

イギリス労災補償制度の現状と今後の動向

上 田 達 子

目次

- 一 はじめに
- 二 イギリス労災補償制度の現状
- 三 イギリス労災補償制度の今後の動向
- 四 おわりに

一 はじめに

労働災害の被災者及びその遺族に対して、使用者の過失の有無を問わずに災害補償（労災補償）をなす制度がイギリスで一八九七年に導入されて約一世紀になる。後にみるようにイギリスでは、民事損害賠償と労災補償の両者を併存・調整させるシステムをとっていること、また労災補償については社会保障法にもとづき行われていることが大きな特色となっている。日本においても、労災補償制度は、一八九〇年鉱業条例の救恤規定、一九一一年工場法の災害

扶助規定を経て、第二次世界大戦後の一九四七年に制定された労働基準法（労基法）及び労働者災害補償保険法（労災保険法）に規定され発展する。⁽¹⁾そして、現在、日本では、過労死・過労自殺といった用語がしばしば聞かれるように、長時間労働等による慢性的な疲労によって生じる心筋梗塞、脳出血・脳梗塞等の疾病による死亡が業務上の死亡として労災補償の対象となるのか否かが議論をよんでいる。⁽²⁾こうした疾病は、業務上の要因だけではなく、私生活や素因・基礎疾病等が発症過程に何らかの影響を及ぼすことから、労働関連疾病ないしは作業関連疾病と呼ばれ、業務上の判断を困難なものにする。このような作業関連疾病につき、イギリスではどのような対応をなしているのか、この点も一つの関心事項である。また、日本においては長引く経済不況のため、企業が行うリストラ等により、アウトソーシング（業務処理請負）、パートタイム労働、派遣労働等が増加しており、さらにはS O H Oと呼ばれる情報機器を利用した独立自営業者が台頭している。こうした就業形態の多様化に対して、労災補償制度はどのように対応すべきか、すなわち労基法九条にいう労働者を対象とし自営業者を対象外とする現行の労災補償制度を維持すべきか否かが問われている。⁽³⁾この点に関し、イギリスではどのように対処しようとしているのであろうか。

以上の関心事項を含め、本稿では、イギリス労災補償制度の現状と今後の動向について検討する。その際、社会保障法体系に組み込まれた労災補償制度について労災補償（保険）給付の独自性の観点から考察し、また一九九八年社会保険法に基づく新しい給付請求・不服申立手続を紹介する。最後に、イギリス労災補償制度の今後の動向を予測するとともに日本における労災補償制度への示唆について述べることにしたい。

なお、本稿は一九九九年からの労災補償制度に関する調査研究会（日本労働研究機構主催）における海外調査及

び検討内容を中心に記述している。⁽⁴⁾

二 イギリス労災補償制度の現状

1. 労災補償制度の概要

まず、労災補償制度の概要を確認しておこう。イギリスでは、一九八七年労働者災害補償法の制定により使用者の過失の有無を問わずに被災者もしくはその遺族に対して災害補償をなす制度（労災補償制度）⁽⁵⁾が導入された。その後、労災補償制度は、一九四六年国民保険（業務災害）法⁽⁶⁾によって社会保険法の枠組みに組み入れられ、さらに一九七五年社会保険法の制定⁽⁷⁾、一九八二年社会保障・住宅給付法等による修正を経て、現在一九九二年社会保障拠出・給付法⁽⁸⁾及び一九九二年社会保障管理運営法⁽¹⁰⁾とそれらを一部改正する一九九八年社会保障法⁽¹¹⁾、一九九九年社会保障拠出（業務移管等）法⁽¹²⁾等にもとづき運用されている。一九九八年社会保障法による改正は、政府の福祉改革の一環として利用者に対して迅速でアクセスしやすく分かりやすい保険給付決定及び不服申立システムを提供することを目的とするものであった。⁽¹³⁾ 主な改正内容は、① 社会保障の給付決定手続に関して、改正前は国務大臣に任命され独立した公務員である社会保障給付査定官（adjudication officer）、社会基金査定官（social fund officer）および児童給付査定官（child support officer）が行っていたが、国務大臣、実際には大臣に委任された職員（decision maker）が行うこととなったこと⁽¹⁴⁾、② 給付決定について不服がある場合に不服申立機関として、各々社会保障審判所（social security appeal tribunals）、医療審判所（medical appeal tribunals）、障害者給付審判所（disability appeal tribunals）、児童給

付審判所 (child support tribunals) および予防接種禍審判所 (vaccine damage tribunals) が設けられていたが、統合不服審判所 (unified appeal tribunals) として一つにまとめられたこと⁽¹⁵⁾、③ 社会保険料の徴収等については、社会保障省の管轄下にあった社会保障拠出庁 (Contributions Agency) が担当していたが、一九九九年四月一日より内国歳入庁に移管され国民保険拠出局 (National Insurance Contributions Office) が行うことになったこと等である⁽¹⁶⁾。⁽¹⁷⁾ なお、総選挙後の内閣改造により二〇〇一年六月八日から社会保障省 (Department of Social Security, DSS) は、教育雇用省及び雇用サービス (公共職業紹介所) の一部とともに新設された労働年金省 (Department for Work and Pension, DWP) に移管されている⁽¹⁸⁾。

このように、イギリスの労災補償制度は、次第に「社会保障」制度のなかに包摂されてきており、今後の動向が注目されるところである。ところで、イギリスにおいて「社会保障」(Social Security) とするのは拠出または無拠出の所得保障制度⁽¹⁹⁾を意味するため、労働災害を被った被用者に対する治療あるいはリハビリテーションについては、「社会保障」としての労災補償 (医療給付) としてではなく、「社会保障」の関連制度である国民保健サービス (National Health Service, NHS) により全国民を対象とし原則として無料の医療等が提供されることが特色となっている。すなわち、イギリスでは労災補償制度は国により管理運営されており、保険給付に関しては労働年金省、治療あるいはリハビリテーションに関しては保健省 (国民保健サービス)、労災予防に関しては環境食糧地域省 (労働安全委員会) がそれぞれ管轄している。各機関が連携して労災補償及び予防を行っているわけではないところに制度上の問題があると指摘される⁽²⁰⁾。

2. 適用対象

労災補償制度は、第一種の社会保険料を拠出する被用者 (employed earner)⁽²¹⁾ に対して適用される。ただし、労災補償 (保険) 給付 (industrial injuries benefit) に関しては、第一種の保険料を拠出しなくても受給することができる。すなわち賃金が低いために第一種の保険料を拠出する義務を免れている被用者も、労災補償給付に関しては受給資格を有している。

なお、適用対象である被用者については、一九九九年三月三十一日までは社会保障大臣が規則⁽²²⁾に基づき決定する権限を有していたが、⁽²³⁾一九九九年四月一日以降は内国歳入庁のコミッションナー (Commissioners of Inland Revenue) が決定権限を有することとなった。⁽²⁴⁾たとえば、①徒弟、消防隊の隊員、救助隊のメンバー、特別巡査、鉱山査察官、個人タクシーの運転手、②外国で雇用されているが第一種の保険料を支払っている者、あるいはボランティア開発援助者として第二種の保険料を支払っている者、については労災補償給付の支給対象となる。なお、③一定の親族・配偶者及び軍人等は除外されている。また、教育雇用省が提供している雇用サービスの訓練生については、労災補償に類似する制度の適用がある。

3. 給付内容

労災補償給付として、たとえば一九四六年国民保険 (業務災害) 法の制定当時は、①短期の労働不能に対する業務傷害給付 (injury benefit)⁽²⁵⁾、②長期的な労働不能に対する業務障害給付 (disablement benefit)⁽²⁶⁾、③障害により将来的

にも労働不能となった場合に年金を増額する就業能力補足給付 (unemployability supplement)⁽²⁷⁾、④障害により従来の職業やそれと同等の職業に就くことが不可能な場合に対する所得保障としての特別困難手当 (special hardship allowance)⁽²⁸⁾、⑥被用者の遺族に対して支給される業務死亡給付 (death benefit)⁽²⁹⁾があった。その後、受給者が少ない割に労災補償給付の管理運営費用が高つくこと、より重度の障害者に対する給付を手厚くすることなどを理由に、一九八二年以降、政府は②以外の労災補償給付を段階的に次々と廃止し一般の社会保障給付に統合した。そのため、現在、労災補償給付としては障害年金とその手当しか存在していない。⁽³⁰⁾ (a) 障害年金 (disablement pension) は、業務上の負傷または疾病 (指定疾病) の結果として残った身体・精神の機能喪失 (loss of faculty) について、被災者にどの程度の障害 (disablement) が生じたかを障害評価表に照らして判断して支給される年金給付である。⁽³¹⁾ 身体・精神の機能喪失によって具体的な稼働収入に影響がない場合でも、障害年金は、一四%以上の障害が残ればその障害の程度に応じ、傷害もしくはは疾病の日から数えて一六週目から支払われる。それまでの期間は、労働不能給付 (incapacity benefit)⁽³²⁾ もしくは使用者による法定傷病手当金 (statutory sick pay)⁽³³⁾ が支払われることになる。なお、障害の程度が一四%ないし一九%である場合には、二〇%の障害という形に切り上げられることになっている。たとえば、一八歳以上の者で障害評価一〇〇%の場合は、週一一四・八〇ポンド、五〇%の者はその半分の五七・四〇ポンド、一八歳未満で被扶養者がいない者で障害評価一〇〇%の場合は、週七〇・三五ポンド、五〇%の者はその半分の三五・一八ポンドである (金額は、二〇〇二年四月以降に適用されるものを示す)。

障害年金の受給者には、その障害の程度に応じて支給される手当、(b) 常時付添手当 (constant attendance

allowance)⁽³⁴⁾と、(c) 特別重度障害手当 (exceptionally severe disablement allowance)⁽³⁵⁾がある。前者の常時付添手当は、障害の程度が一〇〇%で、障害のために常時付添が必要なる者に対して支給される。介護の必要度合に応じて一定額が支給され、通常の場合は、週四六・〇〇ポンド、重度の場合は九二・〇〇ポンドである (金額は、二〇〇二年四月以降に適用されるものを示す)。後者の特別重度障害手当は、常時付添手当の一定率の支給を永続的に受けると思われる者に支給される手当で、その額は週四六・〇〇ポンドである (金額は、二〇〇二年四月以降に適用されるものを示す)。

4. 費用負担

前述したように、労災補償制度の対象となる被用者は社会保険の第一種保険料を支払う義務を負うが、第一種保険料については使用者と被用者が折半することになっている。したがって、労災補償給付は、第一種保険料と国庫負担からなる国民保険基金から拠出されていた。しかしながら、個人年金への誘導に対する費用を国民保険基金から拠出する必要が生じたため、一九九〇年以降、労災補償給付についてはその全額が税金によって賄われる統合基金 (Consolidated Fund) から拠出されることになった。⁽³⁶⁾このため労災補償の給付は保険料に依拠しない無拠出 (non-contributory) 給付としての性格をもつに至っている。

5. 業務上災害の概念

労災補償の給付は、被用者が、業務に起因して、かつその遂行過程で生じた事故による身体的負傷を被った場合ならびに指定疾病（指定職業病）に罹患した場合に支給される⁽³⁷⁾。

(1) 事故による身体的負傷の場合

業務上災害と認定されるためには、被用者について、① 人身傷害が生じたこと、② 人身傷害が事故によって生じたものであること、③ 事故が「業務に起因して」、かつ④ 「業務の遂行過程で」生じたものであることが必要となる。労災補償給付の請求者は、発生の蓋然性を考慮してその事故がその傷害を引き起こしたこと（事故と人身傷害との因果関係）を立証しなければならない。事故が身体的傷害の唯一の原因である必要はないが、有力な原因でなければならないとされている。さらに、事故が「業務に起因して」、かつ「業務の遂行過程で」生じたものであること、すなわち「業務起因性」および「業務遂行性」の要件が満たされなければならない。

「業務遂行性」については、一般的に、時間と場所と就業活動の三つの基準によって判断される。被用者が、就業場所で就業時間中に、雇用契約上の本来の業務をしているときは、業務遂行性があるとされる。なお、事故が業務の通常の場合で、業務の通常の間中（勤務時間中）に生じた場合には、「業務遂行性」についての推定を受けることになるが、被用者が災害の生じたときに行っていた行為の態様によってはその推定が破られることになる。たとえば、被用者が業務と関係のない理由で業務を中断していたり、場所的に逸脱したりしていた場合などである。また、一方、被用者が、雇用契約上の本来の業務ではなく、「実際の仕事の過程に合理的に付随すると認められる」活動をしてい

る場合にも、業務遂行性があると判断される。その際の判断基準として、災害が生じたときに、被害者が使用者の指揮命令、監督、管理のもとにいたかどうかによって判断する「指揮命令テスト」と、被用者が事故のときに行っていた行為が一般人の行為と区別されるものであるかどうかによって判断しようとする「パブリック・ゾーン・テスト」と呼ばれているものがある。

次に、「業務起因性」とは、一般に業務と事故との因果関係を意味する。すなわち、業務起因性があるというためには、事故が業務の時間的・場所的な範囲内で生じたというだけでは足りず、因果的な関連がなければならぬ。裁判例によれば、条件関係 (causa sine qua non) があることを前提として、さらに、業務が事故の近因 (proximate cause)、第一原因 (causa causans)、有力原因 (effective cause) でなければならぬ等の表現がなされており、わが国のように統一した因果関係テストの基準が用いられているわけではなく、当該事故、業務の状況等の事実に合わせて適当な基準を採用しているといえる。業務災害給付については、労働者の業務の遂行過程で生じた事故は、「反対の証拠のない限り」、当該業務に起因して生じたものとみなされる⁽³⁸⁾。他人の暴力、非行等によって生じた事故について、一定の要件が満たされた場合にも業務起因性のみなし規定がある⁽³⁹⁾。規則違反等により生じた事故、緊急事態に対応する場合の事故については、一定の要件の下で業務遂行性および業務起因性の両方についてのみなし規定がおかれている⁽⁴⁰⁾。

(2) 通勤災害の場合

イギリスでは、通勤は、いわゆる「パブリック・ゾーン・テスト」によれば一般人の異動と異ならず、また「指揮

命令テスト」によれば使用者の支配下にあるとは考えられないという理由で業務遂行性がないとされているため、使用者が交通機関の運行に関与している場合などごく限られた範囲でしか業務災害とは認められていないことが特色である。⁽⁴¹⁾

(3) 指定疾病（職業病）に罹患した場合

経験則および医学の専門的知識にもとづき特定の業務についての典型的な危険として認められている特定の疾病リストを作成し、そのリストに記載されている疾病のみを労災補償の対象としている（指定疾病ないし制限列举方式）。被用者が、指定疾病に雇ったとして労災補償給付を請求する場合には、①被用者が職業病に雇ったこと、②被用者の業務が職業病の原因業務として定められている業務に属していること、③被用者の当該疾病が、指定疾病の原因業務として定められている業務に従事したことによって生じたものであること、を立証しなければならない。

現在、指定疾病は、指定疾病規則の別表に六七の疾病が規定されている。疾病は四つの要因に分類されており、(A) 身体的要因として放射線障害、腱鞘炎、職業性難聴など一二の疾病、(B) 生物学的要因としてウイルス性肝炎、ラセ菌、ブルセラ菌などの細菌感染によるものなど二三の疾病、(C) 科学的要因として鉛、燐、マンガン等の中毒その他三〇の疾病、(D) その他の要因としてじん肺、肺がんなど一二の疾病、が指定されている。なお、被用者は、被った疾病と業務との因果関係を立証しなければならないが、事故による傷害の場合と同様、業務が疾病の唯一の原因である必要はなく、実質的な原因 (substantial cause) であることを立証すればよい。指定疾病（職業病）規則⁽⁴²⁾にもとづき、特定の疾病（A 10（職業性難聴）、A 12（手根骨隧道症候群）、B 5（結核症）、D 1（じん肺症）、D 2（綿肺

症)、D5 (非感染症の皮膚炎)、D12 (慢性気管支炎、肺気腫) を除いて、被用者が疾病の発症とされる日に先立つ一ヶ月以内に当該職業に従事していた場合、当該疾病は反証がない限り (unless the contrary is proved) 当該業務の性質に起因するものと推定されることになっている。⁽⁴³⁾

6. 他の社会保障制度等との併給調整

一九七九年社会保障 (併給調整) 規則四条に基づき行われるが、原則として第一に、基本的な所得維持のために支給される給付については、労災補償給付以外の個人を対象とする二つ以上の給付は相互に重複して支給されないことになっている。具体的には、求職者給付と疾病給付、出産手当・寡婦母子手当・障害介護手当と重度障害手当は相互に併給されない。なお、所得維持のために支給されるのではない給付 (たとえば、付添看護手当、障害生活手当) についてはこれによって影響を受けない。また、年金の所得比例部分あるいは差等退職年金 (graduated retirement benefit) についても同様であり、これらは退職基礎年金との併給が可能である。

第二に、① 無拠出の給付は、拠出に基づく給付から控除されること、② 別の調整が定められていない限り、週単位で支給される給付の日割り部分が、日を単位に支給される給付から控除されること、③ その他の場合においては、請求者 (受給権者) は、受給資格を持つ最も高額 of 給付を得ること、といったルールに従って調整がなされる。

特別のニードに関してなされる給付の調整に関しては、障害を対象とした異なる制度間の給付の重複が問題となるが、付添看護手当、障害手当、障害生活手当の介護部分については、他の同趣旨の給付と併給されない。

次に労災補償給付（障害年金と二つの手当）と一般の社会保障給付との関係であるが、障害生活手当及び付添看護手当（無拠出給付）は、労災補償給付（障害年金）と併給される。ただし、上記手当は、労災補償給付との関連で支給される常時付添手当の額だけ減額されることになっている。

7. 民事損害賠償との関係

業務上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、あるいは制定法上の安全措施義務違反として使用者等に対して損害賠償を請求することができる。この場合、損害賠償と社会保険の給付の併給調整が問題となる。現在は、国務大臣が、不法行為者およびその他の者（加害者側）から、当該人身傷害によって五年間の期間もしくはそれよりも短い支給期間内に支払われる給付額を償還させる権限をもつという形で調整がなされている。損害賠償からその全額が控除される社会保険給付としては、付添看護手当、障害生活手当、障害者税金クレジット（disabled person's tax credit）⁽⁴⁴⁾、重度障害手当、労災補償給付、就労家庭税金クレジット（working families' tax credit）⁽⁴⁵⁾、労働不能給付、所得補助、廃疾年金・手当（invalidity pension and allowance）⁽⁴⁶⁾、疾病給付（sickness benefit）⁽⁴⁵⁾、失業給付、求職者給付（jobseeker's allowance）⁽⁴⁶⁾等がある。児童手当、住居手当および退職年金は控除の対象にならず、また少額の給付あるいは契約上の疾病手当は、上記のルールの適用対象から外されている。⁽⁴⁷⁾

8. 労災補償給付の請求手続と審査・不服申立・訴訟手続

一九九八年社会保障法による改正により、給付決定 (decision-making)、再審査 (reviews) 及び不服申立 (appeals) 手続が変更された。変更前の手続を確認しておく、労災補償給付の請求に関わる審査は、社会保障大臣によって任命された独立の社会保障給付査定官が行い、重度障害手当および障害給付にかかわる障害問題については医学上の特別の査定機関が判断していた。請求者が社会保障給付査定官の決定に不服をもつ場合、社会保障審判所での審判を求めることができ、その決定に不服をもつ場合には、社会保障コミッショナーに対して審判を求めることができた。この審判に対しては、さらに控訴院への上訴が可能であった。

変更後の手続については、労災補償給付の請求に関わる審査は、国務大臣によって委任された職員 (decision maker) が行うことになり、重度障害手当および障害給付にかかわる障害問題については、医師にアドバイスを求め、当該職員が判断することになっている。請求者が当該職員の決定に不服をもつ場合、当該職員に対して決定 (decisions) の修正 (revisions) もしくは新決定 (supersessions) を求めることができるようになった。この手続は、不服申立手続 (appeals) よりも迅速かつ簡易であることから、新たに導入されたものである。なお、請求者は統合不服審判所での審判を求めることができ、その決定に不服をもつ場合には、社会保障コミッショナーに審判を求め、さらに控訴院への上訴が可能である。この点は変更前と同じである。

なお、こうした手続変更の効果については今後の検討を待たなければならない。

三 イギリス労災補償制度の今後の動向

これまで概観した現行制度に対するいくつかの課題をあげ、今後の動向について考えてみたい。

1. 労災補償給付の独自性

現行法では、労災補償給付としては障害年金（業務障害年金）とその手当のみしか存在していない。そこで、障害年金が今後も労災補償給付として存在し続けるのか、あるいは一般の社会保障給付（社会保険給付）に一本化されるのかどうかという、社会保障制度における労災補償給付の位置付けが問題となる。戦後イギリスの社会保険に関する「均一抛出・均一給付」原則、すなわちニードが等しいものには等しい給付を支給するという観点から労災補償給付の改革が検討されることもありうる。しかしながら、イギリス政府は、現段階において労災補償給付を廃止すると結果的に重度障害者に対する手厚い保護を掲げる政策に矛盾することなどから、政治的にも財政的にも廃止することは難しいと考えている。一方で、政府は費用節減のため労災保険料に関して国庫（税金）ではなく使用者に負担を求める改革を実施したい意向のようである。⁽⁴⁸⁾ 労災補償給付の財源の変更について社会保障省は、一九九九年に民事損害賠償制度と併存する労災補償給付制度の改革を提案している。すなわち、労災予防、リハビリテーション、補償に対するインセンティブを高めるために財源を税金ではなく保険もしくは使用者に対する課税により得る制度への変更を求めており、現在、使用者代表（Confederation of British Industry, CBI）、労働者代表（Trade Union Con-

gress, TUC) 専門家から構成される労災諮問委員会 (Industrial Injuries Advisory Council, IIAC) におおつて検討⁽⁴⁹⁾されているが、使用者側からの強い反対が予想され、制度改革にはかなりの時間を要しよう。

2. 勤務・就業形態の多様化への対応

イギリスの労災補償制度の適用対象は、既にみたように被用者のみである。かつてピアソン委員会 (Pearson Commission) 及び労災諮問委員会 (IIAC) は、建設及び農業に従事する自営業者 (self-employed) に対して労災補償の適用対象とするように提言をしたが、自営業者からの要望がないこと、業務の範囲の確定が困難であること、適用範囲の拡大は現行制度では正当化できないこと等を理由に政府は適用範囲の拡大について消極的な立場をとっている。⁽⁵⁰⁾ 現時点においては勤務・就業形態の多様化への対応は特に考えられていないといえる。なお、前述した通り、被用者性の有無については一九九九年三月三十一日までは、社会保障大臣が規則にもとづき決定権限を有していたが、一九九九年四月一日以降、内国歳入庁の職員がその権限を有することとなっている。

また、イギリスの労災補償制度は通勤災害を対象としていない。かつてピアソン委員会 (the Pearson Commission) は、通勤災害を労災補償の対象とするように提言をしたが、政府は労災保険制度上、原則的にも実際的にも不可能であるとして拒絶している。⁽⁵¹⁾ 現在は、一九九九年社会保障拠出・給付法第九九条に基づき、使用者が交通機関の運行に参与している場合などに限り業務災害として取り扱うとするなど、ごく限定的な制度となっており、⁽⁵²⁾ 勤務・就業形態の多様化については、特に考慮されていないといえる。

3. 労災補償制度と労災予防

労災補償給付の費用負担の関係から制度改革が論じられる一方、労災予防（労働安全衛生管理）及びリハビリテーションの実施の観点から制度の見直しが議論されている。すなわち、イギリスには労災補償給付制度と民事損害賠償制度が併存しており、前者として社会保障給付である労災補償（業務障害）給付（Industrial Injuries Disablement Benefit）、後者として不法行為等による損害賠償請求に対する使用者責任保険給付（Employers' Liability Insurance）が存在するが、いずれも安全衛生を促進するものとなっていないと政府は指摘する⁽⁵⁴⁾。また、労働災害の防止について政府は、一九七四年労働安全衛生法⁽⁵⁵⁾にもとづき、安全衛生委員会（Health and Safety Commission）と安全衛生執行部（Health and Safety Executive）とが二つの行政機関を通じて実施しているが、安全衛生執行部の委託調査研究によれば、労災補償に加えて労災予防及びリハビリテーションを重視し、連携して実施する必要があるとして制度改革のための三つの選択肢を提言している。一つ目は、政府の安全衛生復活戦略（Revitalising Health and Safety Strategy Statement）が述べるように従来の法的規制については変更を加えず、労使の自主的な運営に委ねる方法、二つ目は現行の使用者責任保険及び業務障害給付制度を労働安全衛生とリハビリテーションの実施を義務づけるよう見直す方法、三つ目は諸外国の制度を参考にして全く新しい被用者業務上傷病保険制度を創設する方法を挙げている⁽⁵⁷⁾。今後の議論が注目される。

ところで、日本において過労死・過労自殺、すなわち長時間労働等による慢性的な疲労によって生じる心筋梗塞、脳出血・脳梗塞等の疾病による死亡が業務上の死亡として労災補償の対象となるのが議論されているが、イギリス

では特に問題とされていないようである。もっとも、前述したように、イギリスでは業務上と認められる疾病についてはリストが作成されておりそれに該当しなければ労災補償給付は支給されないしくみとなっていることから、不法行為等による損害補償請求が提起されるようである。⁽⁵⁸⁾

四 おわりに

こうしたイギリスの労災補償制度の検討から日本の制度への示唆として次の点を指摘して本稿を閉じることにした。
い。

まず、イギリスにおいて労災補償給付（年金）及び二つの手当しか存在しないことから、今後はさらに社会保障制度に包摂されていくとみるべきであろうか。その際、現在、イギリスの政労使が検討している保険料負担を国から使用者へという制度変更はどのように考えるべきであろうか。この点については、日本においても、就業形態の多様化等を反映して、保険料負担を労使折半にして補償範囲を広げるといふ考え方もある。その場合、使用者の団体的責任としての労災保険法に基づく補償の性格が一般的な社会保障としての性格を有するように変容することを意味する。多くの論者が指摘するように、労災補償（保険）の他の社会保険からの独自性は、給付額が高額であること、使用者が費用負担をしていることにあるとされる。このように考えると、今なお、イギリスの制度は流動的なものであり、今後、労災補償に対する企業責任のあり方が問われるべきであろう。このことは日本の制度を検討する際にもあてはまることである。

また、労働災害に対する補償については、イギリスと日本は労災補償制度と損害賠償制度とを併置している。今回検討できなかったイギリスの労働災害に関する損害賠償制度の現状については今後の検討課題としたい。さらに、災害が生じた後の補償だけでなく、予防対策についても非常に重要である。今後の課題としたい。

- (1) 労働省労働基準局編『労災保険 業務災害及び通勤災害の認定と実際 上巻』(一九九七年、労務行政研究所) 三三頁以下。
- (2) たとえば、「特集・現代型職業病と法——「過労死」・「過労自殺」」ジュリスト一一九七号二頁以下(二〇〇一年)等参照。
- (3) たとえば、岩村正彦「労災保険政策の課題」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第7巻 健康・安全と家庭生活』一九頁以下(有斐閣、二〇〇〇年)、柳屋孝安「非労働者と労働者概念」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第1巻 21世紀労働法の展望』一三三頁以下(有斐閣、二〇〇〇年)、西村健一郎「労災職業病の変容と労災保険」日本社会保障法学会編『講座社会保障法第2巻 所得保障法』(有斐閣、二〇〇一年)二〇一頁、中益陽子「非従属的業者への労災保険制度の拡張——最近のイタリアの動向」日本労働研究雑誌四九六号五六頁以下(二〇〇一年)等参照。
- (4) 本稿の内容は、研究会における報告をまとめた調査研究報告書一四八号『労災補償制度の国際比較研究』第2章イギリス(日本労働研究機構、二〇〇〇年)にもとづき記述している。具体的には、イギリス現地調査(社会保障省 (Department of Social Security, DSS) と労働組合会議 (Trades Union Congress, TUC) を訪問した)のほか、主として以下の文献を参考にした。R. Lewis, *Compensation for Industrial Injury* (1987); A. Ogus, E. Barendt & N. Wilkely, *The Law of Social Security* (4th ed. 1995); Department of Social Security (DSS), Benefits Agency, *A guide to Industrial Injuries Scheme benefits* (1999); N. Harris, *Social Security Law in Context* (2000); Child Poverty Action Group, *Welfare Benefits Handbook* (2nd ed. 2000, 3rd ed. 2001); D. Bonner, I. Hooker, R. White, *Non-Means Tested Benefits: Social Security Legislation 2001 Volume I* (2001); M. Rowland & R. White, *Administration, Adjudication and the European Dimension: Social Security*

- Legislation 2001 Volume III (2001); DSS の web site (<http://www.dss.gov.uk>). 岩村正彦「労災補償と損害賠償——イギリス法・フランス法との比較法的考察——」(一九八四年、東京大学出版会)、同「イギリスにおける労災補償給付の改革——Pearson 報告書から一九八二年社会保障および住宅給付法まで——」東北法学四八巻五号六〇五頁以下(一九八四年)、安枝英紳「諸外国における労災補償制度およびその法理の生成と発展1 イギリス」窪田隼人教授還暦記念論文集『労働災害補償法論』二二頁以下(一九八五年、法律文化社)、労災補償研究会『イギリスの労使補償法制等に関する調査研究報告書』(財労働福祉共済会、一九九五年)、武川正吾・塩野谷祐一編『先進諸国の社会保障1 イギリス』(東京大学出版会、一九九九年)、一圓光彌「Ⅶ 所得保障」仲村優一・一番ヶ瀬康子『世界の社会福祉4 イギリス』三四〇頁以下(旬報社、一九九九年)、岩村正彦「労災保険政策の課題」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第7巻 健康・安全と家庭生活』(有斐閣、二〇〇〇年)、同『社会保障法Ⅰ』(弘文堂、二〇〇一年)、一圓光彌「イギリス」健康保険組合連合会編『社会保険年鑑 二〇〇一年版』二二三頁以下(東洋経済新報社、二〇〇一年)。
- (5) Workmen's Compensation Act 1897 (60 & 61 Vict. c. 37).
 - (6) National Insurance (Industrial Injuries) Act 1946 (9 & 10 Geo. 6 c. 62). 以下 NI (II) A 1946 と引用する。
 - (7) Social Security Act 1975 (c. 14).
 - (8) Social Security and Housing Benefits Act 1982 (c. 24).
 - (9) Social Security Contribution and Benefits Act 1992 (c. 4). 以下 SSCBA 1992 と引用する。
 - (10) Social Security Administration Act 1992 (c. 5). 以下 SSAA 1992 と引用する。
 - (11) Social Security Act 1998 (c. 14). 以下 SSA 1998 と引用する。
 - (12) Social Security Contributions (Transfer of Functions etc.) Act 1999 (c. 2). 以下 SSC (TF) A 1999 と引用する。
 - (13) DSS, "DSS Delivers a Modern and More Accessible Decision Making and Appeals System", Ref: 99/136 (16 June 1999) (<http://www.dss.gov.uk>).
 - (14) SSA 1998 s. 1.

- (15) SSA 1998 s. 4.
- (16) SSC(TF) A 1999.
- (17) M. Rowland & R. White, *supra* note (4) at 35-37. 邦語文献として、岩村・前掲注(四)『社会保障法Ⅰ』一五一―一五二頁、中村民雄「イギリスにおける行政救済制度の審理主宰者」自治研究七五巻二二号八七頁以下参照。
- (18) 労働年金省は、労働者 (working age)、年金受給者 (pensioners)、家族及び児童 (families and children) に対して財政的に独立かつ充実した生活を送ることができるよう助言及び援助を行っている。
- (19) 所得保障制度としての社会保障は、社会保険と公的扶助の二つの制度からなる。社会保険は一六歳以上で年金受給年齢未満 (男性六五歳、女性六〇歳) のイギリス居住者に保険料拠出義務を課している。
- (20) Trades Union Congress (TUC) の Senior Policy Officer による Tudor 氏の発言。
- (21) 社会保険の保険料については、被用者の資格の種別により、第一種から第四種 (class 1 - class 4) までの四つの区別がある。第一種の保険料は、被用者に課せられる保険料で労働者・使用者で折半して負担する (第一第一種は被用者の負担する保険料、第二第一種は使用者の負担する保険料となっている)。第一種保険料を納めた被用者は、社会保険のすべての保険給付の受給資格が与えられる。たとえば、退職給付 (退職基礎年金等)、求職者手当 (jobseeker's allowance)、労働不能給付 (incapacity benefit)、労災補償給付などである。第二種の保険料は自営業者の保険料、第三種の保険料は任意の保険料、第四種の保険料は高所得の自営業者の保険料であり、それ以外に、第一A種という社有車の保有に関する保険料、第一B種という一定の手当 (深夜タクシー料金の返済など) にかかる税金分の保険料 (当該税金の支払方法につき、使用者が内国歳入庁との間で各被用者ごとに支払うのではなくすべての被用者分を一括して支払うこと (PAYE settlement 源泉徴収税による清算方式) に合意する場合に第一B種保険料を納める。Class 1B については一九九八年に導入された (SSA 1998 s. 53)) があつた。
- (22) Social Security (Employed Earner's Employments for Industrial Injuries Purposes) Regulations 1975 (S. I. 1975 No. 467).
- (23) SSAA 1992 s. 17, SSCBA 1992 s. 95 (1).

- (24) SSC (TF) A 1999, s. 8 (1) (b).
- (25) NI (II) A 1946, s. 11.
- (26) NI (II) A 1946, s. 12. 障害の程度が二〇%の場合は業務障害年金 (disablement pension) 、二〇%未満の場合は業務障害一時金 (disablement gratuity) が支給された。
- (27) NI (II) A 1946, s. 13.
- (28) NI (II) A 1946, s. 14. 特別困難手当は、一九八六年に減額所得手当 (reduced earnings allowance) と改称されるが、一九九〇年に廃止されることになった。
- (29) NI (II) A 1946, s. 19-20. 子供がいる場合には増額された (id. s. 21)。
- (30) A. Ogus, E. Barendt & N. Wikelly, *supra* note (4), at 343-348.
- (31) SSCBA 1992 s. 103.
- (32) 一九九五年四月以降、疾病給付に代わり労働不能手当が支給されることになった。労働不能手当は、労働不能に関して厳格な審査を課すなど支給要件が厳しく、また労災補償の場合であっても拠出要件を満たさない場合には支給されないことになった。労働不能手当は、最初の二八週間は低率の給付、二九週から五二週までの二四週間は中間の率の給付、五二週以降は高率の給付が支給される。
- (33) 疾病による労働不能につき第四日目以降二八週間について、被用者は使用者からの法定疾病手当を受給することができる。
- (34) SSCBA 1992 s. 104.
- (35) SSCBA 1992 s. 105.
- (36) DSS 担当者の説明。A. Ogus, E. Barendt & N. Wikelly, *supra* note (4), at 299.
- (37) 具体例 (裁判例) に「*ogus v. A. Ogus, E. Barendt & N. Wikelly*, *supra* note (4), at 301-328」 拙稿「イギリスにおける業務上災害の概念 (一)」同志社法学二二九号一三二頁以下 (一九九三年)、「同 (二・完)」同二三〇号八四頁以下 (一九九三年) 参照。

- (38) SSCBA 1992, s. 94 (3).
- (39) SSCBA 1992, s. 94 (3).
- (40) SSCBA 1992, s. 98, 101.
- (41) SSCBA 1992, s. 99.
- (42) Social Security (Industrial Injuries) (Prescribed Disease) Regulations 1985 (S. I. 1985 No. 967). 以下では、SS (IIPD) Regs 1995 を引用する。
- (43) SS (IIPD) Regs 1985, reg 4 (1).
- (44) 一九九九年一〇月五日から障害労働手当に代わって支給されている。
- (45) 一九九九年一〇月五日から家族クレジットに代わって支給されている。
- (46) Social Security (Recoupment) Regulations 1990 (SI 1990 No. 322). 以下、SS (R) Regs 1990 を引用する。
- (47) SS (R) Regs 1990, regs 3-4.
- (48) S. Jones, "Social Security and Industrial Injury" in N. Harris, supra note (4), at 461; CBI Issues, *Review of Industrial Injuries Benefit Scheme* ([http : // www.cbi.org.uk](http://www.cbi.org.uk)); Industrial Injuries Advisory Council (IIAC), *Annual Report 1999*, at 4 ([http : // www.iiac.org.uk](http://www.iiac.org.uk)).
- (49) DSS 及び TUC の担当者の発言。A. Ogus, E. Barendt & N. Wikely, supra note (4), at 297-298.
- (50) Ogus, E. Barendt & N. Wikely, supra note (4), at 300-301.
- (51) A. Ogus, E. Barendt & N. Wikely, supra note (4), at 313.
- (52) SSCBA 1992, s. 99.
- (53) 一九六九年使用者責任 (強制保険) 法 (Employer's Liability (Compulsory Insurance) Act 1969 (c. 57)) のもとで、イギリスで事業を営む使用者は労働災害に伴う民事損害賠償責任のために、有資格の保険会社との保険契約に基づき保険加入することが強制されている。

- (54) Department of Environment, Transport and the Regions, *Revitalising Health and Safety Strategy Statement* (June 2000).
- (55) *Health and Safety at Work etc Act 1974* (c. 37).
- (56) イギリスの労働安全衛生法に関しては、小畑史子「労働安全衛生放棄の法的性質(二)——労働安全衛生法の労働関係上の効力——」法学協会雑誌二二巻三号三七七—四二五頁(一九九五年)参照。イギリスでは労災補償制度独自の労災予防の事業は存在しない。またイギリスにおいては産業医や健康診断などは法定されていないが、疾病予防については前述の国民保健サービス(NHS)を通じて、すなわち、労働者の主治医(家庭医)を通じた日頃の健康管理により行われていると考えられよう(片桐由喜「イギリスにおける産業保健制度」日本労働法学会誌八六号一〇七頁以下(一九九五年)、同「イギリス」保原喜志夫編『産業医制度の研究』(北海道大学図書刊行会、一九九八年)二七五頁以下参照)。
- (57) Michael Wright and Sara Marsden, *Changing business behavior-would bearing the true cost of poor health and safety performance make a difference?* (Health & Safety Executive (HSE) Contract Research Report 436/2002).
- (58) 職場ストレスと使用者の責任については、山口浩一郎『労災補償の諸問題』一六八頁以下(有斐閣、二〇〇二年)参照。