

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」¹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」²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。

¹ 以下のHPから閲覧可能である。

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

² 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）¹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²。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³。

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。

¹ 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。

² *Schaumborg, Sozialrecht, 2.Aufl., 2018, S.135.*

³ 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⁴

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、

⁴ 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]. 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)の使用人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 あつたとされる職業協同組合は⁵、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。

- ① 原料・化学産業協同組合（BG RCI）
- ② 木材・金属産業協同組合（BGHM）
- ③ エネルギー・繊維・電気・メディア製品産業協同組合（BG ETEM）
- ④ 食品・飲食旅館業協同組合（BGN）
- ⑤ 建設業協同組合（BG BAU）
- ⑥ 商業・商品運輸業協同組合（BGHW）
- ⑦ 金融保険業等協同組合（VBG）
- ⑧ 交通・郵送・通信業協同組合（BG Verkehr）
- ⑨ 保健衛生・福祉事業協同組合（BGW）

⁵ DGUV, Die Geschichte der gesetzlichen Unfallversicherung - ein Rückblick (Teil 2)
[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⁶。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⁷。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⁸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。

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

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

⁸ 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）⁹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¹⁰。

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¹¹。

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、

⁹ 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。

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

¹¹ 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¹²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

¹² 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）¹³。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¹⁵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¹⁶。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。

¹³ 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）。

¹⁴ 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）。

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

¹⁶ 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¹⁷。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¹⁸および学説¹⁹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）

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

¹⁸ 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.

¹⁹ 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²⁰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²¹。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²²。

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²³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

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

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

²² *Schaumberg*, a.a.O.(Fn.2), S.137.

²³ 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²⁴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²⁵、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²⁶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²⁷。

(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。もともと、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²⁸。

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

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

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

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

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

²⁸ 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²⁹。

（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³⁰。

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

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

³⁰ 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³¹。

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³²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³³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

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

³² DGUV, Geschäfts- und Rechnungsergebnisse 2018 der gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand.

³³ 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³⁴⁾の数、重大性³⁵⁾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³⁶⁾。

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³⁷⁾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）。

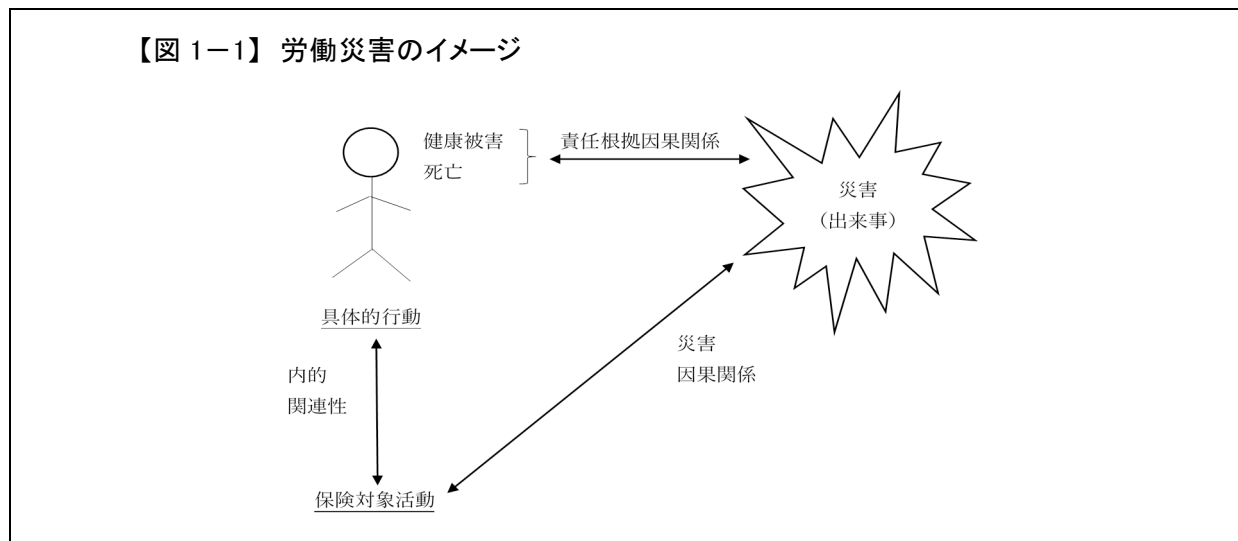
³⁴⁾ これは、通勤災害に関しては、事業主が予防措置を講じることが困難であることを考慮したものである（Becker/Franke/Molkentin [Hrsg.], a.a.O.(Fn.19), S.850 [Brinkmann]）。また、このほか、一般職業協同組合は、その定款によって、不可抗力による保険事故、事業に属さない者の専らの過失により生じた保険事故、「事業のための道」（→第五節 4. (1)）における保険事故、職業疾病について、メリット制の対象外とすることができる（社会法典第Ⅶ編 162 条 1 項 3 文）。

³⁵⁾ 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]。

³⁶⁾ 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）。

³⁷⁾ 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³⁸。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³⁹。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⁴⁰、健康被害または死亡の発生について、日常

³⁸ 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)。

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

⁴⁰ 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⁴¹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⁴²。

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

⁴¹ 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）。

⁴² 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⁴³がこれに当たる。また、連邦社会裁判所の判例⁴⁴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じ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⁴⁵。

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⁴⁶と解するのが、連邦社会裁判所の確立した

⁴³ *Schaumberg*, a.a.O.(Fn.2), S.141.

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

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

⁴⁶ 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⁴⁷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⁴⁸。

（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⁴⁹。

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

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

⁴⁹ 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 Praxis 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⁵⁰。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⁵¹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⁵²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

⁵⁰ 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。

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

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

一スが典型的であるが⁵³、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⁵⁴。

もともと、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⁵⁵。

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⁵⁶。【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

⁵³ vgl. LVBG, Arbeitsunfall und Psychische Gesundheitsschäden, 1999, S.9ff.

⁵⁴ 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。

⁵⁵ 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。

⁵⁶ 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⁵⁷。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⁵⁸。

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⁵⁹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⁶⁰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⁶¹（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）。

⁵⁷ *Schaumberg*, a.a.O.(Fn.2), S.146.

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

⁵⁹ 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）。

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

⁶¹ 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⁶²。

(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

⁶² 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⁶³。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⁶⁴。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

⁶³ BMAS, Übersicht über das Sozialrecht, 16.Aufl., 2019, S.575f.

⁶⁴ 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働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

銭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⁶⁵ (→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⁶⁶。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

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

⁶⁶ 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（*EntgeltfortzahlungsgG*）⁶⁷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⁶⁸。

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

⁶⁷ 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。

⁶⁸ *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⁶⁹。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

⁶⁹ *Waltermann, a.a.O.(Fn.4), S.148.*

険制度の側での調整は行われたい。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⁷⁰。

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)”」⁷¹のである。

もっとも、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」⁷²にも責任免除特権は及ぶこ

⁷⁰ 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)。

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

⁷² 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損害賠償をめぐって生じうる、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⁷³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⁷⁴。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⁷⁵。

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

⁷³ Muskel/Ogorek/Rixen, a.a.O.(Fn.4), S.256f; Waltermann, a.a.O.(Fn.4), S.150f.

⁷⁴ Muskel/Ogorek/Rixen, a.a.O.(Fn.4), S.259f; Waltermann, a.a.O.(Fn.4), S.152.

⁷⁵ 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⁷⁶。

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⁷⁷、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⁷⁸。

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

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

⁷⁷ 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。

⁷⁸ *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⁷⁹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⁸⁰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⁸¹。

【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（社会法典第七編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

⁷⁹ *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。

⁸⁰ 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。

⁸¹ 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⁸²。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）⁸³。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

⁸² *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。

⁸³ 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⁸⁴。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⁸⁵。

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。

⁸⁴ 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。

⁸⁵ 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⁸⁶によると、現在のドイツの就労者のうち、少なくとも“時々は（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⁸⁷。

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）⁸⁸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⁸⁹、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⁹⁰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」⁹¹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⁹²。

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⁹³。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⁹⁴、連邦社会裁判所 2016 年 7 月 5 日判決⁹⁵を素材として採り上げてみることにしよう。

⁸⁶ BMAS, *Mobiles und entgrenztes Arbeiten*, 2015, S.7ff.

⁸⁷ 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。

⁸⁸ 以下の HP から閲覧可能である。

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

⁸⁹ この点については、山本・前掲注（87）論文 40 頁を参照。

⁹⁰ BMAS, *ANPACKEN*, 2019, S.21.

⁹¹ 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。

⁹² 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。

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

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

⁹⁵ 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ものであり、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ものであり、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⁹⁶。

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⁹⁷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⁹⁸。

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⁹⁹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

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

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

⁹⁸ 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。

⁹⁹ 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¹⁰⁰。

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¹⁰¹。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¹⁰²。

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¹⁰³。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¹⁰⁴。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¹⁰⁵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）

¹⁰⁰ 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。

¹⁰¹ 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。

¹⁰² 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。

¹⁰³ Krause, a.a.O.(Fn.91), S.104.

¹⁰⁴ 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。

¹⁰⁵ 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¹⁰⁶。

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。

¹⁰⁶ *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¹⁰⁷。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

¹⁰⁷ 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」¹⁰⁸。

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。

¹⁰⁸ 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嚢の慢性的疾病
 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

ー石綿肺と関連するもの

ー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 トーマス鋳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 (SiO₂) 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 (($\mu\text{g}/\text{m}^3$) ×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