

終章 総括

山本陽大（労働政策研究・研修機構）

以上、第一章～第四章においては、各国の労災補償保険をめぐる法制度の現状について詳細な検討を行ってきた。最後に本章では、これまでの検討により得られた知見に日本法を加え、序章第二節でみた検討項目①～⑩ごとに、横断的な比較検討¹を行うことで、日本法の国際的な位置を明らかにすることを試みる（→第一節・第二節）。そのうえで、かかる国際比較の結果から、我が国の労災保険制度をめぐる今後の立法政策にとって得られる示唆と課題を提示することとしたい（→第三節）。

なお、日本を含めた各国（法）制度の比較については、本報告書末尾の【附録】五ヶ国比較の整理表も併せて参照されたい。

第一節 労災補償保険制度の国際比較

ここでは、差し当たり、日本・ドイツ・フランス・アメリカ・イギリスにおける労災補償ないし労災保険制度の基本構造について、比較検討を行うこととしよう。

1. 労災発生時の使用者の補償責任

まず、前提として確認しておく必要があるのは、各国において労働災害等が発生した場合に、使用者自身はいかなる補償責任を負うのかという点である（検討項目①）。この点、日本を含むいずれの国においても、職場で労働災害等が発生した場合に、使用者は本来的には、過失責任主義を前提とした民法ないし不法行為法上の規定に基づいて、民事損害賠償責任を負う点では共通している（そのうえで、9. で後述するように、非併存主義を採る幾つかの国では、かかる民事損害賠償責任の労災保険制度による免責が問題となる）。

しかし、それに加えて日本では、労働基準法第 8 章における各規定によって、使用者は、業務上の負傷・疾病・障害・死亡に対して、無過失責任としての災害補償責任（療養補償〔75 条〕、休業補償〔76 条〕、障害補償〔77 条〕、遺族補償〔79 条〕、葬祭料〔80 条〕）を負っている。かかる労基法上の災害補償責任と労災保険制度との関係については、労災保険制度の法的性格と関わって議論（いわゆる社会保障化論²）があるが、少なくとも歴史的にみれば³、

¹ 労災補償保険制度に関して横断的な国際比較を行った先行研究としては、2002 年報告書 1 頁以下〔岩村正彦執筆部分〕のほか、岩村正彦「労災保険給付の要件」『労働関係訴訟法〔II〕』（青林書院、2001 年）186 頁以下がある。

² この点については、差し当たり、山口浩一郎『労災補償の諸問題（増補版）』（信山社、2008 年）3 頁以下を参照。

³ 労災保険制度の立法史については、有田謙司「労働者災害補償保険法」『戦後労働法立法史』（旬報社、2018 年）

日本の労災保険制度は、個々の使用者が労基法上負っている災害補償責任（個別責任）を担保する責任保険として制定されたものである⁴。このような日本法の状況に近いのがアメリカ法であり、アメリカでは、雇用の過程において、雇用から生じた被用者の人身傷害について、使用者には無過失責任としての補償責任（例えば、ミシガン州では、療養補償、賃金喪失補償、永久労働不能補償、職業リハビリテーション、死亡補償）が課されており、かかる補償責任を担保するために、使用者は労災保険制度へ加入すること等を義務付けられる形となっている。もっとも、日本では、民法上の損害賠償責任と労基法上の災害補償責任は併存的関係にあるのに対して、アメリカでは使用者は無過失責任としての補償責任を負うことと引き換えに、不法行為法上の損害賠償責任自体を免責されることとなっており（→9.）、この点は重要な相違といえよう。

一方、フランスおよびイギリスにおいては、歴史的には使用者に対して無過失責任としての労災補償責任を課す法律が存在していたが、その後の労災保険（補償）制度の生成・発展に伴い、現在ではいずれの国においても、かかる使用者の個別責任は廃止されている。また、ドイツにおいては、1978年の責任法によって、現在でも、事業主の無過失責任としての損害賠償責任が定められてはいるが、同法は適用対象を一定の危険業種に限定しており、また労働関係に対してのみ適用されるものでもないため、同法自体がドイツにおける労災保険制度の存立根拠となっているわけではない。かくして、我が国の労基法第8章が定めるような使用者の個別的な災害補償責任は、これら欧州諸国においては、現在ではみられない制度となっているといえよう。

2. 保険運営主体

次に、労災保険制度の運営主体（検討項目②）についてみると、まず政府が直接の運営主体となっている国として挙げられるのが日本とイギリスである。すなわち、日本では労災保険制度は政府がこれを管掌することとされており（労災保険法 2 条）、またイギリスでも労災保険制度は政府（労働年金省等）によって管理運営がなされている。もっとも、イギリスでは、労災保険制度は社会保障制度である国民保険制度のなかに位置付けられているところ、現在では労災保険給付の費用に関しては全額が税金によって賄われる（しかも、給付内容は障害年金等に限られる〔→7.〕）こととなっているため、同じ政府管掌でも、日本とイギリスではその意味は大きく異なるといえよう。

一方、政府から独立した機関によって労災保険制度が運営される国として挙げられるのが

407 頁、濱口桂一郎『日本の労働法政策』（労働政策研究・研修機構、2018 年）433 頁以下に詳しい。

⁴ 特に、日本の裁判所は、今なおこのような理解を堅持している。例えば、比較的最近の裁判例である、新宿労働基準監督署事件（東京高判平 24・8・8 判例秘書 L06721005）では、「労災保険制度は、企業体の営利活動に内在する危険が現実化して当該企業体の労働者に労働災害が生じた場合に、業務起因性があるとして無過失責任を課し、平均賃金を基礎として定率的に定める補償額を補償する義務を課すこととした労働基準法に定める使用者の補償義務の履行を十全にするために創設された政府管掌の公的保険制度であって、同制度は個別使用者の災害補償責任と密接に結び付き、個別使用者の災害補償責任を保険する趣旨のもの」と述べられている。

ドイツとフランスである。すなわち、ドイツにおいては産業・業種別に組織された一般職業協同組合が、またフランスにおいては被用者疾病保険金庫が、それぞれ民間企業にかかる労災保険制度の運営主体となっており、これらはいずれも労・使双方の代表者により運営される自治組織である点で共通している。また、とりわけドイツにおいては、一般職業協同組合が保険運営主体となることについて、同組合が産業・業種別に組織されていることで、それぞれが管轄している職業に伴う災害リスクを適切に把握でき、これを予防事業（→8.）や保険料設定（→5.）に反映しうるという点で、その合理性が強調されている。

以上に対し、やや特殊であるのがアメリカである。アメリカにおいては、州政府が保険運営主体となる一部の州を除き、使用者に対して民間保険会社が提供する労災補償保険制度への加入を義務付けるという形が採られている。また、州による許可を受けた場合には、使用者自ら（または複数の企業グループ）が労災補償（→1.）の支払いのために積立てを行う自家保険の方式を採ることすら可能となっている。このように、上記でみた国々では、政府管掌の場合はもちろん、ドイツ・フランスにおいても労災保険はあくまで公的制度であるのに対して、アメリカにおけるそれは私的な側面が強いという特徴がある。

なお、以上でみた保険運営主体の財源についてみておくと、イギリスは上記の通り労災保険給付のための財源は全額税金であるが、それ以外の国では、事業主が納付する保険料（→5.）が主たる財源となっている。また、日本では国庫補助が可能であるが（労災保険法32条）、諸外国では、フランスにおいて若干の国庫補助が行われている。

3. 適用事業

続いて、適用事業の範囲（検討項目③）についてみると、いずれの国においても、労働者を雇用する事業主（使用者）に対しては、労災保険制度が強制的に適用されるのが原則となっている。もっとも、日本で国の直営事業等が適用除外となっているのと同様（労災保険法3条2項）、諸外国においても、独自の労災補償制度が整備されている分野については、労災保険制度の適用を除外する法制が採られている。特に、公務部門（ドイツ、フランス、アメリカ〔但し、連邦政府の公務員〕）と農業分野（ドイツ、フランス）に関しては、代替的な労災補償制度が存在していることを理由に、一般的な労災保険制度の適用を除外する法制を採る国が多い。また、このような理由に基づく適用除外は、上記のほか、海員（フランス・アメリカ）や港湾労働者（アメリカ）、劇団関係（フランス）、宗教団体（ドイツ）等にもみられる（なお、イギリスにおいては、このような適用除外制度は存在せず、例えば公務部門に対しても、民間企業におけるのと同じの労災保険制度が適用されることとなっている）。

一方、日本では、農林水産業のうち個人経営で小規模の事業については、暫定任意適用事業（昭和44年法第83号附則12条）となっている。この点、アメリカ（ミシガン州）でも、零細農家については、行政実務上の処理の困難性を理由に適用除外となっており、日本法との類似性を看取できよう。もっとも、日本の暫定任意適用という当然適用と適用除外との中

間的な取扱いは⁵、比較法的には珍しい例といえる⁶。

4. 保険対象者

(1) 強制的保険対象者

その活動に際して保険事故があった場合に、労災保険制度による保護の対象となる保険対象者（検討項目④）についてみると、日本では、労災保険法により強制的に保険対象となる労働者は、労基法 9 条が定める「労働者」と同一と解されており⁷、その該当性については「使用従属性」の有無を中心に判断されることとなっている⁸。この点、諸外国においても「労働者」（ドイツでは「就労者」に包摂され、またアメリカ・イギリスにおいては「被用者」と称される）は、労災保険制度における強制的保険対象者の中核に据えられている。また、その該当性については、やはり従属性ないし使用従属関係がメルクマールとされており、指揮命令（権限）のもとでの労働と評価できるかどうかを中心に判断がなされる点でも、国際的な共通性を看取することができよう。

もっとも、日本では、労災保険制度における強制的保険対象者は、上記でみた労基法 9 条の労働者に限定されるのに対し、ドイツおよびフランスにおいては、法律によって更に、強制的保険対象者の範囲が、労働者（就労者）と同程度の要保護性がある者に対しても拡張されている。例えば、家内労働者や職業訓練生については、日本では特別加入の対象となりうるに過ぎないが（労災保険法 33 条 5 号、労災保険規則 46 条の 18）、ドイツ・フランスではいずれも、強制的保険対象者となっている（ドイツでは、家内労働者はそもそも上記にいう「就労者」とみなされることとなっている）。

また、ボランティア⁹に関しても、ドイツでは強制的保険対象者の一類型として法定されているとともに¹⁰、フランスにおいては、公益性のある施設・組織のボランティアについては、当該施設・組織の判断で、その全部または一部について任意で労災保険へ加入（集团的任意加入）することが可能となっている。

⁵ この点の経緯については、有田・前掲注（3）論文 418 頁以下、濱口・前掲注（3）書 438 頁を参照。

⁶ 有田・前掲注（3）論文 419－420 頁は、かかる任意的暫定適用事業を「早期に解消し、完全に全事業に対する全面的強制適用を実現すべき」とする。アメリカでも、上記の零細農家の農業被用者に対する適用除外制度には批判があるようである。

⁷ 詳細については、渡邊絹子「労災保険法上の『労働者』概念をめぐって」『変貌する雇用・就労モデルと労働法の課題』（商事法務、2015 年）460 頁以下を参照。

⁸ 労働基準法研究会報告『労働基準法の「労働者」の判断基準について』（1985 年）は、労基法 9 条の労働者性の判断に当たっては、まずは使用従属性に関して、①指揮監督関係の有無と②報酬の労務対償性を判断基準としつつ、使用従属性の判断が困難な場合には、労働者性の判断を補強する要素として、③事業者性の有無、④専属性の程度、⑤その他（採用過程、所得税の源泉徴収等）の事情を総合的に勘案すべきとしている。

⁹ 山口・前掲注（2）書 88 頁は、「今後立法措置をとって、ボランティア活動を労災保険による補償のなかにとり込んでいくのが望ましい」とする。

¹⁰ 但し、ドイツにおいてはボランティアは、いわゆる“不真正労災保険”における強制的保険対象者（社会法典第 VII 編 2 条 1 項 9 号・10 号・12 号）となるため、彼らに対する保険給付は税金によって賄われる。

(2) 事業主の任意（特別）加入の可否

ところで、日本法のもとでは、労働者（労基法 9 条）に当たらない事業主（自営業者）は、労災保険制度による強制的保険対象者とはならず、中小事業主や個人タクシー運転手・大工の一人親方等について、法律が定める一定の要件（労災保険法 33 条、労災保険規則 46 条の 16・46 条の 17・46 条の 18）を充たす場合に限り、特別加入が認められているに過ぎない。

これに対して、イギリスを除く諸外国において注目されるのは、いかなる事業主についても労災保険（アメリカの場合は民間保険会社の保険）に任意加入することが認められている点であろう。従って、諸外国では、雇用する従業員数や業種のいかんに関わらず、事業主は自身で保険料を負担する限りにおいて、労災保険制度による保護を受けることが可能となっている。また、このほかドイツでは、職業協同組合が定款によって、管轄する産業・業種における事業主を強制的に保険対象者とすることも可能とされている。

この点は、労災保険制度における独立自営業者の取り扱いの問題と関わってくるため、**第二節 3.** において改めて採り上げることとしたい。

5. 保険財政

先ほど **2.** でもみたように、労災保険給付の全額が税金によって賄われるイギリスを除き、日本（労災保険法 30 条、労働保険徴収法 10 条以下）におけるのと同様、諸外国でも、労災保険の保険料（**検討項目⑤**）を負担するのは事業主のみとなっている。一方、事業主が任意（特別）加入する場合については、原則として、当該事業主自身が保険料を負担する点でも各国法制は共通しているといえよう。例外として、フランスにおいては 2016 年以降、プラットフォームワーカーが任意加入した場合には、当該プラットフォームが保険料を負担することとされているが、この点については、**第二節 3.** において詳述する。

そのうえで、日本では、労災保険にかかる保険料額の算定に当たっては、事業主がその事業に使用する全ての労働者に支払う賃金総額（労働保険徴収法 11 条 2 項）に、過去 3 年間における災害の発生率等を考慮して、厚生労働大臣が事業の種類ごとに定める労災保険料率（同法 12 条 2 項）を乗じて算出することとなっているが、これに最も近いシステムを採っているのがドイツ法である。すなわち、ドイツでも、事業主が支払った労働賃金の総額に、一般職業協同組合が業種（職業）ごとに定めた危険等級を乗じることで、保険料が算出される。また、フランスにおいても、常時 20 人未満の労働者を使用する企業に関しては、集団方式によってほぼ同様の算定方法（賃金総額×産業・職業分野ごとに定められた保険料率）が採られている。

また、これらの国々は、事業主（使用者）に対して労災予防措置を講じることへのインセンティブを与える目的で、いわゆるメリット制を同時に導入している点でも共通している。この点、そもそもフランスにおいては、常時 20 人以上の労働者を使用する企業に関しては、

前記の保険料率の算出の段階で、当該企業について過去3年以内に発生した労災保険給付額が反映されるため（個別方式）、保険料算定の原則的ルールの中にメリット制が既に組み込まれているものとみることができる。一方、日本・ドイツにおいては、先ほどでみた算定方法をそれぞれ原則としたうえで、メリット制による保険料率ないし保険料額の調整が行われる。もっとも、日本のメリット制のもとでは、災害発生率の算出に当たっては、業務災害に関する保険給付額のみが考慮されるのに対し（労働保険徴収法12条3項）¹¹、ドイツでは災害の発生件数やその重大性、フランスでは講じた予防措置の内容や安全衛生法令違反といった要素も、メリット制の適用に当たり考慮され得る点は、興味深い相違といえよう。

なお、アメリカ（特にミシガン州）においては、2. でみたように、自家保険方式が用いられる場合にはそもそも保険料の問題が生じないし、民間保険に加入する場合にも、保険料額は各民間保険会社の自由な決定（自由競争主義）に委ねられている。もっとも、ここでもやはり多くの保険会社は、職業分類ごとに定められた保険料率を算定のベースとして用いており、また一定規模以上の使用者についてはメリット制（経験料率）による調整を行う方式を採っているようである。

6. 保険事故

(1) 労働（業務）災害

日本では、労災保険法7条1項1号により、「労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡」である業務災害¹²が、まずは保険事故（検討項目⑥）となっているところ、当該傷病が「業務上」のものであるか否かの判断（業務起因性）の判断に当たっては、時間的に特定可能な事故等の出来事が介在している業務上の負傷と、そのような出来事が介在しない職業性の疾病（職業疾病）とで、行政実務上異なる認定基準が用いられている¹³。この点、諸外国ではそもそも、事故のような、突発的に生じたあるいは時間的に特定可能な出来事が介在している労働災害（イギリスでは業務災害と称される）と、そうではない職業疾病とでは、法律上、異なる種類の保険事故として取り扱われるのが一般的となっている¹⁴。そのうえで、このような意味での労働災害の判断枠組みは各国ごとに様々であり単純な比較は困難であるが、日本におけるのと同様、労働者が従事していた業務と発生した災害ないし事故との間の因果関係（日本でいう業務起因性）が要求される点については、どの国でも共通している。

もっとも、諸外国ではそれぞれ、かかる因果関係を比較的広く認めるための仕組みが採られている点が注目されよう。例えば、イギリスでは被用者の業務の遂行過程で生じた事故に

¹¹ 詳細については、厚生労働省「労災保険のメリット制について」[<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouhokenpoint/dl/rousamerit.pdf>]を参照。

¹² かかる業務災害は、労基法が定める災害補償事由（→1.）と同一のものと解されている（労災保険法12条の8第2項、労基法84条1項）。

¹³ 詳細は、西村健一郎＝朝生万里子『労災補償とメンタルヘルス』（信山社、2014年）55頁以下を参照。

¹⁴ 岩村・前掲注（1）190－191頁も同旨。

ついて、反対証拠がない限り、当該業務に起因して生じたものとみなす明文の規定があるとともに、フランスでも判例によって、労働時間中に労働の場所で生じた災害については労働災害と推定されることとなっている。一方、ドイツでは、このようなみなし規定や推定の仕組みはないが、上記・因果関係の有無については、本質的条件説に従って判断されることから、業務が唯一の原因である必要はなく、災害の発生について業務が本質的ないし実質的な原因の一つであれば、その他の協働原因があったとしても、因果関係の存在が認められる。また、アメリカでも、多くの州で、いわゆる「増大されたリスク」アプローチや「配置リスク」アプローチが採用され、仕事と人身傷害との因果関係が広く肯定されるようになっている。

(2) 職業疾病

一方、明確な事故等に起因しない疾病に関する諸外国の取り扱いをみると、アメリカ（ミシガン州）のように、抽象的に職業病が（労働災害とは別個の）保険事故となる旨を定める例もみられるが、多くの場合、日本における業務上の疾病（労働基準法施行規則 35 条・別表第 1 の 2）と同様に、医学的な知見・経験則に基づいて特定の業務に起因することが明らかな疾病（職業疾病）のリストをまずは作成している。そのうえで、これらの国々では、かかるリストに掲載されている業務に従事していた労働者が、それに対応する疾病に罹患した場合には、当該疾病の業務起因性ないし職業疾病該当性が推定されることとなっている（アメリカでも、職業病リストを作成している一部の州では、同様の仕組みが採られている）。このように、日本も含め多くの国々では、職業疾病について第一次的にはリスト主義が採られているといえよう。

もっとも、上記のうち厳格なリスト主義を採用しているのはイギリスのみであって、日本・ドイツ・フランス・アメリカ（一部の州）においては、上記のリストに掲載されていない（あるいは、具体的な形で掲載されていない）疾病であっても、一定の要件を充たす場合には、例外的に当該疾病も職業疾病として認められる可能性が開かれている（混合システム）。日本・アメリカ（一部の州）における一般（包括）条項（日本は労基則別表第 1 の 2 第 11 号）、ドイツにおける準職業疾病、フランスにおける個別鑑定の制度が、それぞれこれに当たるといえよう（但し、どのような要件のもとで上記例外が認められるかは、各国によって様々である¹⁵）。

¹⁵ この点について、例えば、ドイツにおける準職業疾病の制度は、職業疾病のリスト（職業疾病規則）には掲載されていない疾病に関して、保険給付の支給・不支給の決定を行う時点での新たな医学的知見によれば、同規則に掲載される要件を充たしている場合に、当該疾病を保険事故として認めるものである。従って、同制度の趣旨は、いわば医学的知見の水準にかかる時間的キャップを埋める点にあるということができ、このために、準職業疾病としての認定についても、職業疾病規則に掲載されるために必要であるのと同様の要件（＝特定の職業に伴うリスクの発現としての疾病であること）が設定されることになる。これに対して、例えばフランスにおける個別鑑定の制度は、まさに個別の事案ごとに疾病と日常的な労働との間の因果関係を判断するものであることから、かかる制度のもとでは、必ずしも特定の職業に伴うリスクの発現とはいえない疾病についても、一定の要件のもとで労災保険により保護される場合があり得ることになる。

ところで、日本では、労基則別表第1の2第8号および第9号により、長時間労働等による脳・心臓疾患や、過重労働・いじめ・ハラスメント等を原因とする心理的負担による精神疾患は、業務上の疾病と認められうるのに対し、職業疾病リストを作成している他の国々においてはいずれも、これらの疾病は職業疾病のリストには採り入れられていない¹⁶。これは、諸外国においては一般に、ある疾病がリストに掲載されるためには、特定の職業（仕事）に従事することで発症するリスクが高いものであることが必要であり、長時間労働等による脳・心臓疾患や心理的負担による精神疾患はこのような要件を欠くと考えられているためである¹⁷。

但し、諸外国においても、精神疾患のうち心的外傷後ストレス障害（PTSD）等のように、突発的な出来事によって強い心理的負担を受けることで発症するものについては、職業疾病ではなく、(1) でみた労働災害として認められる場合がある¹⁸。翻って、我が国においては、こういったものも含めて、業務上の疾病（心理的負担による精神疾患〔労基則別表第1の2第9号〕）として取り扱われる点に特徴があるといえよう¹⁹。

(3) 通勤災害

最後に、通勤災害についてみると、まずアメリカとイギリスでは、通勤災害はそもそも固有の保険事故とはなっていない。これらの国々では、労働者の交通移動時における災害は、それ自体が業務である場合（例えば出張時の移動）か、あるいは使用者自身が通勤のための交通手段を提供している場合等に限り、労働災害（→ (1)）として保護の対象となりうるにとどまる。この点、日本でも、労災保険法7条2項が通勤については「業務の性質を有するものを除く」としており、また事業主が専用の交通機関を通勤の用に供している場合には、その利用に起因する災害は業務災害（労災保険法7条1項1号）と認められている²⁰。また、ドイツ・フランスでも同様に解されているから、上記の点については、比較法的なコンセンサスがあるといえよう。

そのうえで、日本・ドイツ・フランスにおいては、これに加えて、通勤災害が固有の保険事故として認められている²¹。この点、日本の労災保険法7条2項は、保護の対象となる「通

¹⁶ 岩村・前掲注(1)書190頁も同旨。

¹⁷ 職業病についてリストを作成していないアメリカ（ミシガン州）でも、ある疾病が職業病に該当するか否かの判断に当たっては、上記と同様の考え方が採られている

¹⁸ なお、アメリカでは、心理的負荷の蓄積による精神障害を、労働災害として補償の対象とする州が増えてきているようである。また、フランスにおいては、個別鑑定の制度に基づく精神疾患の職業病認定について拡大傾向がみられるとされる。この点については、河野奈月「フランスにおける精神障害の労災認定の現状」『働き方改革』をめぐる労働立法と今後の課題』（労働問題リサーチセンター、2020年）97頁も参照。

¹⁹ 例えば、ドイツでは、職務中に同僚の死亡等の重大な事故を目撃した経験からPTSDを発症したケースでは、労働災害該当性が認められうるが、日本の行政上の認定基準である「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（平23・12・26基発1226第1号）では、上記のような経験は、心理的負荷を測る具体的出来事の一つに掲げられている。

²⁰ 西村＝朝生・前掲注(13)書74頁。

²¹ 通勤災害にかかるこれら3ヶ国の比較については、山口・前掲注(2)書273頁以下に詳しい。

勤」について、①住居と就業の場所との間の往復（1号）、②就業の場所から他の就業の場所への移動（2号）、③上記①の往復に先行し、または後続する住居間の移動（3号）を掲げている。ドイツ・フランスにおいても、このうち①および②は通勤（保険対象活動の場所と直接つながっている道）に含まれ、またドイツにおいては③の移動について、通勤本体には含まれないものの、法律上許される逸脱の類型に含まれているため、結局のところ労災保険による保護が及ぶこととなる。更に、これらの国々における通勤の範囲は上記①～③に尽きるものではなく、例えばフランスにおいては、レストランのような食事の場所への移動も通勤に含まれるとともに（なお、ドイツではかかる移動時の災害は、通勤災害ではなく、労働災害となる）、ドイツにおいては、例えば前日に友人宅に泊まり翌朝そこから職場に向かう場合も、通勤に含まれることとなっている²²。ただ、例えば子供を保育園に預けに行くための経路の通行は、ドイツ・フランスでは法律上許される逸脱の類型に含まれるのに対して、日本では①の往復の合理的な経路として、そもそも通勤の範囲内に含まれる²³ことからすれば、一概に「通勤」の範囲の広狭を論じることは適切でないといえよう。

ところで、かかる通勤の経路からの逸脱・中断があった場合には、それが法律上許される逸脱・中断である場合（その類型は、国によって様々である）を除き、少なくともその最中について労災保険による保護が及ばない点は、日本・ドイツ・フランスに共通している。但し、日本法（労災保険法7条3項）およびフランス法のもとでは、許されない逸脱・中断があった場合、それ以降については労災保険による保護は及ばないのに対し、ドイツ法のもとでは、そのような逸脱・中断の後であっても、本来の通勤の経路に復帰すれば、それ以降は労災保険による保護も復活する点に特徴があるといえよう。

7. 保険給付

それでは、かかる保険事故が認定された場合における保険給付の種類（検討項目⑦）について、みてゆきたい。

第一に、被災労働者本人に対する給付として、医師による診察や治療、薬剤の支給等の療養のための給付を定めているのが、日本、ドイツ、フランス、アメリカである。いずれの国においても現物給付が原則となっており、また労働者の自己負担も原則としてない²⁴。また、日本でも、医学的リハビリテーションは療養（補償）給付（労災保険法13条、22条）のなかに含まれる²⁵が、これらの諸外国においてはそれに加えて、職業的リハビリテーションに

²² これに対して、日本では労災保険法7条2項1号にいう「住居」は「就業のための拠点」をいうと解されており、上記の例では友人宅は住居とは認められない。詳細については、西村＝朝生・前掲注（13）書149頁以下を参照。

²³ 平27・3・31基発0331第21号。

²⁴ 例外として、アメリカでは、被災した被用者が使用者に対して被災の通知を怠り、自らの選定する医療機関で療養を受けた場合には、自己負担となる場合がある。

²⁵ 西村＝朝生・前掲注（13）書168頁。

についても、保険給付として行われている。他方、イギリスにおいては、業務災害を被った被用者に対する治療やリハビリテーションは、労災補償としてではなく、国民保健サービスとして行われることとなっている。

第二に、療養によって休業を強いられる場合の所得補償のための保険給付が定められている点でも、日本・ドイツ・フランス・アメリカ（ミシガン州）は共通している。かかる給付の額について、日本では休業（補償）給付（労災保険法 14 条 1 項、22 条の 2）として給付基礎日額（同法 8 条）の 60%が支給されるが、諸外国でも同様に、一定の方法により算定された算定基礎に一定の割合（多くの場合 80%）を乗じる形で算定される。また、諸外国では、算定基礎あるいは給付額について、それぞれ法律によって一律の上限額が設定されている。

第三に、保険事故によって障害が残った場合の給付については、イギリスを含む全ての国において、保険給付として定められている。いずれの国においても、日本の障害（補償）給付（労災保険法 15 条、22 条の 3）や傷病（補償）年金（同法 12 条の 8 第 3 項、24 条）と同様に、障害等級表等を用いつつ、障害の程度に応じて一定の給付額が支給される点では共通しているが、ドイツおよびフランスでは、障害の程度（労働〔稼得〕能力喪失率）の算出に当たり、被災労働者の固有の事情（例えば、それまでの職業上の能力や経験）も考慮される点が特徴的といえる²⁶。また、支給方式については、年金方式を採る国が多いが、日本とフランスにおいては、障害の程度に応じて年金方式と一時金方式が併用されている。

第四に、保険事故により要介護状態となった場合の給付を定めている国として、日本・ドイツ・イギリスが挙げられる。いずれの国でも障害の種類ないし程度に応じて、一定額の金銭給付（日本では介護〔補償〕給付〔労災保険法 12 条の 8 第 4 項、19 条の 2、24 条、労災保険規則 18 条の 3 の 2・別表第 3〕）が支給されるが、ドイツでは、かかる金銭給付（介護手当金）に代えて、申請により、自宅での介護または施設での介護を選択することも可能となっている。

第五に、遺族に対する給付として、日本においては葬祭料（給付）（労災保険法 17 条、22 条の 5）および遺族（補償）給付（同法 16 条以下、22 条の 4）が支給されるどころ、ドイツ・フランスでは、これらと同様の保険給付が定められているとともに、アメリカでも多くの州では、遺族補償や埋葬料が支給されることとなっている。

なお、以上のほか、日本においては、労働安全衛生法に基づく直近の健康診断における業務上の事由による脳・心臓疾患にかかる検査により、異常の所見があると診断された労働者に対しては、二次健康診断等給付（労災保険法 26 条）が行われることとなっている。これに対して、諸外国においては、唯一ドイツにおいて、ある業務について危険が継続しているために当該業務から離職する保険対象者に対して、生じうる経済的不利益をカバーすることを

²⁶ 日本では、障害によって失われる労働能力は、「一般的な平均的労働能力をいうものであって、被災労働者の年齢、職種、利き腕、知識、経験等の職業能力的諸条件については、障害の程度を決定する要素とはなっていない」（昭 50・9・30 基発 565 号）と解されている。

目的として支給される移行給付金の例がみられる程度であることからすると、こういった予防的給付は、比較法的には珍しい例といえよう²⁷。

8. 保険給付以外の事業

また、1. でみた各保険運営主体が、上記でみた保険給付の他にどのような事業を行っているのかという点（検討項目⑧）についてもみておきたい。

この点、特にドイツおよびフランスの保険運営主体（一般職業協同組合・被用者疾病保険金庫）に共通してみられるのが、労働災害等の予防事業である。具体的には、いずれの国においても、労働災害等に関する調査・研究の事業や、労働災害を予防するための措置の策定・監督といった活動が行われているほか、フランスでは、かかる予防措置の促進を目的とした企業への補助金の支給も行われている。また、ドイツでは、これらの予防事業と並んで、各保険運営主体は労災医学に特化した労災クリニックを運営しており、保険事故による傷病のうち一定のものについては、かかる労災クリニックにおいて療養のための給付（治療：→7.）が行われることとなっている。

もっとも、諸外国においては、先ほど 7. でみた職業的リハビリテーションのように、保険給付のなかに組み込まれているものも少なくないことから、全体的にいて、保険給付以外の事業の種類はさほど多くはない（なお、イギリスにおいては、そもそも保険給付以外の事業が存在しない）。その点では、上記の事業の全てを網羅し、それ以外の事業（例えば特別支給金の支給）をも行う日本の社会復帰促進等事業²⁸は、国際的にみて非常に幅広いものと評価することができよう。

9. 民事損害賠償請求権との関係

最後に、労災保険制度と民事損害賠償請求権との関係²⁹（検討項目⑨）についてみてみると、日本においては、労働災害等が発生した場合における被害者（被災労働者本人または遺族）から加害者（使用者または同僚）に対する民法上（特に 415 条または 709 条）の損害賠償請求権と労災保険制度からの給付の関係については、いわゆる併存主義が採られている。これにより、日本では、被害者は加害者に対して労災保険給付を超える損害部分について、あるいはそもそも労災保険給付を受けることなく、生じた損害の全部について、損害賠償請求（労災民事訴訟）を行うことが可能となっている。

しかしながら、比較法的にみると、このような併存主義は必ずしも普遍的な立法政策では

²⁷ このような予防的給付を積極的に捉える近時の見解として、有田謙司「安全衛生・労災補償の法政策と法理論」『講座労働法の再生第3巻・労働条件論の課題』（日本評論社、2017年）215-216頁。

²⁸ 詳細については、厚生労働省「社会復帰促進等事業の全事業紹介」（<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000183532.htm>）を参照。

²⁹ この点に関する比較法的検討については、森戸英幸「労災保険と損害賠償」『労働関係訴訟法[II]』（青林書院、2001年）407頁以下、徐婉寧『ストレス性疾患と労災救済』（信山社、2014年）12頁以下も参照。

なく³⁰、ドイツ・フランス・アメリカにおいては、上記の問題について非併存主義（アメリカでは排他的救済と称される）が採られており、労働災害等による被害者は加害者に対して、民法ないし不法行為法上の損害賠償請求を原則としてなし得ず、労災保険（補償）制度によってのみ救済を受けることができることとなっている。かかる民事損害賠償責任の免責について、アメリカにおいては、1. においてみたように、使用者が無過失責任としての（労災）補償責任を負っていることとのトレードオフの関係にあると理解されている。また、フランスにおいても、1898年に使用者に対して無過失責任としての労災補償責任を課す法律が制定された際の妥協の結果として、民事損害賠償責任の免責が導入され、かかる伝統が労災保険制度の導入後にも引き継がれたという歴史的経緯がある。更に、ドイツにおいては、労働災害等発生時における民事損害賠償責任の免責は、使用者（事業主）が労災保険の保険料を専ら負担していることへの対価として捉えられている。また、ドイツ・フランスにおける非併存主義の射程は、使用者自身が加害者である場面はもちろん、同僚が加害者である場面に対しても及ぶ点でも、共通しているといえよう。また、アメリカでも、ミシガン州をはじめ多くの州で、同様の取り扱いがなされている。

一方、本研究における比較対象国のなかで唯一、併存主義を採っている国として挙げられるのがイギリスである。すなわち、イギリスでは、労働災害を被った被用者およびその遺族は、不法行為としてのネグリジェンスを根拠として、使用者等に対して損害賠償を請求することが可能である。もっとも、イギリスにおいては、これまでも繰り返しみてきたように、そもそも労災保険給付の財源は租税であって、使用者の保険料負担は存在しないし、また使用者に無過失責任としての労災補償責任を課す立法（1897年労働者災害補償法）も、現在では廃止されている。このようにみると、使用者（事業主）に対して、1. でみた通り、無過失責任としての災害補償責任（労基法第8章）を課し、また5. でみた通り、保険料負担をも課しつつ、更に併存主義を採用しているのは、本研究において採り上げた国々のなかでは日本のみということになるろう³¹。このような比較法的考察からすると、日本では、特に被害者側が労災保険からの給付を受けることなく使用者側に対して直接損害賠償を請求した場合には、使用者は保険料拠出による利益（保険利益）を受けることができないという問題点が浮かび上がってくる³²。

但し、先ほど7. でみたように、非併存主義を採る国々では、保険給付の水準が全体的にみて日本よりも高いという点には留意する必要があるだろう。例えば、日本の休業（補償）給付に相当する給付をみると、ドイツ・アメリカ（ミシガン州）では、算定基礎に乗じる割合が80%となっており、フランスでも休業29日目以降は同様である。また、日本の障害（補償）

³⁰ この点につき、笠木映里＝嵩さやか＝中野妙子＝渡邊絹子『社会保障法』（有斐閣、2018年）407頁も参照。

³¹ この点について、使用者のモラルハザード防止という観点から、併存主義の合理性を説く最近の見解として、川口美貴『労働法〔第4版〕』（信山社、2020年）443-444頁。

³² 同旨の指摘として、森戸・前掲注（29）論文411頁。

給付に相当する給付について、ドイツ・フランスでは、被災労働者固有の事情が考慮されうることとなっている。また、非併存主義を採用している上記の国々においても、①当該災害の発生が加害者の故意に基づく場合（ドイツ・フランス・アメリカ）、または②通勤災害の場合（ドイツ・フランス）に関しては、被害者は加害者に対する民事損害賠償請求がなお可能である。そして更に、フランスでは①の故意に加えて、「許し難い過失」がある場合にも、被害者の加害者に対する民事損害賠償請求が可能となっており、近年、その範囲が広がってきていることが指摘されている。かかる動向は、非併存主義から併存主義への接近という可能性を孕むものであり、いきおい今後の展開が注目されよう。

第二節 働き方の多様化と労災補償保険制度

以上の検討を踏まえ、本節では、序章第一節で挙げた日本の「働き方改革実行計画」が注目する柔軟な働き方である、複数就業者、雇用型テレワーカー、雇用類似の独立自営業者（非雇用型テレワーカー）に関する各国の労災補償保険制度のもとでの取り扱い（検討項目⑩）について、比較検討を試みることにしたい。

1. 複数就業者³³

(1) 問題の所在

兼業・副業を行う複数就業者をめぐり、労災保険制度のもとでは、主に以下の3つの点で問題が生じうる。

- ① まず第一は、複数就業者が本業である就業先（以下、本業先）と兼業・副業を行う就業先（以下、副業先）との間の移動中に災害に遭った場合、通勤災害として保護されるか否かである。また、これを肯定する場合には、本業先と副業先、いずれにとっての通勤災害として取り扱うのかも、併せて問題となる。
- ② また第二は、上記の通勤災害の場面も含めて、複数就業者が、本業先または副業先のいずれかにおいて労災保険制度上の保険事故に遭った場合、同人（場合によっては遺族）に対する保険給付（金銭給付）の算定に際し、本業先の賃金と副業先の賃金が合算されるか否かである（以下、賃金合算の問題という）。また、これを肯定する場合には、かかる合算による保険給付が、本業先または副業先の将来の保険料に直接的な影響を及ぼすか否かも問題となる。
- ③ 第三の問題は、②の場面とは異なり、複数就業者に生じた災害（特に長時間労働による脳・心臓疾患や心理的負荷による精神疾患）について、本業先での就業と副業先での就業、いずれも単体としてみれば、当該保険事故との因果関係を肯定できないが、双方での負荷

³³ ここでの検討については、山本陽大＝河野尚子＝河野奈月＝地神亮佑＝上田達子「副業・兼業と労災補償保険制度」季刊労働法 269号（2020年）16頁も参照。

を総合してみれば因果関係を肯定できる場合に、これを保険事故（特に職業疾病）として労災認定すべきか否かである（以下、負荷合算の問題という）。また、これを肯定する場合には、ここでも上記でみた賃金合算および保険料への影響の問題が生じることとなる。

（2）日本法

（i）従来の状況

上記のうち、まず①の問題について、日本では、**第一節 6. (3)** でみたように、2005年の労災保険法改正によって、まさに複数就業者を本業先と副業先間の移動中における災害から保護することを目的として、「通勤」を定義する労災保険法 7 条 2 項に「就業の場所から他の就業場所への移動」（2号：事業場間移動）が追加され、かかる移動も通勤災害制度による保護の範囲内に含まれることとなっている。また、この場合について行政解釈³⁴では、「事業間移動は当該移動の終点たる事業場において労務の提供を行うために行われる通勤であると考えられ」ることから、「当該移動の間に起った災害に関する保険関係の処理については、終点たる事業場の保険関係で行う」ものとされ、実際にもそのような取り扱いが行われている³⁵。このように、①に関しては、日本では既に立法政策上の対応がなされている状況にある。

これに対して、②と③の問題について、日本では従来、複数就業者の特殊性は考慮されてこなかったといえる。すなわち、②に関していえば³⁶、休業（補償）給付（→**第一節 7.**）をはじめ、金銭給付を算定する際に用いられる「給付基礎日額」（労災保険法 8 条 1 項）は、労基法 12 条が定める平均賃金相当額とされており、これは当該災害が発生した事業場から支払われる賃金のみを基礎として算定される³⁷。裁判例³⁸も、労災保険制度は個別使用者の労基法上の災害補償責任を保険する趣旨（責任保険）であるとの理解を前提に、原則としてそのように解してきた³⁹。このような算定方法に従えば、例えば月収 25 万円の本業先と月収 5 万

³⁴ 平 18・3・31 基発 0331042 号等。

³⁵ 西村＝朝生・前掲注（13）書 154 頁。

³⁶ この点については、河野尚子「複数就業者の労災保険給付」季刊労働法 246 号（2014 年）177 頁以下も参照。

³⁷ 昭 28.10.2 基収第 3048 号。

³⁸ 王子労基署長（凸版城北印刷）事件・最三小判昭 61・12・16 労判 489 号 6 頁。また、前掲・新宿労働基準監督署事件では、1ヶ月間に A 社において 153 時間 40 分勤務するとともに B 社で 154 時間勤務していた労働者が、A 社上司の叱責等を理由に精神疾患を発症し自殺した事案において、労災保険給付（遺族補償給付）の算定に当たり、A 社だけでなく B 社の平均賃金も合算して算定すべきか否かが争われたが、東京地裁は、「B 社の業務が危険を内在し、本件災害がその現実化であると評価できれば、当然、給付基礎日額を算定するのに、A 社の平均賃金に B 社の平均賃金を合算して算定することとなる」として、賃金合算の可能性を示しつつも、本件では B 社の勤務時間が 1 ヶ月で 154 時間であることからすれば、本件災害の原因となった精神的疾患に罹患させるだけの心理的負荷が、B 社の業務に内在する危険であると評価することは困難であるとして、結論としては合算を否定している。なお、複数就業者について賃金合算を認めるためには、兼業先と副業先双方との関係でそれぞれ災害との業務起因性を必要とするとの判断を行ったという点では、同判決は、③の負荷合算の問題にも関わるものといえる。この点については、笠木映里「判批」ジュリスト 1455 号（2013 年）124 頁も参照。

³⁹ これに対して、（ii）でみる 2020 年労災保険法改正以前から、労災保険法 8 条の給付基礎日額（平均賃金相当額）の解釈に当たり、複数就業者の場合については賃金合算を肯定すべきとする見解として、水町勇一郎『詳解労働法』（東京大学出版会、2019 年）783 頁、川口・前掲注（31）書 449 頁。

円の副業先で働く労働者が、副業先においてあるいは副業先への移動の途中で、業務災害ないし通勤災害に遭い、本業先と副業先双方で休業をやむなくされた場合には、当該労働者に対する休業（補償）給付は、副業先からの賃金である月収 5 万円のみを基礎に算定されることとなる。しかし、これでは、実際に喪失した稼働能力と保険給付とが乖離する結果となることから、賃金合算の問題（②）については、従来から学説⁴⁰だけでなく労働行政⁴¹においても、立法政策上の課題として認識されてきた。

一方、③の負荷合算の問題についても、従来は、当該災害と本業先の負荷との間の業務起因性と、副業先の負荷との間の業務起因性はそれぞれ別個に判断され、双方の負荷を総合してこれを評価する取り扱いはなされてこなかった⁴²。また、裁判例⁴³においても、複数就業者に生じた災害について「両事業場での就労を併せて評価して業務起因性を認めて労災保険給付を行うことは、労基法に規定する災害補償の事由が生じた場合に保険給付を行うと定めた労災保険法 12 条の 8 の明文の規定に反する」との判示を行うものがみられた。

（ii）「働き方改革」と 2020 年労災保険法改正

しかしながら、日本では今後、②および③のいずれについても本業先・副業先の賃金ないし負荷が合算されることとなっている。

この間の経緯について簡単にみておくと、**序章第一節**でみたように、2017 年 3 月に政府が公表した「働き方改革実行計画」では、副業・兼業の普及促進が柱の一つに掲げられ、そのような観点から、「労災保険給付の在り方について、検討を進める」旨が明記されていた。これを契機として、同年 6 月以降、労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会において、上記②・③を主たる論点として、複数就業者への労災保険給付の在り方について検討が行われ、2019 年 12 月には「複数就業者に係る労災保険給付等について（報告）」（以下、2019 年報告書）⁴⁴の取りまとめと厚生労働大臣への建議がなされた。これを受けて、2020 年 2 月に労災保険法等の改正を盛り込んだ「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が第 201 回通常国会へ提出され、同年 3 月に参議院本会議において可決・成立をみている。以下では、まずは今般の改正内容について、簡単に整理しておこう。

今般の労災保険法改正では、まず新 1 条において「事業主が同一でない二以上の事業に使

⁴⁰ 最近のものとして、笠木ほか・前掲注（30）書 418－419 頁、西村健一郎「労働災害」日本労働研究雑誌 717 号（2020 年）56－57 頁。

⁴¹ 「労災保険制度の在り方に関する研究会中間取りまとめ」（2004 年 7 月）。

⁴² 第 70 回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会提出資料「複数就業者への労災保険給付について」〔https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07038.html〕を参照。

⁴³ 国・淀川労基署長（大代興業ほか 1 社）事件・大阪地判平 26・9・24 LEX/DB25505112。なお、同事件については、2015 年 5 月 7 日に大阪高裁において控訴審判決が下されているようであるが、判例集未掲載のため、確認できなかった。

⁴⁴ 以下の URL から閲覧が可能である。

〔https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_08596.html〕

用される労働者」が「複数事業労働者」として定義され、兼業・副業を行う労働者に関する新たなカテゴリーが設けられた。そのうえで、かかる複数事業労働者が、本業先・副業先いずれかで業務災害に遭った場合またはその間の移動中に通勤災害に遭った場合の保険給付にかかる給付基礎日額については、8条へ新たに設けられた3項によって、「当該複数事業労働者を使用する事業ごとに算定した給付基礎日額に相当する額を合算した額を基礎として、厚生労働省令で定めるところによって政府が算定する額」とされている。これにより、まずは②の問題について、賃金合算を可能とするための立法措置が講じられたことになる。

また、それに加えて、今般の改正では、保険給付の種類を定める7条1項に新たに2号として、「複数事業労働者の二以上の事業の業務を要因とする負傷、疾病、傷害又は死亡」である「複数業務要因災害」に対する保険給付が追加されている。こちらは、③の負荷合算の問題について、本業先と副業先の負荷を総合して労災認定を行い、保険給付を行うことを可能とする立法措置といえよう⁴⁵。そして、かかる複数業務要因災害が生じた場合には、新20条の2～新20条の9に基づいて保険給付（複数事業労働者療養給付、複数事業労働者休業給付、複数事業労働者障害給付、複数事業労働者遺族給付、複数事業労働者葬祭給付、複数事業労働者傷病年金、複数事業労働者介護給付）が支給されることとなるが⁴⁶、この場合の金銭給付の算定にかかる給付基礎日額についても、先ほどの新8条3項が適用され、賃金合算が行われることとなっている。

なお、これと並んで、今回の「雇用保険法等の一部を改正する法律」では、労災保険法の改正に併せて、労働保険徴収法についても改正がなされている。それによれば、まず厚生労働大臣が定める労災保険料率の算定要素として上記の複数業務要因災害の災害率が追加されている（新12条2項）。一方、メリット制（新12条3項）との関係では、メリット収支率の算定の対象となるのは、引き続き業務災害に関する保険給付額のみであり、複数業務要因災害に関する保険給付額は含まれない⁴⁷。これにより、複数業務要因災害の場合に、労災保険法新8条3項に基づき賃金合算のうえで保険給付が行われたことは、本業先と副業先いずれとの関係でも、メリット制による保険料の引き上げを結果しないことになる。これに対して、同じくメリット制にかかる新12条3項において、本業先と副業先いずれかで業務災害が生じた場合に、同規定に基づき賃金合算のうえで行われた保険給付の額については、「厚生労働省令で定めるところにより算定する」ものとされている。この場合について、2019年報

⁴⁵ このような複数業務要因災害は、多くの場合、長時間労働による脳・心臓疾患や心理的負荷による精神疾患のケースで問題となろうが、2019年報告書は「複数就業先の業務上の負荷を総合して労災認定する場合についても、労働者への過重負荷について定めた現行の認定基準の枠組みにより対応することが適当」としていたことからすると、今後、ある脳・心臓疾患や精神疾患が「複数事業労働者の二以上の事業の業務を要因」とするものであったかどうかの判断に際しても、従来の認定基準（平13・12・12基発第1063号、平23・12・26基発1226第1号）を用いて行われることとなろう。

⁴⁶ 但し、これら複数業務要因災害にかかる保険給付の対象となる疾病については、新20条の3により、「厚生労働省令で定めるものに限る」とされている。

⁴⁷ なお、労働保険徴収法新12条3項では、複数業務要因災害の災害率および労災保険法の新8条3項に規定する給付基礎日額を用いて算定した保険給付額については、非業務災害率の対象とされている。

告書では、「災害発生事業場の賃金に基づく保険給付額のみ・・・当該事業場のメリット収支率の算定の基礎とすることが適当」であり、「非災害発生事業場の賃金に基づく保険給付額について（は）、・・・当該事業場のメリット収支率の算定の基礎」とはせず、かかる保険給付分については「全業種一律の負担とするのが適当」との方向性が示されていた。

（iii）関係政省令について

そして更に、上記の法改正については、これをより具体化すべく、2020年6月の労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会において関係政省令案の要綱が示されている⁴⁸。以下ではその内容について、本章での検討に関わる範囲で紹介しておこう⁴⁹。

この点につき、まず今般の改正法の施行期日については、公布後6ヶ月を超えない範囲で政令で定める日に施行することとされていたが、「雇用保険法等の一部を改正する法律の一部の施行期日を定める政令案要綱」では、上記の施行期日は2020年9月1日とされている（この点に関しては、同年6月26日に政令第210号が既に公布されている）。

次に、「雇用保険法等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う厚生労働省令の整備等に関する省令案要綱」では、労災保険法施行規則および労働保険徴収法施行規則の一部改正について、以下の内容が示されている。

このうちまず前者についてみると、第一に、今般の労災保険法改正により創設された「複数事業労働者」（新1条）については、「これに類する者として厚生労働省令で定めるものも含む」（新7条1項2号）とされていたところ、「負傷、疾病、障害又は死亡の原因又は要因となる事由が生じた時点において、事業主が同一でない二以上の事業に同時に使用されていた労働者」を上記にいう「これに類する者」として労災保険法施行規則のなかで定めるとされている。これは、脳・心臓疾患や精神疾患等の疾病等の場合には、原因と発症の時期が必ずしも一致せず、発症時にいずれかの就業先を退職している（＝発症時には複数事業に従事していない）ケースが考えられるため、このような場合についても被災者を複数事業労働者として取り扱うための措置である。

また第二に、複数事業労働者について、業務災害、複数業務要因災害または通勤災害が発生した場合の保険給付の給付基礎日額については、先ほど（ii）でみた通り、新8条3項により、「当該複数事業労働者を使用する事業ごとに算定した給付基礎日額に相当する額を合算した額を基礎として、厚生労働省令で定めるところによって政府が算定する額」として、厚生労働省令に委任されていた。この点については、労災保険法施行規則の改正により、各事業場の給付基礎日額相当額を合算して得た額に、自動変更対象額および年齢階層別の最低

⁴⁸ 以下の URL から閲覧が可能である。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11594.html]

⁴⁹ また、この点については、第86回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会提出資料「複数事業労働者への労災保険給付について～新たな制度の運用について～」[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11400.html]も参照。

限度額・最高限度額を適用した額を、複数事業労働者の給付基礎日額とする旨を定めることとされている。これによって、複数事業労働者については、全てのケースで賃金合算に基づく額がそのまま給付基礎日額となるわけではなく、上限および下限が設定されることとなる。

第三に、複数業務要因災害（新7条1項2号）にかかる保険給付（新20条の2～新20条の9）の対象となる疾病については、新20条の3によって、「厚生労働省令で定めるものに限る」こととされていたところ、かかる疾病について、労災保険法施行規則により「脳・心臓疾患及び精神障害その他二以上の事業の業務を要因とすることが明らかな疾病」とすることとされている。この点からも、今般の複数業務要因災害に関する新7条1項2号が、まずはこれら2つの疾病類型を念頭に創設されたものであることが推認されよう。

一方、後者の労働保険徴収法施行規則については、「複数事業労働者に係る保険給付・・・について、改正により新たに給付されるものについて、徴収法に規定する労災保険のメリット制に影響させないこととするため、所要の改正を行う」こととされている。この点については、(ii) でみた2019年報告書が示す方向性に従って、今後制度設計がなされるものと考えられる。

以上の省令改正については、いずれも2020年7月中旬公布、9月1日施行が予定されている。

(3) 諸外国の状況

それでは、(1) でみた3つの問題について、諸外国ではどのような取り扱いとなっているのであろうか。

この点、まず①の問題については、通勤災害（→**第一節 6. (3)**）を固有の保険事故としているドイツおよびフランスにおいて問題となりうるどころ、これらいずれの国においても、本業先と副業先との間の移動中に生じた災害については、通勤災害として労災保険制度による保護の対象となっている。また、その場合の保険関係の処理について、当該複数就業者が向かっている就業先（終点）にとっての通勤災害として取り扱われる点でも、両国は共通しているといえよう。従って、例えばある複数就業者が、本業先から副業先に向かう途中に災害に遭った場合には、ドイツ・フランスともに、副業先の通勤災害となり、副業先を管轄する保険運営主体から保険給付が行われることとなる。このようにみると、通勤災害を固有の保険事故としている限り、①の問題にかかる日本法の取り扱い（→**(2) (i)**）は、国際的にみてもスタンダードなものといえよう。

次に、②の問題についてみると、本研究における比較対象国のうち、まずイギリスにおいては、労災保険給付（障害年金）は、障害の程度に応じた定額（均一）給付となっており、日本の給付基礎日額のような従前得られていた賃金額は、算定の基礎とはならない。このため、そもそもイギリスでは給付額の算定に当たり、本業先と副業先の賃金合算は問題となり得ないといえる。一方、ドイツ・フランス・アメリカ（ミシガン州）においては、複数就業

者が本業先か副業先のいずれかで保険事故に遭った場合、労災保険給付（特に日本でいう休業（補償）給付や障害（補償）給付等に相当する金銭給付）の算定に当たっては、それぞれ従前の一定期間内に得ていた賃金額が算定基礎として用いられている。しかも、かかる算定基礎の算出に際して、複数就業者の場合には、保険事故が生じた就業先から得られた賃金のみならず、そうではない就業先から得られた賃金額も合算する取り扱いがなされてきた⁵⁰。かくして、これらの国々においては、複数就業者について、保険事故発生前における当該就業者の賃金収入全体を金銭給付の算定に反映させることで、生じた稼働能力の喪失と保険給付との乖離が生じないシステムが、従来から採られてきたといえる⁵¹。従って、我が国の労災保険制度は、今般の改正（特に新8条3項の創設）によって、まさにこのような国際水準に合致するものとなったと評価することができよう。

また、②の問題に関連して、保険料への影響についてみておくと、複数就業者について保険事故が発生した場合、保険運営主体は、そうではない労働者の場合に比して高額な保険給付額を負担することとなる。この場合について、まず保険事故を発生させた側ではない就業先に関しては、メリット制（→**第一節 5.**）の適用等による保険料への直接的な影響は生じないという点では、ドイツ・フランス・アメリカ（ミシガン州）のいずれにも共通している。先ほど（2）（ii）でみた2019年報告書も、これと同じ方向性を示しており、この点でも国際的潮流に沿うものと評価できよう。一方、保険事故を発生させた側の就業先に関してみると、ドイツ・フランスにおいては、当該保険事故が通勤災害である場合を除き、上記の賃金合算に基づいて算定された保険給付額がそのままメリット制における考慮の対象となるため、当該就業先の保険料の引き上げを結果することがあり得る。これに対して、アメリカ（ミシガン州）においては、保険事故を発生させた側の就業先事業主および当該事業主が加入する民間保険会社は、（当該就業先からの賃金が当該複数就業者の平均週給の80%を超えないという条件付きではあるが）合算された賃金額に占める当該就業先からの賃金額の割合分についてのみ補償責任を負い、それを超える部分については、二次的傷害基金を通じて州内の全使用者・保険会社が共同で負担することとなっている。その点では、複数就業者（複数事業労働者）につき本業先と副業先のいずれかで業務災害が生じた場合におけるメリット収支率

⁵⁰ 但し、この場合、日本でいう休業（補償）給付に相当する保険給付の支給に関して、ドイツとフランスでは、複数就業者の場合、保険事故の結果として、本業先と副業先双方との関係で就労不能となっていることが賃金合算の要件となっているのに対し、アメリカにおいては、一部就労不能となっているに過ぎない場合にも、賃金合算が行われるという違いはある。

⁵¹ 一方、かかる金銭給付の算定に当たり、複数就業者が自営的就業を行っている場合にそれによって得られた収入をどのように取り扱うかについては、国によって異なる。この点、フランスにおいてはかかる自営的就業について労災保険制度に任意加入している場合に限り、それによって得られた収入が合算の対象となるのに対し、ドイツにおいては任意加入のいかんに関わらず合算の対象となる。一方、アメリカにおいては、自営的就業による収入は合算されないこととなっている。この点、日本では、2019年報告書が、複数就業者の範囲について、「一以上の事業と労働契約関係にあり、かつ他の就業について特別加入している者」を含める一方、「労働者として就業しつつ、労働者以外の働き方を選択している場合（特別加入している場合を除く）」については、労災保険制度の趣旨を踏まえ、今回の複数就業者に係る保険給付の対象とはしないこととする」として、上記のなかではフランス法に近い方向性を示している。

の算定基礎に関して、日本で 2019 年報告書が示している方向性（→2. (ii)・(iii)）は、アメリカ（ミシガン州）法と類似しているといえようが、これは**第一節 1.** でみたように、日・米ともに、労災保険制度を使用者の個別的な災害補償責任を担保するものとして位置付けていることに起因するものと考えられる⁵²。

以上に対し、③の問題については、本研究において採り上げた諸外国のなかでは、日本で今般の労災保険法改正により新たに設けられた「複数業務要因災害」（新 7 条 1 項 2 号）のように、本業先と副業先の双方での就業による負荷を総合（負荷合算）して、災害との間の因果関係を肯定し、これを固有の保険事故として認める法制を明確に採る国は確認できなかった。一方、2. (iii) でもみたように、かかる新规定の適用は、主に長時間労働による脳・心臓疾患や心理的負荷による精神疾患のケースで問題となることが予想されるところ、本稿で検討対象とした諸外国においては、複数就業によりこれらの疾病に罹患した者に対する労災保険制度による救済という問題（③）に関する明確な議論もまた確認できなかった。このうち、後者に関していえば、特に欧州諸国においては、これらの長期間にわたる負荷の蓄積により発生する疾病については、事故性のものではないことから労働災害とは認められず、また特定の職務（Job）に伴うリスクの発現ともみられないため、職業疾病のリスト（規則）にも掲載されないのが通常となっていることが、その背景となっているものと考えられよう。従って、この点は、脳・心臓疾患や心理的負荷による精神疾患（労基則別表第 1 の 2 第 8 号および第 9 号）が従来から業務上の疾病（→**第一節 6. (2)**）とされ、またその認定に当たっては、行政上の認定基準⁵³によって、特に時間外労働時間数のような定量的な負荷の指標が重要な役割を果たしてきた我が国に特有の法制と評価することができる。

2. テレワーカー

次に、在宅勤務を行うテレワーカーについてみると、いずれの国においても、テレワークが雇用関係ないし労働関係の下に行われ、従って当該テレワーカーが、労働者（被用者）として、労災保険制度の適用を受ける（＝強制的保険対象者となる）点では、共通している。

そのうえで、テレワーカーに生じたどのような傷病等が労働災害ないし業務災害として労災保険による保護の対象となるのかという点については、日本では「働き方改革実行計画」を受けて 2018 年に厚生労働省が改定した「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」⁵⁴において、「テレワークを行う労働者については、事

⁵² この点、2019 年報告書も、保険給付算定の際の賃金合算（②の問題）と労基法が定める災害補償責任との関係について、「災害発生事業上の事業主が、非災害発生事業場での賃金を基礎とした給付分まで労働基準法に基づく災害補償責任を負うことは、使用者責任を著しく拡大するものであることから、その責任を負わないとすることが適当である」と述べている。

⁵³ 「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」（平 13・12・12 基発 1063 号）および「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（平 23・12・26 基発 1226 第 1 号）。

⁵⁴ 以下の HP から閲覧可能である。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudokijun/shigoto/guideline.html]

業場における勤務と同様、労働基準法に基づき、使用者が労働災害に対する補償責任を負うことから、労働契約に基づいて事業主の支配下にあることによって生じたテレワークにおける災害は、業務上の災害として労災保険給付の対象となる。ただし、私的行為等業務以外が原因であるものについては、業務上の災害とは認められない」旨が明記されている。

一方、ドイツでは判例によって、テレワーク中に、飲食や用便等といった私的な活動のために、テレワークを中断した最中に、テレワークスペースの外である自宅内の空間で生じた災害については、労働災害とは認められないことが明確にされている。また、既に具体的な立法政策を講じているのがフランスであり、フランスにおいては、2017年に、テレワーク労働者は企業の施設内で労務を遂行する労働者と同一の権利を有し、テレワークが職業活動の遂行中にテレワークが行われている場所で発生した災害は労働災害と推定される旨が、明文で規定されるに至っている。既に、**第一節 6. (1)** でみたように、フランスにおいてはそもそも、労働者一般については、判例によって、労働時間中に労働の場所で生じた災害については労働災害と推定されることとなっているのであるが、上記の規定は、かかる判例法理がテレワーク労働者にも妥当することを明文をもって明らかにしたものである。

3. 独立自営業者

最後に、独立自営業者についてみておくと、**第一節 4. (2)** でみたように、我が国においては、労働者を雇用せず個人で就労する自営業者（事業主）は、労災保険法 33 条 3 号および労災保険規則 46 条の 17 により、労災保険制度への特別加入が可能となっている。もっとも、日本の特別加入制度は、労基法 9 条が定める「労働者」（→**第一節 4. (1)**）に準じて保護するにふさわしい者について労災保険による保護を図るもの⁵⁵であることから、独立自営業者に関しては対象業種が限定されており、個人タクシー等の自動車運送業や大工の一人親方等の土木建築業等を行うことを常態としている場合に限り、特別加入制度の対象となる。

一方、近年、経済のデジタル化によって拡大している、アプリ等を通じてインターネット上で仲介されたタスクを受注して行われるクラウドワークあるいはプラットフォームワークとの関係でいえば、それによって働く就業者が法的にみて個人事業主と評価される限り、日本の特別加入制度によって労災保険の保護を受ける可能性は、相当に限定的であると考えられる⁵⁶。現状では、プラットフォーム上で受注した食品等の貨物を運送する業務を自動車や原動機付自転車を使用して行う場合（例えば、Uber Eats）に、労災保険規則 46 条の 17 第 1 号による特別加入の可能性がある程度であろう（従って、かかる輸送を原動機付ではない自転車で行う場合には、現行の特別加入制度の対象とはなり得ない）。また、日本法のもとでは、独立自営業者について上記規定に従い特別加入が認められる場合であっても、いわゆる団体加入方式が採られており、特別加入団体を設立またはこれに加入し、同団体を通じて保

⁵⁵ 有田・前掲注(3) 論文 420 頁。

⁵⁶ 毛塚勝利「個人就業者をめぐる議論に必要な視野と視座とは」季刊労働法 267 号（2019 年）68 頁も同旨。

険手続を行わなければならないという制約もある（この場合、当該団体を事業主、加入した独立自営業者を労働者とみなして、労災保険の適用が行われる）⁵⁷。かかる日本の特別加入制度については、先ほど **1. (2) (ii)** でみた 2019 年報告書においても、「社会経済情勢の変化も踏まえ、特別加入の対象範囲や運用方法等について、適切かつ現代に合った制度運用となるように見直しを行う必要がある」との方向性が示されており、既に 2020 年 6 月以降、労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会において検討が開始されている⁵⁸。

一方、諸外国の状況をみると、**第一節 4. (2)** でも指摘した通り、ドイツ・フランス・アメリカにおいては、独立自営業者を含む事業主は、労災保険（アメリカの場合は民間保険会社の保険）に対して任意加入することが認められている。また、ここでは日本におけるような対象業種や団体加入方式による制約はなく、いかなる事業主も自身で保険料を負担する限りにおいて、個人として労災保険に加入し、その保護を受けることが可能となっている。更に、とりわけプラットフォームワーカーについて一歩進んだ立法政策を講じている国として注目されるのがフランスであり、フランスにおいては 2016 年以降、プラットフォームで就労する独立自営業者に関しては、本人が労災保険制度等への任意加入を希望した場合であって、かつ当該プラットフォームが一定の要件を充たす場合には、生じる保険料負担については当該プラットフォームがこれを負担すべきことが義務付けられている。

また、以上のような任意（特別）加入制度における取り扱いのほか、諸外国においては、クラウドワークあるいはプラットフォームワークで働く独立自営業者と各国の労災保険制度における強制的保険対象者である「労働者（就労者、被用者）」概念との関係についても、議論がなされている。なかでも、アメリカ（カリフォルニア州）においては、2020 年 1 月に、Uber ドライバー等のいわゆるギグワーカーを被用者へ分類することを目的として、被用者性の判断基準を定める法改正が行われているとともに（但し、全米的な傾向ではないようである）、フランスでも、近時の判例によって、プラットフォームワーカーの労働者性が認められており、労災保険制度への影響も予想される状況となっている。

第三節 日本法の位置と課題

以上、本章においては、日本・ドイツ・フランス・アメリカ（特にミシガン州）・イギリスにおける労災保険制度について、横断的な比較検討を行ってきた。この点、まず**第一節**で検討したところによれば、日本の労災保険制度は、その基本構造についてみると、我が国固有

⁵⁷ かかる特別加入制度の問題点については、差し当たり、渡邊・前掲注(7)論文473頁以下を参照。

⁵⁸ この点について、第87回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会提出資料「特別加入制度の見直しについて（今後の議論の進め方）」〔https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11594.html〕を参照。また、2020年7月3日に公表された「成長戦略実行計画案」〔<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/dai40/index.html>〕においても、「フリーランスとして働く人の保護のため、労働者災害補償保険の更なる活用を図るための特別加入制度の対象拡大等について検討する」とこととされている。

の部分もあるものの、諸外国におけるそれと共通ないし類似している部分が少なくなく、比較法的にみて決して特異な法制とはなっていないことが明らかとなった。とりわけ、労災保険制度の構造を全体としてみれば、ドイツ法およびフランス法との近似性が高いといえようが、制度設計の各所においては、アメリカ法やイギリス法との共通点を看取できる部分もある。

もっとも、**第二節**で検討したところからすると、今後、「働き方改革実行計画」を契機とした「柔軟な働き方」の拡大（→**序章第一節**）が予想されるなかでは、現在の日本の労災保険制度には、それぞれの働き方に対応するための課題もまた、伏在しているように思われる。本節では、これらの課題を指摘することで、本報告書の結びに代えることとしたい。

この点につき、まず第一に挙げられるのは、複数就業者との関係である。特に、ドイツ・フランス・アメリカ（ミシガン州）との比較（→**第二節 1. (3)**）からは、複数就業者に対する金銭給付としての保険給付額の算定に当たっては、複数の就労先で得られた賃金の合算により給付基礎日額を算定することで、保険事故による稼得能力の喪失を保険給付によって適切に填補する立法政策を採るべきことが示唆されることになろう。もっとも、**第二節 1. (2)**

(ii) で検討した通り、日本では 2020 年 3 月の労災保険法改正（特に新 8 条 3 項の創設）によって既に、かかる立法政策が実施されることとなっており、この問題に関する国際標準に合致する形となったといえる。しかし、それだけに留まらず、今般の改正では「複数業務要因災害」という複数就業者について負荷合算を認める、諸外国に例をみない新たな保険事故の類型（新 7 条 1 項 2 号）も設けられることになった。この点には、とりわけ脳・心臓疾患や心理的負荷による精神疾患（労基則別表第 1 の 2 第 8 号および第 9 号）の認定に際して、時間外労働時間数が重要な役割を果たしている日本の特徴⁵⁹（また、そのような長時間労働をもたらさうるメンバーシップ型雇用社会の特徴）が、強く顕れているように思われる。

第二に、雇用型テレワークの関係でいえば、日本では従来、テレワーカーの数自体多くなく、例えば国土交通省による 2014 年の調査⁶⁰では、週に 1 日以上テレワークで働いているテレワーカーの人数は 220 万人であり、労働者人口全体のなかでは約 4%にとどまっていた。もっとも、情報通信技術（ICT）が目ざましい発展をみせるなかで、ワーク・ライフ・バランスの実現や、大規模災害発生時あるいは感染症蔓延時の事業継続（BCP）の観点からも注目されているテレワークが今後、日本でも広がってゆくことは確実といえる。そして、それに伴い、労災保険制度による保護が問題となる場面も増加することとなろう。

もっとも、テレワーク中の傷病等の労働（業務）災害該当性については、それが自宅とい

⁵⁹ この点、最近の研究である池添弘邦＝藤本隆史＝高見具広『資料シリーズ No.223・過重負荷による労災認定事案の研究 その 1』（労働政策研究・研修機構、2020 年）は、実際の労災認定事案を基礎に、上記 2 つの疾病類型の発生メカニズムについて、長時間労働を軸としつつ、その背景要因について分析・検討を行っている。

⁶⁰ 国土交通省「テレワーク人口実態調査（2014）」（http://www.mlit.go.jp/crd/daisei/telework/docs/26telework_jinko_jittai_gaiyo.pdf）

う私的な空間において行われることとの関係で、判断が難しい場面が生じ得るが⁶¹、諸外国のなかでもドイツ・フランスにおいては、この点について、立法や判例を通じて、一定程度、判断基準の明確化が図られてきている（→**第二節 2.**）。一方、日本では、上記の通りテレワーカー自体が従来少数であったためか、テレワーク中の傷病等の業務災害該当性が争われた裁判例はみられないようであるが、労働基準監督署による労災認定のレベルでは具体例が既に存在するようである。例えば、厚生労働省『テレワーク導入のための労務管理等 Q&A 集』⁶²では、「自宅で所定労働時間にパソコン業務を行っていたが、トイレに行くために作業場所を離席した後、作業場所に戻り椅子に座ろうとして転倒した事案」が、「業務行為に付随する行為に起因して災害が発生しており、私的行為によるものとも認められない」として、労災認定されたケースとして紹介されている。こういった従来の（あるいは今後の）認定例の蓄積を踏まえ、ガイドライン化等の方法により、判断基準の明確化と周知を図ることが、重要な課題となろう。

第三に、独立自営業者との関係でいえば、特にドイツ・フランス・アメリカ（ミシガン州）との比較（→**第二節 3.**）という視点からは、日本の特別加入制度は対象業種が限定的であり、現行のままでは、例えばクラウドワーカーやプラットフォームワーカーといった新たな就業形態の保護にとって十分な役割を果たし得ないという点が、喫緊の課題として映ることになる。従って、この点に関する立法政策としては、少なくとも、特別加入制度の適用対象の拡大が検討されるべきこととなろう⁶³。また、その際には、現在の団体加入方式を維持することが、独立自営業者の保護にとっての制約要因とならないかという点も、併せて検討する必要があるように思われる。この点については、今後、労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会において、特別加入制度の対象範囲の拡大や特別加入団体の要件の見直し等について、議論が行われる予定となっているが⁶⁴、このような方向性は、比較法的観点からもその妥当性を首肯することができよう（なお、フランス法からは、更にその先の問題として、保険料負担の在り方についても検討すべきことが示唆される）。

⁶¹ この点、山口・前掲注（2）書 69－70 頁は、テレワーク（在宅勤務）時の事故が業務災害と認められるためには、①在宅勤務の合意と独立したワークスペースの存在、②ワークスペース内の事故であること（業務起因性のメルクマール）、③情報通信機器をオンにしてからオフにするまでに生じた事故であること（業務遂行性に代わるメルクマール）、の充足が必要であるとする。

⁶² 以下の URL から閲覧が可能である。

[<https://telework.mhlw.go.jp/info/doc/>]

⁶³ 岩村正彦「労災保険政策の課題」『講座 21 世紀の労働法第 7 巻・健康・安全と家庭生活』（有斐閣、2000 年）37 頁は、労災保険制度による契約労働者の保護については、特別加入制度による対応が最も問題が少ないと指摘する。荒木尚志『労働法〔第 4 版〕』（有斐閣、2020 年）268 頁も同旨。また、上記の問題について、日本では、立法論として労災保険法独自の「労働者」概念を採用すべきとする見解（水町・前掲注（39）書 708 頁。また、菅野和夫『労働法〔第 12 版〕』（弘文堂、2019 年）646 頁も、このような立法論は「考慮に値する」とする）や、特定の発注者との間で継続的に業務の委託を受けている個人就業者については、労災保険制度とは別途の業務災害補償保険制度を設けるべきとする見解（有田・前掲注（27）論文 222－223 頁等）も主張されている。

⁶⁴ 第 87 回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会提出資料「特別加入制度の見直しについて（今後の議論の進め方）」[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11594.html] を参照。

最後に、総論的な問題として、次の点を指摘しておきたい。**第一節 1.** でもみたように、現在、多くの国々においては、個別使用者の無過失責任としての災害補償責任を定める立法は存在しないのに対し⁶⁵、日本の労災保険制度は、労基法第 8 章が定める個別使用者の災害補償責任を担保するための保険（責任保険）としての性格をなお失っていない。この点、複数就業者との関係でいえば、従来、保険給付の算定にかかる給付基礎日額（労災保険法 8 条 1 項：平均賃金〔労基法 12 条〕相当額）について、災害発生事業場から支払われる賃金のみが基礎とされてきたことや、負荷合算に基づく労災認定は行われてこなかったこと（→**第二節 1. (2) (i)**）、また独立自営業者についていえば、特別加入制度について、労基法上の「労働者」をベースラインとするがゆえの対象範囲の限定がなされてきたことや、特別加入団体を介在させ事業主（特別加入団体）と労働者（独立自営業者）の関係の擬制が行われてきたこと（団体加入方式）は（→**第二節 3.**）、労災保険制度がなお労基法と深く結びついていることから来る帰結であったといえよう。

しかし、それゆえにまた、上記のうち、特に第一と第三の点に関して挙げた課題について立法政策をもって対応する場合には、いわゆる「労災保険の一人歩き」現象⁶⁶が今まで以上に顕著なものとなることは避けがたい⁶⁷。その点では、使用者の災害補償責任を定める労基法第 8 章が現代において持つ意義⁶⁸と、それを踏まえた労災保険制度の法的性格付けについても、改めて議論ないし検討すべき時期に来ているように思われる。

【参考文献】

有田謙司「安全衛生・労災補償の法政策と法理論」『講座労働法の再生第 3 巻・労働条件論の課題』（日本評論社、2017 年）

⁶⁵ なお、この点について、アメリカでは、**第一節 1.** でみたように、使用者の個々の労災補償責任を担保するために労災保険制度（民間保険）への加入を義務付けるという構成が採られており、その限りでは確かに日本法と類似している。もっとも、アメリカにおける労災発生時の補償責任は、独立の法令である労災補償法によって定められており、また同法自体のなかで使用者の責任担保手段としての保険加入義務が定められている。そのため、アメリカでは、使用者の補償責任と労災保険はまさに一体のものであって、後者の「一人歩き」現象は基本的に生じ得ない（例えば、アメリカ〔ミシガン州〕では、**第二節 1. (3)** でもみたように、複数就業者に対する保険給付の算定に際して、賃金合算が行われることとなっているが、これはそもそも補償責任のレベルにおいて、使用者は賃金合算を前提とした補償責任を負っているためである〔そのうえで、この点については、事後的な償還の仕組みがある〕。この点は、災害補償責任が、そのみならず、賃金や労働時間等の基本的な労働条件の最低基準を包括的に定める労基法のなかに位置付けられており、また労災保険法がこれとは別個独立の法令として定められている（そのため、「一人歩き」現象が生じている）日本との大きな違いといえよう。

⁶⁶ 差し当たり、西村＝朝生・前掲注（13）書 7 頁以下を参照。

⁶⁷ 一例として、**第二節 1. (2) (ii)** でみた 2020 年労災保険法改正により新たに導入された複数業務要因災害（新 7 条 1 項 2 号）は、労基法上は補償の対象ではないことから、これに対する保険給付（新 20 条の 2～20 条の 9）の呼称について、通勤災害の場合（12 条の 8）と同様に、「補償」の文字が用いられていないことを挙げることができよう。

⁶⁸ この点につき、西村健一郎「労災保険の発展と労災補償についての荒木理論」『労働関係と社会保障法』（法律文化社、2013 年）73 頁は、「労基法の災害補償と労災保険の乖離が明白になっている現在、労基法の災害補償を維持する必要が果たしてあるのかどうか、考えるべきときに来ている」と指摘する。

- 有田謙司「労働者災害補償保険法」『戦後労働法立法史』（旬報社、2018年）
- 荒木尚志『労働法〔第4版〕』（有斐閣、2020年）
- 池添弘邦＝藤本隆史＝高見具広『資料シリーズ No.223・過重負荷による労災認定事案の研究
その1』（労働政策研究・研修機構、2020年）
- 岩村正彦「労災保険政策の課題」『講座 21世紀の労働法第7巻・健康・安全と家庭生活』（有斐閣、2000年）19頁
- 岩村正彦「労災保険給付の要件」『労働関係訴訟法[II]』（青林書院、2001年）181頁
- 川口美貴『労働法〔第4版〕』（信山社、2020年）
- 笠木映里＝嵩さやか＝中野妙子＝渡邊絹子『社会保障法』（有斐閣、2018年）
- 笠木映里「判批」ジュリスト 1455号（2013年）124頁
- 菊池馨実『社会保障法〔第2版〕』（有斐閣、2018年）
- 毛塚勝利「個人就業者をめぐる議論に必要な視野と視座とは」季刊労働法 267号（2019年）
58頁
- 河野尚子「複数就業者の労災保険給付」季刊労働法 246号（2014年）176頁
- 河野奈月「フランスにおける精神障害の労災認定の現状」『「働き方改革」をめぐる労働立法
と今後の課題』（労働問題リサーチセンター、2020年）97頁
- 徐婉寧『ストレス性疾患と労災救済』（信山社、2014年）
- 菅野和夫『労働法〔第12版〕』（弘文堂、2019年）
- 西村健一郎＝朝生万里子『労災補償とメンタルヘルス』（信山社、2014年）
- 西村健一郎「労災保険の発展と労災補償についての荒木理論」『労働関係と社会保障法』（法律文化社、2013年）56頁
- 西村健一郎「労働災害」日本労働研究雑誌 717号（2020年）54頁
- 濱口桂一郎『日本の労働法政策』（労働政策研究・研修機構、2018年）
- 水町勇一郎『詳解労働法』（東京大学出版会、2019年）
- 森戸英幸「労災保険と損害賠償」『労働関係訴訟法[II]』（青林書院、2001年）405頁
- 山口浩一郎『労災補償の諸問題（増補版）』（信山社、2008年）
- 山本陽大＝河野尚子＝河野奈月＝地神亮佑＝上田達子「副業・兼業と労災補償保険制度」季
刊労働法 269号（2020年）16頁
- 渡邊絹子「労災保険法上の『労働者』概念をめぐって」『変貌する雇用・就労モデルと労働法
の課題』（商事法務、2015年）457頁