

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¹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 1969²：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³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⁴）。

第二節 歴史的沿革と基本構造⁵

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

¹ 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。

² MICH. COMP. LAW. § § 418.101-941.

³ 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).

⁴ 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、説明をいただいた。

⁵ 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⁶

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）。

⁶ 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⁷について連邦使用者責任法 (Federal Employees' Liability Act⁸) が、連邦政府の公務員について連邦被用者補償法 (Federal Employees' Compensation Act⁹) 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 Act¹⁰) がそれぞれ適用され、州法の適用を受けない¹¹。

(2) 明文による適用除外

(i) 全米の傾向¹²

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¹³。過半数の州で、臨時雇い (casual) の被用者を適用除外している¹⁴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¹⁵。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)。

⁷ 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))。

⁸ 45 U.S.C. § 51-60 (2020)。

⁹ 5 U.S.C. § 8101-8193 (2020)。

¹⁰ 33 U.S.C. § 901-980 (2020)。

¹¹ 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)。

¹² ROTHSTEIN ET AL., *supra* note 5, at 734-735.

¹³ 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.).

¹⁴ 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、散発的で、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.

¹⁵ 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¹⁶

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¹⁷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。

¹⁶ ROTHSTEIN ET AL., *supra* note 5, at 737-739.

¹⁷ RESTATEMENT (SECOND) OF AGENCY § 220 (1958).

(ii) ミシガン州¹⁸

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)¹⁹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))²⁰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²⁰。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87-41²¹(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²²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²³。

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

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

¹⁹ 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))。

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

²¹ REV. RUL. 87-41 (1987).

²² 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。

²³ 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²⁴。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²⁵。

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²⁶。

(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²⁷を利用するか、(b)州のライセンスを受けた民間保険会社²⁸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)²⁹）。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³⁰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)）。

²⁴ 3 LARSON, *supra* note 13, at §150.01[1].

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

²⁶ 3 LARSON, *supra* note 13, at §150.01[2].

²⁷ 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。

²⁸ 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)）。

²⁹ 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）。

³⁰ 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³¹。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³²

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³³）。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

³¹ 3 LARSON, *supra* note 13, at § 150.06 [1].

³² WELCH, JR. & ROYAL, *supra* note 18, at 29-31.

³³ 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³⁴。

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³⁵、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³⁶。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³⁷。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³⁸。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

³⁴ ROTHSTEIN ET AL., *supra* note 5, at 741,760.

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

³⁶ ROTHSTEIN ET AL., *supra* note 5, at 785.

³⁷ *Id.* at 777.

³⁸ *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³⁹

「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⁴⁰

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⁴¹

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

³⁹ *Id.* at 741-747.

⁴⁰ *Id.* at 747-749.

⁴¹ *Id.* at 751-752.

断されたケースも多数存在する。

(ii) ミシガン州⁴²

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⁴³。

(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⁴⁴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、事業場内でとった場合には一般的に補償の対象となるが、事業場外に出てとった場合、仕事の性質上やむを得ない事由がなく純粹に私的な理由であれば、補償の対象とならない⁴⁵。

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⁴⁶。

⁴² WELCH, JR. & ROYAL, *supra* note 18, at 74-86.

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

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

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

⁴⁶ *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⁴⁷

「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⁴⁸。

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⁴⁹。

② ニュートラルな危険⁵⁰

「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

⁴⁷ ROTHSTEIN ET AL., *supra* note 5, at 761-762.

⁴⁸ 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。

⁴⁹ 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。

⁵⁰ 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⁵¹

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⁵²

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。

⁵¹ *Id.* at 770-771.

⁵² *Id.* at 780-781.

⑤ 心理的負荷・精神障害⁵³

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⁵⁴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⁵⁵。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⁵⁶

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⁵⁷。

② 個人的危険⁵⁸

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⁵⁹。

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

⁵³ *Id.* at 781-784.

⁵⁴ 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。

⁵⁵ 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).

⁵⁶ WELCH, JR. & ROYAL, *supra* note 18, at 86-87.

⁵⁷ Whetro v. Awkerman, 174 N.W.2d 783 (Mich. 1970).

⁵⁸ WELCH, JR. & ROYAL, *supra* note 18, at 93.

⁵⁹ 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⁶⁰。

③ 「事故性」⁶¹

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⁶²、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⁶³。

⁶⁰ 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。

⁶¹ WELCH, JR. & ROYAL, *supra* note 18, at 101.

⁶² 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.

⁶³ Hammons v. Highland Park Police Dep't, 364 N.W.2d 575 (Mich. 1984).

3. 職業病

(1) 全米の傾向⁶⁴

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⁶⁵

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⁶⁶。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。

⁶⁴ ROTHSTEIN ET AL., *supra* note 5, at 785-789.

⁶⁵ WELCH, JR. & ROYAL, *supra* note 18, at 169-172.

⁶⁶ 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⁶⁷

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⁶⁸。

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⁶⁹

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)⁷⁰

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

⁶⁷ ROTHSTEIN ET AL., *supra* note 5, at 795-796.

⁶⁸ 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].

⁶⁹ 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)。

⁷⁰ 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⁷¹

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。

⁷¹ *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⁷²。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⁷³

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）⁷⁴。7州を除

⁷² 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.).

⁷³ ROTHSTEIN ET AL., *supra* note 5, at 801-803, 2 LARSON, *supra* note 13, at § 80.05.

⁷⁴ 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⁷⁵。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)⁷⁶。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⁷⁷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

⁷⁵ 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.).

⁷⁶ JOSEPH W. LITTLE ET AL, WORKERS' COMPENSATION 535 (7th. ed., 2014).

⁷⁷ 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⁷⁸

(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⁷⁹

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

⁷⁸ 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)。

⁷⁹ 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⁸⁰。「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⁸¹。

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⁸²。

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%⁸³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⁸⁴)が補償の上限額となる(法355条)。

⁸⁰ WELCH, JR. & ROYAL, *supra* note 18, at 123.

⁸¹ 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).

⁸² *Sington v. Chrysler Corp.*, 648 N.W.2d. 624 (Mich. 2002).

⁸³ 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。

⁸⁴ *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⁸⁵。

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)）。

⁸⁵ 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⁸⁶。

(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）⁸⁷。

3. 遺族補償

(1) 全米の傾向⁸⁸

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

⁸⁶ Hlady v. Wolverine Bolt Co., 224 N.W.2d 856 (Mich. 1975).

⁸⁷ 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。

⁸⁸ 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⁸⁹。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⁹⁰）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いない場合、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）。

⁸⁹ WELCH, JR. & ROYAL, *supra* note 18, at 256.

⁹⁰ 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⁹¹

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⁹²。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⁹³94。

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⁹⁵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

⁹¹ LITTLE ET AL., *supra* note 76, at 495-497.

⁹² 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))。

⁹³ 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。

⁹⁴ 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。

⁹⁵ 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）⁹⁶があるほか、その他民間事業者が参入している⁹⁷。

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⁹⁸⁹⁹。

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¹⁰⁰。

(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

⁹⁶ 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 (last visited, Apr. 19, 2020)。

⁹⁷ WELCH, JR. & ROYAL, *supra* note 18, at 335.

⁹⁸ 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）。

⁹⁹ 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。

¹⁰⁰ 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¹⁰¹

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¹⁰²

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¹⁰³。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

¹⁰¹ *Id.*, at 278-279.

¹⁰² ROTHSTEIN ET AL., *supra* note 5, at 810-812.

¹⁰³ 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¹⁰⁴。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¹⁰⁵

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¹⁰⁶

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¹⁰⁷。

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

¹⁰⁴ ROTHSTEIN ET AL., *supra* note 5, at 810.

¹⁰⁵ *Id.* at 813.

¹⁰⁶ *Id.* at 814-815.

¹⁰⁷ 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¹⁰⁸。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ちに開始されない。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 年間で制限期間となり、また、心身の故障により当該申請が行えない場合には、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 年間で制限期間となる。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 年間で制限期間となる。

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。

¹⁰⁸ WELCH, JR. & ROYAL, *supra* note 18, at 344.

(3) 争いのあるケース¹⁰⁹

(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))¹¹⁰。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)¹¹¹。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¹¹²。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¹¹³

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

¹⁰⁹ 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)。

¹¹⁰ 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)。

¹¹¹ 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)。

¹¹² WELCH, JR. & ROYAL, *supra* note 18 at 421.

¹¹³ *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¹¹⁴。

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)¹¹⁵）。

第八節 排他的救済

1. 原則

(1) 全米の傾向¹¹⁶

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）。

¹¹⁴ 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）。

¹¹⁵ 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。

¹¹⁶ 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¹¹⁷

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¹¹⁸。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¹¹⁹。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¹²⁰。

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。

¹¹⁷ *Id.*

¹¹⁸ *Travis v. Dreis & Krump Mfg. Co.*, 551 N.W.2d. 132 (Mich. 199).

¹¹⁹ *Id.*

¹²⁰ Pollock 氏談。

(i) 同僚被用者に対する請求¹²¹

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。管理職や会社役員らの行為についても、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¹²²

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¹²³

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。

¹²¹ ROTHSTEIN ET AL., *supra* note 5, at 818

¹²² *Id.* at 822-823

¹²³ *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¹²⁴。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¹²⁵

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¹²⁶。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¹²⁷が、具体的判断は州により異なる¹²⁸。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¹²⁹。その他、合算を一切認めない州も少数ながら存在する。

¹²⁴ WELCH, JR. & ROYAL, *supra* note 18, at 47.

¹²⁵ 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」『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（特に、140頁以下）。

¹²⁶ 植田・前掲注（125）論文 143頁。

¹²⁷ See, 2 LARSON, *supra* note 13, at § 93.03.

¹²⁸ 植田・前掲注（125）論文 144-145頁。

¹²⁹ 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¹³⁰。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¹³¹、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¹³²。

¹³⁰ 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。

¹³¹ WELCH, JR. & ROYAL, *supra* note 18, at 260.

¹³² 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¹³³。

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¹³⁴¹³⁵。

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¹³⁶。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

¹³³ Pollock 氏、Sanders 氏談。

¹³⁴ Sanders 氏談。

¹³⁵ 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。

¹³⁶ 「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¹³⁷、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¹³⁸。

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、

¹³⁷ 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)）。

¹³⁸ 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¹³⁹。

【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¹⁴⁰、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

¹³⁹ 以上につき、Pollock 氏、Sanders 氏談。

¹⁴⁰ 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）