300 ドル得ており、使用者 Y のもとで週 200 ドルを得ていた場合、単純計算で平均週給は 500 ドルとなり、使用者 X のもとでの人身傷害の結果被用者の賃金稼得能力がゼロとなった場合、その税控除後の 80%が毎週の補償額となり（→第六節 2. (2) (ii) ③）、使用者 X（またはその保険会社）はまずその全額を支払うことになるが、補償責任じたいは、全補償責任のうち平均週給 500 ドルのうち 300 ドルの占める割合と同じ割合、すなわち全補償責任の 60%となる。残りの補償額については、二次的傷害基金から償還を受けることができる。二次的傷害基金の財源は州内の全ての自家保険適用使用者や保険会社であるから（→第六節 2. (2) (iv))、ミシガン州の制度は、人身傷害の原因となった使用者に対して他の使用者が支払った賃金分の補償責任を負わせない一方で、その分の費用については使用者・保険会社全体で負担することで、公平性を担保する仕組みであると評価できる。

上記と同じ設定で、被用者が使用者 X の元での仕事については賃金稼得能力が全くないが、使用者 Y の元での仕事については通常通り賃金全額を受けているような場合、被用者がいまだ「労働不能」「賃金喪失」の要件（→第六節 2. (2) (ii) ①②）を満たしている限り、一部労働不能として補償を受け続けることができる。その場合、平均週給はやはり両使用者のもとでの賃金を合算して 600 ドルであるが、使用者 X は補償額から、被用者が使用者 Y の元で得た週給の税控除後 80%を控除して支払うことが認められる<sup>132</sup>。

<sup>130</sup> 他方で、自営業を副業にしていた場合にはそこでの収入は合算されない。

<sup>131</sup> WELCH, JR. & ROYAL, *supra* note 18, at 260.

<sup>132</sup> Lawrence v. Toys R Us, 551 N.W.2d. 155 (Mich. 1996).

なお、平均週給と補償というトピックからは離れるが、複数使用者のもとで働く被用者にかかる問題としては、使用者 X のもとでの雇用関連の負荷と使用者 Y のもとでの負荷が相まって人身傷害が発生した場合の処理がある。しかし、聞き取り調査によると、この点については（少なくともミシガン州では）議論がなされていないとのことである。

## 2. 雇用型テレワーカーと労災補償

ミシガン州におけるヒアリング調査によれば、「被用者」性を認められるテレワーカーが自宅等使用者の事業場以外で就労中に人身傷害を被った場合に何らかの争いになったケース等はまだ全米的にも多くはなく、この点についての議論は今後行われていくであろうとのことであった。おそらく、自宅における仕事での人身傷害については、「雇用の過程において」要件（→**第五節 2. (1)**）はあまり問題にならず、「雇用から生じた」要件（→**同 (2)**）を充たすかどうか争点になることが想定されるという<sup>133</sup>。

## 3. ギグワーカーと労災補償

いわゆるプラットフォーム事業者の元で就労する者が労災補償法の対象になるかどうかは、上述のように、各州の「被用者」性の解釈にゆだねられている（個人事業主との区分→**第三節 2. (3)**）。もっとも、例えば Uber や Lyft のドライバーとして就労する者については、仕事の遂行方法について具体的な指示を受けない等の理由から、多くの州が採用している「支配権テスト」のもとでは通常、個人事業主と判断される。また、ヒアリング調査によると、これらの就労者を個人事業主と認めつつ労災補償とは別の法体系により保護を与えようとする動きはみられないようである<sup>134135</sup>。

そこで最近注目されているのが、カリフォルニア州で 2019 年 9 月に成立し、2020 年 1 月 1 日から施行された、州労働法典および州失業保険法典等を改正する法律（Assembly Bill No.5(2019)：通称 AB5（以下「改正法」という））である<sup>136</sup>。同法は、本来労働法・失業保険法上被用者として扱われるべき就労者が使用者により個人事業主と「誤分類される」（misclassified）ことにより、そうした就労者らが重要な保護を受けられなくなっていることによる害、誤分類している企業との競争を使用者らが余儀なくさせられている不公平、そして本来企業から得られるべき州の収入の喪失が発生していることを指摘し、法改正により、法定の基本的な権利と保護を有する被用者ではなく個人事業主として誤分類されることで搾取されている就労者を保護し、これらの重要な保護を数百万人は存在するであろう誤分類された就労者らの手に取り戻すものとしている（改正法 1 条）。具体的には、労働法典（Labor Code）および失業保険法等において、次の 3 要件を「全て」満たさない限り、報酬を得るた

<sup>133</sup> Pollock 氏、Sanders 氏談。

<sup>134</sup> Sanders 氏談。

<sup>135</sup> なお、個人事業主であっても民間保険会社が提供する労災補償保険への加入は当然自由である。

<sup>136</sup> 「海外労働情報（アメリカ）」Business Labor Trend 2019 年 7 月号 63 頁を参照。



め労務提供する者について、個人事業主ではなく被用者として取り扱うこととしている。すなわち、(A)その者が、契約上も事実上も、仕事の遂行に関連して事業主からの支配および指示から自由であること、(B)その者が、事業主の事業の通常の過程の外部において仕事を遂行していること、(C)その者が、遂行している仕事と同じ性質を有する、独立的に確立された取引、職業、または事業に常時従事していること、である（改正法 2 条：改正後労働法典 2750.3 条(a)(1)）。労働法典には、労災補償に関する規定も含まれているところ、Uber や Lyft の運転手等については、特に(B)の要件を充たすケースは少ないと思われる（Uber 等の主たる事業は旅客輸送であり、それに従事しているドライバーは Uber 等の事業の通常の過程の外部において仕事を遂行しているとはいい難い）ため、一般に労災補償の適用対象被用者と解されることになると思われる。

但し、ミシガン州における聞き取り調査によると、カリフォルニア州は最もリベラルで進歩的な州であり<sup>137</sup>、こうした立法（あるいは被用者性の解釈）が全米的なトレンドとなるような動きは今のところみられないとのことである<sup>138</sup>。

## 第十節 小括—アメリカ法の特徴

以下、我が国の労災保険法制と比較したアメリカ法の特徴として注目される点を 3 点指摘し、本章のまとめに代えたい。

まず、アメリカの労災補償法制は、「個別」の雇用関係を中心とした、「私的」(private) な側面が強いという点が挙げられる。労災補償法は、あくまで個別使用者の被用者に対する無過失の補償責任について主として定めるものであって、保険加入はあくまで「補償支払の保障」の手段であり、保険による救済が前面に出てくるものではない。保険加入が強制されているといっても政府管掌のものではなく民間保険への加入が主であるし、それどころか、自家保険適用使用者については危険の分散に参加してさえいないのである。**第九節 1.** でみた、複数使用者のもとで働く被用者に対する補償責任に関する議論も、「他の」使用者にかかる賃金喪失等の責任を、人身傷害に関連する使用者が負うことに対する批判が前提となっている。このような労災補償の「個別」「私的」な特徴は、アメリカ国民に根強い自由主義の風潮を反映しているものと評価できよう。

第二に、排他的救済が、労災補償法の当然の前提となっている点である。繰り返しになるが、アメリカにおける労災補償制度は使用者が無過失責任を負う代わりに被用者が不法行為法上の損害賠償請求により損害の全額を回復することを諦めるという「妥協」の産物であり、

---

<sup>137</sup> 州労災補償が使用者・被用者のどちらに寛大であるかを示す指標に、州内の平均保険料率が挙げられるところ、カリフォルニア州は 2018 年の時点で、全米で 2 番目に保険料率が高い州（1 位はニューヨーク州。2016 年はカリフォルニア州が 1 位）とされている（CHRIS DAY & JAY DOTTER, 2018 OREGON WORKERS' COMPENSATION PREMIUM RATE RANKING SUMMARY (2018)）。

<sup>138</sup> Sanders 氏談。

排他的救済に関する法の規定は不可欠なものといえる。そのため少なくとも使用者に対する関係でいうと、その例外は極めて認められにくい。

最後に、制度が州ごとに運営されている点が挙げられる。各州の制度はある程度の共通点を有するものの、詳細な内容は異なる。このように運営される制度は、各州の実情に合わせた制度を作ることができる（例えば、工業が中心の州と農業がさかんな州では実情は異なるだろう）一方で、被災被用者の救済について州間格差を生むこともあり得る。特に危険視されているのは、労災補償制度はきわめて「政治的」に取り扱われるもので、各州が事業を誘致するため、使用者にとって「安い」州－被用者を雇用するコストが少なくて済む州－になることを目指して、他の州と競争して労災補償制度を使用者有利なものにしていく可能性があるという点である。とりわけ労働組合の力が低下してきたここ 20 年ほどは、全米でそのような傾向が強まっているとのことである<sup>139</sup>。

### 【補足】 ミシガン州の労災補償法について

ミシガン州の労災補償法で特に特徴的な面としては、労働不能補償について賃金喪失に基づく補償が中心であり、定型補償の範囲が狭いという比較的クラシックな制度を採用している点が挙げられる。一方、制度をトータルでみて他の州と比較する手法の一つとして、州内の平均保険料率の高さをみる方法があるが、2018 年、ミシガン州は全米で 37 番目に位置しており<sup>140</sup>、比較的保守的な州であると評価できる。ミシガン州法の課題についてヒアリング対象者 3 名に聞いたところ、全員（使用者側代理人弁護士を含め）が、2011 年の法改正（「被用者」の判断基準に支配権テストを導入したこと、労働不能要件を厳格化したこと）が被災被用者にとって酷にすぎ、公平性を失わせるものであった点を指摘していた。

### 【追記】

2020 年のアメリカ国内における新型コロナウイルス（COVID-19）感染拡大とミシガン州における労災補償制度との関係について若干触れておく。

2020 年 3 月 30 日、医療従事者等（救急隊員、医師、看護師、警察官等）である「第一次対応者である被用者」（first response employee）の感染に関連し、WDCA の緊急規則が発出された（有効期間は 6 か月）。緊急規則は、第一次対応者である被用者が COVID-19 に感染したという診断を受けた場合、別段の反証がない限り、当該被用者は雇用の過程において雇用から生じた人身傷害をこうむったものとみなし、使用者・保険会社による当該被用者に対する補償支払拒否は、当該被用者が仕事上 COVID-19 にさらされていないことを立証する

<sup>139</sup> 以上につき、Pollock 氏、Sanders 氏談。

<sup>140</sup> DAY & DOTTER, *supra* note 137.

事実に基づいたものでない限り法違反となる、とするルールを定めている。この緊急規則は、COVID-19 に対応するために最も重要な期間において、最も同感染症に感染しやすい被用者が不確実で経済的な危機に直面することを避け、市民の健康、安全および福祉を保障するために制定されたものであるとされる。

第一次対応者である被用者以外の被用者の感染については、WDCA がホームページ上に掲載している COVID-19 に関する Q and A によると、当該被用者が COVID-19 にさらされた日時、場所等を特定できるような場合には、労災補償の対象となり得るものとしている。比較的被用者に寛大な解釈、いわゆる「配置リスク」アプローチが採用されていることがわかる。また、それらが特定できないような場合でも、使用者の事業に特有のリスクが現実化したと認められる場合には、職業病として補償の対象になる場合もあるとしている。

## 【参考文献】

### 《英語文献》

- JOHN J. DUBREUIL, FLORIDA'S WORKERS' COMPENSATION HANDBOOK (2018 ed.).
- LEX K. LARSON, LARSON'S WORKERS' COMPENSATION, DESK EDITION (Matthew Bender, Rev. ed.)
- JOSEPH W. LITTLE ET AL, WORKERS' COMPENSATION: CASE AND MATERIALS (7th. ed., 2014).
- MARK ROTHSTEIN ET AL, EMPLOYMENT LAW (6th ed. 2019)
- RONALD E. WEISS & RONALD BALTER, NEW YORK WORKERS' COMPENSATION HANDBOOK (2018 ed.).
- EDWARD M. WELCH, JR. & DARYL C. ROYAL, WORKER'S COMPENSATION IN MICHIGAN: LAW AND PRACTICE (5th ed. 2019)

### 《邦語文献》

- 石橋敏郎『アメリカ連邦労災関係立法の研究』（嵯峨野書院、1999年）
- 植田達「アメリカにおける兼業・副業ないし複数使用者の場合における法律関係」『役務提供の多様性と法システムの課題』（労働問題リサーチセンター、2019年）131頁
- 桑原昌宏「労災補償制度」『アメリカの社会保障』（東京大学出版会、1989年）113頁
- 小畑史子「第1章 アメリカ」『労災補償制度の国際比較研究』（日本労働研究機構、2002年）5頁
- 徐婉寧『ストレス性疾患と労災救済』（信山社、2014年）
- 地神亮佑「労働保険における労働者の『従前業務』に対する法的評価」日本労働法学会誌 130号（2017年）157頁
- 中窪裕也『アメリカ労働法〔第2版〕』（弘文堂、2010年）

## 第四章 イギリス法

上田達子（同志社大学）

### 第一節 イギリスにおける労災補償（保険）制度の概観<sup>1</sup>

イギリスでは、1897年労働者災害補償法<sup>2</sup>の制定により、使用者の過失の有無を問わずに被災者もしくはその遺族に対して災害補償をなす制度（労災補償制度）が導入された。その後、労災補償制度は、1946年国民保険（業務災害）法<sup>3</sup>によって社会保険法の枠組みに組み入れられ、更に1975年社会保障法<sup>4</sup>の制定、1982年社会保障・住宅給付法<sup>5</sup>等による修正を経て、現在1992年社会保障拠出・給付法<sup>6</sup>、1992年社会保障管理運営法<sup>7</sup>および1998年社会保障法<sup>8</sup>に基づき運用されている（以下では、労災補償制度について、現行法では労災保険制度という）。

イギリスにおいて「社会保障」（Social Security）は、拠出または無拠出の所得保障制度を意味し、総合的な保健・医療サービスは、「社会保障」の関連制度として行われている<sup>9</sup>。医療については、国民保健サービス（National Health Service〔NHS〕）として全国民を対象に原則無料で提供している。従って、労働災害（業務災害）を被った被用者に対する治療およびリハビリテーションは、労災保険（医療給付）としてではなく、国民保健サービスとして行われることになる。所得保障制度としての社会保障は、国民保険と公的扶助の2つの制度からなり、国民保険については、16歳以上の一定の所得のある被用者および自営業者は強

<sup>1</sup> 本章の記述は、主に以下の文献に依拠している。A. I. Ogus, E. M. Barendt & N. Wikeley, *The Law of Social Security* (5<sup>th</sup> edn, Butterworths LexisNexis, 2002); S. Hardy, *Social Security Law in the United Kingdom* (3rd edn, Kluwer Law International B.V., 2019); I. Hooker, J. Mesher, et al. (eds), *Social Security Legislation 2019-2020, Volume 1: Non Means-Tested Benefits and Employment Support Allowance* (Sweet & Maxwell, 2019); M. Rowland and C. Ward, *Social Security Legislation 2019-2020, Volume III: Administration, Adjudication and the European Dimension* (Sweet & Maxwell, 2019); P. Cane and J. Goudkamp, *Atiyah's Accidents, Compensation and the Law* (9<sup>th</sup> edn, Cambridge University Press, 2018); Gov. UK, 'Industrial Injuries Disablement Benefits: technical guidance' (<https://www.gov.uk/government/publications/industrial-injuries-disablement-benefits-technical-guidance/industrial-injuries-disablement-benefits-technical-guidance>), 岩村正彦『労災補償と損害賠償』（東京大学出版会、1984年）、安枝英紳「第2章 諸外国における労災補償制度およびその法理の生成と発展 1 イギリス」『窪田隼人教授還暦記念論文集・労働災害補償論』（法律文化社、1985年）21頁、上田達子「イギリスにおける業務上災害の概念（1）（2・完）」同志社法学 229号 131頁、同 230号 84頁、山口浩一郎＝保原喜志夫＝西村健一郎＝小島豊＝上田達子『イギリスの労災補償法制等に関する調査研究報告書』（労災補償研究会、1995年）、2002年報告書 27頁〔上田達子執筆部分〕、労働政策研究・研修機構『資料シリーズ No.201・諸外国における副業・兼業の実態調査』（2018年）5頁〔樋口英夫執筆部分〕、厚生労働省大臣官房国際課「第4節 英国 労働施策・社会保障施策」『2018年海外情勢報告』165頁等。

<sup>2</sup> Workmen's Compensation Act 1897(60 & 61Vict. C. c.37).

<sup>3</sup> National Insurance (Industrial Injuries) Act 1946(9 & 10 Geo. 6 c.62).

<sup>4</sup> Social Security Act 1975 (c. 14).

<sup>5</sup> Social Security and Housing Benefits Act 1982 (C.24).

<sup>6</sup> Social Security Contribution and Benefits Act 1992 (c. 4) (SSCBA 1992).

<sup>7</sup> Social Security Administration Act 1992 (c. 5) (SSAA 1992).

<sup>8</sup> Social Security Act 1998 (c. 14) (SSA 1998).

<sup>9</sup> S. Hardy n1, above, pp21-22.

制適用され保険料拠出義務を負うことになっている<sup>10</sup>。

本章では、イギリスの労災保険制度の法的構造とその現状を確認し、その特徴と課題を述べることにしたい。

## 第二節 保険関係

### 1. 保険運営主体

イギリスでは、労災保険制度は、社会保障制度として国民保険制度（強制保険）の中に位置づけられ、国により管理運営されており、保険料の徴収に関しては歳入関税庁（Her Majesty's Revenue and Customs〔HMRC〕）が、保険給付に関しては労働年金省（Department for Work and Pensions〔DWP〕）が、それぞれ管轄している（1992年社会保障拠出・給付法1条、1998年社会保障法8条等参照）<sup>11</sup>。なお、治療あるいはリハビリテーションに関しては、前述した通り、保健省（Department of Health〔DH〕）が管轄し、国民保健サービス（NHS）として行っている<sup>12</sup>。また、労災予防に関しては安全衛生庁（Health and Safety Executive〔HSE〕）が管轄している<sup>13</sup>。

### 2. 保険対象者

#### (1) 保険対象者

労災保険の対象者は、国民保険の第1種保険料の拠出義務を負う被用者（employed earner）<sup>14</sup>である（1992年社会保障拠出・給付法2条1項（a）、94条1項、108条1項、109条）。もともと、労働災害（業務災害）給付（労災保険給付）（industrial injuries benefit）に関しては、第1種の保険料を拠出することは要件となっていない。賃金が低いため第1種の保険料を拠出する義務を免れている被用者も、労災保険給付に関しては受給資格を有している（1992年社会保障拠出・給付法6条1項、8条）。

ちなみに、国民保険の保険料は、被保険者の資格の種別により、第1種～第4種（class 1～class 4）の4つに区分されている。第1種の保険料は、被用者（2020年現在、週当たり183ポンド以上の稼働所得のある公的年金支給年齢未満の被用者）に課せられる保険料で被用者・使用者で折半して負担する（第一第1種は被用者の負担する保険料、第二第1種は使用者の負担する保険料となっている）。第1種の被保険者は、拠出要件を満たせば、全ての拠出制の給付の受給資格が与えられる。第2種および第4種は自営業者の保険料、第3種は任意の保

<sup>10</sup> SSCBA 1992, n6, above, s6 and s11.

<sup>11</sup> S Hardy no 1, above, p224.

<sup>12</sup> *Ibid.*, p21.

<sup>13</sup> *Ibid.*, p126.

<sup>14</sup> 被用者（employed earner）とは、グレートブリテンにおいて、労働契約（contract of service）に基づき、または公職（公選の職を含む）に有償で雇用される者をいう（1992年社会保障拠出・給付法2条1項（a））。

除料<sup>15</sup>である。前述した通り、国民保険料の徴収は、歳入関税庁（HMRC）が担っているが、被用者の範囲についても、歳入関税庁のコミッショナーが決定権限を有している<sup>16</sup>（1992年社会保障拠出・給付法2条4項、95条、2005年歳入関税に関する裁定者法5条2項<sup>17</sup>）。例えば、①徒弟、消防隊の隊員、救助隊のメンバー、特別警察官、鉱山査察官等<sup>18</sup>、②外国で雇用されているが第1種の保険料を支払っている者、あるいはボランティア開発援助者として第2種の保険料を支払っている者<sup>19</sup>等については労災保険給付の支給対象となる。一方で、③一定の親族または配偶者、および軍人等<sup>20</sup>は適用除外されている。なお、雇用訓練制度（employment training schemes）等に参加中の事故については、労災保険の適用がある<sup>21</sup>。また、教育省が提供している雇用サービスの訓練生についても、労災補償に類似する制度の適用がある<sup>22</sup>。

自営業者（self-employed）に対する労災保険制度の適用あるいは特別加入の制度はない<sup>23</sup>。この点に関して、1978年にピアソン卿を議長とする「人身傷害に関する民事責任と補償に関する王立委員会」（ピアソン委員会）は、自営業者にも労災保険制度を適用するよう提案する報告書を提出している<sup>24</sup>。その後、1991年および1993年に労働（業務）災害諮問委員会（Industrial Injuries Advisory Council）<sup>25</sup>も、建設および農業に従事する自営業者に対してのみ保険適用を行ってはどうかと提案する報告書を提出した<sup>26</sup>。これらの報告書に対して、政府は、自営業者からの労災保険による保護の要求があるとは思えないこと、また業務の範囲（適用範囲）の確定が困難であること等を理由に拒否している<sup>27</sup>。

---

<sup>15</sup> S. Hardy n1, above, p39 and p44. 例えば、遺族給付および基礎年金の受給資格を満たすため、国民保険の保険料未納期間のある者が任意に納付することができる保険料である。

<sup>16</sup> 被用者の範囲については、これまで国務大臣(the Secretary of State)が規則に基づき決定する権限を有していたが、1999年社会保障拠出（権限移転等）法8条1項および11条に基づき、国務大臣から歳入関税庁のコミッショナーに権限が移転された（see A. I. Ogus, E. M. Barendt & N. Wikeley n1, above, p729）。

<sup>17</sup> Commissioners for Revenue and Customs Act 2005, s.5(2).

<sup>18</sup> Social Security (Employed Earner's Employments for Industrial Injuries Purposes) Regulations 1975 (SI 1975/467).

<sup>19</sup> Social Security Contributions Regulations 1979 (SI 1979/591), reg 120; Social Security Benefit (Persons Abroad) Regulations 1975 (SI 1975/563), reg 10(c)5&6; SSCBA 1992, ss.119-120.

<sup>20</sup> Social Security (Employed Earner's Employments for Industrial Injuries Purposes) Regulations 1975 (SI 1975/467); SSCBA 1992, s.115(2)（英国軍隊の隊員として勤務する者については隊員の資格上は適用されない。別途、戦争年金制度や軍人補償制度が適用される）。

<sup>21</sup> SSCBA 1992, s.95A.

<sup>22</sup> Industrial Injuries Benefit (Employment Training Schemes and Courses) Regulations 2013 (SI 2013/2540).

<sup>23</sup> S. Hardy n1, above, p122.

<sup>24</sup> Pearson Royal Commission on Civil Liability and Compensation for Personal Injury (the Pearson Report) (1978, Cmnd 7054-I) paras 851-857.

<sup>25</sup> 業務災害や指定疾病に関する調査研究を行い、政府に対して提言等を行う政府の機関。

<sup>26</sup> IIAC's consultation paper (1991), IIAC's Report (1993).

<sup>27</sup> A. I. Ogus, E. M. Barendt & N. Wikeley n1, above, pp720-721.

## (2) 被用者性の判断

被用者性の判断については、国務大臣（労働年金大臣）に委任された裁定官（the adjudicating authorities）によって行われるが、被用者か自営業者かの区別に関しては、伝統的に国務大臣（現在は、歳入関税庁のコミッショナー）によって判断されてきた<sup>28</sup>。被用者については、統一的な判断基準はなく、個々のケースに応じて、指揮命令を中心に、契約期間、就業場所、労働時間の裁量性等といった考慮要素により総合的に判断されている<sup>29</sup>。

## 3. 保険財政

前述の通り、国民保険の保険料は、被保険者の資格により4種類に分類され、第1種の保険料は使用者と被用者が折半し、それに国庫の負担が加わることになっている（1992年社会保障拠出・給付法2条）。なお、1990年以降、労災保険給付の費用はその全額が税金によって賄われる統合基金から支出されることになった（1992年社会保障管理運営法163条2項(c)）<sup>30</sup>。この意味で労災補償（保険）の給付は、保険料に依拠しない無拠出給付としての性格を持つに至っている。

## 第三節 保険事故

労災保険の対象となる保険事故は、労働災害（業務災害）および指定疾病（指定職業病）である。言い換えれば、労災補償（保険）の給付は、被用者が、業務に起因して、かつその遂行過程で生じた事故による身体的負傷を被った場合、ならびに指定職業病に罹患した場合に支給される（1992年社会保障拠出・給付法94条、108条）。

### 1. 業務上の事故による人身傷害（業務災害）

事故による人身傷害（身体的負傷）の場合、業務災害と認定されるためには、被用者について、①人身傷害（a personal injury）が生じたこと、②人身傷害が事故（特定の出来事または一連の出来事）によって生じた（caused by an accident）ものであること、③事故が「業務に起因して」、かつ「業務の遂行過程で」生じた（arising out of and in the course of employment）ものであることが必要となる<sup>31</sup>。すなわち、労災保険給付の請求者は、発生の蓋然性を考慮してその事故がその傷害を引き起こしたこと（事故と人身傷害との因果関係）

<sup>28</sup> S. Hardy n1, above, p122, A. I. Ogus, E. M. Barendt & N. Wikeley n1, above, p720, R(I)2/75.

<sup>29</sup> A. I. Ogus, E. M. Barendt & N. Wikeley n1, above, pp98-103.

<sup>30</sup> SSAA 1992, s.163(2)(c).

<sup>31</sup> A. I. Ogus, E. M. Barendt & N. Wikeley n1, above, p721. "Accident"の概念をめぐっては、疾病について、一連の特定かつ確認できる出来事による場合（injury caused by event）と日々連続する労働過程による場合（injury caused by process, 漸進的疾患）とを区別し、前者についてのみが事故による人身傷害（a personal injury caused by an accident）として労災補償（保険）の対象とされた *Ibid.*, pp722-725; I. Hooker, J. Mesher, et al. (eds) n1, above, pp182-192).

を立証しなければならない。事故が人身傷害の唯一の原因である必要はないが、有力な原因でなければならないとされている。更に、事故が「業務に起因して」かつ「業務の遂行過程で」生じたものであること、すなわち、「業務起因性」および「業務遂行性」の要件が充たされなければならない<sup>32</sup>。

「業務遂行性」については、一般的に、時間と場所と就業活動の3つの基準によって判断される<sup>33</sup>。被用者が、就業場所で就業時間中に、雇用契約上の本来の業務をしているときは、業務遂行性があるとされる。なお、事故が業務の通常の場合で、業務の通常の間（勤務時間中）に生じた場合には、「業務遂行性」についての推定を受けることになるが、被用者が災害の生じたときに行っていた行為の態様によってはその推定が破られることになる。例えば、被用者が業務と関係のない理由で業務を中断していたり、場所的に逸脱したりしていた場合等である。

一方、被用者が、雇用契約上の本来の業務ではなく、「実際の仕事の過程に合理的に付随すると認められる」活動をしている場合にも、業務遂行性があると判断される。その際の判断基準として、事故（労働災害）が生じたときに、被用者（被災者）が使用者の指揮命令、監督、管理のもとにいたかどうかによって判断する「指揮命令テスト」と、被用者が事故のときに行っていた行為が一般人の行為と区別されるものであるかどうかによって判断しようとする「パブリック・ゾーン・テスト」と呼ばれているものがある<sup>34</sup>。

次に、「業務起因性」とは、一般に業務と事故との因果関係を意味する。すなわち、業務起因性があるというためには、事故が業務の時間的・場所的な範囲内で生じたというだけでは足りず、因果的な関連がなければならない。裁判例によれば、条件関係（*causa sine qua non*）があることを前提として、更に、業務が事故の近因（*a proximate cause*）、第一原因（*causa causans*）、有力原因（*an effective cause*）でなければならない等の表現がなされており<sup>35</sup>、我が国のように統一した因果関係テストの基準が用いられているわけではなく、当該事故、業務の状況等の事実に合わせて適当な基準を採用しているといえる。

労災補償（保険）給付については、被用者の業務の遂行過程で生じた事故は、「反対の証拠のない限り」、当該業務に起因して生じたものとみなされる（1992年社会保障拠出給付法94条3項）。また、他人（*another person*）の暴力、非行等によって1961年12月19日以降に生じた事故についても一定の要件が満たされた場合に、例外的に業務起因性を肯定するみなし規定がある（1992年社会保障拠出給付法101条）。被用者の規則違反等により生じた事故、緊急事態に対応する場合の事故についても、一定の要件が満たされた場合に、例外的に業務遂行性および業務起因性を肯定するみなし規定がおかれている（1992年社会保障拠出給付

---

<sup>32</sup> A. I. Ogus, E. M. Barendt & N. Wikeley n1, above, p725.

<sup>33</sup> *Ibid.*, p729.

<sup>34</sup> *Ibid.*, p729.

<sup>35</sup> *Ibid.*, pp737-738.



法 98 条、100 条)。

## 2. 指定疾病（指定職業病、職業疾病）

指定疾病（職業病）に罹患した場合、一定の要件のもとで疾病が補償の対象とされている。その際、経験則および医学の専門的知識からして特定の業務についての典型的な危険として認められている特定の疾病リストを作成し、そのリストに記載されている疾病だけを補償の対象とするという方法をとっている（指定疾病ないし限定列举方式）。

被用者が、指定疾病に罹ったとして労災保険給付を請求する場合には、①被用者が職業病に罹ったこと（*suffering from a prescribed disease*）、②被用者の業務が職業病の原因業務として定められている業務に属していること（*disease prescribed for claimant's occupation*）、③被用者の当該疾病が、指定疾病の原因業務として定められている業務に従事したことによって生じたものであること（*causal link between occupation and disease*）が必要である（1992 年社会保障拠出・給付法 108 条）<sup>36</sup>。

2019 年 12 月現在、指定疾病は、指定疾病規則の別表に 86 の疾病が規定されている（1985 年社会保障（業務災害）（指定疾病）規則附則 1 別表 1）<sup>37</sup>。疾病は 4 つの要因に分類されており、(A) 物理的要因による状態として、放射線障害、腱鞘炎、職業性難聴等の疾病、(B) 生物学的要因による状態として、ウイルス性肝炎、ラセン菌、ブルセラ菌等の細菌感染によるもの等の疾病、(C) 科学的要因による状態として、鉛、燐、マンガン等の中毒その他の疾病、(D) その他の要因による状態として、じん肺、肺がん等の疾病が指定されている被用者は、自分の罹った疾病がこのリストに載っている疾病であることを立証しなければならない。

続いて、被用者は、1948 年 7 月 5 日以降、指定疾病の原因業務として定められている業務に従事したことを証明しなければならない（1985 年社会保障（業務災害）（指定疾病）規則 2 条）<sup>38</sup>。例えば、職業性難聴に関していえば、被用者は、1 つ以上の指定職業に少なくとも 10 年間従事していなければならない、給付請求はその職業の最後の就業日から 5 年以内に行わなければならない。また、被用者は、生じた疾病が業務に起因したものであることを立証しなければならない。この因果関係の立証は、事故による傷害の場合と同様、業務が疾病の唯一の原因である必要はなく、実質的な原因（*a substantial cause*）であることを立証すればよい。指定疾病（職業病）規則に基づき、特定の疾病を除いて、被用者が疾病の発症とされる日に先立つ 1 ヶ月以内に当該職業に従事していた場合、当該疾病は反証がない限り（*unless the contrary is proved*）、当該業務の性質に起因するものと推定されることになっている（1985 年社会保障（業務災害）（指定疾病）規則 4 条）<sup>39</sup>。

<sup>36</sup> *Ibid.*, pp743-749.

<sup>37</sup> Social Security (Industrial Injuries) (Prescribed Diseases) Regulations 1985 (SI 1985/967) (as amended), Schedule 1 Part I.

<sup>38</sup> Social Security (Industrial Injuries) (Prescribed Diseases) Regulations 1985, reg. 2.

<sup>39</sup> Social Security (Industrial Injuries) (Prescribed Diseases) Regulations 1985, reg. 4.

### 3. 通勤災害

イギリスでは、通勤災害は、労災補償（保険）の対象となっていない。かつて、ピアソン委員会（the Pearson Commission）が通勤災害を労災補償の対象とするよう提言したが、政府は労災補償（保険）制度の原則的にも実際的にも不可能であるとして拒絶している<sup>40</sup>。

なお、通勤は、いわゆる「パブリック・ゾーン・テスト」によれば一般人の移動と異ならず、また「指揮命令テスト」によれば使用者の支配下にあるとは考えられないという理由で業務遂行性がないと解されるため、使用者が交通機関の運行に関与している場合等に限り、例外的に業務災害と認められる場合がある（1992年社会保障拠出・給付法 99条）。

#### 1992年社会保障拠出・給付法 99条 使用者の交通機関で移動中の被用者

(1) 被用者が、使用者の明示または黙示の許可を得て、就業場所との往復を乗り物で、乗客として移動している場合に生じた事故は、被用者が当該乗り物により移動することにつき使用者といかなる義務のもとにない場合でも、以下の要件を充たせば、被用者の雇用に起因してかつその遂行過程において生じたものとみなす。

(a) 被用者がそのような義務のもとにあった場合には、当該事故が被用者の雇用に起因してかつその遂行過程において生じたであろうと考えられる場合で、かつ、

(b) 事故時、当該乗り物が、

(i) 使用者もしくは使用者に代わる者、または使用者と結んだ取決めの履行として乗り物を提供する者により運行されている場合であって、かつ、

(ii) 公共運輸サービスの通常コースで運行されていない場合

である。

(2) 本条において乗り物とは、船 (ship)、汽船 (vessel)、ホーバークラフト (hovercraft)、航空機 (aircraft) を含む。

## 第四節 保険給付

### 1. 概観

1946年国民保険（業務災害）法が制定された当時、労災補償給付としては、①短期の労働不能に対する業務傷害給付 (industrial injury benefit)、②長期的な労働不能に対する業務障害給付 (industrial disablement benefit)、③障害により将来的にも労働不能となった場合に年金を増額する就業能力補足給付 (unemployability supplement)、④障害により従来の職業やそれと同等の職業に就くことが不可能な場合に対する所得保障としての特別困難手当 (special hardship allowance)、⑤被用者の遺族に対して支給される業務死亡給付 (industrial death benefit) が存在していた。

<sup>40</sup> A. I. Ogus, E. M. Barendt & N. Wikeley n1, above, p734.

しかし1982年以降、受給者が少ない割に労災補償給付の管理運営費用が高くつくことや、より重度の障害者に対する給付を手厚くすること等を理由に、政府は、②以外の労災補償独自の給付を段階的に次々と廃止し一般の社会保障給付に統合したため、現在、労災保険給付としては、障害年金（1992年社会保障拠出・給付法103条）と2つの手当（常時付添手当〔1992年社会保障拠出・給付法104条〕および特別重度障害手当〔1992年社会保障拠出・給付法105条〕）が存在するのみとなっている<sup>41</sup>。

## 2. 労災保険給付－障害年金と2つの手当

障害年金（disablement pension）は、業務上の負傷または疾病（指定疾病）の結果として残った身体・精神の機能喪失（loss of faculty）について、被災者にどの程度の障害（disablement）が生じたかを障害評価表に照らして判断して支給される年金給付である。従って、身体・精神の機能喪失によって具体的な稼働収入に影響がない場合でも、障害年金は、14%以上の障害が残ればその障害の程度に応じ、傷害もしくは疾病の日から数えて90日経過後から支払われる。なお、障害の程度が14%ないし19%である場合には、20%の障害という形に切り上げられることになっている<sup>42</sup>。

障害年金の受給者には、その障害の程度に応じて、常時付添手当（constant attendance allowance）と、特別重度障害手当（exceptionally severe disablement allowance）がある。前者の常時付添手当は障害の程度が100%で、障害のために常時付添が必要な者に対して支給される。後者の特別重度障害手当は、常時付添手当の一定率の支給を永続的に受けると思われる者に支給される手当である<sup>43</sup>。

## 3. 一般の社会保障給付との調整

一般の社会保障給付との調整については、「同一の事故に関しては二重の給付はなされるべきではない」というベバリッジの原則を1992年社会保障拠出・給付法73条においても踏襲している。従って、労災保険給付（労災〔業務〕障害年金）と一般の社会保障給付（拠出に基づくもの）（例えば、疾病給付（incapacity benefit）、雇用補助手当（拠出に基づくもの）（employment and support allowance）等）については併給され、労災保険給付（労災〔業務〕障害年金）と一般の社会保障給付（所得関連給付）（例えば、所得補助（income support）、雇用補助手当（所得に関連するもの）（employment and support allowance）等）については支給調整されることになる<sup>44</sup>。

---

<sup>41</sup> *Ibid.*, pp749-759.

<sup>42</sup> S. Hardy n1, above, p123.

<sup>43</sup> *Ibid.*, pp123-124.

<sup>44</sup> Gov. UK, 'Industrial Injuries Disablement Benefits: technical guidance' n1, above, '4.4 Effects of Industrial Injuries Disablement Benefits on other benefits'

## 第五節 労災補償（保険）給付の請求・審査決定・不服申立手続

1998年社会保障法において、労災補償（保険）給付の審査決定（decision-making）、不服申立て（appeals）手続が規定されている。

労災補償（業務災害）給付の請求は、通常労働年金省（地方事務所）に対して行われる。当該給付請求に対して国務大臣（労働年金大臣）によって委任された裁定官（decision maker）が審査決定を行う。なお、重度障害手当および障害給付にかかわる障害問題については、医師にアドバイスを求め、当該職員が判断することになる。当該審査決定に不服がある場合に、請求者は、第1審判所（First-tier Tribunal）に対して審判を求め、更にその審判結果に不服がある場合には、上訴審判所（Upper Tribunal）に対して再審判を求めることができる<sup>45</sup>。

## 第六節 民事損害賠償との関係

労働災害（業務災害）を被った被用者およびその遺族は、不法行為としてのネグリジェンスを根拠として、使用者等に対して損害賠償を請求することができる<sup>46</sup>。

この場合、損害賠償と国民保険の給付との調整については、1948年法改革（人身損害）法2条に基づき、「人身事故についての損害賠償請求訴訟（契約から生じる訴訟を含む）においては、その損害額の算定に際し、当該侵害により負傷者が失った、もしくは将来おそらく失う得べかりし収入または利益につき、訴因が発生してから5年間に、業務傷害給付、業務障害給付もしくは疾病給付として負傷者に発生した、または将来おそらく発生する権利の2分の1が考慮されるものとする。」と規定されていた。その後、1989年社会保障法によって改正され、その後1992年社会保障管理運営法第4章（81条～104条）に引き継がれた。

1992年社会保障管理運営法81条によれば、国務大臣は、不法行為者およびその他の者（加害者側）から、当該人身傷害によって5年間の期間もしくはそれよりも短い支給期間内に支払われる給付額を取り戻す権限を持つことになっていた。現行法は、1992年社会保障管理運営法81条の規定を引き継いだ同一内容の1997年社会保障（給付調整）法<sup>47</sup>に基づき給付調整が行われる<sup>48</sup>。

---

<sup>45</sup> S. Hardy n1, above, pp219-233.

<sup>46</sup> なお、使用者制定法上の安全措置義務違反を理由とした使用者に対する民事上の損害賠償請求は、2013年企業規制改革法により不可能となっている(D. Bennett, *Munkman on Employer's liability* 7<sup>th</sup> edn (Lexis Nexis, 2019) p686)。

<sup>47</sup> Social Security (Recovery of Benefits) Act 1997 (1997 c.27).

<sup>48</sup> P. Cane and J. Goudkamp n1, above, pp370-374. 業務災害に係る補償について、不法行為による損害賠償による場合と労災保険給付による場合とを比較した文献として、R. Lewis, 'Industrial injuries Compensation: Tort and Social Security Compared' (2017) 46 ILJ 445がある。また、業務災害による民事損害賠償に対応するために設けられた1969年使用者責任（強制保険法）に関する文献として、B. Barett and D. Lewis, 'Is the Employers Liability (Compulsory Insurance) Act 1969 Fit for Purpose?' (2016) 45 ILJ 503がある。

## 第七節 働き方の多様化と労災保険制度

これまでイギリスの労災保険制度について、その基本構造の確認を行った。労災保険給付は、他の社会保険給付への統合が進み、現在、労災（業務）障害年金とその2つの手当が存在するのみであり、労災保険制度の独自性が減少していることは否めない。

一方で、我が国においては就労形態の多様化、更には働き方改革との関連で、兼業・副業（複数就業者）、テレワーク（雇用型テレワーカー）、独立自営業者と法的保護の在り方、とりわけ、労災保険制度との関係に関心が集まっている。そこで、本節では、複数就業者、テレワーカー、独立自営業者について、イギリスの労災保険制度のもとではどのような取扱いがなされるのかを確認しよう。

### 1. 複数就業者

労働政策研究・研修機構『諸外国における副業・兼業の実態調査』<sup>49</sup>によれば、イギリスにおける複数就業者の割合は、2016年時点では112万4,600人、就業者全体の3.9%が副業・兼業に従事している。

複数就業者をめぐる労災保険制度の取り扱いについて、まず通勤災害との関係についてみておくと、前述した通り、イギリスでは、通勤災害は、労災保険の適用がなく、保険事故の対象ではない。従って、複数就業者（本業先と副業先の使用者が異なる場合）が本業先と副業先との移動中に人身傷害を被った場合には、通勤災害として労災保険が適用されない。また本業先と副業先との移動中の傷病等は、本業先ないし副業先の使用者の指揮命令下・支配下にある場合や、一般人のアクセスないし通行から除外された場所である場合を除いて、業務災害と認められないため、労災保険給付の支給対象とならない。

次に、複数就業者が本業先と副業先いずれかで保険事故に遭った場合における、金銭給付である障害年金の算定の問題についてみると、前述した通り、イギリスにおける障害年金は、具体的な稼働所得への影響の有無を問わず、一定の要件を充たせば、身体・精神の機能喪失に対して定額（均一給付）が支給される（2020年4月現在、例えば、身体・精神の機能喪失が20%の場合は週当たり36.40ポンド、100%の場合は週当たり182ポンド）。従って、イギリスにおいては、障害年金の算定に当たり、本業先の賃金と副業先の賃金の合算は問題となり得ない。また、労災保険給付の財源は全額税金であることから、本業先または副業先の将来の保険料への影響といった問題も生じ得ないこととなる<sup>50</sup>。

<sup>49</sup> 労働政策研究・研修機構・前掲注（1）書5頁以下〔樋口英夫執筆部分〕。

<sup>50</sup> 労災保険の保険料の話ではないが、兼業・副業に係る国民保険の保険料について、例外的に、単一の雇用主のもとで複数の就業を行う場合や、事業上関連する複数の雇用主（business in association）のもとで就業を行う場合には、「合理的に実施可能（reasonably practical）」であれば、複数の就業によって支払われる賃金額を合算した上で、保険料の拠出が求められることになり、また本例外の適用の可否は、歳入関税庁が判断することになっている（Gov. UK, 'What to do if your employee has more than 1 job' [https://www.gov.uk/guidance/what-to-do-if-your-employee-has-more-than-1-job]、労働政策研究・研修機構・前掲注（1）書14頁〔樋口英夫執筆部分〕参照）。

更に、複数就業者が、本業先と副業先双方での長時間労働により負荷が蓄積した結果、脳・心臓疾患や心理的負荷による精神疾患に患った場合、イギリスでは労災保険の適用を受けることができるか否かも問題となる。この点、イギリスにおいては、まず業務上の事故による人身傷害に該当するか否かについては、本業先または副業先の雇用ごとに要件を充たすかどうか（特に、事故による〔by accident〕人身傷害であるか否か）が判断されるため、本業先と副業先双方での長期間にわたる負荷の蓄積による疾病は、本業先または副業先の雇用のいずれかで業務上の事故による人身傷害と考えられない限り、業務災害とは認められない。

一方、指定疾病に該当するか否かについては、イギリスでは限定列举方式を採用しており、指定疾病規則の別表に記載されていない疾病については、業務災害とは認められていない。こうしたことから、上記の長時間労働による脳・心臓疾患や心理的負荷による精神疾患の2つの疾病は、現時点で、指定疾病規則の別表に記載されていないため、業務災害とは認められない。よって、我が国で問題となっている本業先と副業先双方の負荷を合算することによる業務上認定（労災認定）については、イギリスにおいては、そもそも問題とならないであろう。

## 2. 雇用型テレワーカー

今回の調査研究の限りでは、雇用型テレワーカーに関する労災事例は発見できなかった。事故による人身傷害の場合と指定疾病（職業病）の場合が考えられるが、前者については、①業務遂行性（使用者の指揮監督下にあるかどうか〔時間、場所、行為によって判断される〕）および②業務起因性（一般的危険か否か）の有無で判断されることになる。後者については、雇用型テレワーカーに特有の指定疾病が指定疾病規則の別表に記載されていないため、業務災害と認められる可能性はないといえるだろう。

## 3. 独立自営業者

2020年3月時点では、クラウドワーカーやプラットフォームワークで就労する独立自営業者の労災保険による保護について、特別の立法は存在しない。現行法を前提として、法形式的には自営業者とされている者であっても、就労の実態をみて、被用者性が認められる場合には、被用者として労災保険の対象者となり得る。

## 第八節 小括—イギリス法の特徴

イギリスの労災保険制度の特徴・独自性（給付・給付内容、適用対象）を整理し、若干の課題を述べることにしたい。

第1に、給付については、労災保険給付（労災〔業務〕障害年金）の財源が税金であり、具体的な稼働所得への影響の有無を問わず、身体・精神の機能喪失に対して支給される定額

(均一)であることが大きな特徴となっている。

第2に、保険事故として、事故による人身傷害、指定疾病（指定職業病、職業疾病。限定列挙方式）があるが、限定的なものであること、また通勤災害が労災保険の保険事故となっていないことである。通勤災害については、ピアソン委員会からの見直しの提案が行われても、政府は見直しを拒否し続けていることである。

第3に、自営業者が労災保険の対象者となっていないことである。この点も、ピアソン委員会および業務災害諮問委員会からの見直しの提案を受けても、政府は見直しをしていないことである。

第4に、第1に関連して重度の障害者に対する給付（長期本人給付）を手厚くするために、短期給付（傷病給付）や家族に対する給付（遺族給付）等を次々に廃止し、他の社会保障給付と統合を図る改革の方向性は、「同一のニーズには同一の給付を」といったベバリッジの考え方の影響を受けているといえるだろう。社会保障給付一般の傾向として、拠出給付の割合が少なくなり、税金によるものが増加していると指摘されていることである<sup>51</sup>。

第5に、イギリスでは、労災保険と民事の損害賠償を並存させているが、近年増加しているストレス性の疾患に関しては、労災保険においても、民事の損害賠償においてもいずれにしても救済されないといった問題が指摘されていることである<sup>52</sup>。

このように、イギリスの労災保険制度は、本調査研究における他の比較対象国と比べても、かなり異質である。しかしながら、労災保険給付（労災〔業務〕障害年金）と他の社会保険給付との比較や、民事損害賠償事例の検討を踏まえ、イギリスの労災保険制度の独自性・方向性を検討することは、1つの労災保険制度のモデルとして、比較法的観点から我が国の今後の労災保険制度を考えるうえで有益であろう。

## 【参考文献】

### 《英語文献》

A. I. Ogus, E. M. Barendt & N. Wikeley, *The Law of Social Security* (5<sup>th</sup> edn, Butterworths LexisNexis, 2002)

Gov. UK, 'Industrial Injuries Disablement Benefits: technical guidance'

(<https://www.gov.uk/government/publications/industrial-injuries-disablement-benefits-technical-guidance/industrial-injuries-disablement-benefits-technical-guidance>)

I. Hooker, J. Mesher, et al. (eds), *Social Security Legislation 2019-2020, Volume 1: Non Means-Tested Benefits and Employment Support Allowance* (Sweet & Maxwell, 2019)

M. Rowland and C. Ward, *Social Security Legislation 2019-2020, Volume III :*

<sup>51</sup> S. Hardy n1, above, p48.

<sup>52</sup> P. Cane and J. Goudkamp n1, above, pp337-341.

*Administration, Adjudication and the European Dimension* (Sweet & Maxwell, 2019)  
P. Cane and J. Goudkamp, *Atiyah's Accidents, Compensation and the Law* (9<sup>th</sup> edn, Cambridge University Press, 2018)  
S. Hardy, *Social Security Law in the United Kingdom* (3rd edn, Kluwer Law International B.V., 2019)

《邦語文献》

岩村正彦『労災補償と損害賠償』（東京大学出版会、1984年）  
上田達子「イギリスにおける業務上災害の概念（1）（2・完）」同志社法学 229号 131頁、同 230号 84頁  
上田達子「第2章 イギリス」『労災補償制度の国際比較研究』（日本労働研究機構、2002年） 27頁  
厚生労働省大臣官房国際課「第4節 英国 労働施策・社会保障施策」『2018年海外情勢報告』 165頁  
安枝英紳「第2章 諸外国における労災補償制度およびその法理の生成と発展 1 イギリス」『窪田隼人教授還暦記念論文集・労働災害補償論』（法律文化社、1985年） 21頁  
山口浩一郎＝保原喜志夫＝西村健一郎＝小島豊＝上田達子『イギリスの労災補償法制等に関する調査研究報告書』（労災補償研究会、1995年）  
労働政策研究・研修機構『諸外国における労働保険及び社会保険の徴収事務一元化をめぐる実態と課題に関する調査研究』（2008年）  
労働政策研究・研修機構『資料シリーズ No.201・諸外国における副業・兼業の実態調査』（2018年）  
労働政策研究・研修機構『JILPT 海外労働情報 19-07・諸外国のプラットフォームビジネス調査』（2019年）



## 終章 総括

山本陽大（労働政策研究・研修機構）

以上、第一章～第四章においては、各国の労災補償保険をめぐる法制度の現状について詳細な検討を行ってきた。最後に本章では、これまでの検討により得られた知見に日本法を加え、序章第二節でみた検討項目①～⑩ごとに、横断的な比較検討<sup>1</sup>を行うことで、日本法の国際的な位置を明らかにすることを試みる（→第一節・第二節）。そのうえで、かかる国際比較の結果から、我が国の労災保険制度をめぐる今後の立法政策にとって得られる示唆と課題を提示することとしたい（→第三節）。

なお、日本を含めた各国（法）制度の比較については、本報告書末尾の【附録】五ヶ国比較の整理表も併せて参照されたい。

### 第一節 労災補償保険制度の国際比較

ここでは、差し当たり、日本・ドイツ・フランス・アメリカ・イギリスにおける労災補償ないし労災保険制度の基本構造について、比較検討を行うこととしよう。

#### 1. 労災発生時の使用者の補償責任

まず、前提として確認しておく必要があるのは、各国において労働災害等が発生した場合に、使用者自身はいかなる補償責任を負うのかという点である（検討項目①）。この点、日本を含むいずれの国においても、職場で労働災害等が発生した場合に、使用者は本来的には、過失責任主義を前提とした民法ないし不法行為法上の規定に基づいて、民事損害賠償責任を負う点では共通している（そのうえで、9. で後述するように、非併存主義を採る幾つかの国では、かかる民事損害賠償責任の労災保険制度による免責が問題となる）。

しかし、それに加えて日本では、労働基準法第 8 章における各規定によって、使用者は、業務上の負傷・疾病・障害・死亡に対して、無過失責任としての災害補償責任（療養補償〔75 条〕、休業補償〔76 条〕、障害補償〔77 条〕、遺族補償〔79 条〕、葬祭料〔80 条〕）を負っている。かかる労基法上の災害補償責任と労災保険制度との関係については、労災保険制度の法的性格と関わって議論（いわゆる社会保障化論<sup>2</sup>）があるが、少なくとも歴史的にみれば<sup>3</sup>、

<sup>1</sup> 労災補償保険制度に関して横断的な国際比較を行った先行研究としては、2002 年報告書 1 頁以下〔岩村正彦執筆部分〕のほか、岩村正彦「労災保険給付の要件」『労働関係訴訟法〔II〕』（青林書院、2001 年）186 頁以下がある。

<sup>2</sup> この点については、差し当たり、山口浩一郎『労災補償の諸問題（増補版）』（信山社、2008 年）3 頁以下を参照。

<sup>3</sup> 労災保険制度の立法史については、有田謙司「労働者災害補償保険法」『戦後労働法立法史』（旬報社、2018 年）

日本の労災保険制度は、個々の使用者が労基法上負っている災害補償責任（個別責任）を担保する責任保険として制定されたものである<sup>4</sup>。このような日本法の状況に近いのがアメリカ法であり、アメリカでは、雇用の過程において、雇用から生じた被用者の人身傷害について、使用者には無過失責任としての補償責任（例えば、ミシガン州では、療養補償、賃金喪失補償、永久労働不能補償、職業リハビリテーション、死亡補償）が課されており、かかる補償責任を担保するために、使用者は労災保険制度へ加入すること等を義務付けられる形となっている。もっとも、日本では、民法上の損害賠償責任と労基法上の災害補償責任は併存的関係にあるのに対して、アメリカでは使用者は無過失責任としての補償責任を負うことと引き換えに、不法行為法上の損害賠償責任自体を免責されることとなっており（→9.）、この点は重要な相違といえよう。

一方、フランスおよびイギリスにおいては、歴史的には使用者に対して無過失責任としての労災補償責任を課す法律が存在していたが、その後の労災保険（補償）制度の生成・発展に伴い、現在ではいずれの国においても、かかる使用者の個別責任は廃止されている。また、ドイツにおいては、1978年の責任法によって、現在でも、事業主の無過失責任としての損害賠償責任が定められてはいるが、同法は適用対象を一定の危険業種に限定しており、また労働関係に対してのみ適用されるものでもないため、同法自体がドイツにおける労災保険制度の存立根拠となっているわけではない。かくして、我が国の労基法第8章が定めるような使用者の個別的な災害補償責任は、これら欧州諸国においては、現在ではみられない制度となっているといえよう。

## 2. 保険運営主体

次に、労災保険制度の運営主体（検討項目②）についてみると、まず政府が直接の運営主体となっている国として挙げられるのが日本とイギリスである。すなわち、日本では労災保険制度は政府がこれを管掌することとされており（労災保険法 2 条）、またイギリスでも労災保険制度は政府（労働年金省等）によって管理運営がなされている。もっとも、イギリスでは、労災保険制度は社会保障制度である国民保険制度のなかに位置付けられているところ、現在では労災保険給付の費用に関しては全額が税金によって賄われる（しかも、給付内容は障害年金等に限られる〔→7.〕）こととなっているため、同じ政府管掌でも、日本とイギリスではその意味は大きく異なるといえよう。

一方、政府から独立した機関によって労災保険制度が運営される国として挙げられるのが

---

407 頁、濱口桂一郎『日本の労働法政策』（労働政策研究・研修機構、2018 年）433 頁以下に詳しい。

<sup>4</sup> 特に、日本の裁判所は、今なおこのような理解を堅持している。例えば、比較的最近の裁判例である、新宿労働基準監督署事件（東京高判平 24・8・8 判例秘書 L06721005）では、「労災保険制度は、企業体の営利活動に内在する危険が現実化して当該企業体の労働者に労働災害が生じた場合に、業務起因性があるとして無過失責任を課し、平均賃金を基礎として定率的に定める補償額を補償する義務を課すこととした労働基準法に定める使用者の補償義務の履行を十全にするために創設された政府管掌の公的保険制度であって、同制度は個別使用者の災害補償責任と密接に結び付き、個別使用者の災害補償責任を保険する趣旨のもの」と述べられている。

ドイツとフランスである。すなわち、ドイツにおいては産業・業種別に組織された一般職業協同組合が、またフランスにおいては被用者疾病保険金庫が、それぞれ民間企業にかかる労災保険制度の運営主体となっており、これらはいずれも労・使双方の代表者により運営される自治組織である点で共通している。また、とりわけドイツにおいては、一般職業協同組合が保険運営主体となることについて、同組合が産業・業種別に組織されていることで、それぞれが管轄している職業に伴う災害リスクを適切に把握でき、これを予防事業（→8.）や保険料設定（→5.）に反映しうるという点で、その合理性が強調されている。

以上に対し、やや特殊であるのがアメリカである。アメリカにおいては、州政府が保険運営主体となる一部の州を除き、使用者に対して民間保険会社が提供する労災補償保険制度への加入を義務付けるという形が採られている。また、州による許可を受けた場合には、使用者自ら（または複数の企業グループ）が労災補償（→1.）の支払いのために積立てを行う自家保険の方式を採ることすら可能となっている。このように、上記でみた国々では、政府管掌の場合はもちろん、ドイツ・フランスにおいても労災保険はあくまで公的制度であるのに対して、アメリカにおけるそれは私的な側面が強いという特徴がある。

なお、以上でみた保険運営主体の財源についてみておくと、イギリスは上記の通り労災保険給付のための財源は全額税金であるが、それ以外の国では、事業主が納付する保険料（→5.）が主たる財源となっている。また、日本では国庫補助が可能であるが（労災保険法 32 条）、諸外国では、フランスにおいて若干の国庫補助が行われている。

### 3. 適用事業

続いて、適用事業の範囲（検討項目③）についてみると、いずれの国においても、労働者を雇用する事業主（使用者）に対しては、労災保険制度が強制的に適用されるのが原則となっている。もっとも、日本で国の直営事業等が適用除外となっているのと同様（労災保険法 3 条 2 項）、諸外国においても、独自の労災補償制度が整備されている分野については、労災保険制度の適用を除外する法制が採られている。特に、公務部門（ドイツ、フランス、アメリカ〔但し、連邦政府の公務員〕）と農業分野（ドイツ、フランス）に関しては、代替的な労災補償制度が存在していることを理由に、一般的な労災保険制度の適用を除外する法制を採る国が多い。また、このような理由に基づく適用除外は、上記のほか、海員（フランス・アメリカ）や港湾労働者（アメリカ）、劇団関係（フランス）、宗教団体（ドイツ）等にもみられる（なお、イギリスにおいては、このような適用除外制度は存在せず、例えば公務部門に対しても、民間企業におけるのと同じの労災保険制度が適用されることとなっている）。

一方、日本では、農林水産業のうち個人経営で小規模の事業については、暫定任意適用事業（昭和 44 年法第 83 号附則 12 条）となっている。この点、アメリカ（ミシガン州）でも、零細農家については、行政実務上の処理の困難性を理由に適用除外となっており、日本法との類似性を看取できよう。もっとも、日本の暫定任意適用という当然適用と適用除外との中

間的な取扱い<sup>5</sup>、比較法的には珍しい例といえる<sup>6</sup>。

#### 4. 保険対象者

##### (1) 強制的保険対象者

その活動に際して保険事故があった場合に、労災保険制度による保護の対象となる保険対象者（検討項目④）についてみると、日本では、労災保険法により強制的に保険対象となる労働者は、労基法 9 条が定める「労働者」と同一と解されており<sup>7</sup>、その該当性については「使用従属性」の有無を中心に判断されることとなっている<sup>8</sup>。この点、諸外国においても「労働者」（ドイツでは「就労者」に包摂され、またアメリカ・イギリスにおいては「被用者」と称される）は、労災保険制度における強制的保険対象者の中核に据えられている。また、その該当性については、やはり従属性ないし使用従属関係がメルクマールとされており、指揮命令（権限）のもとでの労働と評価できるかどうかを中心に判断がなされる点でも、国際的な共通性を看取することができよう。

もともと、日本では、労災保険制度における強制的保険対象者は、上記でみた労基法 9 条の労働者に限定されるのに対し、ドイツおよびフランスにおいては、法律によって更に、強制的保険対象者の範囲が、労働者（就労者）と同程度の要保護性がある者に対しても拡張されている。例えば、家内労働者や職業訓練生については、日本では特別加入の対象となりうるに過ぎないが（労災保険法 33 条 5 号、労災保険規則 46 条の 18）、ドイツ・フランスではいずれも、強制的保険対象者となっている（ドイツでは、家内労働者はそもそも上記にいう「就労者」とみなされることとなっている）。

また、ボランティア<sup>9</sup>に関しても、ドイツでは強制的保険対象者の一類型として法定されているとともに<sup>10</sup>、フランスにおいては、公益性のある施設・組織のボランティアについては、当該施設・組織の判断で、その全部または一部について任意で労災保険へ加入（集团的任意加入）することが可能となっている。

---

<sup>5</sup> この点の経緯については、有田・前掲注（3）論文 418 頁以下、濱口・前掲注（3）書 438 頁を参照。

<sup>6</sup> 有田・前掲注（3）論文 419－420 頁は、かかる任意的暫定適用事業を「早期に解消し、完全に全事業に対する全面的強制適用を実現すべき」とする。アメリカでも、上記の零細農家の農業被用者に対する適用除外制度には批判があるようである。

<sup>7</sup> 詳細については、渡邊絹子「労災保険法上の『労働者』概念をめぐって」『変貌する雇用・就労モデルと労働法の課題』（商事法務、2015 年）460 頁以下を参照。

<sup>8</sup> 労働基準法研究会報告『労働基準法の「労働者」の判断基準について』（1985 年）は、労基法 9 条の労働者性の判断に当たっては、まずは使用従属性に関して、①指揮監督関係の有無と②報酬の労務対償性を判断基準としつつ、使用従属性の判断が困難な場合には、労働者性の判断を補強する要素として、③事業者性の有無、④専属性の程度、⑤その他（採用過程、所得税の源泉徴収等）の事情を総合的に勘案すべきとしている。

<sup>9</sup> 山口・前掲注（2）書 88 頁は、「今後立法措置をとって、ボランティア活動を労災保険による補償のなかにとり込んでいくのが望ましい」とする。

<sup>10</sup> 但し、ドイツにおいてはボランティアは、いわゆる“不真正労災保険”における強制的保険対象者（社会法典第 VII 編 2 条 1 項 9 号・10 号・12 号）となるため、彼らに対する保険給付は税金によって賄われる。

## (2) 事業主の任意（特別）加入の可否

ところで、日本法のもとでは、労働者（労基法 9 条）に当たらない事業主（自営業者）は、労災保険制度による強制的保険対象者とはならず、中小事業主や個人タクシー運転手・大工の一人親方等について、法律が定める一定の要件（労災保険法 33 条、労災保険規則 46 条の 16・46 条の 17・46 条の 18）を充たす場合に限り、特別加入が認められているに過ぎない。

これに対して、イギリスを除く諸外国において注目されるのは、いかなる事業主についても労災保険（アメリカの場合は民間保険会社の保険）に任意加入することが認められている点であろう。従って、諸外国では、雇用する従業員数や業種のいかんに関わらず、事業主は自身で保険料を負担する限りにおいて、労災保険制度による保護を受けることが可能となっている。また、このほかドイツでは、職業協同組合が定款によって、管轄する産業・業種における事業主を強制的に保険対象者とすることも可能とされている。

この点は、労災保険制度における独立自営業者の取り扱いの問題と関わってくるため、**第二節 3.** において改めて採り上げることとしたい。

## 5. 保険財政

先ほど **2.** でもみたように、労災保険給付の全額が税金によって賄われるイギリスを除き、日本（労災保険法 30 条、労働保険徴収法 10 条以下）におけるのと同様、諸外国でも、労災保険の保険料（**検討項目⑤**）を負担するのは事業主のみとなっている。一方、事業主が任意（特別）加入する場合については、原則として、当該事業主自身が保険料を負担する点でも各国法制は共通しているといえよう。例外として、フランスにおいては 2016 年以降、プラットフォームワーカーが任意加入した場合には、当該プラットフォームが保険料を負担することとされているが、この点については、**第二節 3.** において詳述する。

そのうえで、日本では、労災保険にかかる保険料額の算定に当たっては、事業主がその事業に使用する全ての労働者に支払う賃金総額（労働保険徴収法 11 条 2 項）に、過去 3 年間における災害の発生率等を考慮して、厚生労働大臣が事業の種類ごとに定める労災保険料率（同法 12 条 2 項）を乗じて算出することとなっているが、これに最も近いシステムを採っているのがドイツ法である。すなわち、ドイツでも、事業主が支払った労働賃金の総額に、一般職業協同組合が業種（職業）ごとに定めた危険等級を乗じることで、保険料が算出される。また、フランスにおいても、常時 20 人未満の労働者を使用する企業に関しては、集団方式によってほぼ同様の算定方法（賃金総額×産業・職業分野ごとに定められた保険料率）が採られている。

また、これらの国々は、事業主（使用者）に対して労災予防措置を講じることへのインセンティブを与える目的で、いわゆるメリット制を同時に導入している点でも共通している。この点、そもそもフランスにおいては、常時 20 人以上の労働者を使用する企業に関しては、

前記の保険料率の算出の段階で、当該企業について過去3年以内に発生した労災保険給付額が反映されるため（個別方式）、保険料算定の原則的ルールの中にメリット制が既に組み込まれているものとみることができる。一方、日本・ドイツにおいては、先ほどでみた算定方法をそれぞれ原則としたうえで、メリット制による保険料率ないし保険料額の調整が行われる。もっとも、日本のメリット制のもとでは、災害発生率の算出に当たっては、業務災害に関する保険給付額のみが考慮されるのに対し（労働保険徴収法12条3項）<sup>11</sup>、ドイツでは災害の発生件数やその重大性、フランスでは講じた予防措置の内容や安全衛生法令違反といった要素も、メリット制の適用に当たり考慮され得る点は、興味深い相違といえよう。

なお、アメリカ（特にミシガン州）においては、2. でみたように、自家保険方式が用いられる場合にはそもそも保険料の問題が生じないし、民間保険に加入する場合にも、保険料額は各民間保険会社の自由な決定（自由競争主義）に委ねられている。もっとも、ここでもやはり多くの保険会社は、職業分類ごとに定められた保険料率を算定のベースとして用いており、また一定規模以上の使用者についてはメリット制（経験料率）による調整を行う方式を採っているようである。

## 6. 保険事故

### (1) 労働（業務）災害

日本では、労災保険法7条1項1号により、「労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡」である業務災害<sup>12</sup>が、まずは保険事故（検討項目⑥）となっているところ、当該傷病が「業務上」のものであるか否かの判断（業務起因性）の判断に当たっては、時間的に特定可能な事故等の出来事が介在している業務上の負傷と、そのような出来事が介在しない職業性の疾病（職業疾病）とで、行政実務上異なる認定基準が用いられている<sup>13</sup>。この点、諸外国ではそもそも、事故のような、突発的に生じたあるいは時間的に特定可能な出来事が介在している労働災害（イギリスでは業務災害と称される）と、そうではない職業疾病とでは、法律上、異なる種類の保険事故として取り扱われるのが一般的となっている<sup>14</sup>。そのうえで、このような意味での労働災害の判断枠組みは各国ごとに様々であり単純な比較は困難であるが、日本におけるのと同様、労働者が従事していた業務と発生した災害ないし事故との間の因果関係（日本でいう業務起因性）が要求される点については、どの国でも共通している。

もっとも、諸外国ではそれぞれ、かかる因果関係を比較的広く認めるための仕組みが採られている点が注目されよう。例えば、イギリスでは被用者の業務の遂行過程で生じた事故に

<sup>11</sup> 詳細については、厚生労働省「労災保険のメリット制について」[<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouhokenpoint/dl/rousamerit.pdf>]を参照。

<sup>12</sup> かかる業務災害は、労基法が定める災害補償事由（→1.）と同一のものと解されている（労災保険法12条の8第2項、労基法84条1項）。

<sup>13</sup> 詳細は、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、2014年）55頁以下を参照。

<sup>14</sup> 岩村・前掲注（1）190－191頁も同旨。

ついて、反対証拠がない限り、当該業務に起因して生じたものとみなす明文の規定があるとともに、フランスでも判例によって、労働時間中に労働の場所で生じた災害については労働災害と推定されることとなっている。一方、ドイツでは、このようなみなし規定や推定の仕組みはないが、上記・因果関係の有無については、本質的条件説に従って判断されることから、業務が唯一の原因である必要はなく、災害の発生について業務が本質的ないし実質的な原因の一つであれば、その他の協働原因があったとしても、因果関係の存在が認められる。また、アメリカでも、多くの州で、いわゆる「増大されたリスク」アプローチや「配置リスク」アプローチが採用され、仕事と人身傷害との因果関係が広く肯定されるようになっている。

## (2) 職業疾病

一方、明確な事故等に起因しない疾病に関する諸外国の取り扱いをみると、アメリカ（ミシガン州）のように、抽象的に職業病が（労働災害とは別個の）保険事故となる旨を定める例もみられるが、多くの場合、日本における業務上の疾病（労働基準法施行規則 35 条・別表第 1 の 2）と同様に、医学的な知見・経験則に基づいて特定の業務に起因することが明らかな疾病（職業疾病）のリストをまずは作成している。そのうえで、これらの国々では、かかるリストに掲載されている業務に従事していた労働者が、それに対応する疾病に罹患した場合には、当該疾病の業務起因性ないし職業疾病該当性が推定されることとなっている（アメリカでも、職業病リストを作成している一部の州では、同様の仕組みが採られている）。このように、日本も含め多くの国々では、職業疾病について第一次的にはリスト主義が採られているといえよう。

もっとも、上記のうち厳格なリスト主義を採用しているのはイギリスのみであって、日本・ドイツ・フランス・アメリカ（一部の州）においては、上記のリストに掲載されていない（あるいは、具体的な形で掲載されていない）疾病であっても、一定の要件を充たす場合には、例外的に当該疾病も職業疾病として認められる可能性が開かれている（混合システム）。日本・アメリカ（一部の州）における一般（包括）条項（日本は労基則別表第 1 の 2 第 11 号）、ドイツにおける準職業疾病、フランスにおける個別鑑定の制度が、それぞれこれに当たるといえよう（但し、どのような要件のもとで上記例外が認められるかは、各国によって様々である<sup>15</sup>）。

---

<sup>15</sup> この点について、例えば、ドイツにおける準職業疾病の制度は、職業疾病のリスト（職業疾病規則）には掲載されていない疾病に関して、保険給付の支給・不支給の決定を行う時点での新たな医学的知見によれば、同規則に掲載される要件を充たしている場合に、当該疾病を保険事故として認めるものである。従って、同制度の趣旨は、いわば医学的知見の水準にかかる時間的キャップを埋める点にあるということができ、このために、準職業疾病としての認定についても、職業疾病規則に掲載されるために必要であるのと同様の要件（＝特定の職業に伴うリスクの発現としての疾病であること）が設定されることになる。これに対して、例えばフランスにおける個別鑑定の制度は、まさに個別の事案ごとに疾病と日常的な労働との間の因果関係を判断するものであることから、かかる制度のもとでは、必ずしも特定の職業に伴うリスクの発現とはいえない疾病についても、一定の要件のもとで労災保険により保護される場合があり得ることになる。

ところで、日本では、労基則別表第1の2第8号および第9号により、長時間労働等による脳・心臓疾患や、過重労働・いじめ・ハラスメント等を原因とする心理的負担による精神疾患は、業務上の疾病と認められうるのに対し、職業疾病リストを作成している他の国々においてはいずれも、これらの疾病は職業疾病のリストには採り入れられていない<sup>16</sup>。これは、諸外国においては一般に、ある疾病がリストに掲載されるためには、特定の職業（仕事）に従事することで発症するリスクが高いものであることが必要であり、長時間労働等による脳・心臓疾患や心理的負担による精神疾患はこのような要件を欠くと考えられているためである<sup>17</sup>。

但し、諸外国においても、精神疾患のうち心的外傷後ストレス障害（PTSD）等のように、突発的な出来事によって強い心理的負担を受けることで発症するものについては、職業疾病ではなく、(1) でみた労働災害として認められる場合がある<sup>18</sup>。翻って、我が国においては、こういったものも含めて、業務上の疾病（心理的負担による精神疾患〔労基則別表第1の2第9号〕）として取り扱われる点に特徴があるといえよう<sup>19</sup>。

### (3) 通勤災害

最後に、通勤災害についてみると、まずアメリカとイギリスでは、通勤災害はそもそも固有の保険事故とはなっていない。これらの国々では、労働者の交通移動時における災害は、それ自体が業務である場合（例えば出張時の移動）か、あるいは使用者自身が通勤のための交通手段を提供している場合等に限り、労働災害（→ (1)）として保護の対象となりうるにとどまる。この点、日本でも、労災保険法7条2項が通勤については「業務の性質を有するものを除く」としており、また事業主が専用の交通機関を通勤の用に供している場合には、その利用に起因する災害は業務災害（労災保険法7条1項1号）と認められている<sup>20</sup>。また、ドイツ・フランスでも同様に解されているから、上記の点については、比較法的なコンセンサスがあるといえよう。

そのうえで、日本・ドイツ・フランスにおいては、これに加えて、通勤災害が固有の保険事故として認められている<sup>21</sup>。この点、日本の労災保険法7条2項は、保護の対象となる「通

<sup>16</sup> 岩村・前掲注(1)書190頁も同旨。

<sup>17</sup> 職業病についてリストを作成していないアメリカ（ミシガン州）でも、ある疾病が職業病に該当するか否かの判断に当たっては、上記と同様の考え方が採られている

<sup>18</sup> なお、アメリカでは、心理的負荷の蓄積による精神障害を、労働災害として補償の対象とする州が増えてきているようである。また、フランスにおいては、個別鑑定の制度に基づく精神疾患の職業病認定について拡大傾向がみられるとされる。この点については、河野奈月「フランスにおける精神障害の労災認定の現状」『働き方改革』をめぐる労働立法と今後の課題』（労働問題リサーチセンター、2020年）97頁も参照。

<sup>19</sup> 例えば、ドイツでは、職務中に同僚の死亡等の重大な事故を目撃した経験からPTSDを発症したケースでは、労働災害該当性が認められうるが、日本の行政上の認定基準である「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（平23・12・26基発1226第1号）では、上記のような経験は、心理的負荷を測る具体的出来事の一つに掲げられている。

<sup>20</sup> 西村＝朝生・前掲注(13)書74頁。

<sup>21</sup> 通勤災害にかかるこれら3ヶ国の比較については、山口・前掲注(2)書273頁以下に詳しい。



勤」について、①住居と就業の場所との間の往復（1号）、②就業の場所から他の就業の場所への移動（2号）、③上記①の往復に先行し、または後続する住居間の移動（3号）を掲げている。ドイツ・フランスにおいても、このうち①および②は通勤（保険対象活動の場所と直接つながっている道）に含まれ、またドイツにおいては③の移動について、通勤本体には含まれないものの、法律上許される逸脱の類型に含まれているため、結局のところ労災保険による保護が及ぶこととなる。更に、これらの国々における通勤の範囲は上記①～③に尽きるものではなく、例えばフランスにおいては、レストランのような食事の場所への移動も通勤に含まれるとともに（なお、ドイツではかかる移動時の災害は、通勤災害ではなく、労働災害となる）、ドイツにおいては、例えば前日に友人宅に泊まり翌朝そこから職場に向かう場合も、通勤に含まれることとなっている<sup>22</sup>。ただ、例えば子供を保育園に預けに行くための経路の通行は、ドイツ・フランスでは法律上許される逸脱の類型に含まれるのに対して、日本では①の往復の合理的な経路として、そもそも通勤の範囲内に含まれる<sup>23</sup>ことからすれば、一概に「通勤」の範囲の広狭を論じることは適切でないといえよう。

ところで、かかる通勤の経路からの逸脱・中断があった場合には、それが法律上許される逸脱・中断である場合（その類型は、国によって様々である）を除き、少なくともその最中について労災保険による保護が及ばない点は、日本・ドイツ・フランスに共通している。但し、日本法（労災保険法7条3項）およびフランス法のもとでは、許されない逸脱・中断があった場合、それ以降については労災保険による保護は及ばないのに対し、ドイツ法のもとでは、そのような逸脱・中断の後であっても、本来の通勤の経路に復帰すれば、それ以降は労災保険による保護も復活する点に特徴があるといえよう。

## 7. 保険給付

それでは、かかる保険事故が認定された場合における保険給付の種類（検討項目⑦）について、みてゆきたい。

第一に、被災労働者本人に対する給付として、医師による診察や治療、薬剤の支給等の療養のための給付を定めているのが、日本、ドイツ、フランス、アメリカである。いずれの国においても現物給付が原則となっており、また労働者の自己負担も原則としてない<sup>24</sup>。また、日本でも、医学的リハビリテーションは療養（補償）給付（労災保険法13条、22条）のなかに含まれる<sup>25</sup>が、これらの諸外国においてはそれに加えて、職業的リハビリテーションに

---

<sup>22</sup> これに対して、日本では労災保険法7条2項1号にいう「住居」は「就業のための拠点」をいうと解されており、上記の例では友人宅は住居とは認められない。詳細については、西村＝朝生・前掲注（13）書149頁以下を参照。

<sup>23</sup> 平27・3・31基発0331第21号。

<sup>24</sup> 例外として、アメリカでは、被災した被用者が使用者に対して被災の通知を怠り、自らの選定する医療機関で療養を受けた場合には、自己負担となる場合がある。

<sup>25</sup> 西村＝朝生・前掲注（13）書168頁。

についても、保険給付として行われている。他方、イギリスにおいては、業務災害を被った被用者に対する治療やリハビリテーションは、労災補償としてではなく、国民保健サービスとして行われることとなっている。

第二に、療養によって休業を強いられる場合の所得補償のための保険給付が定められている点でも、日本・ドイツ・フランス・アメリカ（ミシガン州）は共通している。かかる給付の額について、日本では休業（補償）給付（労災保険法 14 条 1 項、22 条の 2）として給付基礎日額（同法 8 条）の 60%が支給されるが、諸外国でも同様に、一定の方法により算定された算定基礎に一定の割合（多くの場合 80%）を乗じる形で算定される。また、諸外国では、算定基礎あるいは給付額について、それぞれ法律によって一律の上限額が設定されている。

第三に、保険事故によって障害が残った場合の給付については、イギリスを含む全ての国において、保険給付として定められている。いずれの国においても、日本の障害（補償）給付（労災保険法 15 条、22 条の 3）や傷病（補償）年金（同法 12 条の 8 第 3 項、24 条）と同様に、障害等級表等を用いつつ、障害の程度に応じて一定の給付額が支給される点では共通しているが、ドイツおよびフランスでは、障害の程度（労働〔稼得〕能力喪失率）の算出に当たり、被災労働者の固有の事情（例えば、それまでの職業上の能力や経験）も考慮される点が特徴的といえる<sup>26</sup>。また、支給方式については、年金方式を採る国が多いが、日本とフランスにおいては、障害の程度に応じて年金方式と一時金方式が併用されている。

第四に、保険事故により要介護状態となった場合の給付を定めている国として、日本・ドイツ・イギリスが挙げられる。いずれの国でも障害の種類ないし程度に応じて、一定額の金銭給付（日本では介護〔補償〕給付〔労災保険法 12 条の 8 第 4 項、19 条の 2、24 条、労災保険規則 18 条の 3 の 2・別表第 3〕）が支給されるが、ドイツでは、かかる金銭給付（介護手当金）に代えて、申請により、自宅での介護または施設での介護を選択することも可能となっている。

第五に、遺族に対する給付として、日本においては葬祭料（給付）（労災保険法 17 条、22 条の 5）および遺族（補償）給付（同法 16 条以下、22 条の 4）が支給されるどころ、ドイツ・フランスでは、これらと同様の保険給付が定められているとともに、アメリカでも多くの州では、遺族補償や埋葬料が支給されることとなっている。

なお、以上のほか、日本においては、労働安全衛生法に基づく直近の健康診断における業務上の事由による脳・心臓疾患にかかる検査により、異常の所見があると診断された労働者に対しては、二次健康診断等給付（労災保険法 26 条）が行われることとなっている。これに対して、諸外国においては、唯一ドイツにおいて、ある業務について危険が継続しているために当該業務から離職する保険対象者に対して、生じうる経済的不利益をカバーすることを

---

<sup>26</sup> 日本では、障害によって失われる労働能力は、「一般的な平均的労働能力をいうものであって、被災労働者の年齢、職種、利き腕、知識、経験等の職業能力的諸条件については、障害の程度を決定する要素とはなっていない」（昭 50・9・30 基発 565 号）と解されている。

目的として支給される移行給付金の例がみられる程度であることからすると、こういった予防的給付は、比較法的には珍しい例といえよう<sup>27</sup>。

## 8. 保険給付以外の事業

また、1. でみた各保険運営主体が、上記でみた保険給付の他にどのような事業を行っているのかという点（**検討項目⑧**）についてもみておきたい。

この点、特にドイツおよびフランスの保険運営主体（一般職業協同組合・被用者疾病保険金庫）に共通してみられるのが、労働災害等の予防事業である。具体的には、いずれの国においても、労働災害等に関する調査・研究の事業や、労働災害を予防するための措置の策定・監督といった活動が行われているほか、フランスでは、かかる予防措置の促進を目的とした企業への補助金の支給も行われている。また、ドイツでは、これらの予防事業と並んで、各保険運営主体は労災医学に特化した労災クリニックを運営しており、保険事故による傷病のうち一定のものについては、かかる労災クリニックにおいて療養のための給付（治療：→7.）が行われることとなっている。

もっとも、諸外国においては、先ほど 7. でみた職業的リハビリテーションのように、保険給付のなかに組み込まれているものも少なくないことから、全体的にいて、保険給付以外の事業の種類はさほど多くはない（なお、イギリスにおいては、そもそも保険給付以外の事業が存在しない）。その点では、上記の事業の全てを網羅し、それ以外の事業（例えば特別支給金の支給）をも行う日本の社会復帰促進等事業<sup>28</sup>は、国際的にみて非常に幅広いものと評価することができよう。

## 9. 民事損害賠償請求権との関係

最後に、労災保険制度と民事損害賠償請求権との関係<sup>29</sup>（**検討項目⑨**）についてみてみると、日本においては、労働災害等が発生した場合における被害者（被災労働者本人または遺族）から加害者（使用者または同僚）に対する民法上（特に 415 条または 709 条）の損害賠償請求権と労災保険制度からの給付の関係については、いわゆる併存主義が採られている。これにより、日本では、被害者は加害者に対して労災保険給付を超える損害部分について、あるいはそもそも労災保険給付を受けることなく、生じた損害の全部について、損害賠償請求（労災民事訴訟）を行うことが可能となっている。

しかしながら、比較法的にみると、このような併存主義は必ずしも普遍的な立法政策では

---

<sup>27</sup> このような予防的給付を積極的に捉える近時の見解として、有田謙司「安全衛生・労災補償の法政策と法理論」『講座労働法の再生第3巻・労働条件論の課題』（日本評論社、2017年）215-216頁。

<sup>28</sup> 詳細については、厚生労働省「社会復帰促進等事業の全事業紹介」（<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000183532.htm>）を参照。

<sup>29</sup> この点に関する比較法的検討については、森戸英幸「労災保険と損害賠償」『労働関係訴訟法[II]』（青林書院、2001年）407頁以下、徐婉寧『ストレス性疾患と労災救済』（信山社、2014年）12頁以下も参照。

なく<sup>30</sup>、ドイツ・フランス・アメリカにおいては、上記の問題について非併存主義（アメリカでは排他的救済と称される）が採られており、労働災害等による被害者は加害者に対して、民法ないし不法行為法上の損害賠償請求を原則としてなし得ず、労災保険（補償）制度によってのみ救済を受けることができることとなっている。かかる民事損害賠償責任の免責について、アメリカにおいては、**1.** においてみたように、使用者が無過失責任としての（労災）補償責任を負っていることとのトレードオフの関係にあると理解されている。また、フランスにおいても、1898年に使用者に対して無過失責任としての労災補償責任を課す法律が制定された際の妥協の結果として、民事損害賠償責任の免責が導入され、かかる伝統が労災保険制度の導入後にも引き継がれたという歴史的経緯がある。更に、ドイツにおいては、労働災害等発生時における民事損害賠償責任の免責は、使用者（事業主）が労災保険の保険料を専ら負担していることへの対価として捉えられている。また、ドイツ・フランスにおける非併存主義の射程は、使用者自身が加害者である場面はもちろん、同僚が加害者である場面に対しても及ぶ点でも、共通しているといえよう。また、アメリカでも、ミシガン州をはじめ多くの州で、同様の取り扱いがなされている。

一方、本研究における比較対象国のなかで唯一、併存主義を採っている国として挙げられるのがイギリスである。すなわち、イギリスでは、労働災害を被った被用者およびその遺族は、不法行為としてのネグリジェンスを根拠として、使用者等に対して損害賠償を請求することが可能である。もっとも、イギリスにおいては、これまでも繰り返しみてきたように、そもそも労災保険給付の財源は租税であって、使用者の保険料負担は存在しないし、また使用者に無過失責任としての労災補償責任を課す立法（1897年労働者災害補償法）も、現在では廃止されている。このようにみると、使用者（事業主）に対して、**1.** でみた通り、無過失責任としての災害補償責任（労基法第8章）を課し、また**5.** でみた通り、保険料負担をも課しつつ、更に併存主義を採用しているのは、本研究において採り上げた国々のなかでは日本のみということになるろう<sup>31</sup>。このような比較法的考察からすると、日本では、特に被害者側が労災保険からの給付を受けることなく使用者側に対して直接損害賠償を請求した場合には、使用者は保険料拠出による利益（保険利益）を受けることができないという問題点が浮かび上がってくる<sup>32</sup>。

但し、先ほど**7.** でみたように、非併存主義を採る国々では、保険給付の水準が全体的にみて日本よりも高いという点には留意する必要があるだろう。例えば、日本の休業（補償）給付に相当する給付をみると、ドイツ・アメリカ（ミシガン州）では、算定基礎に乗じる割合が80%となっており、フランスでも休業29日目以降は同様である。また、日本の障害（補償）

<sup>30</sup> この点につき、笠木映里＝嵩さやか＝中野妙子＝渡邊絹子『社会保障法』（有斐閣、2018年）407頁も参照。

<sup>31</sup> この点について、使用者のモラルハザード防止という観点から、併存主義の合理性を説く最近の見解として、川口美貴『労働法〔第4版〕』（信山社、2020年）443-444頁。

<sup>32</sup> 同旨の指摘として、森戸・前掲注（29）論文411頁。

給付に相当する給付について、ドイツ・フランスでは、被災労働者固有の事情が考慮されうるることとなっている。また、非併存主義を採用している上記の国々においても、①当該災害の発生が加害者の故意に基づく場合（ドイツ・フランス・アメリカ）、または②通勤災害の場合（ドイツ・フランス）に関しては、被害者は加害者に対する民事損害賠償請求がなお可能である。そして更に、フランスでは①の故意に加えて、「許し難い過失」がある場合にも、被害者の加害者に対する民事損害賠償請求が可能となっており、近年、その範囲が広がってきていることが指摘されている。かかる動向は、非併存主義から併存主義への接近という可能性を孕むものであり、いきおい今後の展開が注目されよう。

## 第二節 働き方の多様化と労災補償保険制度

以上の検討を踏まえ、本節では、序章第一節で挙げた日本の「働き方改革実行計画」が注目する柔軟な働き方である、複数就業者、雇用型テレワーカー、雇用類似の独立自営業者（非雇用型テレワーカー）に関する各国の労災補償保険制度のもとでの取り扱い（検討項目⑩）について、比較検討を試みることにしたい。

### 1. 複数就業者<sup>33</sup>

#### (1) 問題の所在

兼業・副業を行う複数就業者をめぐり、労災保険制度のもとでは、主に以下の3つの点で問題が生じうる。

- ① まず第一は、複数就業者が本業である就業先（以下、本業先）と兼業・副業を行う就業先（以下、副業先）との間の移動中に災害に遭った場合、通勤災害として保護されるか否かである。また、これを肯定する場合には、本業先と副業先、いずれにとっての通勤災害として取り扱うのかも、併せて問題となる。
- ② また第二は、上記の通勤災害の場面も含めて、複数就業者が、本業先または副業先のいずれかにおいて労災保険制度上の保険事故に遭った場合、同人（場合によっては遺族）に対する保険給付（金銭給付）の算定に際し、本業先の賃金と副業先の賃金が合算されるか否かである（以下、賃金合算の問題という）。また、これを肯定する場合には、かかる合算による保険給付が、本業先または副業先の将来の保険料に直接的な影響を及ぼすか否かも問題となる。
- ③ 第三の問題は、②の場面とは異なり、複数就業者に生じた災害（特に長時間労働による脳・心臓疾患や心理的負荷による精神疾患）について、本業先での就業と副業先での就業、いずれも単体としてみれば、当該保険事故との因果関係を肯定できないが、双方での負荷

---

<sup>33</sup> ここでの検討については、山本陽大＝河野尚子＝河野奈月＝地神亮佑＝上田達子「副業・兼業と労災補償保険制度」季刊労働法 269号（2020年）16頁も参照。

を総合してみれば因果関係を肯定できる場合に、これを保険事故（特に職業疾病）として労災認定すべきか否かである（以下、負荷合算の問題という）。また、これを肯定する場合には、ここでも上記でみた賃金合算および保険料への影響の問題が生じることとなる。

## （2）日本法

### （i）従来の状況

上記のうち、まず①の問題について、日本では、**第一節 6. (3)** でみたように、2005年の労災保険法改正によって、まさに複数就業者を本業先と副業先間の移動中における災害から保護することを目的として、「通勤」を定義する労災保険法 7 条 2 項に「就業の場所から他の就業場所への移動」（2号：事業場間移動）が追加され、かかる移動も通勤災害制度による保護の範囲内に含まれることとなっている。また、この場合について行政解釈<sup>34</sup>では、「事業間移動は当該移動の終点たる事業場において労務の提供を行うために行われる通勤であると考えられ」ることから、「当該移動の間に起った災害に関する保険関係の処理については、終点たる事業場の保険関係で行う」ものとされ、実際にもそのような取り扱いが行われている<sup>35</sup>。このように、①に関しては、日本では既に立法政策上の対応がなされている状況にある。

これに対して、②と③の問題について、日本では従来、複数就業者の特殊性は考慮されてこなかったといえる。すなわち、②に関していえば<sup>36</sup>、休業（補償）給付（→**第一節 7.**）をはじめ、金銭給付を算定する際に用いられる「給付基礎日額」（労災保険法 8 条 1 項）は、労基法 12 条が定める平均賃金相当額とされており、これは当該災害が発生した事業場から支払われる賃金のみを基礎として算定される<sup>37</sup>。裁判例<sup>38</sup>も、労災保険制度は個別使用者の労基法上の災害補償責任を保険する趣旨（責任保険）であるとの理解を前提に、原則としてそのように解してきた<sup>39</sup>。このような算定方法に従えば、例えば月収 25 万円の本業先と月収 5 万

<sup>34</sup> 平 18・3・31 基発 0331042 号等。

<sup>35</sup> 西村＝朝生・前掲注（13）書 154 頁。

<sup>36</sup> この点については、河野尚子「複数就業者の労災保険給付」季刊労働法 246 号（2014 年）177 頁以下も参照。

<sup>37</sup> 昭 28.10.2 基収第 3048 号。

<sup>38</sup> 王子労基署長（凸版城北印刷）事件・最三小判昭 61・12・16 労判 489 号 6 頁。また、前掲・新宿労働基準監督署事件では、1 ヶ月間に A 社において 153 時間 40 分勤務するとともに B 社で 154 時間勤務していた労働者が、A 社上司の叱責等を理由に精神疾患を発症し自殺した事案において、労災保険給付（遺族補償給付）の算定に当たり、A 社だけでなく B 社の平均賃金も合算して算定すべきか否かが争われたが、東京地裁は、「B 社の業務が危険を内在し、本件災害がその現実化であると評価できれば、当然、給付基礎日額を算定するのに、A 社の平均賃金に B 社の平均賃金を合算して算定することとなる」として、賃金合算の可能性を示しつつも、本件では B 社の勤務時間が 1 ヶ月で 154 時間であることからすれば、本件災害の原因となった精神的疾患に罹患させるだけの心理的負荷が、B 社の業務に内在する危険であると評価することは困難であるとして、結論としては合算を否定している。なお、複数就業者について賃金合算を認めるためには、兼業先と副業先双方との関係でそれぞれ災害との業務起因性を必要とするとの判断を行ったという点では、同判決は、③の負荷合算の問題にも関わるものといえる。この点については、笠木映里「判批」ジュリスト 1455 号（2013 年）124 頁も参照。

<sup>39</sup> これに対して、（ii）でみる 2020 年労災保険法改正以前から、労災保険法 8 条の給付基礎日額（平均賃金相当額）の解釈に当たり、複数就業者の場合については賃金合算を肯定すべきとする見解として、水町勇一郎『詳解労働法』（東京大学出版会、2019 年）783 頁、川口・前掲注（31）書 449 頁。

円の副業先で働く労働者が、副業先においてあるいは副業先への移動の途中で、業務災害ないし通勤災害に遭い、本業先と副業先双方で休業をやむなくされた場合には、当該労働者に対する休業（補償）給付は、副業先からの賃金である月収 5 万円のみを基礎に算定されることとなる。しかし、これでは、実際に喪失した稼得能力と保険給付とが乖離する結果となることから、賃金合算の問題（②）については、従来から学説<sup>40</sup>だけでなく労働行政<sup>41</sup>においても、立法政策上の課題として認識されてきた。

一方、③の負荷合算の問題についても、従来は、当該災害と本業先の負荷との間の業務起因性と、副業先の負荷との間の業務起因性はそれぞれ別個に判断され、双方の負荷を総合してこれを評価する取り扱いはなされてこなかった<sup>42</sup>。また、裁判例<sup>43</sup>においても、複数就業者に生じた災害について「両事業場での就労を併せて評価して業務起因性を認めて労災保険給付を行うことは、労基法に規定する災害補償の事由が生じた場合に保険給付を行うと定めた労災保険法 12 条の 8 の明文の規定に反する」との判示を行うものがみられた。

## （ii）「働き方改革」と 2020 年労災保険法改正

しかしながら、日本では今後、②および③のいずれについても本業先・副業先の賃金ないし負荷が合算されることとなっている。

この間の経緯について簡単にみておくと、**序章第一節**でみたように、2017 年 3 月に政府が公表した「働き方改革実行計画」では、副業・兼業の普及促進が柱の一つに掲げられ、そのような観点から、「労災保険給付の在り方について、検討を進める」旨が明記されていた。これを契機として、同年 6 月以降、労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会において、上記②・③を主たる論点として、複数就業者への労災保険給付の在り方について検討が行われ、2019 年 12 月には「複数就業者に係る労災保険給付等について（報告）」（以下、2019 年報告書）<sup>44</sup>の取りまとめと厚生労働大臣への建議がなされた。これを受けて、2020 年 2 月に労災保険法等の改正を盛り込んだ「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が第 201 回通常国会へ提出され、同年 3 月に参議院本会議において可決・成立をみている。以下では、まずは今般の改正内容について、簡単に整理しておこう。

今般の労災保険法改正では、まず新 1 条において「事業主が同一でない二以上の事業に使

---

<sup>40</sup> 最近のものとして、笠木ほか・前掲注（30）書 418－419 頁、西村健一郎「労働災害」日本労働研究雑誌 717 号（2020 年）56－57 頁。

<sup>41</sup> 「労災保険制度の在り方に関する研究会中間取りまとめ」（2004 年 7 月）。

<sup>42</sup> 第 70 回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会提出資料「複数就業者への労災保険給付について」〔[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_07038.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07038.html)〕を参照。

<sup>43</sup> 国・淀川労基署長（大代興業ほか 1 社）事件・大阪地判平 26・9・24 LEX/DB25505112。なお、同事件については、2015 年 5 月 7 日に大阪高裁において控訴審判決が下されているようであるが、判例集未登載のため、確認できなかった。

<sup>44</sup> 以下の URL から閲覧が可能である。

〔[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_08596.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_08596.html)〕

用される労働者」が「複数事業労働者」として定義され、兼業・副業を行う労働者に関する新たなカテゴリーが設けられた。そのうえで、かかる複数事業労働者が、本業先・副業先いずれかで業務災害に遭った場合またはその間の移動中に通勤災害に遭った場合の保険給付にかかる給付基礎日額については、8条へ新たに設けられた3項によって、「当該複数事業労働者を使用する事業ごとに算定した給付基礎日額に相当する額を合算した額を基礎として、厚生労働省令で定めるところによって政府が算定する額」とされている。これにより、まずは②の問題について、賃金合算を可能とするための立法措置が講じられたことになる。

また、それに加えて、今般の改正では、保険給付の種類を定める7条1項に新たに2号として、「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、傷害又は死亡」である「複数業務要因災害」に対する保険給付が追加されている。こちらは、③の負荷合算の問題について、本業先と副業先の負荷を総合して労災認定を行い、保険給付を行うことを可能とする立法措置といえよう<sup>45</sup>。そして、かかる複数業務要因災害が生じた場合には、新20条の2～新20条の9に基づいて保険給付（複数事業労働者療養給付、複数事業労働者休業給付、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）が支給されることとなるが<sup>46</sup>、この場合の金銭給付の算定にかかる給付基礎日額についても、先ほどの新8条3項が適用され、賃金合算が行われることとなっている。

なお、これと並んで、今回の「雇用保険法等の一部を改正する法律」では、労災保険法の改正に併せて、労働保険徴収法についても改正がなされている。それによれば、まず厚生労働大臣が定める労災保険料率の算定要素として上記の複数業務要因災害の災害率が追加されている（新12条2項）。一方、メリット制（新12条3項）との関係では、メリット収支率の算定の対象となるのは、引き続き業務災害に関する保険給付額のみであり、複数業務要因災害に関する保険給付額は含まれない<sup>47</sup>。これにより、複数業務要因災害の場合に、労災保険法新8条3項に基づき賃金合算のうえで保険給付が行われたことは、本業先と副業先いずれとの関係でも、メリット制による保険料の引き上げを結果しないことになる。これに対して、同じくメリット制にかかる新12条3項において、本業先と副業先いずれかで業務災害が生じた場合に、同規定に基づき賃金合算のうえで行われた保険給付の額については、「厚生労働省令で定めるところにより算定する」ものとされている。この場合について、2019年報

---

<sup>45</sup> このような複数業務要因災害は、多くの場合、長時間労働による脳・心臓疾患や心理的負荷による精神疾患のケースで問題となろうが、2019年報告書は「複数就業先の業務上の負荷を総合して労災認定する場合についても、労働者への過重負荷について定めた現行の認定基準の枠組みにより対応することが適当」としていたことからすると、今後、ある脳・心臓疾患や精神疾患が「複数事業労働者の二以上の事業の業務を要因」とするものであったかどうかの判断に際しても、従来の認定基準（平13・12・12基発第1063号、平23・12・26基発1226第1号）を用いて行われることとなろう。

<sup>46</sup> 但し、これら複数業務要因災害にかかる保険給付の対象となる疾病については、新20条の3により、「厚生労働省令で定めるものに限る」とされている。

<sup>47</sup> なお、労働保険徴収法新12条3項では、複数業務要因災害の災害率および労災保険法の新8条3項に規定する給付基礎日額を用いて算定した保険給付額については、非業務災害率の対象とされている。



告書では、「災害発生事業場の賃金に基づく保険給付額のみ・・・当該事業場のメリット収支率の算定の基礎とすることが適当」であり、「非災害発生事業場の賃金に基づく保険給付額について（は）、・・・当該事業場のメリット収支率の算定の基礎」とはせず、かかる保険給付分については「全業種一律の負担とするのが適当」との方向性が示されていた。

### （iii）関係政省令について

そして更に、上記の法改正については、これをより具体化すべく、2020年6月の労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会において関係政省令案の要綱が示されている<sup>48</sup>。以下ではその内容について、本章での検討に関わる範囲で紹介しておこう<sup>49</sup>。

この点につき、まず今般の改正法の施行期日については、公布後6ヶ月を超えない範囲で政令で定める日に施行することとされていたが、「雇用保険法等の一部を改正する法律の一部の施行期日を定める政令案要綱」では、上記の施行期日は2020年9月1日とされている（この点に関しては、同年6月26日に政令第210号が既に公布されている）。

次に、「雇用保険法等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う厚生労働省令の整備等に関する省令案要綱」では、労災保険法施行規則および労働保険徴収法施行規則の一部改正について、以下の内容が示されている。

このうちまず前者についてみると、第一に、今般の労災保険法改正により創設された「複数事業労働者」（新1条）については、「これに類する者として厚生労働省令で定めるものも含む」（新7条1項2号）とされていたところ、「負傷、疾病、障害又は死亡の原因又は要因となる事由が生じた時点において、事業主が同一でない二以上の事業に同時に使用されていた労働者」を上記にいう「これに類する者」として労災保険法施行規則のなかで定めるとされている。これは、脳・心臓疾患や精神疾患等の疾病等の場合には、原因と発症の時期が必ずしも一致せず、発症時にいずれかの就業先を退職している（＝発症時には複数事業に従事していない）ケースが考えられるため、このような場合についても被災者を複数事業労働者として取り扱うための措置である。

また第二に、複数事業労働者について、業務災害、複数業務要因災害または通勤災害が発生した場合の保険給付の給付基礎日額については、先ほど（ii）でみた通り、新8条3項により、「当該複数事業労働者を使用する事業ごとに算定した給付基礎日額に相当する額を合算した額を基礎として、厚生労働省令で定めるところによって政府が算定する額」として、厚生労働省令に委任されていた。この点については、労災保険法施行規則の改正により、各事業場の給付基礎日額相当額を合算して得た額に、自動変更対象額および年齢階層別の最低

<sup>48</sup> 以下の URL から閲覧が可能である。

[[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11594.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11594.html)]

<sup>49</sup> また、この点については、第86回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会提出資料「複数事業労働者への労災保険給付について～新たな制度の運用について～」[[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11400.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11400.html)] も参照。

限度額・最高限度額を適用した額を、複数事業労働者の給付基礎日額とする旨を定めることとされている。これによって、複数事業労働者については、全てのケースで賃金合算に基づく額がそのまま給付基礎日額となるわけではなく、上限および下限が設定されることとなる。

第三に、複数業務要因災害（新 7 条 1 項 2 号）にかかる保険給付（新 20 条の 2～新 20 条の 9）の対象となる疾病については、新 20 条の 3 によって、「厚生労働省令で定めるものに限る」こととされていたところ、かかる疾病について、労災保険法施行規則により「脳・心臓疾患及び精神障害その他二以上の事業の業務を要因とすることが明らかな疾病」とすることとされている。この点からも、今般の複数業務要因災害に関する新 7 条 1 項 2 号が、まずはこれら 2 つの疾病類型を念頭に創設されたものであることが推認されよう。

一方、後者の労働保険徴収法施行規則については、「複数事業労働者に係る保険給付・・・について、改正により新たに給付されるものについて、徴収法に規定する労災保険のメリット制に影響させないこととするため、所要の改正を行う」こととされている。この点については、(ii) でみた 2019 年報告書が示す方向性に従って、今後制度設計がなされるものと考えられる。

以上の省令改正については、いずれも 2020 年 7 月中旬公布、9 月 1 日施行が予定されている。

### (3) 諸外国の状況

それでは、(1) でみた 3 つの問題について、諸外国ではどのような取り扱いとなっているのであろうか。

この点、まず①の問題については、通勤災害（→**第一節 6. (3)**）を固有の保険事故としているドイツおよびフランスにおいて問題となりうるどころ、これらいずれの国においても、本業先と副業先との間の移動中に生じた災害については、通勤災害として労災保険制度による保護の対象となっている。また、その場合の保険関係の処理について、当該複数就業者が向かっている就業先（終点）にとっての通勤災害として取り扱われる点でも、両国は共通しているといえよう。従って、例えばある複数就業者が、本業先から副業先に向かう途中に災害に遭った場合には、ドイツ・フランスともに、副業先の通勤災害となり、副業先を管轄する保険運営主体から保険給付が行われることとなる。このようにみると、通勤災害を固有の保険事故としている限り、①の問題にかかる日本法の取り扱い（→**(2) (i)**）は、国際的にみてもスタンダードなものといえよう。

次に、②の問題についてみると、本研究における比較対象国のうち、まずイギリスにおいては、労災保険給付（障害年金）は、障害の程度に応じた定額（均一）給付となっており、日本の給付基礎日額のような従前得られていた賃金額は、算定の基礎とはならない。このため、そもそもイギリスでは給付額の算定に当たり、本業先と副業先の賃金合算は問題となり得ないといえる。一方、ドイツ・フランス・アメリカ（ミシガン州）においては、複数就業

者が本業先か副業先のいずれかで保険事故に遭った場合、労災保険給付（特に日本でいう休業（補償）給付や障害（補償）給付等に相当する金銭給付）の算定に当たっては、それぞれ従前の一定期間内に得ていた賃金額が算定基礎として用いられている。しかも、かかる算定基礎の算出に際して、複数就業者の場合には、保険事故が生じた就業先から得られた賃金のみならず、そうではない就業先から得られた賃金額も合算する取り扱いがなされてきた<sup>50</sup>。かくして、これらの国々においては、複数就業者について、保険事故発生前における当該就業者の賃金収入全体を金銭給付の算定に反映させることで、生じた稼働能力の喪失と保険給付との乖離が生じないシステムが、従来から採られてきたといえる<sup>51</sup>。従って、我が国の労災保険制度は、今般の改正（特に新 8 条 3 項の創設）によって、まさにこのような国際水準に合致するものとなったと評価することができよう。

また、②の問題に関連して、保険料への影響についてみておくと、複数就業者について保険事故が発生した場合、保険運営主体は、そうではない労働者の場合に比して高額の保険給付額を負担することとなる。この場合について、まず保険事故を発生させた側ではない就業先に関しては、メリット制（→**第一節 5.**）の適用等による保険料への直接的な影響は生じないという点では、ドイツ・フランス・アメリカ（ミシガン州）のいずれにも共通している。先ほど（2）（ii）でみた 2019 年報告書も、これと同じ方向性を示しており、この点でも国際的潮流に沿うものと評価できよう。一方、保険事故を発生させた側の就業先に関してみると、ドイツ・フランスにおいては、当該保険事故が通勤災害である場合を除き、上記の賃金合算に基づいて算定された保険給付額がそのままメリット制における考慮の対象となるため、当該就労先の保険料の引き上げを結果することがあり得る。これに対して、アメリカ（ミシガン州）においては、保険事故を発生させた側の就労先事業主および当該事業主が加入する民間保険会社は、（当該就労先からの賃金が当該複数就業者の平均週給の 80%を超えないという条件付きではあるが）合算された賃金額に占める当該就労先からの賃金額の割合分についてのみ補償責任を負い、それを超える部分については、二次的傷害基金を通じて州内の全使用者・保険会社が共同で負担することとなっている。その点では、複数就業者（複数事業労働者）につき本業先と副業先のいずれかで業務災害が生じた場合におけるメリット収支率

---

<sup>50</sup> 但し、この場合、日本でいう休業（補償）給付に相当する保険給付の支給に関して、ドイツとフランスでは、複数就業者の場合、保険事故の結果として、本業先と副業先双方との関係で就労不能となっていることが賃金合算の要件となっているのに対し、アメリカにおいては、一部就労不能となっているに過ぎない場合にも、賃金合算が行われるという違いはある。

<sup>51</sup> 一方、かかる金銭給付の算定に当たり、複数就業者が自営的就業を行っている場合にそれによって得られた収入をどのように取り扱うかについては、国によって異なる。この点、フランスにおいてはかかる自営的就業について労災保険制度に任意加入している場合に限り、それによって得られた収入が合算の対象となるのに対し、ドイツにおいては任意加入のいかんに関わらず合算の対象となる。一方、アメリカにおいては、自営的就業による収入は合算されないこととなっている。この点、日本では、2019 年報告書が、複数就業者の範囲について、「一以上の事業と労働契約関係にあり、かつ他の就業について特別加入している者」を含める一方、「労働者として就業しつつ、労働者以外の働き方を選択している場合（特別加入している場合を除く）」については、労災保険制度の趣旨を踏まえ、今回の複数就業者に係る保険給付の対象とはしないこととする」として、上記のなかではフランス法に近い方向性を示している。

の算定基礎に関して、日本で 2019 年報告書が示している方向性（→2. (ii)・(iii)）は、アメリカ（ミシガン州）法と類似しているといえようが、これは**第一節 1.** でみたように、日・米ともに、労災保険制度を使用者の個別的な災害補償責任を担保するものとして位置付けていることに起因するものと考えられる<sup>52</sup>。

以上に対し、③の問題については、本研究において採り上げた諸外国のなかでは、日本で今般の労災保険法改正により新たに設けられた「複数業務要因災害」（新 7 条 1 項 2 号）のように、本業先と副業先の双方での就業による負荷を総合（負荷合算）して、災害との間の因果関係を肯定し、これを固有の保険事故として認める法制を明確に採る国は確認できなかった。一方、2. (iii) でもみたように、かかる新规定の適用は、主に長時間労働による脳・心臓疾患や心理的負荷による精神疾患のケースで問題となることが予想されるところ、本稿で検討対象とした諸外国においては、複数就業によりこれらの疾病に罹患した者に対する労災保険制度による救済という問題（③）に関する明確な議論もまた確認できなかった。このうち、後者に関していえば、特に欧州諸国においては、これらの長期間にわたる負荷の蓄積により発生する疾病については、事故性のものではないことから労働災害とは認められず、また特定の職務（Job）に伴うリスクの発現ともみられないため、職業疾病のリスト（規則）にも掲載されないのが通常となっていることが、その背景となっているものと考えられよう。従って、この点は、脳・心臓疾患や心理的負荷による精神疾患（労基則別表第 1 の 2 第 8 号および第 9 号）が従来から業務上の疾病（→**第一節 6. (2)**）とされ、またその認定に当たっては、行政上の認定基準<sup>53</sup>によって、特に時間外労働時間数のような定量的な負荷の指標が重要な役割を果たしてきた我が国に特有の法制と評価することができる。

## 2. テレワーカー

次に、在宅勤務を行うテレワーカーについてみると、いずれの国においても、テレワークが雇用関係ないし労働関係の下に行われ、従って当該テレワーカーが、労働者（被用者）として、労災保険制度の適用を受ける（＝強制的保険対象者となる）点では、共通している。

そのうえで、テレワーカーに生じたどのような傷病等が労働災害ないし業務災害として労災保険による保護の対象となるのかという点については、日本では「働き方改革実行計画」を受けて 2018 年に厚生労働省が改定した「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」<sup>54</sup>において、「テレワークを行う労働者については、事

<sup>52</sup> この点、2019 年報告書も、保険給付算定の際の賃金合算（②の問題）と労基法が定める災害補償責任との関係について、「災害発生事業上の事業主が、非災害発生事業場での賃金を基礎とした給付分まで労働基準法に基づく災害補償責任を負うことは、使用者責任を著しく拡大するものであることから、その責任を負わないとすることが適当である」と述べている。

<sup>53</sup> 「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」（平 13・12・12 基発 1063 号）および「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（平 23・12・26 基発 1226 第 1 号）。

<sup>54</sup> 以下の HP から閲覧可能である。

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

業場における勤務と同様、労働基準法に基づき、使用者が労働災害に対する補償責任を負うことから、労働契約に基づいて事業主の支配下にあることによって生じたテレワークにおける災害は、業務上の災害として労災保険給付の対象となる。ただし、私的行為等業務以外が原因であるものについては、業務上の災害とは認められない」旨が明記されている。

一方、ドイツでは判例によって、テレワーク中に、飲食や用便等といった私的な活動のために、テレワークを中断した最中に、テレワークスペースの外である自宅内の空間で生じた災害については、労働災害とは認められないことが明確にされている。また、既に具体的な立法政策を講じているのがフランスであり、フランスにおいては、2017年に、テレワーク労働者は企業の施設内で労務を遂行する労働者と同一の権利を有し、テレワークが職業活動の遂行中にテレワークが行われている場所で発生した災害は労働災害と推定される旨が、明文で規定されるに至っている。既に、**第一節 6. (1)** でみたように、フランスにおいてはそもそも、労働者一般については、判例によって、労働時間中に労働の場所で生じた災害については労働災害と推定されることとなっているのであるが、上記の規定は、かかる判例法理がテレワーク労働者にも妥当することを明文をもって明らかにしたものである。

### 3. 独立自営業者

最後に、独立自営業者についてみておくと、**第一節 4. (2)** でみたように、我が国においては、労働者を雇用せず個人で就労する自営業者（事業主）は、労災保険法 33 条 3 号および労災保険規則 46 条の 17 により、労災保険制度への特別加入が可能となっている。もっとも、日本の特別加入制度は、労基法 9 条が定める「労働者」（→**第一節 4. (1)**）に準じて保護するにふさわしい者について労災保険による保護を図るもの<sup>55</sup>であることから、独立自営業者に関しては対象業種が限定されており、個人タクシー等の自動車運送業や大工の一人親方等の土木建築業等を行うことを常態としている場合に限り、特別加入制度の対象となる。

一方、近年、経済のデジタル化によって拡大している、アプリ等を通じてインターネット上で仲介されたタスクを受注して行われるクラウドワークあるいはプラットフォームワークとの関係でいえば、それによって働く就業者が法的にみて個人事業主と評価される限り、日本の特別加入制度によって労災保険の保護を受ける可能性は、相当に限定的であると考えられる<sup>56</sup>。現状では、プラットフォーム上で受注した食品等の貨物を運送する業務を自動車や原動機付自転車を使用して行う場合（例えば、Uber Eats）に、労災保険規則 46 条の 17 第 1 号による特別加入の可能性がある程度であろう（従って、かかる輸送を原動機付ではない自転車で行う場合には、現行の特別加入制度の対象とはなり得ない）。また、日本法のもとでは、独立自営業者について上記規定に従い特別加入が認められる場合であっても、いわゆる団体加入方式が採られており、特別加入団体を設立またはこれに加入し、同団体を通じて保

<sup>55</sup> 有田・前掲注 (3) 論文 420 頁。

<sup>56</sup> 毛塚勝利「個人就業者をめぐる議論に必要な視野と視座とは」季刊労働法 267 号（2019 年）68 頁も同旨。

険手続を行わなければならないという制約もある（この場合、当該団体を事業主、加入した独立自営業者を労働者とみなして、労災保険の適用が行われる）<sup>57</sup>。かかる日本の特別加入制度については、先ほど **1. (2) (ii)** でみた 2019 年報告書においても、「社会経済情勢の変化も踏まえ、特別加入の対象範囲や運用方法等について、適切かつ現代に合った制度運用となるように見直しを行う必要がある」との方向性が示されており、既に 2020 年 6 月以降、労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会において検討が開始されている<sup>58</sup>。

一方、諸外国の状況をみると、**第一節 4. (2)** でも指摘した通り、ドイツ・フランス・アメリカにおいては、独立自営業者を含む事業主は、労災保険（アメリカの場合は民間保険会社の保険）に対して任意加入することが認められている。また、ここでは日本におけるような対象業種や団体加入方式による制約はなく、いかなる事業主も自身で保険料を負担する限りにおいて、個人として労災保険に加入し、その保護を受けることが可能となっている。更に、とりわけプラットフォームワーカーについて一歩進んだ立法政策を講じている国として注目されるのがフランスであり、フランスにおいては 2016 年以降、プラットフォームで就労する独立自営業者に関しては、本人が労災保険制度等への任意加入を希望した場合であって、かつ当該プラットフォームが一定の要件を充たす場合には、生じる保険料負担については当該プラットフォームがこれを負担すべきことが義務付けられている。

また、以上のような任意（特別）加入制度における取り扱いのほか、諸外国においては、クラウドワークあるいはプラットフォームワークで働く独立自営業者と各国の労災保険制度における強制的保険対象者である「労働者（就労者、被用者）」概念との関係についても、議論がなされている。なかでも、アメリカ（カリフォルニア州）においては、2020 年 1 月に、Uber ドライバー等のいわゆるギグワーカーを被用者へ分類することを目的として、被用者性の判断基準を定める法改正が行われているとともに（但し、全米的な傾向ではないようである）、フランスでも、近時の判例によって、プラットフォームワーカーの労働者性が認められており、労災保険制度への影響も予想される状況となっている。

### 第三節 日本法の位置と課題

以上、本章においては、日本・ドイツ・フランス・アメリカ（特にミシガン州）・イギリスにおける労災保険制度について、横断的な比較検討を行ってきた。この点、まず**第一節**で検討したところによれば、日本の労災保険制度は、その基本構造についてみると、我が国固有

<sup>57</sup> かかる特別加入制度の問題点については、差し当たり、渡邊・前掲注(7)論文473頁以下を参照。

<sup>58</sup> この点について、第87回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会提出資料「特別加入制度の見直しについて（今後の議論の進め方）」〔[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11594.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11594.html)〕を参照。また、2020年7月3日に公表された「成長戦略実行計画案」〔<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/dai40/index.html>〕においても、「フリーランスとして働く人の保護のため、労働者災害補償保険の更なる活用を図るための特別加入制度の対象拡大等について検討する」こととされている。

の部分もあるものの、諸外国におけるそれと共通ないし類似している部分が少なくなく、比較法的にみて決して特異な法制とはなっていないことが明らかとなった。とりわけ、労災保険制度の構造を全体としてみれば、ドイツ法およびフランス法との近似性が高いといえようが、制度設計の各所においては、アメリカ法やイギリス法との共通点を看取できる部分もある。

もっとも、**第二節**で検討したところからすると、今後、「働き方改革実行計画」を契機とした「柔軟な働き方」の拡大（→**序章第一節**）が予想されるなかでは、現在の日本の労災保険制度には、それぞれの働き方に対応するための課題もまた、伏在しているように思われる。本節では、これらの課題を指摘することで、本報告書の結びに代えることとしたい。

この点につき、まず第一に挙げられるのは、複数就業者との関係である。特に、ドイツ・フランス・アメリカ（ミシガン州）との比較（→**第二節 1. (3)**）からは、複数就業者に対する金銭給付としての保険給付額の算定に当たっては、複数の就労先で得られた賃金の合算により給付基礎日額を算定することで、保険事故による稼得能力の喪失を保険給付によって適切に填補する立法政策を採るべきことが示唆されることになる。もっとも、**第二節 1. (2)**

**(ii)** で検討した通り、日本では 2020 年 3 月の労災保険法改正（特に新 8 条 3 項の創設）によって既に、かかる立法政策が実施されることとなっており、この問題に関する国際標準に合致する形となったといえる。しかし、それだけに留まらず、今般の改正では「複数業務要因災害」という複数就業者について負荷合算を認める、諸外国に例をみない新たな保険事故の類型（新 7 条 1 項 2 号）も設けられることになった。この点には、とりわけ脳・心臓疾患や心理的負荷による精神疾患（労基則別表第 1 の 2 第 8 号および第 9 号）の認定に際して、時間外労働時間数が重要な役割を果たしている日本の特徴<sup>59</sup>（また、そのような長時間労働をもたらさうるメンバーシップ型雇用社会の特徴）が、強く顕れているように思われる。

第二に、雇用型テレワークの関係でいえば、日本では従来、テレワーカーの数自体多くなく、例えば国土交通省による 2014 年の調査<sup>60</sup>では、週に 1 日以上テレワークで働いているテレワーカーの人数は 220 万人であり、労働者人口全体のなかでは約 4%にとどまっていた。もっとも、情報通信技術（ICT）が目ざましい発展をみせるなかで、ワーク・ライフ・バランスの実現や、大規模災害発生時あるいは感染症蔓延時の事業継続（BCP）の観点からも注目されているテレワークが今後、日本でも広がってゆくことは確実といえる。そして、それに伴い、労災保険制度による保護が問題となる場面も増加することとなる。

もっとも、テレワーク中の傷病等の労働（業務）災害該当性については、それが自宅とい

---

<sup>59</sup> この点、最近の研究である池添弘邦＝藤本隆史＝高見具広『資料シリーズ No.223・過重負荷による労災認定事案の研究 その 1』（労働政策研究・研修機構、2020 年）は、実際の労災認定事案を基礎に、上記 2 つの疾病類型の発生メカニズムについて、長時間労働を軸としつつ、その背景要因について分析・検討を行っている。

<sup>60</sup> 国土交通省「テレワーク人口実態調査（2014）」（[http://www.mlit.go.jp/crd/daisei/telework/docs/26telework\\_jinko\\_jittai\\_gaiyo.pdf](http://www.mlit.go.jp/crd/daisei/telework/docs/26telework_jinko_jittai_gaiyo.pdf)）

う私的な空間において行われることとの関係で、判断が難しい場面が生じ得るが<sup>61</sup>、諸外国のなかでもドイツ・フランスにおいては、この点について、立法や判例を通じて、一定程度、判断基準の明確化が図られてきている（→**第二節 2.**）。一方、日本では、上記の通りテレワーカー自体が従来少数であったためか、テレワーク中の傷病等の業務災害該当性が争われた裁判例はみられないようであるが、労働基準監督署による労災認定のレベルでは具体例が既に存在するようである。例えば、厚生労働省『テレワーク導入のための労務管理等 Q&A 集』<sup>62</sup>では、「自宅で所定労働時間にパソコン業務を行っていたが、トイレに行くために作業場所を離席した後、作業場所に戻り椅子に座ろうとして転倒した事案」が、「業務行為に付随する行為に起因して災害が発生しており、私的行為によるものとも認められない」として、労災認定されたケースとして紹介されている。こういった従来の（あるいは今後の）認定例の蓄積を踏まえ、ガイドライン化等の方法により、判断基準の明確化と周知を図ることが、重要な課題となろう。

第三に、独立自営業者との関係でいえば、特にドイツ・フランス・アメリカ（ミシガン州）との比較（→**第二節 3.**）という視点からは、日本の特別加入制度は対象業種が限定的であり、現行のままでは、例えばクラウドワーカーやプラットフォームワーカーといった新たな就業形態の保護にとって十分な役割を果たし得ないという点が、喫緊の課題として映ることになる。従って、この点に関する立法政策としては、少なくとも、特別加入制度の適用対象の拡大が検討されるべきこととなろう<sup>63</sup>。また、その際には、現在の団体加入方式を維持することが、独立自営業者の保護にとっての制約要因とならないかという点も、併せて検討する必要があるように思われる。この点については、今後、労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会において、特別加入制度の対象範囲の拡大や特別加入団体の要件の見直し等について、議論が行われる予定となっているが<sup>64</sup>、このような方向性は、比較法的観点からもその妥当性を首肯することができよう（なお、フランス法からは、更にその先の問題として、保険料負担の在り方についても検討すべきことが示唆される）。

---

<sup>61</sup> この点、山口・前掲注（2）書 69-70 頁は、テレワーク（在宅勤務）時の事故が業務災害と認められるためには、①在宅勤務の合意と独立したワークスペースの存在、②ワークスペース内の事故であること（業務起因性のメルクマール）、③情報通信機器をオンにしてからオフにするまでに生じた事故であること（業務遂行性に代わるメルクマール）、の充足が必要であるとする。

<sup>62</sup> 以下の URL から閲覧が可能である。

[<https://telework.mhlw.go.jp/info/doc/>]

<sup>63</sup> 岩村正彦「労災保険政策の課題」『講座 21 世紀の労働法第 7 巻・健康・安全と家庭生活』（有斐閣、2000 年）37 頁は、労災保険制度による契約労働者の保護については、特別加入制度による対応が最も問題が少ないと指摘する。荒木尚志『労働法〔第 4 版〕』（有斐閣、2020 年）268 頁も同旨。また、上記の問題について、日本では、立法論として労災保険法独自の「労働者」概念を採用すべきとする見解（水町・前掲注（39）書 708 頁。また、菅野和夫『労働法〔第 12 版〕』（弘文堂、2019 年）646 頁も、このような立法論は「考慮に値する」とする）や、特定の発注者との間で継続的に業務の委託を受けている個人就業者については、労災保険制度とは別途の業務災害補償保険制度を設けるべきとする見解（有田・前掲注（27）論文 222-223 頁等）も主張されている。

<sup>64</sup> 第 87 回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会提出資料「特別加入制度の見直しについて（今後の議論の進め方）」[[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11594.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11594.html)] を参照。



最後に、総論的な問題として、次の点を指摘しておきたい。**第一節 1.** でもみたように、現在、多くの国々においては、個別使用者の無過失責任としての災害補償責任を定める立法は存在しないのに対し<sup>65</sup>、日本の労災保険制度は、労基法第 8 章が定める個別使用者の災害補償責任を担保するための保険（責任保険）としての性格をなお失っていない。この点、複数就業者との関係でいえば、従来、保険給付の算定にかかる給付基礎日額（労災保険法 8 条 1 項：平均賃金〔労基法 12 条〕相当額）について、災害発生事業場から支払われる賃金のみが基礎とされてきたことや、負荷合算に基づく労災認定は行われてこなかったこと（→**第二節 1. (2) (i)**）、また独立自営業者についていえば、特別加入制度について、労基法上の「労働者」をベースラインとするがゆえの対象範囲の限定がなされてきたことや、特別加入団体を介在させ事業主（特別加入団体）と労働者（独立自営業者）の関係の擬制が行われてきたこと（団体加入方式）は（→**第二節 3.**）、労災保険制度がなお労基法と深く結びついていることから来る帰結であったといえよう。

しかし、それゆえにまた、上記のうち、特に第一と第三の点に関して挙げた課題について立法政策をもって対応する場合には、いわゆる「労災保険の一人歩き」現象<sup>66</sup>が今まで以上に顕著なものとなることは避けがたい<sup>67</sup>。その点では、使用者の災害補償責任を定める労基法第 8 章が現代において持つ意義<sup>68</sup>と、それを踏まえた労災保険制度の法的性格付けについても、改めて議論ないし検討すべき時期に来ているように思われる。

## 【参考文献】

有田謙司「安全衛生・労災補償の法政策と法理論」『講座労働法の再生第 3 巻・労働条件論の課題』（日本評論社、2017 年）

<sup>65</sup> なお、この点について、アメリカでは、**第一節 1.** でみたように、使用者の個々の労災補償責任を担保するために労災保険制度（民間保険）への加入を義務付けるという構成が採られており、その限りでは確かに日本法と類似している。もっとも、アメリカにおける労災発生時の補償責任は、独立の法令である労災補償法によって定められており、また同法自体のなかで使用者の責任担保手段としての保険加入義務が定められている。そのため、アメリカでは、使用者の補償責任と労災保険はまさに一体のものであって、後者の「一人歩き」現象は基本的に生じ得ない（例えば、アメリカ〔ミシガン州〕では、**第二節 1. (3)** でもみたように、複数就業者に対する保険給付の算定に際して、賃金合算が行われることとなっているが、これはそもそも補償責任のレベルにおいて、使用者は賃金合算を前提とした補償責任を負っているためである〔そのうえで、この点については、事後的な償還の仕組みがある〕。この点は、災害補償責任が、そのみならず、賃金や労働時間等の基本的な労働条件の最低基準を包括的に定める労基法のなかに位置付けられており、また労災保険法がこれとは別個独立の法令として定められている（そのため、「一人歩き」現象が生じている）日本との大きな違いといえよう。

<sup>66</sup> 差し当たり、西村＝朝生・前掲注（13）書 7 頁以下を参照。

<sup>67</sup> 一例として、**第二節 1. (2) (ii)** でみた 2020 年労災保険法改正により新たに導入された複数業務要因災害（新 7 条 1 項 2 号）は、労基法上は補償の対象ではないことから、これに対する保険給付（新 20 条の 2～20 条の 9）の呼称について、通勤災害の場合（12 条の 8）と同様に、「補償」の文字が用いられていないことを挙げることができよう。

<sup>68</sup> この点につき、西村健一郎「労災保険の発展と労災補償についての荒木理論」『労働関係と社会保障法』（法律文化社、2013 年）73 頁は、「労基法の災害補償と労災保険の乖離が明白になっている現在、労基法の災害補償を維持する必要が果たしてあるのかどうか、考えるべきときに来ている」と指摘する。

有田謙司「労働者災害補償保険法」『戦後労働法立法史』（旬報社、2018年）

荒木尚志『労働法〔第4版〕』（有斐閣、2020年）

池添弘邦＝藤本隆史＝高見具広『資料シリーズ No.223・過重負荷による労災認定事案の研究  
その1』（労働政策研究・研修機構、2020年）

岩村正彦「労災保険政策の課題」『講座 21世紀の労働法第7巻・健康・安全と家庭生活』（有斐閣、2000年）19頁

岩村正彦「労災保険給付の要件」『労働関係訴訟法[Ⅱ]』（青林書院、2001年）181頁

川口美貴『労働法〔第4版〕』（信山社、2020年）

笠木映里＝嵩さやか＝中野妙子＝渡邊絹子『社会保障法』（有斐閣、2018年）

笠木映里「判批」ジュリスト 1455号（2013年）124頁

菊池馨実『社会保障法〔第2版〕』（有斐閣、2018年）

毛塚勝利「個人就業者をめぐる議論に必要な視野と視座とは」季刊労働法 267号（2019年）  
58頁

河野尚子「複数就業者の労災保険給付」季刊労働法 246号（2014年）176頁

河野奈月「フランスにおける精神障害の労災認定の現状」『「働き方改革」をめぐる労働立法  
と今後の課題』（労働問題リサーチセンター、2020年）97頁

徐婉寧『ストレス性疾患と労災救済』（信山社、2014年）

菅野和夫『労働法〔第12版〕』（弘文堂、2019年）

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、2014年）

西村健一郎「労災保険の発展と労災補償についての荒木理論」『労働関係と社会保障法』（法律文化社、2013年）56頁

西村健一郎「労働災害」日本労働研究雑誌 717号（2020年）54頁

濱口桂一郎『日本の労働法政策』（労働政策研究・研修機構、2018年）

水町勇一郎『詳解労働法』（東京大学出版会、2019年）

森戸英幸「労災保険と損害賠償」『労働関係訴訟法[Ⅱ]』（青林書院、2001年）405頁

山口浩一郎『労災補償の諸問題（増補版）』（信山社、2008年）

山本陽大＝河野尚子＝河野奈月＝地神亮佑＝上田達子「副業・兼業と労災補償保険制度」季  
刊労働法 269号（2020年）16頁

渡邊絹子「労災保険法上の『労働者』概念をめぐる」『変貌する雇用・就労モデルと労働法  
の課題』（商事法務、2015年）457頁

# 附 錄

【附録】五ヶ国比較の整理表

大項目	小項目	日本	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス
1. 主な根拠法令		労働者災害補償保険法	社会法典 (SGB) 第VII編	社会法典第四編	ミシガン労働者労働不能補償法 ○各州の州法によるほか、連邦公務員を使用する使用者、一定の事業を行う使用者に連邦法の適用あり。	1992年社会保障拠出・給付法 (SSCBA 1992) 1992年社会保障管理運営法 (SSAA 1992) 1998年社会保障法 (SSA 1998)
2. 保険運営主体		<p>《保険運営主体》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・政府 (労災保険法2条)</li> <li>・また、保険給付等にかかわる事務は所轄の労働基準監督署がこれを行う (労災保険法施行規則1条3項)。</li> </ul> <p>《事業内容》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保険事故が発生した場合における保険給付、および社会復帰促進等事業 (労災保険法2条の2)</li> </ul> <p>《財源》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主が支払う保険料 (後掲6.(1))</li> <li>・国庫補助 (労災保険法32条)</li> </ul>	<p>《保険運営主体》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・民間企業に関しては、産業・業種別に組織された職業協同組合 (Berufsgenossenschaft) が保険運営主体となっている (社会法典第VII編114条1項・2号)。</li> <li>・公共部門に関しては、労災金庫 (Unfallkasse) が保険運営主体となっている (社会法典第VII編114条1項3号~7号)。</li> </ul> <p>《事業内容》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保険事故が発生した場合における保険給付、および災害予防規則の策定等を通じた労働災害・職業疾病等予防活動 (社会法典第VII編1条)</li> </ul> <p>《財源》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主 (Unternehmer) が支払う保険料 (後掲6. (1))</li> </ul>	<p>《保険運営主体》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一般制度 (régime général) の一部門としての労災保険制度は、国から独立した機関である被用者疾病保険金庫が運営している (法611条)。</li> <li>○州政府が保険運営主体になる州もある。</li> </ul> <p>《事業内容》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保険料の徴収 (民間保険会社の場合同じ) および保険事故が発生した場合における保険給付。</li> </ul> <p>《財源》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・民間保険会社の場合、使用者が支払う保険料。自家保険の場合、使用者の資金 (後掲6. (1))。</li> </ul>	<p>《保険運営主体》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・民間保険会社が行われるほか、州行政機関 (WICA) の認定により、自家保険・グループ自家保険 (以下、両者を合わせて「自家保険」という) が認められる (法611条)。</li> <li>○州政府が保険運営主体になる州もある。</li> </ul> <p>《事業内容》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保険料の徴収 (民間保険会社の場合) および保険事故が発生した場合における保険給付。</li> </ul> <p>《財源》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・民間保険会社の場合、使用者が支払う保険料。自家保険の場合、使用者の資金 (後掲6. (1))。</li> </ul>	<p>《保険運営主体》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者は、国民保険制度の中に位置づけられ、主として労働年金省 (DWP)、歳入関税庁 (HMRC) が管轄する (1992年社会保障拠出・給付法1条、1998年社会保障法8条等) (後掲3.)。</li> </ul> <p>《事業内容》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保険事故が生じた場合における保険給付 (金銭給付) を行う (1992年社会保障拠出・給付法5章)。なお、治療あるいは保健省 (DH) の管轄であり、国民保健サービスとして行われる。また、労災予防に関しては、安全衛生庁 (HSE) が管轄する。</li> </ul> <p>《財源》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労災保険給付の費用は、その全額が税金によって賄われる (1992年社会保障管理運営法163条(2)(C))。</li> </ul>
3. 適用事業		<p>《原則》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・強制保険であり、労働者 (後掲4.(2)) を使用する事業が開始された日に保険関係が成立する (労災保険法3条1項、6条、労働保険徴収法3条)。</li> </ul> <p>《例外》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・国の直営事業および官公署の事業 (労災保険法3条2項)</li> <li>※ なお、個人経営の農業・林業・畜産・養蚕・水産業のうち小規模の事業については、暫定的任意適用事業となっている (昭和44年法第83号附則12条)。</li> </ul>	<p>《一般制度の一部門である労災保険の適用事業》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・強制保険であり、下記以外の事業・企業に適用される (詳しくは後掲4.(4)参照)</li> <li>一特別制度 (régimes spéciaux) の対象となる産業部門・企業</li> <li>一農業部門</li> </ul>	<p>《一般制度の一部門である労災保険の適用事業》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・強制保険であり、民間部門の使用上 (employer) のうち、①常時3人以上の被用者を雇用している全ての使用者、②①に該当しないが、52週のうち13週以上、少なくとも1人を週35時間以上雇用している使用者が法および全ての公務部門の使用者が法の適用を受ける (民間部門の農業を含む) (使用者につき例外あり) (法111、115条)。</li> </ul>	<p>《一般制度の一部門である労災保険の適用事業》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・強制保険であり、民間部門の使用上 (employer) のうち、①常時3人以上の被用者を雇用している全ての使用者、②①に該当しないが、52週のうち13週以上、少なくとも1人を週35時間以上雇用している使用者が法および全ての公務部門の使用者が法の適用を受ける (民間部門の農業を含む) (使用者につき例外あり) (法111、115条)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労災保険は国民保険 (強制保険) の中に位置づけられ、使用者 (employer) および稼働所得を支払う者による被用者 (employed earner) (後掲4. (1)) の雇用 (employment) が対象となる (1992年拠出・給付法95条) (後掲4. (2))。</li> </ul>
4. 保険対象者	(1) 強制的保険対象者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働基準法9条にいう労働者 (判例)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会法典第VII編2条1項は、以下の者を強制的な保険対象者として列挙している。 <ul style="list-style-type: none"> <li>一被労働者 (1号)</li> <li>一職業訓練生 (2号)</li> <li>一企業または行政官庁の指示に基づいて必要な検査・試験を受ける者 (3号)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会法典第VII編L411-1条によれば、「賃金を支払われ、L411-1条によれば、賃金を支払われる全ての者」または「賃金を受けないが、また、いかなる場所においても、一または複数の使用者または企業長のために働く全ての者」は強制的な保険対象者となる。これは、一般制度の他の部門の適用対象者や労働法典の適用対象者 (employee) (法111条)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労災保険の対象者は、国民保険の第1種保険料の拠出義務を負う被用者 (employed earner) である (1992年社会保障拠出・給付法1条 (2) (a))。被用者 (employed earner) とは、グレートブリテンにおいて、労働契約 (contract of service) に基づき、または公職 (公選の職を含む) に有償で雇</li> </ul>	

<p>用される者をいう(1992年社会保障          拠出・給付法2条(1)(a))。          ・なお、労災保険給付(industrial          injuries benefit)に関しては、第1種          保険料を拠出することは要件となっ          ていない(1992年社会保障拠出・給          付法6条、8条、94条)。</p>	<p>・被害者(employed earner)の範囲に          ついては、国民保険料の徴収義務を          行う歳入関税庁(HMRC)のコミッシ          ョナーが決定権限を有している(1          992年社会保障拠出・給付法95条1          項、2005年歳入関税に関する裁定者          法5条2項)。例えば、従兵、消防隊の          隊員、特別巡査、鉱山査察官等は、労          災保険給付との関係で被害者として          取られる(1975年社会保障(労災保          険給付)に関する被害者の雇用)規則          附則1条)。          ・被害者(employed earner)か否かの          判断は、国務大臣(労働年金大臣)に          よって委任された職員によって行わ          れる(後掲8。(3))。被害者につい          ては、統一的な判断基準はなく、個々          のケースに応じて、指揮命令          (supervision of work)を中心に、          契約期間、就業場所、労働時間の裁量          性等といった考慮要素により総合的          に判断される(判例、裁決例)。</p>	<p>・「被害者」とは、使用者の取引、事          業、専門職または職業の過程で労働          を提供する全ての者を指す。但し、自          らが独立の事業を行うにあたっての          労務提供でないこと、消費者に対す          る労務提供でないこと、自らが使用          者でないこと(法161条          (n))。          ・被害者性の判断基準は、連邦内国          歳入庁規則87-41に規定される基準          を採用することとされている(法161          条(n))。同基準は、被害者性を判断す          る要素として20の基準を列挙してい          るが、その基本的な考え方は、コモ          ロー上の雇用関係が存在するかどうか          であり、ある者が当該者のために          労務提供を行うものに対し、達成さ          れた結果だけでなく結果達成のため          の詳細および手段についても、支配          および指揮する権限を有している場          合、雇用関係が存在するとされる。</p>	<p>・適用対象とならない使用者、被害          者と判断されない者であっても、民          間保険会社の提供による保険に加入す          ることは可能である。</p>	<p>象者と同様、従属労働者を指すもの          と解釈されている(従属性の意義を          めぐる現在の判例の立場について          は、後掲4。(2)参照)。          ・これに加え、以下の者については、          強制的な保険対象者が置かれている          示す特別規定が置かれている          (同L.412-2条、L.311-3条)。          ・一家内労働者、販売外交員(VRP)、          ホテル・カフェ・レストランの従業          員、興行役者、職業的ジャーナリスト          等、全36のカテゴリー          ・更に、所定の施設、機関の教育・研          修の受講生や職業訓練に従事する者          等には、各活動との関係で労災保険          制度が強制的に適用される(同          L.412-8条)</p>	<p>・「労働者(Arbeitnehmer)」は、社          会法典第VII編2条1項が定める「就          業者(Beschäftigte)」に包摂される          形で、強制的な保険対象者となってい          る(社会法典第IV編7条1項も参照)。          ・就業者性のメルクマールは、まず          は人的従属性(personelle          Abhängigkeit)であり、相手方(事業          主)の労働組織に組み入れられてい          ることにも、その指揮命令権に服す          ること、労働の時間や長さ、場所、          内容を自分で決定し得ない者が、就          業者と認められる(社会法典第IV編7          条1項および判例)。          ・またこのほか、就業者性のメルク          マールとして、以下のものが挙げら          れる。          -経済的従属性          -事業主としてのリスクを負担して          いないこと          -自身の事業所を有していないこと          -損失等の発生について契約上の責          任を負っていないこと          -仕事を自ら遂行していること          -仕事のための器具や材料を自身で          調達していないこと          ※ なお、家内労働者については、社          会法典第IV編12条2項により就業者          とみなされる。</p>	<p>・強制的な保険対象者以外の者は、初          級被用者疾病保険金庫への申請によ          って任意加入することができる(個          別的任意加入：社会法典第L.749-1          条)。          ・また、公益性のある施設・組織のボ          ランティアに關しては、当該施設・組          織の判断で、その全部または一部に          ついて任意で保険加入することが認</p>
<p>・労働者(前掲4。(2))に当たらない          事業主(自営業者)は、原則として          労災保険の対象とならない。          ・但し、以下のいずれかに該当する          事業主については、特別加入が可能          である(労災保険法33条)。          -中小事業主(1号：労災則46条の16          が定める従業員規模以下のもの)</p>	<p>・「労働者」を「この法          律で『労働者』とは、職業の種類を問          わず、事業又は事務所に使用される          者で、賃金を支払われる者をいう」と          定義している。          ・そのうえで、1985年12月の労働基          準法研究会報告は、労基法上の労働          者性について以下の判断基準を示し          ている。          ①「使用従属性」に関する判断基準          -指揮監督下での労働          -報酬の労務対償性          ②「労働者性」の判断を補強する要素          -事業者性の有無          -専属性の有無          -その他(ex.所得税の源泉徴収の有          無)</p>	<p>・「労働者」性は、(2)「労働者」性の判          断基準</p>	<p>・「労働者」性は、(2)「労働者」性の判          断基準</p>	<p>・「労働者」性は、(2)「労働者」性の判          断基準</p>	<p>・「労働者」性は、(2)「労働者」性の判          断基準</p>	<p>・「労働者」性は、(2)「労働者」性の判          断基準</p>
<p>・「労働者」性は、(2)「労働者」性の判          断基準</p>	<p>・「労働者」性は、(2)「労働者」性の判          断基準</p>	<p>・「労働者」性は、(2)「労働者」性の判          断基準</p>	<p>・「労働者」性は、(2)「労働者」性の判          断基準</p>	<p>・「労働者」性は、(2)「労働者」性の判          断基準</p>	<p>・「労働者」性は、(2)「労働者」性の判          断基準</p>	<p>・「労働者」性は、(2)「労働者」性の判          断基準</p>



	なし。			
	<p>・民間保険会社の場合、保険料率は各保険会社が自由に決定することができ(市場競争原則)。以下、多くの保険会社が採用する方式について示す。</p> <p>《算定式》</p> <p>・賃金総額×保険料率という算定式に従って算定される。ベースとなる保険料率は、州補償諮問機関(CAOM)が、全ての保険会社のもとで支払われた保険給付をもとに職業分類ごとに算定した料率を用いることが多い。</p> <p>《メリット制など》</p> <p>・一定規模以上の使用者の保険料率については、過去3年間の保険事故の総、支払われた保険給付額、使用者の事業規模等を勘案した「経験料率」が採用されることが多い。</p>			なし。
<p>業)、プラットフォームワーカークーが任意加入した場合にはプラットフォームマーが保険料を負担するという例外がある(労働法典L.7342-2条。後掲12.(3))。</p>	<p>《算定式》(社会保障法典L.242-5条、L.242-1条、D.242-6条以下)</p> <p>・保険対象者の賃金総額に保険料率を掛け合わせて算定される。</p> <p>・基本的な保険料率は、企業の規模に応じて定められた下記の3つの方法によって1年ごとに決定される(但し、保険料率のうち通勤災害に対応する部分は一律)。</p> <p>・一時使用する労働者が150人以上の企業：事業所ごとに決定する個別方式(過去3年以内に当該事業所で発生した労働災害に対する保険給付額に基づいて算定)</p> <p>・一時使用する労働者が20名未満の企業：産業・職業分野ごとに決定する集団方式(過去3年間の当該産業・職業分野における労働災害に対する保険給付額に基づいて算定)</p> <p>・一時使用する労働者が20名以上149名以下の企業：混合方式(個別方式と集団方式の組み合わせ)</p> <p>《メリット制》</p> <p>・上記のように、個別方式または混合方式が適用される企業の保険料率は、過去3年間に於ける事業所での災害の発生状況によって増減する。</p> <p>・なお、保険料は、使用者がとった予防措置・管理措置の内容や特別なリスク等の考慮によって増減することがある(同L.242-7条)。労働法典に違反したことや全国被用者疾病金庫・地域圏被用者疾病金庫が求める予防措置(後掲9参照)をとらなかつたこととは、かかる特別なリスクを基礎づける事情として、追加保険料の賦課を基礎づける(同上)。</p> <p>《任意加入の場合》</p> <p>・任意加入の場合にも、保険料は上記の方法で算定される。</p>	<p>・保険料は、民間保険会社との契約に基づいて支払われる。自家保険の場合、必要な費用の積立などが求められるわけではない。</p>		
<p>《算定式》</p> <p>・保険対象者の労働賃金×危険等級×賦課率という算定式に従って、毎年ごとに算定される(社会法典第VII編153条1項)。</p> <p>※1 保険対象者の労働賃金は、前年度、事業主が保険対象者(労働者)に支払った税込賃金総額である。これについては、社会法典第VII編153条1項(および85条2項)により上限額(最大年間労働所得：2020年1月1日以降は76,440ユーロ)が定められている。</p> <p>また、各保険運営主体はその定款のなかでより高い上限額を定めることができるほか(社会法典第VII編85条2項)、下限額を定めることもできる(同153条3項)。</p> <p>※2 危険等級は、各保険運営主体が業種ごとに策定する危険率表のなかで定められており(社会法典第VII編157条)、保険事故のリスクが高い業種ほど高い危険等級が定められている。</p> <p>※3 賦課率は、保険事故の数、重大性、生じた支出に応じて、増減を課し、あるいは保険料の減額を行わなければならない(社会法典第VII編162条1項)。</p> <p>《任意加入の場合》</p> <p>・事業主(自営業者)が任意で保険加入した場合についても、保険料は基本的に上記の算定式に従って算定されるが、各保険主体は、労働賃金に代わる算定要素である「保険料額(Versicherungssumme)」を定款によって定める(社会法典第VII編154条1項)。</p>	<p>・保険料は、社会保障・家族給付保険料徴収連合が徴収する。</p>			
<p>《算定式》</p> <p>・賃金総額×労災保険率という算定式に従って算定される(一般保険料：労働法典第11条以下)。</p> <p>※1 賃金総額は、事業主がその事業に使用する全ての労働者に支払う賃金の総額をいう(労働法典第11条2項)。</p> <p>※2 労災保険率は、過去3年間に於ける災害の発生率を考慮して、厚生労働大臣が事業の種類ごとにこれを定める(労働法典第12条2項)。</p> <p>《メリット制》</p> <p>・厚生労働大臣は、一定規模以上の事業所については、過去3年間に於ける災害の発生率に応じて、労災保険率を100分の40の範囲内で上下させることができる(労働法典第12条3項)。</p> <p>《特別加入の場合》</p> <p>・保険料算定基礎額(=給付基礎日額×365)×保険料率という算定式に従って算定される(特別加入保険料：労働法典第13条・14条)。</p> <p>※1 給付基礎日額(労災保険法第34条1項3号、35条1項6号)については、申請に基づいて、労働局長が決定する。</p> <p>※2 保険料率は、厚生労働大臣が事業の種類ごとにこれを定める(労働法典第13条・14条)。</p>	<p>・保険料は、労災保険徴収法が定める手続(特に19条以下)に従って、徴収される。</p>			
<p>(2) 算定方法</p>	<p>(3) 徴収方法</p>			

	<p>・業務災害は、「労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡」と定義される(労災保険法7条1項1号)。</p> <p>・労働者の負傷等が「業務上」生じたものといえるためには、当該業務に内在している通常随伴している危険が顕現化したという関係(業務起因性:業務と傷病等との相当因果関係)を要する(行政解釈、判例)。</p> <p>・特に、事故により傷病に罹患したケースでは、第一に、事故発生当時、当該労働者が事業主の支配下・管理下に置かれていたか(業務遂行性)が判断され、これが認められる場合に、上記の業務起因性の有無が判断される。</p>	<p>・強制徴収手続については、社会法典第X編66条の規定による。</p> <p>・労働災害(Arbeitsunfall)は、「(社会法典第VII編)2条、3条または6条によって保険保護の対象となる活動(保険対象活動)の結果として保険対象者に生じた災害」と定義される(社会法典第VII編8条1項)。</p> <p>・ある出来事が労働災害として認められるためには、以下の4つの要件を満たす必要がある。</p> <p>① 当該出来事が、限定された時間的範囲の中で生じた、身体に対して外部から作用する出来事であること</p> <p>② 当該出来事と健康被害または死亡との間に因果関係があること(責任根拠因果関係要件)</p> <p>③ ①および②の要件を満たす出来事という意味での「災害」が生じた当時、当該保険対象者が行っていた具体的な活動が、保険対象活動(労働者の場合には職務の遂行)に含まれるものであること(内的関連性要件)</p> <p>④ ③の要件を満たす具体的な活動(保険対象活動)と①および②の要件を満たす出来事という意味での「災害」との間に因果関係があること(災害因果関係要件)</p> <p>※1 ②と④の因果関係については、本質的条件説に従って判断され、その他の協働原因がある場合であっても、因果関係は広く認められる(判例)。</p> <p>※2 ③の内的関連性については、当該具体的な活動を行う保険対象者の意図(行動意図)を基準に判断される(判例)。</p>	<p>・業務災害は、「労働(業務)災害」(労働(業務)災害)が生じたこと、②人身傷害が事故(accident)によって生じたものであること、③事故が「業務」に起因して(out of his employment)かつ「業務」の遂行過程で(in the course of his employment)生じたものであることが要件となる(1992年社会保険拠出・給付法94条1項)。</p>	<p>・雇用の過程において、雇用から生じた(arising out of and in the course of employment)人身傷害(personal injury)に対し補償が行われる(法301条(1))。「雇用の過程において」とは、人身傷害の原因となる出来事が「仕事」に発生したかという要素であり、「雇用から生じた」とは、補償対象となるリスクの発現であるかという要素である。その他、出来事と人身傷害との間の因果関係も求められる。</p> <p>・被用者の基礎疾患の増悪による人身傷害の場合、人身傷害発生前の病状と医学的にみて区別できるとき、ある仕事の原因となった、寄与した、あるいは増悪させた場合にのみ、補償の対象となる(法301条(1))。</p> <p>・精神疾患と加齢に伴う人身傷害に増悪させ、あるいは症状を加速させたことが補償の要件となる(法301条(2))。更に、精神疾患の場合、雇用にかかる「実際の出来事」から発生した事実と現実とに即して合理的であることが必要である(法302条(2))。</p>	<p>・指定疾病(prescribed diseases)(職業病)に罹患した場合、一定の要件の下で当該疾病が労災保険給付の対象とされる。その際、経験則および医学的専門的知識を踏まえて特定の業務とされる。そのリストに記載されている疾病のみを労災保険給付の対象とする指定疾病ないし制限列挙方式をとっている。</p> <p>・被用者(employed earner)が、指定疾病に罹ったとして労災保険給付を請求する場合には、①被用者が指定疾病(職業病)に罹ったこと、②被用者の業務が指定疾病(職業病)の原因業務として定められている業務に属している。</p>
<p>7. 保険事故</p>	<p>・混合システムが採られており、まず労基法施行規則第1の2においてリスト化されている疾病については、そこで列挙されている特定の業務に労働者が従事しており、かつ当該疾病に罹患した場合、当該疾病の業務起因性が推定される。</p> <p>・また、労基法施行規則第1の2は11号において、「その他業務に起因することの明らかな疾病」についても「業務上の疾病」と認められる場合、上記のリスト項目を置いて、上記の疾病について置かれている疾病以外の疾病についても、「業務上の疾病」と認められる(但し、この場合には業務起因性の推定は働かない)。</p>	<p>・(固有の意味の)労働災害は、「労働することにより、または労働を契機として生じた災害」と定義される(社会法典第VII編411-1条)。</p> <p>①「災害(accident)」の概念や、労働を契機として、または、労働する法令や行政解釈がないが、近時の判例は下記の通り、これをいすれも広く解釈する傾向にある。</p> <p>・まず、「災害」とは、心身の損傷を引き起こす突発的な出来事一般を指す。ここで突発性は、当該出来事が発生した時点で時点を特定しうることを意味するに過ぎない。</p> <p>・次に、当該災害が「労働することにより、または、労働を契機として生じた災害」といえるか(「災害の業務性」の有無)は、労働者が使用者の権力(authorité)のもとに置かれているか否かによって判断される。</p> <p>・労働時間中かつ労働の場所で行った災害は、労働災害と推定される。この「労働時間」および「労働の場所」はそれぞれ広く解釈されている。被用者疾病保険法または使用者が上記の推定を覆すためには、被災者が使用者の権力を逸脱していたこと、または、被災者の損傷が労働とは全く無関係の原因を持つことを立証しなければならない。</p> <p>一方、ある災害が労働時間外または労働の場所以外で発生した場合に、上記の推定は働かないため、被災者が災害の業務性を立証しなければならない。</p>	<p>・雇用の過程において、雇用から生じた(arising out of and in the course of employment)人身傷害(personal injury)に対し補償が行われる(法301条(1))。「雇用の過程において」とは、人身傷害の原因となる出来事が「仕事」に発生したかという要素であり、「雇用から生じた」とは、補償対象となるリスクの発現であるかという要素である。その他、出来事と人身傷害との間の因果関係も求められる。</p> <p>・被用者の基礎疾患の増悪による人身傷害の場合、人身傷害発生前の病状と医学的にみて区別できるとき、ある仕事の原因となった、寄与した、あるいは増悪させた場合にのみ、補償の対象となる(法301条(1))。</p> <p>・精神疾患と加齢に伴う人身傷害に増悪させ、あるいは症状を加速させたことが補償の要件となる(法301条(2))。更に、精神疾患の場合、雇用にかかる「実際の出来事」から発生した事実と現実とに即して合理的であることが必要である(法302条(2))。</p>	<p>・混合システムが採られている。すなわち、被災者が被った損傷が(前掲7.(1)の「災害」ではなく)「疾病(maladie)」に当たった場合には、当該疾病が職業病表に掲載されていない限り、保険給付の対象とはならない(原則であるが、例外として、事業ごとの個別の審査による職業病の認定がなされる場合もある)。</p> <p>・被災者等が、職業病表に掲載された疾病の一つに罹患したことで、当該表に記載された該条件(当該疾病を惹起する可能性がある労働の一つの期間内になされたこと等)の充足を立証した場合には、当該疾病は職業病であることが推定される(社会法典第VII編9条1項)。</p>	



		<p>※ 労基法施行規則別表第1の2において、長時間労働等による脳・心臓疾患(8号)や、過重労働・いじめ・ハララスメント等を原因とする心理的負担による精神障害への罹患(9号)も、リストのなかに採り入れられており、それぞれについて認定基準が示されている。</p>	<p>患することについての高度の危険に晒されている保険対象者が、現に活動する疾病に罹患し、かつ保険対象活動以外にその原因が確認できない場合には、当該疾病は保険対象活動の結果として罹患したものであることが認定される(社会法典第VII編9条3項)。</p> <p>一方、職業疾病規則に掲載されていない疾病であっても、保険運営主体が保険給付の支給・不支給に関与して決定(後掲8、(3))を行う時点で、新たな医学上の知見によれば、職業疾病規則に掲載されるための上記要件を充たしているものについては、職業疾病と同様に取り扱われる(連職業疾病：社会法典第VII編9条2項)。</p> <p>※ なお、長時間労働等による脳・心臓疾患や、過重労働・いじめ・ハララスメント等を原因とする心理的負担による精神障害への罹患は、2020年3月の現時点では、職業疾病規則には掲載されていない。</p>	<p>保障法典L461-1条5段)。</p> <p>上記の推定が働かない場合であっても、次の場合には、個別鑑定の手続きによって保険給付を受けることができる。一つは、(a) 職業病表に掲載されている疾病に罹患したが、当該表が定める条件の少なくとも一つを充たさない場面において、当該疾病の直接的な原因が被災者の日常的な労働にあることが立証された場合である(同L461-1条6段)。もう一つは、(b) 職業病表に掲載されていない疾病については、当該疾病が被災者の死亡または25%以上の永続的な労働不能をもたらすものであり、その本質的な原因が被災者が被災者の日常的な労働にあることが立証された場合である(同L461-1条7段、R461-8条)。</p> <p>※ なお、2020年3月現在、精神疾患は職業病リストには掲載されていない。精神疾患に罹患した被災者・遺族が現行制度のもとで救済を受けられる可能性があるのは、上記の個別鑑定(b)の手続きの対象となる場合か、または、当該精神疾患を発生させた出来事(「災害」(前掲4.(1)))にあたる場合と認められる場合である。</p>	<p>・通勤災害は、指定疾病(職業病)の原因業務として定められている業務に従事したことによって生じたものであることが要件となる(1992年社会保険拠出・給付法108条(1))。</p> <p>・精神障害は、指定疾病となっていない。もっとも、事故による身体的負傷により精神障害に罹った場合には、労災保険の給付対象となりうる(前掲7.(1))。</p>	<p>・通勤災害は、労災保険の対象となっていない。なお、使用者が交通機関の運行に関与していている場合等に限り、例外的に労働災害と認められる場合がある(1992年社会保険拠出・給付法99条)。</p>
<p>(3) 通勤災害</p>	<p>《通勤概念》</p> <p>・労働者が就業に関し、次の①～③の移動を、合理的な経路および方法により行うこと(労災保険法7条2項)</p> <p>① 住居と就業の場所の間の往復(1号)</p> <p>② 就業の場所から他の就業の場所への移動(2号、労災則6条)</p> <p>③ 上記①に先し、または後続する住居間の移動(3号、労災則7条)</p> <p>《逸脱・中断》</p> <p>・上記①～③の移動の経路を逸脱し、またはこれを中断した場合においては、当該逸脱・中断の間、およびその後の移動は、通勤とはならない(労災保険法7条3項)。</p> <p>・但し、逸脱・中断が、以下の行為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には、当該逸脱・中断の間以外は、通勤となる(労災保険法7条3項但書、労災則8条)。</p> <p>① 日用品の購入その他これに準ずる行為</p> <p>② 職業訓練等、職業能力の開発向上に資するものを受ける行為</p>	<p>《通勤概念》</p> <p>・保険対象となる活動の場所と直接つながっている道の往復(社会法典第VII編8条2項1号)。</p> <p>※1 このことから、労働者が通勤する場合、往復する道の一方の起点・終点は常に職場となるが、他方の起点・終点が自宅である必要は必ずしもない。</p> <p>※2 ある道が、保険対象となる活動の場所(職場)に“直接”つながっている道かどうかは、保険対象者の善悪(行動意図)を基準に判断される(判例)。</p> <p>《逸脱・中断》</p> <p>・上記の意味での直接つながっていない道から逸脱する道の通行は、原則として保険対象とならないが、以下の目的での逸脱の場合には、例外的に保険対象となる(社会法典第VII編8条2項)。</p> <p>一 生計を共にする児童を保育園等に預けるため(2号a)</p> <p>一 他の就業者と共同での乗り物を利用して職場との間を往復するため(2号b)。</p>	<p>《基本的な判断枠組み》</p> <p>・通勤災害とは、労働の場所と次の場所とを往復の経路で発生した災害のこと(社会法典第L411-2条)。</p> <p>① 労働者の主たる住居、安定的な性質を持つ従来の住居または労働者が家庭上の事由のために日常的に赴くその他のあらゆる場所</p> <p>② レストラン、食堂またはより一般的に、労働者が日常的に食事をする場所</p> <p>・通勤災害への保険給付を受けるときには、これに加え、通勤と労働との関連性が認められることも必要である(判例)。</p> <p>《逸脱・中断》</p> <p>・労働者が上記の経路を逸脱または中断した場合においては、当該逸脱・中断の間および当該逸脱・中断後に生じた災害は労災保険給付の対象にならない(判例)。</p> <p>一 例外的に、逸脱中、逸脱後または中断後に生じた災害も通勤災害に当たる(同条)。</p> <p>一 逸脱・中断が日常生活に不可欠な必要性によって正当化される場合</p>	<p>・通勤災害に関する特別の規定はない。</p> <p>・通勤時の人身傷害は原則として「雇用の過程において」雇用から生じた」ものではないとして補償の対象とならないが、例外的に業務災害要素により、業務災害該当性が判断される(判例)。</p> <p>一 使用者が被使用者の移動にかかる費用の負担または手続の提供を行ったか。</p> <p>一 人身傷害が就業時間中または就業時間と就業時間の間に発生したか。</p> <p>一 使用者が、被使用者が人身傷害を負った時点の行動により特段の利益を得たか。</p> <p>一 被使用者の雇用が、過度に被使用者を交通事故に遭らしリスクに曝すものであったか。</p>	<p>・通勤災害は、労災保険の対象となっていない。なお、使用者が交通機関の運行に関与していている場合等に限り、例外的に労働災害と認められる場合がある(1992年社会保険拠出・給付法99条)。</p>	

	<p>③ 選挙権の行使その他これに準ずる行為          ④ 病院等において診察または治療を受けることその他これに準ずる行為          ⑤ 要介護状態にある配偶者、子、父母、孫、相父母、兄弟姉妹、配偶者の父母の介護</p>	<p>・ 家族の住居が遠隔地にある保険対象者が、職場により近い場所に宿泊する場合に、当該宿泊場所を有して居る場合、当該宿泊場所と家族の住居との間を往復するため (4号)          ※ なお、上記以外の通勤途中での逸脱・中断も、当該逸脱・中断が終了し本来の通勤ルートに復帰した場合には、それ以降の道の通行は保険対象となる。</p>	<p>・ 逸脱・中断と労働の遂行との間に一定の関連性がある場合</p>	<p>・ 補償の種類としては以下の通りである。          ≪<b>保険対象者本人に対する補償</b>≫          ・ 療養補償 (法351条)          ・ 賃金喪失補償 (法301条)          ・ 永久労働不能補償 (法351、361条)          ・ 職業リハビリテーション (法319条)          ≪<b>遺族に対する補償</b>≫          ・ 死亡補償 (法321条)</p>	<p>・ 労災保険給付としては、障害年金 (disablement pension: 1992年社会保険拠出・給付法103条) と2つの手当 (常時付添手当 (constant attendance allowance: 1992年社会保険拠出・給付法104条) と特別重度障害手当 (exceptionally severe disablement allowance: 1992年社会保険拠出・給付法105条)) が存在するのみとなっている。</p>
	<p>③ 遺族の住居が遠隔地にある保険対象者が、職場により近い場所に宿泊する場合に、当該宿泊場所を有して居る場合、当該宿泊場所と家族の住居との間を往復するため (4号)          ※ なお、上記以外の通勤途中での逸脱・中断も、当該逸脱・中断が終了し本来の通勤ルートに復帰した場合には、それ以降の道の通行は保険対象となる。</p>	<p>・ 逸脱・中断と労働の遂行との間に一定の関連性がある場合</p>	<p>・ 保険事故に対する給付の種類としては以下の通りである (社会保険法典L.431-1条以下)。          ≪<b>保険対象者本人に対する給付</b>≫          ・ 療養給付 (医学的リハビリテーションを含む)          ・ 労働生活への参加のための給付 (ex. 職業訓練)          ・ 社会生活への参加のための給付 (ex. 移動の際の補助、住宅のバリアフリー化)          ・ 介護給付 (ex. 介護要員の調達)          ・ 金銭給付 (ex. 被災者手当金、被災者年金)          ※ またこのほか、職業疾病規則3条2項により、業務について危険が継続しているために当該業務から離職する保険対象者に対しては、経済的不利益をカバーするために、移行給付金 (Übergangsleistung) が支払われる。          ≪<b>遺族に対する給付</b>≫          ・ 葬祭料          ・ 埋葬地への移送費用          ・ 遺族年金          ・ 遺族援助金</p>	<p>・ 賃金の種類としては以下の通りである。          ≪<b>傷害前平均週給-AWW</b>≫          ・ 金銭給付の算定基礎となる傷害前平均週給 (AWW) は、原則として、傷害前52週のうち最も多く賃金が支払われた39週の税控除後の賃金総額を39で除した額である (法371条(2))。          ※ 算定基礎賃金には、割増賃金、賞与および生活費調整額を含み、付加給付を含まない (法371条(2))。          ≪<b>賃金喪失補償</b>≫          ・ 賃金喪失補償は、被用者が「労働不能」であること (disability: 被用者の職業資格および職業訓練に適合する仕事による賃金稼働能力 (wage earning capacity: WEC) が制限されていること (法301条(4)(a)) および現実の賃金喪失 (wage loss) がある場合に支払義務が発生する (同条</p>	<p>・ 賃金の種類としては、障害年金 (disablement pension: 1992年社会保険拠出・給付法103条) と2つの手当 (常時付添手当 (constant attendance allowance: 1992年社会保険拠出・給付法104条) と特別重度障害手当 (exceptionally severe disablement allowance: 1992年社会保険拠出・給付法105条)) が存在するのみとなっている。</p>
<p>③ 遺族の住居が遠隔地にある保険対象者が、職場により近い場所に宿泊する場合に、当該宿泊場所を有して居る場合、当該宿泊場所と家族の住居との間を往復するため (4号)          ※ なお、上記以外の通勤途中での逸脱・中断も、当該逸脱・中断が終了し本来の通勤ルートに復帰した場合には、それ以降の道の通行は保険対象となる。</p>	<p>・ 逸脱・中断と労働の遂行との間に一定の関連性がある場合</p>	<p>・ 保険事故に対する給付の種類としては以下の通りである (社会保険法典L.431-1条以下)。          ≪<b>保険対象者本人に対する給付</b>≫          ・ 療養給付 (医学的リハビリテーションを含む)          ・ 労働生活への参加のための給付 (ex. 職業訓練)          ・ 社会生活への参加のための給付 (ex. 移動の際の補助、住宅のバリアフリー化)          ・ 介護給付 (ex. 介護要員の調達)          ・ 金銭給付 (ex. 被災者手当金、被災者年金)          ※ またこのほか、職業疾病規則3条2項により、業務について危険が継続しているために当該業務から離職する保険対象者に対しては、経済的不利益をカバーするために、移行給付金 (Übergangsleistung) が支払われる。          ≪<b>遺族に対する給付</b>≫          ・ 葬祭料          ・ 埋葬地への移送費用          ・ 遺族年金          ・ 遺族援助金</p>	<p>・ 賃金の種類としては以下の通りである。          ≪<b>傷害前平均週給-AWW</b>≫          ・ 金銭給付の算定基礎となる傷害前平均週給 (AWW) は、原則として、傷害前52週のうち最も多く賃金が支払われた39週の税控除後の賃金総額を39で除した額である (法371条(2))。          ※ 算定基礎賃金には、割増賃金、賞与および生活費調整額を含み、付加給付を含まない (法371条(2))。          ≪<b>賃金喪失補償</b>≫          ・ 賃金喪失補償は、被用者が「労働不能」であること (disability: 被用者の職業資格および職業訓練に適合する仕事による賃金稼働能力 (wage earning capacity: WEC) が制限されていること (法301条(4)(a)) および現実の賃金喪失 (wage loss) がある場合に支払義務が発生する (同条</p>	<p>・ 賃金の種類としては、障害年金 (disablement pension: 1992年社会保険拠出・給付法103条) と2つの手当 (常時付添手当 (constant attendance allowance: 1992年社会保険拠出・給付法104条) と特別重度障害手当 (exceptionally severe disablement allowance: 1992年社会保険拠出・給付法105条)) が存在するのみとなっている。</p>	<p>・ 賃金の種類としては、障害年金 (disablement pension: 1992年社会保険拠出・給付法103条) と2つの手当 (常時付添手当 (constant attendance allowance: 1992年社会保険拠出・給付法104条) と特別重度障害手当 (exceptionally severe disablement allowance: 1992年社会保険拠出・給付法105条)) が存在するのみとなっている。</p>
<p>③ 遺族の住居が遠隔地にある保険対象者が、職場により近い場所に宿泊する場合に、当該宿泊場所を有して居る場合、当該宿泊場所と家族の住居との間を往復するため (4号)          ※ なお、上記以外の通勤途中での逸脱・中断も、当該逸脱・中断が終了し本来の通勤ルートに復帰した場合には、それ以降の道の通行は保険対象となる。</p>	<p>・ 逸脱・中断と労働の遂行との間に一定の関連性がある場合</p>	<p>・ 保険事故に対する給付の種類としては以下の通りである (社会保険法典L.431-1条以下)。          ≪<b>保険対象者本人に対する給付</b>≫          ・ 療養給付 (医学的リハビリテーションを含む)          ・ 労働生活への参加のための給付 (ex. 職業訓練)          ・ 社会生活への参加のための給付 (ex. 移動の際の補助、住宅のバリアフリー化)          ・ 介護給付 (ex. 介護要員の調達)          ・ 金銭給付 (ex. 被災者手当金、被災者年金)          ※ またこのほか、職業疾病規則3条2項により、業務について危険が継続しているために当該業務から離職する保険対象者に対しては、経済的不利益をカバーするために、移行給付金 (Übergangsleistung) が支払われる。          ≪<b>遺族に対する給付</b>≫          ・ 葬祭料          ・ 埋葬地への移送費用          ・ 遺族年金          ・ 遺族援助金</p>	<p>・ 賃金の種類としては以下の通りである。          ≪<b>傷害前平均週給-AWW</b>≫          ・ 金銭給付の算定基礎となる傷害前平均週給 (AWW) は、原則として、傷害前52週のうち最も多く賃金が支払われた39週の税控除後の賃金総額を39で除した額である (法371条(2))。          ※ 算定基礎賃金には、割増賃金、賞与および生活費調整額を含み、付加給付を含まない (法371条(2))。          ≪<b>賃金喪失補償</b>≫          ・ 賃金喪失補償は、被用者が「労働不能」であること (disability: 被用者の職業資格および職業訓練に適合する仕事による賃金稼働能力 (wage earning capacity: WEC) が制限されていること (法301条(4)(a)) および現実の賃金喪失 (wage loss) がある場合に支払義務が発生する (同条</p>	<p>・ 賃金の種類としては、障害年金 (disablement pension: 1992年社会保険拠出・給付法103条) と2つの手当 (常時付添手当 (constant attendance allowance: 1992年社会保険拠出・給付法104条) と特別重度障害手当 (exceptionally severe disablement allowance: 1992年社会保険拠出・給付法105条)) が存在するのみとなっている。</p>	<p>・ 賃金の種類としては、障害年金 (disablement pension: 1992年社会保険拠出・給付法103条) と2つの手当 (常時付添手当 (constant attendance allowance: 1992年社会保険拠出・給付法104条) と特別重度障害手当 (exceptionally severe disablement allowance: 1992年社会保険拠出・給付法105条)) が存在するのみとなっている。</p>
<p>③ 遺族の住居が遠隔地にある保険対象者が、職場により近い場所に宿泊する場合に、当該宿泊場所を有して居る場合、当該宿泊場所と家族の住居との間を往復するため (4号)          ※ なお、上記以外の通勤途中での逸脱・中断も、当該逸脱・中断が終了し本来の通勤ルートに復帰した場合には、それ以降の道の通行は保険対象となる。</p>	<p>・ 逸脱・中断と労働の遂行との間に一定の関連性がある場合</p>	<p>・ 保険事故に対する給付の種類としては以下の通りである (社会保険法典L.431-1条以下)。          ≪<b>保険対象者本人に対する給付</b>≫          ・ 療養給付 (医学的リハビリテーションを含む)          ・ 労働生活への参加のための給付 (ex. 職業訓練)          ・ 社会生活への参加のための給付 (ex. 移動の際の補助、住宅のバリアフリー化)          ・ 介護給付 (ex. 介護要員の調達)          ・ 金銭給付 (ex. 被災者手当金、被災者年金)          ※ またこのほか、職業疾病規則3条2項により、業務について危険が継続しているために当該業務から離職する保険対象者に対しては、経済的不利益をカバーするために、移行給付金 (Übergangsleistung) が支払われる。          ≪<b>遺族に対する給付</b>≫          ・ 葬祭料          ・ 埋葬地への移送費用          ・ 遺族年金          ・ 遺族援助金</p>	<p>・ 賃金の種類としては以下の通りである。          ≪<b>傷害前平均週給-AWW</b>≫          ・ 金銭給付の算定基礎となる傷害前平均週給 (AWW) は、原則として、傷害前52週のうち最も多く賃金が支払われた39週の税控除後の賃金総額を39で除した額である (法371条(2))。          ※ 算定基礎賃金には、割増賃金、賞与および生活費調整額を含み、付加給付を含まない (法371条(2))。          ≪<b>賃金喪失補償</b>≫          ・ 賃金喪失補償は、被用者が「労働不能」であること (disability: 被用者の職業資格および職業訓練に適合する仕事による賃金稼働能力 (wage earning capacity: WEC) が制限されていること (法301条(4)(a)) および現実の賃金喪失 (wage loss) がある場合に支払義務が発生する (同条</p>	<p>・ 賃金の種類としては、障害年金 (disablement pension: 1992年社会保険拠出・給付法103条) と2つの手当 (常時付添手当 (constant attendance allowance: 1992年社会保険拠出・給付法104条) と特別重度障害手当 (exceptionally severe disablement allowance: 1992年社会保険拠出・給付法105条)) が存在するのみとなっている。</p>	<p>・ 賃金の種類としては、障害年金 (disablement pension: 1992年社会保険拠出・給付法103条) と2つの手当 (常時付添手当 (constant attendance allowance: 1992年社会保険拠出・給付法104条) と特別重度障害手当 (exceptionally severe disablement allowance: 1992年社会保険拠出・給付法105条)) が存在するのみとなっている。</p>
<p>③ 遺族の住居が遠隔地にある保険対象者が、職場により近い場所に宿泊する場合に、当該宿泊場所を有して居る場合、当該宿泊場所と家族の住居との間を往復するため (4号)          ※ なお、上記以外の通勤途中での逸脱・中断も、当該逸脱・中断が終了し本来の通勤ルートに復帰した場合には、それ以降の道の通行は保険対象となる。</p>	<p>・ 逸脱・中断と労働の遂行との間に一定の関連性がある場合</p>	<p>・ 保険事故に対する給付の種類としては以下の通りである (社会保険法典L.431-1条以下)。          ≪<b>保険対象者本人に対する給付</b>≫          ・ 療養給付 (医学的リハビリテーションを含む)          ・ 労働生活への参加のための給付 (ex. 職業訓練)          ・ 社会生活への参加のための給付 (ex. 移動の際の補助、住宅のバリアフリー化)          ・ 介護給付 (ex. 介護要員の調達)          ・ 金銭給付 (ex. 被災者手当金、被災者年金)          ※ またこのほか、職業疾病規則3条2項により、業務について危険が継続しているために当該業務から離職する保険対象者に対しては、経済的不利益をカバーするために、移行給付金 (Übergangsleistung) が支払われる。          ≪<b>遺族に対する給付</b>≫          ・ 葬祭料          ・ 埋葬地への移送費用          ・ 遺族年金          ・ 遺族援助金</p>	<p>・ 賃金の種類としては以下の通りである。          ≪<b>傷害前平均週給-AWW</b>≫          ・ 金銭給付の算定基礎となる傷害前平均週給 (AWW) は、原則として、傷害前52週のうち最も多く賃金が支払われた39週の税控除後の賃金総額を39で除した額である (法371条(2))。          ※ 算定基礎賃金には、割増賃金、賞与および生活費調整額を含み、付加給付を含まない (法371条(2))。          ≪<b>賃金喪失補償</b>≫          ・ 賃金喪失補償は、被用者が「労働不能」であること (disability: 被用者の職業資格および職業訓練に適合する仕事による賃金稼働能力 (wage earning capacity: WEC) が制限されていること (法301条(4)(a)) および現実の賃金喪失 (wage loss) がある場合に支払義務が発生する (同条</p>	<p>・ 賃金の種類としては、障害年金 (disablement pension: 1992年社会保険拠出・給付法103条) と2つの手当 (常時付添手当 (constant attendance allowance: 1992年社会保険拠出・給付法104条) と特別重度障害手当 (exceptionally severe disablement allowance: 1992年社会保険拠出・給付法105条)) が存在するのみとなっている。</p>	<p>・ 賃金の種類としては、障害年金 (disablement pension: 1992年社会保険拠出・給付法103条) と2つの手当 (常時付添手当 (constant attendance allowance: 1992年社会保険拠出・給付法104条) と特別重度障害手当 (exceptionally severe disablement allowance: 1992年社会保険拠出・給付法105条)) が存在するのみとなっている。</p>



<p>9. 保険給付以外の事業</p>	<p>・政府は、社会復帰促進等事業として、次の事業を行うことができる(労働保険法29条1項)。 ① 療養やリハビリテーションに関する施設の設置やその運営、被災労働者の円滑な社会復帰を促進するための事業(1号) ② 被災労働者の療養生活や介護の保護、遺族の修学支援等の事業(2号：特別支給給付を含む) ③ 業務災害防止に関する活動に対する援助、労働者の安全・衛生の確保や賃金の支払いの確保を図るための事業(3号)</p>	<p>・各保険運営主体は、労働災害や職業疾病の防止のために、各事業主や職業病の予防事業として、例えば以下の一労働災害・職業病に関する調査・情報提供 一 使用者による予防措置の促進・監督 一 補助金の支給</p>	<p>・全国被用者疾病保険金庫・地域圏被用者疾病保険金庫は、労働災害・職業病の予防事業として、例えば以下のような事業を行っている。 一 労働災害・職業病に関する調査・情報提供 一 使用者による予防措置の促進・監督 一 補助金の支給</p>	<p>・併存主義が採用されている(社会保険法典L.452-1条)。</p>	<p>・併存主義が採用されている(社会保険法典L.452-1条)。 《原則》 ・労働災害給付の対象となる保険事故については、被災者または遺族が加害者への民事損害賠償請求は許されない(社会保険法典L.451-1条)。 《例外》 ・使用者またはその雇用する労働者の故意によって災害が生じた場合(同L.452-5条) ・使用者または使用者に代わって指揮命令を行う者の許し難い過失(faute inexcusable)によって災害が生じた場合 ・第三者(使用者以外の者)が加害者の場合(同L.454-1条) ・通勤災害の場合(同L.455-1条)</p>	<p>・併存主義が採用されている(社会保険法典L.452-1条)。 《原則》 ・事業主および同一事業所において、労働災害を惹起した者(=同僚)は、労働災害に対する親族・遺族に対する賠償請求は、当該労働者(責任免除規定)によって生じた責任免除規定(社会法典第VII編104条1項、105条1項)。 《例外》 ・上記の人的損害には、非財産的損害(=慰謝料)も含まれる(判例)。 《例》 ・事業主または同僚が、故意により労働災害を惹起した場合、または通勤(前掲7.(3)；社会法典第VII編8条2項1号～4号)の途上で労働災害を惹起した場合、上記の責任免除規定は適用されない(社会法典第VII編104条1項、105条1項)。 《注》 ・加害者が損害賠償請求を行う場合、既に得た労働災害からの賠償給付分については減額の対象となる(社会法典第VII編104条3項、105条1項3文)。</p>	<p>・併存主義が採用されている(社会保険法典L.452-1条)。 《原則》 ・労働災害を被った被用者およびその遺族は、不法行為としてのネグリエンスを根拠として、使用者等に対して損害賠償を請求することができる。この場合、損害賠償と労働災害給付との調整については、1997年社会保険(給付調整)法(Social Security Recovery of Benefits) Act 1997に基づき行われる。 《例》 ・使用者の意図的な不法行為があった場合(使用者が、人身傷害が確実に発生するという実際の知識を有して、かつ、故意にその知識を無視して、使用者に対する民事損害賠償請求が認められる(法131条(1))。) ・使用者または保険会社から賠償が行われていた場合の調整については、明文規定が自当たらず、不明。 ・第三者が加害者の場合であって、使用者または保険会社が賠償を行っている場合、当該使用者または保険会社は、当該第三者による賠償額から、補償を受けることができる(法827条(5))。</p>
<p>10. 民事損害賠償請求との調整</p>	<p>・併存主義が採用されている(社会保険法典L.452-1条)。</p>	<p>《原則》 ・労働災害を被った被用者およびその遺族は、不法行為としてのネグリエンスを根拠として、使用者等に対して損害賠償を請求することができる。この場合、損害賠償と労働災害給付との調整については、1997年社会保険(給付調整)法(Social Security Recovery of Benefits) Act 1997に基づき行われる。 《例》 ・使用者の意図的な不法行為があった場合(使用者が、人身傷害が確実に発生するという実際の知識を有して、かつ、故意にその知識を無視して、使用者に対する民事損害賠償請求が認められる(法131条(1))。) ・使用者または保険会社から賠償が行われていた場合の調整については、明文規定が自当たらず、不明。 ・第三者が加害者の場合であって、使用者または保険会社が賠償を行っている場合、当該使用者または保険会社は、当該第三者による賠償額から、補償を受けることができる(法827条(5))。</p>	<p>・併存主義が採用されている(社会保険法典L.452-1条)。 《原則》 ・労働災害を被った被用者およびその遺族は、不法行為としてのネグリエンスを根拠として、使用者等に対して損害賠償を請求することができる。この場合、損害賠償と労働災害給付との調整については、1997年社会保険(給付調整)法(Social Security Recovery of Benefits) Act 1997に基づき行われる。 《例》 ・使用者の意図的な不法行為があった場合(使用者が、人身傷害が確実に発生するという実際の知識を有して、かつ、故意にその知識を無視して、使用者に対する民事損害賠償請求が認められる(法131条(1))。) ・使用者または保険会社から賠償が行われていた場合の調整については、明文規定が自当たらず、不明。 ・第三者が加害者の場合であって、使用者または保険会社が賠償を行っている場合、当該使用者または保険会社は、当該第三者による賠償額から、補償を受けることができる(法827条(5))。</p>	<p>・併存主義が採用されている(社会保険法典L.452-1条)。</p>	<p>《疾病保険との関係》 ・疾病から生じたものとは異なる疾病や妊娠は疾病保険給付の対象となし、労働災害給付として、休業補償と疾病保険給付としての病休補償とを併用する(社会法典第VII編11条3号)。 《年金保険との関係》 ・労働災害発生後に発生した年金給付は、労働災害発生後に発生した年金給付に優先する(社会法典第VII編11条3号)。</p>	<p>《疾病保険との関係》 ・疾病から生じたものとは異なる疾病や妊娠は疾病保険給付の対象となし、労働災害給付として、休業補償と疾病保険給付としての病休補償とを併用する(社会法典第VII編11条3号)。 《年金保険との関係》 ・労働災害発生後に発生した年金給付は、労働災害発生後に発生した年金給付に優先する(社会法典第VII編11条3号)。</p>	<p>《疾病保険との関係》 ・労働災害発生後に発生した年金給付は、労働災害発生後に発生した年金給付に優先する(社会法典第VII編11条3号)。 《年金保険との関係》 ・労働災害発生後に発生した年金給付は、労働災害発生後に発生した年金給付に優先する(社会法典第VII編11条3号)。</p>
<p>11. 他の社会保険給付との調整</p>	<p>・併存主義が採用されている(社会保険法典L.452-1条)。</p>	<p>《健康保険との関係》 ・業務災害および通勤災害として労働災害による給付の対象となる場合、健康保険からの給付は行われない(健康保険法1条、55条1項)。 《年金保険との関係》 ・労働災害発生後に発生した年金給付は、労働災害発生後に発生した年金給付に優先する(社会法典第VII編11条3号)。</p>	<p>《健康保険との関係》 ・業務災害および通勤災害として労働災害による給付の対象となる場合、健康保険からの給付は行われない(健康保険法1条、55条1項)。 《年金保険との関係》 ・労働災害発生後に発生した年金給付は、労働災害発生後に発生した年金給付に優先する(社会法典第VII編11条3号)。</p>	<p>・併存主義が採用されている(社会保険法典L.452-1条)。</p>	<p>《健康保険との関係》 ・業務災害および通勤災害として労働災害による給付の対象となる場合、健康保険からの給付は行われない(健康保険法1条、55条1項)。 《年金保険との関係》 ・労働災害発生後に発生した年金給付は、労働災害発生後に発生した年金給付に優先する(社会法典第VII編11条3号)。</p>	<p>《健康保険との関係》 ・業務災害および通勤災害として労働災害による給付の対象となる場合、健康保険からの給付は行われない(健康保険法1条、55条1項)。 《年金保険との関係》 ・労働災害発生後に発生した年金給付は、労働災害発生後に発生した年金給付に優先する(社会法典第VII編11条3号)。</p>	<p>《健康保険との関係》 ・業務災害および通勤災害として労働災害による給付の対象となる場合、健康保険からの給付は行われない(健康保険法1条、55条1項)。 《年金保険との関係》 ・労働災害発生後に発生した年金給付は、労働災害発生後に発生した年金給付に優先する(社会法典第VII編11条3号)。</p>
<p>11. 他の社会保険給付との調整</p>	<p>・併存主義が採用されている(社会保険法典L.452-1条)。</p>	<p>《健康保険との関係》 ・業務災害および通勤災害として労働災害による給付の対象となる場合、健康保険からの給付は行われない(健康保険法1条、55条1項)。 《年金保険との関係》 ・労働災害発生後に発生した年金給付は、労働災害発生後に発生した年金給付に優先する(社会法典第VII編11条3号)。</p>	<p>《健康保険との関係》 ・業務災害および通勤災害として労働災害による給付の対象となる場合、健康保険からの給付は行われない(健康保険法1条、55条1項)。 《年金保険との関係》 ・労働災害発生後に発生した年金給付は、労働災害発生後に発生した年金給付に優先する(社会法典第VII編11条3号)。</p>	<p>・併存主義が採用されている(社会保険法典L.452-1条)。</p>	<p>《健康保険との関係》 ・業務災害および通勤災害として労働災害による給付の対象となる場合、健康保険からの給付は行われない(健康保険法1条、55条1項)。 《年金保険との関係》 ・労働災害発生後に発生した年金給付は、労働災害発生後に発生した年金給付に優先する(社会法典第VII編11条3号)。</p>	<p>《健康保険との関係》 ・業務災害および通勤災害として労働災害による給付の対象となる場合、健康保険からの給付は行われない(健康保険法1条、55条1項)。 《年金保険との関係》 ・労働災害発生後に発生した年金給付は、労働災害発生後に発生した年金給付に優先する(社会法典第VII編11条3号)。</p>	<p>《健康保険との関係》 ・業務災害および通勤災害として労働災害による給付の対象となる場合、健康保険からの給付は行われない(健康保険法1条、55条1項)。 《年金保険との関係》 ・労働災害発生後に発生した年金給付は、労働災害発生後に発生した年金給付に優先する(社会法典第VII編11条3号)。</p>

<p>・労災保険から障害補償年金、傷病補償年金、遺族補償年金による給付を受ける権利を有する者が、同一の事由により厚生年金保険等から年金が支給されるときは、後者はそのまま支給され、前者が減額調整される。</p>	<p>《通勤災害》          ・XがA社での勤務を終えた後にB社へ移動する道の途上で災害に遭った場合、労災保険法7条2項2号が定める通勤災害（前掲7. (3)）となり、この場合の保険関係の処理は、「終点の事業場」たるB社の保険関係によって行われる（行政解釈）。          《金銭給付の算定》          ・（2020年労災保険法改正前）          ・金銭給付の算定基礎となる給付基礎日額は、災害が発生した事業場から支払われる賃金のみをもとに算定される（行政解釈）。従って、例えばXについて、B社において、あるいはA社からB社への移動中に保険事故が発生した場合における休業給付等の保険給付の算定に当たっては、B社からの賃金のみをもとに給付基礎日額が算定され、A社からの賃金は合算されない。          ・（2020年労災保険法改正後）          ・新8条3項によって、上記のケースでは、A社とB社ごとに算定した給付基礎日額に相当する額を合算した額を基礎として、厚生労働省令で定めるところによって政府が算定する額にかかるとして政府が算定する額にかかるとして政府が算定する額となる。          ※なお、2020年労災保険法改正により、複数業務要因災害（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）が、新たに保険給付の対象となっている（新7条1項2号、新20条の2～新20条の9）。</p>	<p>・労災保険から障害補償年金、傷病補償年金、遺族補償年金による給付を受ける権利を有する者が、同一の事由により厚生年金保険等から年金が支給されるときは、後者はそのまま支給され、前者が減額調整される。</p>	<p>《通勤災害》          ・XがA社での勤務を終えた後にB社へ移動する道の途上で災害に遭った場合、Xの行動意図（前掲7. (3)）はB社での就労（保険対象活動）に向いていることから、上記の道は保険対象活動の場所であるB社へ直接つながる道と判断され、上記災害はB社にかかる通勤災害と評価される（判例）。従って、この場合の保険給付は、B社を管轄する保険運営主体（職業協同組合）によってなされることとなる。          《金銭給付の算定》          ・被災者手当て金および被災者年金の算定基礎となる労働賃金（前掲8. (2)）の算定に際してはA社からの賃金だけでなくB社からの賃金も合算される。また、同じく算定基礎である労働所得は、自営的就労によって得られる利得を指すことから（前掲8. (2)）、Xが副業として自営業を行っていた場合、かかる自営業から得られた収入も合算の対象となる。          ※1 但し、被災者手当て金に関しては、Xが保険事故の結果としてA社だけでなくB社においても就労不能となっていたことが、合算の要件となる。          ※2 例えば、A社での労働災害によりXがA社・B社双方で就労不能となった場合であって、A社をB社を管轄する保険運営主体（職業協同組合）がそれぞれ異なる場合には、A社を管轄する職業協同組合がXに対して被災者手当て金等の給付を行い、その算定が合算されるが、この場合、A社管轄の職業協同組合とB社管轄の職業協同組合間での負担調整は行われない。</p>	<p>・公的障害年金と労災補償は調整されない（法354条(11)）。          ・申請者が公的老年年金の受給権者の場合、年金給付額の50%が補償額から減額される（法354条(9)）。          ※民間保険会社の提供する医療保険給付との調整は不明。</p>	<p>《通勤災害》          ・7. (3)で上述の通り、通勤災害は原則として補償の対象とならない。          《金銭給付の算定》          ・賃金喪失補償等の算定の基礎となるAWW（前掲8. (2)）については、A社からの賃金だけでなくB社からの賃金も合算される（法372条）。          ・A社での雇用が人身傷害または死亡の原因となった場合、(a) Xに対しA社で支払われた賃金がXのAWWの80%を超える場合、A社またはその保険会社が全ての補償責任を負い、(b) 80%以下の場合、AWWに占めるA社で支払われた賃金額の割合に応じて補償責任を負う。(b) の場合、A社またはその保険会社がいったん補償の全額を支払う義務が発生し、その後、補償責任を超えて支払った額について、「二次的傷害基金」(second injury fund) からの払い戻しを受ける（以上につき法372条）。          なお、二次的負傷基金の財源は、自家保険適用使用者と保険会社の拠出金である（法551条）。          ○その他、A社とB社が「関連する」あるいは「類似する」使用者である場合にのみ、賃金額の合算を行う州がある。</p>
<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>	<p>・テレワークカーも、当該テレワークが雇用関係の枠内で行われる限りは、被用者として、労災保険給付の対象となる。          ・テレワーク中における人身傷害が補償対象になるかどうかについても、通常の判断基準（前掲7. (1)）が用いられる。</p>	<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>	<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>	<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>	<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>
<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>	<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>	<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>	<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>	<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>	<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>
<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>	<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>	<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>	<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>	<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>	<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>
<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>	<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>	<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>	<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>	<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>	<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>
<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>	<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>	<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>	<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>	<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>	<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>
<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>	<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>	<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>	<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>	<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>	<p>・2017年のオールドナドンスおよびこれを追認する2018年の法律によって、雇用手型テレワークに対する保護の強化の一環として、労働災害の認定に関する特別な規定が労働法典に設けられた。これによれば、テレワーク労働者が業務上の行為の遂行中にテ</p>

		<p>ら、労働契約に基づいて事業主の支配下にあることよって生じたテレワークにおける災害は、業務上の災害として労災保険給付の対象となる。ただし、私的行為等業務以外が原因であるものについては、業務上の災害とは認められない」とされている。</p>	<p>た出来事が労働災害（前掲7. (1)）として評価できる限りは、労災保険により保護される。 ・但し、飲食や用便等といった私的な活動のためにテレワークを中断した中で生じた災害については、保険対象活動との内的関連性（前掲7. (1)）を欠くこととなるため、労働災害とは認められない（判例）。</p>	<p>レワークが行われている場所で発生した災害は労働災害と推定される（同項）。労働災害の推定に関する一般的なルールについては、前掲7. (1) 参照。</p>		<p>として評価できざる限り、労災保険給付の対象となる。</p>
<p><b>(3) 独立自営業者 (ex. クラウド ワーカー)</b></p>		<p>・2020年3月時点では、クラウドワークやプラットフォームワークで就労する独立自営業者の労災保険による保護について、特別の立法は存在しない。 ・もともと、現行法を前提としても、法形式的には自営業者とされている者であっても、就労の実態をみて、前掲4. (2) でみた労働者性のメルクマールを満たす場合には、労働者（労基法9条）として、労災保険の強制的保険対象者となる。 ・また、業種によっては、労災保険への特別加入（前掲4. (3)）が可能でありうる。</p>	<p>・2020年3月時点では、クラウドワークやプラットフォームワークで就労する独立自営業者の労災保険による保護について、特別の立法は存在しない。 ・もともと、現行法を前提としても、法形式的には自営業者とされている者であっても、就労の実態をみて、前掲4. (2) でみた就労者性のメルクマールを満たす場合には、社会法典第VII編2条1項1号により、労災保険の強制的保険対象者となる。 ・また、少なくとも自営業者は、保険運営主体に申請を行うことで、任意で労災保険に加入することが可能である（前掲4. (3)）。</p>	<p>・労災保険制度の強制的保険対象者の範囲は、明文の規定によって、一部の類型の独立自営業者に拡張されている（前掲4. (1)）。 ・また、強制的保険対象には含まれない場合であっても、独立自営業者は一般に、保険運営主体に申請することによって、労災保険制度に任意加入することができる（前掲4. (4)）。 ・更に、プラットフォーム型就労者に関し、2016年の法改正により、本人が労災保険制度に任意加入した場合にプラットフォームに対して保険料の支払いを義務づける規定が設けられた（労働法典L.7342-2条。前掲6. (1)）。</p>	<p>・2020年3月時点では、クラウドワークやプラットフォームワークで就労する独立自営業者の労災補償による保護について、特別の立法は存在しない。 ・現行法の基準（前掲4. (2)）を前提すると、クラウドワーカーは被用者性を否定されるのが一般的であると思われる。 ○カリフォルニア州では、多くのクラウドワーカーを被用者に含めるための法改正を行ったが、全米的な傾向にはなっていない。</p>	<p>・2020年3月時点では、クラウドワークやプラットフォームワークで就労する独立自営業者の労災保険による保護について、特別の立法は存在しない。 ・現行法を前提として、法形式的には自営業者とされている者であっても、就労の実態をみて、被用者性（前掲4. (2)）が認められる場合には、被用者として、労災保険の対象者となる。</p>

備考①：ドイツにおける労災保険制度は、就労者およびそれと同程度の要保護性がある者を保険対象とする真正労災保険と、就労関係にない者（学生、災害時の救助者、献血者等）を保険対象とする不真正労災保険とに分かれるが、上記の表で対象としているのは前者の真正労災保険である。

備考②：アメリカにおける労災補償制度は主として各州法により運営されているため、本整理表では、アメリカにおける一般的傾向から大きく逸脱する点の少ない、ミネソタ州の制度を採用している。但し、ミネソタ州の制度と異なる、全米的に一般的な傾向がある項目については、特に「○」の後に記載している。

執筆担当： 日本法・ドイツ法 = 山本陽大（労働政策研究・研修機構副主任研究員）  
フランス法 = 河野奈月（明治学院大学准教授）  
アメリカ法 = 地神亮佑（大阪大学准教授）  
イギリス法 = 上田蓮子（同志社大学教授）

---

労働政策研究報告書 No. 205

労災補償保険制度の比較法的研究

— ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス法の現状からみた日本法の位置と課題

発行年月日 2020年 9月 15日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2020 JILPT

Printed in Japan

\* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL: <https://www.jil.go.jp/>)