

労働災害

西村健一郎

(京都大学名誉教授)

はじめに

労働者が就労する職場には日常の生活領域とは比較し得ないほどの多くの重大な危険が存在する。運転中の機械との接触、高所での作業、重量物の取扱いなどは労働者を常に災害の危険にさらし、また職場に発生するガス、粉じんは放置されれば労働者の健康に有害な作用を及ぼすことになる。これらの危険ないし有害環境から労働者の身体・生命・健康を守るのが安全衛生法制の課題である。

かつて企業における労災・職業病の防止に関しては、労基法第5章「安全及び衛生」がその基本原則を定め、それを中心に安全衛生規則等多くの命令が出されてきていた。しかし技術革新・合理化に伴う大型機械の導入、危険有害物の飛躍的な増大は、労災・職業病の態様を著しく変化させ、また、重層下請、ジョイント・ベンチャー、建設機械のリース業などの発達は、原則として直接的な雇用関係を前提とする労基法によって規制することが困難な複雑な関係を生み出した。

このような新しい状況に対応するために制定されたのが、1972（昭和47）年の労働安全衛生法（労安法）である。労安法はあくまで労基法とあいまって運用されることが予定されている。職場での労働者の安全と健康を守るためには、労基法のなかの賃金、労働時間・休日・休憩・休暇などの基本的な労働条件の最低基準の確保が不可欠であるからである。これに対して、労災・職業病が発生した後の「補償」をどのように行うかの課題を担う制度が労災補償である。

1 安全衛生

1) 労働安全衛生法の特徴

労安法は、（労基法と比較して）いくつかの点で大きな特色を持っている。重要なものは、①法目的として職場における安全と健康の確保とともに「快適な作業環境の形成」を掲げていること、②労働災害の防止

にはラインの責任を明確にすることが不可欠であるという観点から、事業者自身の責任を明確化するとともに、一定規模以上の事業場につき事業者に総括安全衛生管理者の選任義務を課したこと、③重層下請、ジョイント・ベンチャー等の特殊な企業形態に関する規制を設けたこと、④有害物の製造・流通段階での規制を大幅に取り入れたこと、⑤健康管理手帳制度の創設、有害業務従事者の離職後の健康管理等の措置が取り入れられたこと、等をあげることができる。

2) その後の労安法の改正

労安法は、制定後かなり多くの改正を経て今日に至っているが、重要なものとしては、2005（平成17）年の改正で、長時間労働による過労死等の予防を目的として、1カ月100時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、その申出に基づき、医師による面接指導制度が導入されたことを挙げることができる。

さらに2014（平成26）年に成立した同法の改正では、化学物質による健康被害が問題となった肝がんの事案、過重な業務によるうつ病などの精神障害の増加等の現在の状況を踏まえて、化学物質の管理のあり方の見直し、ストレスチェックの実施、受動喫煙対策の推進等が定められた。上記のストレスチェック制度は、職場における労働者の心理的な負担の程度を労働者自らが把握するために、医師、保健師等による検査（ストレスチェック）の実施を、常時50人以上の従業員を使用する事業者には、毎年1回義務づけるものである（従業員数50人未満の事業場は、当分の間、努力義務とされている）。

ストレスチェックの結果は、直接労働者本人に通知されるが、高ストレス者として面接指導が必要とされた労働者から申出があった場合、事業者は、医師による面接指導を実施しなければならない。事業者は、面接指導の結果に基づき、必要な場合には、医師の意見を聴いたうえで、作業の転換、労働時間の短縮その他適切な措置を講じなければならないことになってい

る。なお、2003（平成15）年には、「個人情報保護に関する法律」（個人情報保護法）が制定され、事業者が行った健康診断の結果等の健康情報は、同法の保護対象たる個人情報として保護を受ける。

2 業務上の災害

1) 統計

いわゆる古典的な労働災害（転落・墜落、転倒、挟まれ・巻き込まれ等の事故）は、安全措置の整備・発展によって長期的にみて大幅な減少傾向にあるが、これを年齢階層別でみれば、60歳以上が26%と最も多く、次いで50～59歳が24%と、災害が高齢労働者に多発していることがうかがえる。

その一方で、業務上疾病者数（休業4日以上）をみると、平成9年8557人、平成30年8684人であり、必ずしも顕著な減少傾向は指摘できない。このうちで最も多いのは、「負傷に起因する疾病」で業務上疾病全体の約7割を占めている。このことからみれば、現在も通常の安全衛生対策の重要性はやはりなお大きい¹⁾。

過労死等防止対策推進法2条に定義されている「過労死等」についてみると、①脳・心臓疾患等の労災補償状況は、平成30年度で請求件数877、支給決定件数は238、②精神障害等の場合は、請求件数1820、支給決定件数は465となっている。年齢別でみると請求件数、支給決定件数ともに、上記①の場合は、「50～59歳」「40～49歳」「60歳以上」の順になっているのに対して、②の場合は、「40～49歳」「30～39歳」「20～29歳」の順になっており、若年の者が多いのが注目される²⁾。

2) 労基法と労災保険の発展

業務上の災害を被った被災者およびその家族（遺族）に対する補償制度を「労災補償」というが、第二次大戦後、諸外国では労災補償のシステムとして使用者の直接補償の方式に代わって社会保険の方式が一般化し、多かれ少なかれ労災補償は、社会保障の制度的枠組みのなかに組み込まれることになっている³⁾。ILOの条約や勧告も、労災補償を社会保障の一部門としてそのなかに含めている。

わが国の労災補償制度の特徴は、労基法の災害補償と労災保険（労働者災害補償保険）の二本立てになっていることである。労基法の災害補償は、使用者の労働災害に対する補償責任を規定するものであるが、他方、労災保険は、使用者の補償責任を保険化することによってその限界を補い、災害補償の迅速かつ公正な

実施を行うことを目的として、いずれも1947（昭和22）年に制定された。労災保険法は、1965（昭和40）年以降の数次にわたる改正によって次第に労基法から乖離するとともに、その独自性を顕著にするに至っている（いわゆる「労災保険のひとり歩き」現象）。

まず、適用範囲の面では、①労働者を使用する全事業への労災保険の適用拡大（全面適用、労災法3条）、②小規模事業主や大工、左官等いわゆる一人親方など労働者でない者についての特別加入制度、さらに属地主義の点から労災保険法の適用が排除されている「海外派遣者」についての特別加入制度の導入（労災法4章の2・第33条～36条）等が、重要な措置として挙げられる。

保険事故の拡大の点では、1973（昭和48）年12月1日から実施されている通勤災害保護制度の創設を挙げることができる。通勤災害を業務上とみるかどうかの問題を棚上げした上で、通勤災害を業務災害ではないが、労災保険によって「保護」すべき保険事故としたのである。また、2005（平成17）年の法改正により、①二重就業者に係る就業の場所間の往復および②単身赴任者に係る赴任先・帰省先間の往復も、新たに通勤として保護されるに至った（労災法7条2項2号・3号）。

給付の面では、①傷病補償年金の新設による補償の打切り制の廃止、②遺族補償および1級ないし7級までの障害補償の年金化、③賃金水準の変動に応じて給付基礎日額をスライドさせるスライド制の採用、④給付基礎日額の最低額保障の設定、⑤前払一時金制度の導入などを重要な改正措置として挙げることができる。とくに①および②の年金の制度は、業務災害（後には通勤災害）の結果が被災労働者およびその遺族に存在する限り（遺族の場合、その被扶養利益の喪失状態が続く限り）、そのニーズに応えるという意味で、一時金による補償よりも実効性のある補償制度となったといえることができる。さらに③のスライド制は、一般的賃金水準に変化が生じた場合、それにスライドして年金給付額を改定するというもので、年金給付の実効性を確保する上で重要な制度であった。

また、1976（昭和51）年には従来の保険施設を拡大・拡充するものとして新たに「労働福祉事業」（労災法2条の2、第3章の2・第29条）が設けられた。これに基づき被災者の円滑な社会復帰を促進するための事業としてのリハビリテーションの事業、被災者および遺族に対する援護事業として特別支給金の支給が行われることになっている（現在は「社会復帰促進事業等事業」として行われている）。1986（昭和61）年の改

正では、年金たる保険給付にかかる給付基礎日額について、わが国賃金制度における年功的な賃金カーブを考慮して、年齢階層別の最低限度額および最高限度額が設定された。さらに1995（平成7）年の法改正により新たに介護補償給付（介護給付）が設けられた。

このように1965（昭和40）年以降、労災保険法は、とくに補償給付の面で大きく発展・充実することになり、労災保険法を離れて労災補償を論じることはできない状況になっている。上で述べたような一連の改正措置によって、労基法の災害補償が現実には機能する領域はきわめて限られることになり、労災保険が労災補償、とくに補償の内容の点で前面に登場することになったのである。

3) 労災保険の適用対象としての労働者

労災保険は、「労働者を使用する事業」をすべて適用事業とする（労災法3条1項）。換言すれば、労災保険は、労働者が1人でも使用されるあらゆる事業に、その業種・規模に関係なく適用されることになっている。問題は、労災保険が適用対象としている労働者をどのように考えるかであるが、判例は、労災保険法が、労基法に規定する災害補償の事由が生じた場合に給付を行うことにしていること（労災法12条の8第2項）に照らして、ここでいう労働者とは、労基法9条にいう労働者と同一であると解している⁴⁾。労基法と労災保険法の接続・牽連性から見て、最も無理のない解釈であるといえる。

なお、労災保険は、現在も、保険技術的な観点から個人経営の、ごく零細な（5人未満の）農林水産の事業については適用されていない（暫定任意適用事業）。ここで就労する労働者の業務災害については、使用者によって労基法の災害補償が行われることになる。個人の家庭で雇用されて家事一般に従事する、いわゆる家事使用人は労基法の適用除外とされているため（116条2項）、この者には労災保険法も適用がない。さらに、現在、さまざまな社会的活動が、社会奉仕者、ボランティア等、雇用以外の形態をとって行われているが、これらの者は通常、労働者ではないと解されており、その工作中的の事故について労災保険が適用されることはない。わが国では、その受皿としては、特別加入制度以外にはない。立法論としては、労災保険独自の「労働者」概念を立てる、あるいは労働者かどうかにかかわらず包括的に労災保険の適用を行うなど、現行より広く労災保険法を適用することを考える必要がある。

4) 「業務上」の意義と適用対象事故の範囲の拡大

労災補償・労災保険が一般の社会保険と異なる最も大きな点は、それが労働者に生じた傷病等につき業務との一定の関連性（「業務上」ないし業務起因性）を要求していることである（労災法1条では「業務上の事由」といい、労基法では「業務上」と呼んでいる）。問題は、この業務上ないし業務上の事由をどのようにして判断するかである。これは、労災補償ないし労災保険のカバーすべき危険範囲をどのように確定するかの問題であるが、わが国では、判例上、例えば労働者の死亡が労働災害と認められるためには、「業務と死亡との間に相当因果関係が認められることが必要」であり⁵⁾、また、右の相当因果関係が認められるためには、当該死亡事故の結果が、当該業務に内在する危険が現実化したことによるものであると認められる必要がある⁶⁾。

5) 過労死および過労自殺の業務上認定

労働者の業務が主因としてではないとしても、私生活や素因・基礎疾病とともに、発症・増悪過程に何らかの関係性を有すると考えられている疾病を労働関連疾病という⁷⁾。この労働関連疾病に関係して、旧労基則別表1の2第9号（「その他業務に起因することの明らかな疾病」）にかかわる疾病として大きな議論になったのが、①中枢神経および循環器疾患にかかわる疾病、いわゆる過労死の問題であり、②過重な業務によるうつ病等精神疾患（それによる自殺の場合を含む）の業務上認定の問題である。この点、現在では、上記①については、労基則別表1の2第8号、②については同9号として補償の対象にされている（具体的な認定は、①については平成13・12・12基発1063号、②については平成23・12・26基発1226第1号参照のこと）。

なお、労災保険法では、金銭給付に係わる保険給付の算定に当たっては給付基礎日額という概念を用いているが、これは原則として労基法12条の平均賃金に相当する額とされている（8条1項前段）。近年問題になっているのが、複数の雇用関係にあり、それぞれの使用者から別個の賃金の支払を受けていた労働者が労働災害を被った場合について、その者が複数の雇用関係から得ていた賃金の合算を可能にできないか否かである。兼業をしている労働者（A社で正社員として月45万円で雇用され、夜アルバイトとしてB社で月16万円で就労）が、アルバイトとして就労していたB社で労働災害を被った場合、現在ではアルバイトの月16万円をベースに労災保険法から補償給付を

受けることができるにすぎない。労基法の個別使用者の補償責任の観点からはそのような結論になろう。この点、現在、合算を可能にする取り組みがなされている⁸⁾。労働災害の被災者の補償を手厚く行うという観点からは、A社・B社の報酬を合算できるように取り扱うべきであろう。

- 1) 労働災害および業務上疾病の統計については、中央労働災害防止協会編『安全の指標』2頁以下、同『労働衛生のしおり』18頁以下（いずれも令和元年度版）。
- 2) 過労死等に係る労災補償の統計については、厚生労働省編『令和元年版・過労死等防止対策白書』厚生労働省、2019年30頁以下参照。
- 3) 少し古いが、欧米諸国の労災補償制度の最近の概要については、『労災補償制度の国際比較研究』日本労働研究機構・調査研究報告書148号、2002年参照。
- 4) 横浜南労基署長（旭紙業）事件・最1小判平成8・11・28

労判714号14頁等、判例の立場である。日田労基署長事件・福岡高判昭和63・1・26 労判512号53頁は、労災保険が労基法第8章「災害補償」の使用者の補償責任の責任保険として制定された経緯をその理由として挙げている。

- 5) 最2小判昭和51・11・12 裁判集民事119号189頁。
- 6) 最3小判平成8・1・23 裁判集民事178号83頁、最3小判平成8・3・5 民集50巻3号383頁。
- 7) 石田真「作業関連疾患」講座21世紀の労働法『健康・安全と家庭生活』有斐閣、2000年、88頁以下参照。
- 8) 現在、労働政策審議会の労働条件分科会労災保険部会で「複数就労者への労災保険給付」について検討中とのことである。

にしむら・けんいちろう 京都大学名誉教授。最近の主な著作に西村・水島・稲森編『よくわかる社会保障法（第2版）』（有斐閣、2019年）。社会保障法、労働法専攻。