

# 労災保険の給付法に関する一考察

上 田 達 子

## 目次

- 一 はじめに
- 二 労災保険給付の法的性格
- 三 補償内容
- 四 災害補償と労災保険給付
- 五 おわりに

## 一 はじめに

わが国において、労働者が業務上、負傷、疾病、障害、死亡（傷病等）に至った場合に、被災労働者ないし遺族（被

労災保険の給付法に関する一考察

同志社法学 六五卷三号

三五（六三九）

災労働者等)は、労働基準法(労基法)上の災害補償あるいは労働者災害補償保険法(労災保険法)上の補償給付の請求をなすことができるほか、使用者に対して民事の損害賠償請求をなすことができる<sup>①</sup>。諸外国における労災補償制度の沿革をみれば、たとえばイギリスにおいては、労働者等が使用者に対してその過失責任を問う形で損害賠償請求がなされてきたが、被災労働者等が使用者の過失を立証することは困難でありその立証責任を軽減するために、無過失責任、定率補償(費用は原則として使用者の全額負担)を特徴とする労災補償制度が導入された<sup>②</sup>。同制度導入の背景には、使用者の指揮命令下で業務に従事する過程で被る傷病等につき、業務に内在ないし付随する危険の現実化したものである場合にそのリスクは使用者に負わせることが社会的衡平に合致するという危険責任、あるいは企業活動によって利益を得ている使用者に損害の補償を行わせるのが妥当であるという報償責任の考え方が<sup>③</sup>ある。

なお、日本における災害補償制度は、上記諸外国(イギリス)の沿革とは異なり、民事上の損害賠償法の発展という経緯をたどらず、取締法規ないし慈善的政策立法により導入された点に特徴がみられる<sup>④</sup>。すなわち、労基法・労災保険法の前身として、鉱山における労働者の業務災害については、鉱業条例(明治二十三年九月二六日法律第八七号)の救恤制度を再編した「鉱業法」(明治三十八年三月七日法律第四五号)の扶助制度、工場労働者の業務災害については、「工場法」(明治四十四年三月二八日法律第四六号)の災害扶助制度が設けられ、両法における療養扶助と休業扶助については健康保険法(大正十一年四月二二日法律第七〇号)、障害扶助と遺族扶助については、労働者年金保険法(昭和一六年三月二一日法律第六〇号)を改正した厚生年金保険法(昭和一九年二月一六日法律第二二号)により社会保険化が図られた。また鉱山・工場以外の屋外労働者(土木建築業等の労働者)の業務災害については、労働者災害扶助法(昭和六年四月二日法律第五四号)によって、事業主の扶助責任が定められるとともに、昭和四年に始まる世界恐慌による失業対策を背景として労働者災害扶助責任保険法(昭和六年四月二日法律第五五号)が制定された<sup>⑤⑥</sup>。その後、第二次世界大

戦後に、鉱業法、工場法及び労働者災害扶助法による災害扶助が、労基法の災害補償（個別）事業主の無過失責任に基づく定率補償）に統合されるとともに、健康保険法、厚生年金保険法及び労働者災害扶助責任保険法の三つに分属していた業務災害に関する保険制度が労災保険法（政府管掌の災害保険。事業主の責任保険）労働者災害扶助責任保険法）から脱却するとともに他の社会保険からも独立）に統一されたのである。<sup>7)</sup>現在、被災労働者等への補償については労災保険法に基づく保険給付が中心であり、労基法に基づく補償は、療養のための休業開始三日間についてのみ休業補償が行われるのが一般的となっている。<sup>8)</sup>

ところで、近年、労働災害をめぐる訴訟、いわゆる過労死・過労自殺に関する業務外認定に関する取消訴訟や損害賠償請求訴訟、雇用ないし就労形態の多様化がもたらす労働者性を争う訴訟が増加している。ではなぜ業務上外認定、さらには労働者性の有無が争われるのか。その要因の一つは、他の社会保険と比べて労災保険の給付水準がかなり有利であることが挙げられる。<sup>9)</sup>国によっては、たとえば、イギリスでは労災補償制度は一般的な社会保障制度への統合が進められ、現在では業務上障害給付等の給付についてのみ労災補償が残されているにすぎず、さらにオランダでは一九六六年に労災補償制度自体が廃止され、一般の疾病保険から給付がなされることになっているが、他のヨーロッパ諸国、たとえばドイツやフランスでは労災補償として労災保険制度が維持されている。<sup>10)</sup>わが国では、労災保険法の改正によって、給付については、傷病補償年金の新設による補償の打ち切り制の廃止、一級ないし七級までの障害補償給付および遺族補償給付の年金化、スライド制の採用、給付基礎日額の最低保障の設定、前払い一時金制度の導入、労働福祉事業（現在、社会復帰促進等事業）に基づくリハビリテーション事業、特別支給金制度の実施、保険給付（年金）にかかる給付基礎日額についての年齢階層別の最低限度額および最高限度額の設定、長期療養者の休業補償の給付基礎日額に関する年齢階層別の最低限度額・最高限度額の導入、労働福祉事業（現在、社会復帰促進等事業）における介護料の支給にかえて

保険給付として介護補償給付（介護給付）の支給、過労死予防のための二次健康診断等給付の導入等にみられるように、順次充実化ははかられてきた。

こうした動向につき、労災保険給付の独自性・有利性の意義は何か、あるいは労災保険制度の趣旨・目的をどのように解するのが適当かを改めて検証する必要がある。このことは、業務上外の判断及び労働者性の判断について検討するための前提作業にあたるものである。そこで、本稿では、労基法上の災害補償と労災保険の給付内容を比較することにより、補償内容（保険給付内容）の意義及び課題を考察する。

## 二 労災保険給付の法的性格<sup>①</sup>

まず、労災保険給付の法的性格に関する学説を整理しておこう。<sup>②</sup> 法的性格をめぐって、これまで多くの議論が展開されてきた。沿革的にみると、労災保険法は労基法上の個別使用者の災害補償責任を担保するものとして、すなわち責任保険法として考えられていた（責任保険説）。その後、労災保険法の改正により、適用範囲の拡大（全面適用化、なお、現在、使用労働者数が五人未満の農林水産業の一部は暫定任意適用事業）、給付形態や水準の改善（年金化、給付基礎額の最低保障制）、労働福祉事業（現在は、社会復帰促進等事業）の拡大（特別支給金、リハビリテーション）等が行われた。こうした労災保険の発展（労基法との関係では、「労災保険の独り歩き」とも呼ばれる）に対して、労災保険の「社会保障化」（より正確には社会保障化）を説く学説が現れた。すなわち、わが国の労災補償は、損失填補の性格をもつ労基法上の災害補償であり、労災保険は責任保険的性格が強いが、生存権原理に基づく社会保障の進展とともに、労災補償は必然的に社会保障化し、社会保障としての労災補償給付は、個別責任制における損失填補ではなく、「生

「活維持原則」によるべきことになり、業務上外の区別は無意味となるが、労災の労働関係的特質から、その費用は主として使用者の負担とされるべきであり、また国も、社会保障において国民生活に責任をもつべきであり、労災の社会化現象のゆえに、費用の一部を負担すべきとする見解である（社会保障化説、生活保障説（単一目的説）<sup>13</sup>）。これに対して、労災保険を使用者の集団責任に根拠をおく労働法上の労災補償として把握する学説（集団責任説）の立場から、次のような批判がなされた。すなわち、社会保障化論は、労災補償責任を国家の国民に対する生活保障義務一般のなかに解消して使用者責任をあいまいにすること、国家に災害の実質的補償者たる地位を認めることから、国庫負担が積極的に肯定されるが、業務上災害である以上、使用者に補償義務を課す方が妥当であること、社会保障化の徴表として指摘されている給付の年金化、スライド化、給付基礎日額の最低補償制等も、損失填補のより適性かつ合理的な手段と理解すれば足りること、立法論としての労災補償の社会保障への発展的解消論は、「同一のニーズには同一の保障を」という平等待遇の理念があてはまる医療等の現物給付には妥当するが、災害に対する補償である労災補償は、ナショナル・ミニマムを保障する社会保障と目的が異なっており、両者を同一化することは正しくないこと、労災保険は、単に使用者の責任を保険し危険を分散させるにとどまるものでなく、保険制度を利用することによって、集団としての使用者の責任の拡大徹底をはかり、被災労働者の蒙った人身損害のより完全な填補を実現し、それを通じて被災者の生活確保をはかる制度であるとする<sup>14</sup>。このように、社会保障化説（生活保障説）と集団責任説（損失填補説）が対立していたが、その後、多くの論者が、いずれに重点をおくかの相違はあるが、労災補償ないし労災保険の法的性格を損失填補機能と所得保障（生活保障）機能を併せもつものとして、種々の見解が唱えられた。そして一九九〇年代以降は、「労災保険の社会保障化」より適切な表現は「社会保険化」であろう、はほぼ一致して認めているといつてよい<sup>15</sup>。や、「労災保険制度の目的・必要性は、補償や損害の填補以外にも拡大している」<sup>16</sup>、「現在の労災保険は、一般的な社会保険と損害賠償との

中間に位置する補償システムとして、労基法の災害補償とも區別された独自の法体系を形成するに至っている」等と述べられるものの、法的性格については詳しく論じられていない。

他方、行政解釈では、労災保険の法的性格について現在では特に明言されていないが、一九六〇年の法改正の際には、集団的責任論の立場であった、と指摘されている。<sup>(18)</sup>

また近年の裁判例を見れば、労災保険の趣旨目的を「損害の填補」とのみ述べるものや、「損害の填補及び生活保障」と述べるもの<sup>(20)</sup>、労災保険の独自の性格を強調するもの<sup>(21)</sup>に分類できよう。そこで、以下では、労基法上の災害補償と労災保険の給付内容を比較することにより、労災保険給付の性格をはじめ、その特徴を明らかにすることにした。

### 三 補償内容<sup>(22)</sup>

補償内容については、労基法では災害補償として、打切補償、分割補償を除いて、療養補償、休業補償、障害補償、遺族補償、葬祭料の五種類の補償が、労災保険法では業務災害に対する保険給付として、療養補償給付、休業補償給付、障害補償給付、遺族補償給付、葬祭料、傷病補償年金、介護補償給付の七種類<sup>(23)</sup>が支給される。上記のうち、金銭給付にかかる保険給付（休業補償給付、障害補償給付、遺族補償給付、葬祭料等）については、給付基礎日額をもとに算定を行っている。給付基礎日額は、労基法一二条の平均賃金（これを算定すべき事由の発生した日以前三カ月間にその労働者に対し支払われた賃金総額を、その期間の総日数で除した金額）に相当する額（労災八条）としており、平均賃金相当額が適当でない場合は、政府が算定する額を給付基礎日額とすることになっており、年齢階層別の最低限度額・最高限度額が導入されている。このように、労災保険給付は算定基礎を給付基礎日額とすることにより、労基法の災害

補償の算定基礎である平均賃金を修正する形で、より実態に即した生活の安定を図るものとなっている。

## 1 療養補償・療養補償給付

### (1) 療養の給付

労働者が業務上負傷し、疾病にかかって療養を必要とする場合に、労基法では、使用者は、当該労働者に対して療養そのものを行うか（療養の給付の支給）、又は労働者が自ら選択した医師のもとで治療を受け、それに要した費用を労働者に支払わなければならない（療養の費用の支給）（労基七五条一項）。療養の範囲は、厚生労働省令で定められ、①診察、②薬剤または治療材料の支給、③処置、手術その他の治療、④居宅における療養上の管理及びその療養に伴う世話その他の看護、⑤病院又は診療所への入院及びその療養に伴う世話その他の看護、⑥移送であり、療養上相当と認められるものである（労基則三六条）。

他方、労災保険法では、療養補償給付として、保険者（政府）が、被災者に対して直接療養を給付する療養の給付（現物給付）<sup>24</sup>が原則であるが、例外的に被災労働者が療養に要した費用を償還（支給）する（現金給付）（労災一三条一項、三項）。療養の給付の内容は労基法と同様であるが、政府が必要と認めるものでなければならず（同二項）、当該治療等の措置が被災者の傷病の治療、身体機能の回復にとって必要かどうかという客観的公正な医学的知見から判断しなければならない。なお、健康保険法の療養給付と比較をすると、保険診療については、被保険者本人の三割負担となっており、その点でも労災保険給付は有利性を保っているといえる。

ところで、療養の給付は、傷病による身体機能の喪失を回復することを目的として行われるものであるから、当該傷病について療養を必要としなくなるまで（「治ゆ」の状態まで）行われる。したがって、「治ゆ」とは、いかなる状態の



場合であるかが問題となる。行政解釈では、「治ゆとは、症状が安定し、疾病が固定した状態にあるものをいうのであって、治療の必要がなくなったもの」をいうとし、(1)負傷にあつては創面の治ゆした場合、(2)疾病にあつては、急性症状が消退し慢性症状は持続しても医療効果を期待し得ない状態となつた場合をいうと解している(昭三三・一・一三基災発三号)。最近の裁判例(中央労働基準監督署長事件・東京地判平成二五・一・二四労経速三頁)では、『治ゆ』とは、症状が安定し、疾病が固定した状態にあつて治療の必要がなくなった状態を指し、具体的には、負傷にあつては創面が癒着し、その症状が安定し、医療効果が期待し得なくなったとき、疾病にあつては急性症状が消退し、慢性症状は持続してもその症状が安定し、医療効果がそれ以上期待し得ない状態になつたときをいうと解されるのであつて、治療時には症状は改善されるが、その後治療の程度にまで戻つてしまふという経過が一定期間にわたつてみられ、治療の有無による症状の経過にほとんど差が認められないような場合には、治癒とみなされる。傷病前の身体に回復することを意味する完治ないし全治とは異なる」と詳細に定義していることが注目される。<sup>(25)</sup>なお、これらの結果として残された機能障害、神経症状などは障害として障害補償の対象とされることになる。では、たとえば、うつ病についてはどうか。うつ病の場合は、寛解と呼ばれ、再発も多く、治癒(=症状固定)の判断が困難である。うつ病が業務上の傷病であるとして、休職期間満了後の解雇につき、労基法一九条の解雇制限が適用され、無効となつた裁判例(東芝事件・東京高判平成二三・二・二三労判一〇二二号五頁)があるが、休職期間中に業務外のうつ病も併存した可能性も推測されるため、<sup>(26)</sup>うつ病の症状に関しては慎重な判断が求められよう。なお、業務上の傷病と業務外の傷病とが併存する場合、業務上の傷病のみによる疼痛が通常、医学的にみて治ゆする相当の期間を経過したときは、当該業務上の負傷については、その時点で治ゆしたものと認めるのが相当であるとした裁判例(日立製作所事件・水戸地判昭二八・一一・一一労民集四巻六号五八九号)もある。



また、通院中断期間中の自宅療養が、休業補償給付の支給要件の一つである「療養のため労働することができない」を満たすか否かが問題となった事案がある（仙台労働基準監督署長事件・仙台地判平成二四・一・一二「労経速二一四一号二五頁」）。マンション解体現場において鉄くずを四トントラックに積み込む作業に従事中、誤ってトラックの荷台から転落し、頭部を地面に強打した労働者（原告）が、仙台労働基準監督署長（処分行政庁）に対し、労災保険法に基づき、病院への通院を中断した期間に係る休業補償給付の支給を請求したところ、処分行政庁から、当該請求に係る期間には療養を受けていないことを理由に休業補償給付を支給しない旨の処分を受けたため、同処分の取消しを求めた。これに対し、裁判所は、「自宅療養が、療養補償給付の対象となる療養に含まれる（『労災一三条二項四号等』）としても、休業補償給付の支給要件を満たす療養及び療養のための休業の必要性が認められるためには、当該自宅療養及び自宅療養のための休業が、労働者の担当医師の事前の指示ないし指導によるものか、担当医師の事前の指示ないし指導に基づくものでない場合には、医師の医学的知見に基づく判断により、客観的にみて自宅療養及び自宅療養のための休業の必要性が明らかであると証明されたものであることを要する」とし、「本件においては、本件通院中断期間の前後で異なる病院の医師が原告の診療を担当していたのであるから、このような場合、医師の医学的知見に基づく判断により、客観的に見て自宅療養及び自宅療養のための休業の必要性が明らかであるというためには、特段の事情のない限り、これらの必要性がみとめられることについて、当該複数の担当病院ないし医師の判断が一致していることを要する」とし、結論として、原告の「本件通院中断期間中、本件労災事故による傷害の症状の継続の有無及びその傷害に対する療養のための休業の要否について、治療（診療）を担当した病院ないし医師の間で意見が一致しているということはでき」ず、「本件通院中断期間中の原告について、医師の医学的知見に基づく判断により、客観的に見て自宅療養及び自宅療養のための休業の必要性が明らかであるとは認められ」ないとしている。療養の必要性の要件についての重要な裁判例であ

る。

## (2) 療養の費用

療養の給付をすることが困難な場合、または療養の給付を受けないことについて労働者に相当な理由がある場合（労災則一一条の二）には、療養費が支給される（労災一三条三項）。つまり、保険者側（政府側）の事情において療養の給付を行うことが困難な場合（被災労働者が療養を受けようとする地域に労災指定病院等がない場合や、特殊な医療技術や診療施設を必要とする傷病であつて最寄りの指定病院等にこれらの技術や施設が整備されていない場合等）、または労働者側に療養の費用を便宜とする事情がある場合（当該傷病につき指定病院等以外の病院・診療所等で緊急な療養を必要とする場合、最寄りの病院、診療所等が指定病院等でない事情がある場合）に認められている（昭四一・一・三一基発七三号）。こうした場合に被災労働者が、労災指定病院等以外で受けた診察、治療に要した費用は、労災保険から償還されることになる。

## (3) 傷病補償年金

傷病補償年金は、療養補償給付を受けている労働者の傷病が、①療養開始後一年六カ月経過しても治らず、かつ、②その傷病が一定の障害の状態にある場合、あるいは療養開始後一年六カ月経過後、①②の要件を満たした場合にその障害の程度に応じて支給される（労災一二条の八第三項）。傷病補償年金が支給される者に対しては、引き続き療養補償給付が支給されるが、休業補償給付は行われぬ（労災一八条二項）。なお、労基法には傷病補償年金に対応した補償はないが、沿革的には、労基法の打切補償に対応して設けられた打切補償費から、長期傷病補償給付、傷病補償年金へ

と充実発展してきたものである。そのため、業務上の傷病により療養している労働者が、①その療養の開始後三年を経過した日において傷病補償年金を受けている場合にはその日に、また、②同日後に傷病補償年金を受けることになった日に、それぞれ労基法八一条にいう打切補償が支払われたとみなされることになる（労災一九条）。このことは、上記の日以降、当該労働者について、労基法一九条の解雇制限が解除されることを意味する。

そこで、療養開始後三年を経過した時点で、傷病補償年金が支給されていない場合に、使用者が自ら労基法上の打切補償を支払って当該労働者を解雇することが可能かどうかが問題となる。この点については、後述する（四二）。

以上、療養補償に関しては、労災保険の療養補償給付には「政府が必要と認めるもの」との要件が付加されているが、それ以外は労基法の災害補償の内容と同じであるといえる。なお、前述したが、健康保険法の保険診療については、被保険者本人の三割負担となっており、その点で労災保険給付は有利性を保っているといえよう。

## 2 休業補償・休業補償給付

労働者が業務上の傷病による療養のため労働することができないために賃金を得られない場合に、休業の第四日目から給付基礎日額の一〇〇分の六〇の休業補償給付が支給される（労災一四条一項）。その要件は、労基法七六条一項の休業補償と同じであるが（労基法には待期間はない）、休業補償給付の受給権者には、休業四日目から一日につき原則として給付基礎日額の一〇〇分の二〇に相当する額の休業特別支給金が支給されるため、合計で給付基礎日額の八〇%の給付が行われることになる。

休業補償給付の支給要件は、①業務上の傷病による療養のため、②労働することができないため（労働不能）、③賃金を受けないことである。

①療養のためとは、業務上の傷病について療養する必要がある場合であり、入院加療中に加えて、通院による治療、医師の認めた自宅療養も含まれる。なお、症状が固定してそれ以上療養をつづけても医療効果が期待できなくなった場合〔「治ゆ」と判断された場合〕、それ以降は休業補償給付は支給されないことになる〔「治ゆ」については、三一(1)療養の給付を参照〕。

②労働不能とは、労働能力の喪失のみを意味するものではなく、傷病の療養のために労働することが不可能または不適当な場合をいい、全部労働不能か一部労働不能かを問わない。また、労働者が業務上負傷し又は疾病にかかる直前に従事していた種類の労働をすることができない場合のみではなく、一般に労働不能であることを意味する。<sup>(27)</sup>したがって、軽作業その他の業務に就労可能な場合には、労基法・労災保険法にいう労働不能には該当せず、休業補償・休業補償給付は支給されないことになる。

③賃金を受けないとは、賃金全額を受けない場合のほか、賃金の一部しか受けない場合を含む。後者の、賃金の一部しか受けない場合として、(i)全部労働不能であって、平均賃金・給付基礎日額の六〇%未満の賃金しか受けない場合と、(ii)一部労働不能であって、その労働不能の時間について全く賃金を受けないか、あるいは平均賃金・給付基礎日額と所定労働時間の一部労働に対する賃金(実労働時間に対して支払われる賃金)との差額の六〇%未満の金額しか受けない場合が考えられる。すなわち、労基法の場合、使用者は、(i)については、支払った賃金の一部を含めて平均賃金の六〇%を支払えばよく、(ii)については、平均賃金と所定労働時間の一部労働に対する賃金との差額の六〇%を休業補償として支払えばよい。他方、労災保険法の場合も同様であるが、(ii)については、一九八六年の法改正により、給付基礎日額から実際に労働した部分についての賃金額を控除した額の六〇%相当額が支払えばよいとする規定が設けられた(労災一四条一項但書)。

ところで、兼業をしている労働者が、報酬の少ない方の就労先B社で労働災害を被った場合、B社の報酬を基準として労災保険法から補償給付を受けることができるが、労働災害であることから、報酬の多い方の就労先A社の健康保険法に基づく傷病手当金等の給付は受けられないことになっている（昭和二八・八・四保文発四八四四号）。

以下に、兼業のケースで給付基礎日額の算定方法が問題となった裁判例を紹介しよう（もつとも、休業補償給付が請求された事例ではなく、遺族補償給付及び葬祭料支払いが求められた事例である）。本件は、午前中は甲社、午後は乙社で、夜に再び甲社で勤務していた甲社の従業員Aが精神障害を発症し縊死したため、Aの父親が遺族補償給付及び葬祭料の支給を求める際に、給付基礎日額（平均賃金）の算定にあたり、甲社だけではなく、Aが被災当時兼業していた乙社から支払われるべき賃金も合算して算定すべきであると主張したが認められず、行政処分取消訴訟が提起されたものである（新宿労働基準監督署長事件・東京地判平成二四・一・一九労経速二四二号二二頁）<sup>28</sup>。裁判所は、本件では労災保険法八条一項の給付基礎日額の算定方法が問題になっているが、補償額は、当該労働災害に対して業務起因性のある業務を行った企業体での労働基準法一二条所定の平均賃金を基礎として計算されるのが理の当然であるところ、本件各決定は、本件災害は別件会社の業務に内在する危険が現実化して生じた災害であるとの判断から、被災者の甲社での平均賃金を計算したものであるので、乙社で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に、甲社の平均賃金に乙社の平均賃金を合算して算定することになると一般論を述べている。本件では、兼業会社である乙社の業務には災害を生じさせるだけの危険が内在していなかったとして、結果的には二社の平均賃金の合算は認められなかったが、理論上、甲社と乙社の平均賃金の通算を認めたことに意義があるろう。

### 3 障害補償・障害補償給付

労働者が業務上負傷し又は疾病にかかり治ったときに（症状が固定してそれ以上の治療効果が期待できなくなった場合をいう）身体に障害が残った場合、障害の程度に応じて障害補償給付が支給される。労基法では、障害補償はすべて一時金で行われるのに対して（労基七七条、労基別表第二）、労災保険法では障害等級表（労災則別表第一）の一級から七級までの障害については障害補償年金（労災別表第一）が、八級から一四級までの障害については障害補償一時金（同別表第二）が支給される（労災一五条）。障害補償の対象とすべき身体障害の程度を定めている障害等級表は、身体を解剖学的観点から部位に分け、次にそれぞれの部位における身体障害を機能の面に重点をおいた生理学的観点から、たとえば、眼における視力障害、運動障害のように一種又は数種の障害群に分け、各障害は、その労働能力の喪失の程度に応じて一定の順序のもとに配列されている<sup>29)</sup>。なお、本障害等級表では、障害を決定する要素として、被災労働者の年齢・職種・利き腕・経験等の職業能力的諸条件が考慮されていない。そのため、たとえば職業別でみた場合によくいわれるのがピアノリストの小指の欠損（障害）であるが、他の事務労働者の小指の欠損とは、その欠損の意味が異なるにもかかわらず、同一の障害等級に位置づけられることになる。これは、障害補償が当該障害による一般的な平均的労働能力の喪失に対する損失填補を目的とすることによるものである（昭五〇・九・三〇基発五六五号）。「障害補償は現行の等級表のたて方による限り、少なくとも現実の労働能力の喪失―それによって被る収入の減少、ないしは喪失―を填補するものではない<sup>30)</sup>」と指摘される通り、この点は、今後の検討課題とならう。

同一の傷病によって二以上の身体障害が残った場合には、障害等級の併合ないし繰上げという操作によって障害等級の認定を行う。労災保険法施行規則一四条二項によれば、身体障害が二以上ある場合、重い方の身体障害の該当する等級によって当該障害等級が決定されることになるが、他方、同一一四条三項によれば、①一三級以上の身体障害が二以上



ある場合には一級、②八級以上の身体障害が二以上ある場合には、二級、③五級以上の身体障害が二以上ある場合には三級、それぞれ障害等級を繰り上げることになっている。

なお、外貌の醜状障害にかかる障害等級等の男女差が憲法一四条に違反するか否かが問題となった裁判例（国・園部  
労基署長（障害等級男女差）事件・京都地判平成二二・五・二七労判一〇一〇号一頁）があるが、本ケースにおいて、  
第七級（当該障害の存する期間一年につき給付基礎日額の二三二日分の障害補償年金が支給される）の「二二 女性の  
外ほかに著しい醜状を残すもの」、第二級（給付基礎日額の二五六日分の障害補償一時金が支給される）の「二三  
男性の外ほかに著しい醜状を残すもの」、一四 女性の外ほかに醜状を残すもの」、第一四級（給付基礎日額の五六日分  
の障害補償一時金が支給される）の「一〇 男性の外ほかに醜状を残すもの」と規定されていたため、「男女の性別に  
よって著しい外ほかに醜状障害について五級の差があり、女性であれば一年につき給付基礎日額の二三二日分の障害補  
償年金が支給されるのに対し、男性では給付基礎日額の二五六日分の障害補償一時金しか支給されないという差がある。  
……男女の差が設けられていることの不合理さは著しい。」と判断されている。七級と八級で年金か一時金に区分され  
る障害等級表は、確かに問題があろう（なお、本判決後に、男女別の外ほかに醜状を残すもの（第七級の二二）、外貌に相当程度の醜状を残すもの（第九  
級の一の二）、外貌に醜状を残すもの（第二二級の一四）となった）。

#### 4 遺族補償・遺族補償給付

労働者が業務上死亡した場合（業務上の傷病につき療養中に当該傷病と相当因果関係のある死亡を含む）、被扶養利  
益の喪失に対する填補として一定範囲の遺族（労働者の配偶者、子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹）（労基則四二条、



四三条一項、労災一六条の二(一)に遺族補償が行われる。労基法では、一時金(平均賃金の一〇〇〇日分)であるが(労基七九条)、労災保険法では遺族補償給付として遺族補償年金と遺族補償一時金が支給される<sup>(31)</sup>。

(1) 遺族補償年金

遺族補償年金を受給しうる遺族(受給資格者)は、労働者の死亡当時その労働者の収入によって生計を維持していた配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にあった者(内縁の配偶者)を含む)、子、父母、孫、祖父母、兄弟姉妹であり(最先順位者のみが受給する)、妻以外の場合には、一定の年齢(夫・父母・祖父母は六〇歳以上、子・孫は一八歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にあること、兄弟姉妹は六〇歳以上または一八歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にあること)あるいは一定の障害状態(身体に障害等級(別表第一)の第五級以上に該当する障害がある状態または負傷・疾病が治らないで、身体の機能・精神に、労働が高度の制限を受けるか、若しくは労働に高度の制限を加えることを必要とする程度以上の障害がある状態(労災則一五条))にあることを要する(労災一六条の二、昭和四〇年法附則四三条、四五条)。

内縁の配偶者については、法律上の配偶者と同様の法的保護が与えられるが、内縁関係が他の法律婚と重複する場合に問題となる。すなわち、法律上の婚姻関係にある配偶者の一方が第三者と事実上の夫婦関係に入った場合(重婚的内縁関係)に、重婚的内縁配偶者が遺族補償の受給権者となりうるか否かである。この点につき、裁判例(中央労基署長(松原工業所)事件・東京地判平成一〇・五・二七労判七三九号六五頁)は、「同条(労災保険法一六条の二)にいう配偶者とは、原則として、婚姻の届出をした者を意味するが、婚姻関係が実体を失って形骸化し、かつ、その状態が固定化して近い将来解消される見込みのないとき、すなわち、事実上の離婚状態にある場合には、婚姻の届出をした者」で

はなく、重婚の内縁関係にある者が同条の配偶者に該当するとし、重婚の内縁配偶者を受給権者と認めるために、「被災者と婚姻の届出をした者との間に婚姻関係を解消することについて合意があることは、必ずしも要件となるものではなく、別居に至る経緯、別居期間、婚姻関係を維持する意思の有無、婚姻関係を修復するための努力の有無、経済的依存関係の有無・程度、別居後の音信、訪問の有無・頻度等を総合考慮して」その判断を行っており、これは緩やかな判断といえるだろう。

## (2) 遺族補償一時金

遺族補償一時金については、昭和四〇年の労災保険法の改正による遺族補償の年金化に伴い、従来であれば一時金を受給できる遺族であった者のうち年金の受給資格者となれない者に対して調整的な意味から一時金が支給される。また早期に年金の受給権者が失権したため、年金の支給累計額が少ない場合にも、右の一時金の額と差額がある場合には、その差額を遺族補償一時金として支給される（受給資格者や給付の内容については、労災一六条の六一一六条の九）<sup>(33)</sup>。

## 5 介護補償給付

従来、労働福祉事業として、業務災害（又は通勤災害）により被災し、在宅している者で、身体障害又は傷病の状態が重度であるため、常に介護を受けている者（重度被災労働者、長期自宅療養者）に対する援護措置として介護料が支給されていた（昭和五五年四月五日付基発第一六五号「介護料の支給について」）。しかしながら、高齢化、核家族化等の進展により、重度被災労働者が、家庭で十分な介護を受けることが困難になってきたことから、平成七（二〇〇五）年労災保険法改正により、上記の労働福祉事業における介護料に代わる新たな保険給付として、介護補償給付が創設さ

れた。<sup>34)</sup>

介護補償給付は、障害補償年金または傷病補償年金を受ける権利を有する労働者が、これらの年金の支給事由となる障害であつて、厚生労働省令で定める程度のもにより、常時または随時介護を要する状態にあり、かつ、常時または随時介護を受けている労働者に対して、その介護を受けている間（身体障害者療養施設等の厚生労働大臣が定める一定の施設に入所している間又は病院若しくは診療所に入院している間を除く）支給される（労災一二条の八第四項<sup>35)</sup>）。介護補償給付は、月単位で支給され、その月額は、常時又は随時介護を受ける場合に通常要する費用を考慮して厚生労働大臣が定めることになっている（労災一九条の二）。

労働災害による介護損害の補てんという考え方を積極的に取り入れた介護補償給付の創設は、介護施策を大幅に拡充するとともに、被災労働者の遺族に対する給付の改善を目的とするものであつたといえる。<sup>36)</sup>

## 6 葬祭料

労働者が業務上死亡した場合、葬祭料は葬祭を行う者に対して、労基法では、使用者が平均賃金の六〇日分を支払うが（労基八〇条）、労災保険法では、より実情に即すため、通常葬祭に要する費用を考慮して厚生労働大臣が定める金額（給付基礎日額の三〇日分に、三一万五〇〇〇円を加えた額（この額が給付基礎日額の六〇日分に満たない場合には、給付基礎日額の六〇日分）が支給される（労災一七条、労災則一七条）。

## 7 二次健康診断等給付

近年、長時間労働等の過重労働による脳血管疾患・虚血性心疾患の発症の増加と当該疾患（疾病）をめぐる紛争が増

加し、社会的にも問題となつてゐることから、こうした疾病の予防対策が講じられてゐる。二次健康診断等給付は、労働安全衛生法六六条一項の規定による健康診断または当該健康診断に係る同条第五項ただし書の健康診断のうち直近のもの（二次健康診断）において、血圧検査、血液検査その他業務上の事由による脳血管疾患及び心臓疾患の発生にかかわる身体の状態に関する検査であつて、厚生労働省令で定めるものが行われた場合において、当該検査を受けた労働者がそのいずれの項目にも異常の所見があると診断されたときに、当該労働者（当該一次健康診断の結果その他の事情により既に脳血管疾患又は心臓疾患の症状を有すると認められるものを除く）に対し、その請求に基づいて行われるものである（労災二六条一項）。

## 8 他の社会保険給付との調整

わが国において、医療と年金については、国民皆保険・国民皆年金体制により、すべての国民に保障されてゐること等から、同一の事由（負傷、疾病、障害、死亡）に基づき給付がなされる場合に労災保険の給付との間で重複（競合）が生じることになる。まず、医療保険に関して、業務上の傷病については労災保険法、業務外の傷病については健康保険法等と、適用法規がそれぞれ異なるため、一般に競合の問題は生じない（健保一条、なお国保五六条一項）。すなわち、労災保険の療養補償給付、休業補償給付については、健康保険法（健保五五条一項）に、労災保険の介護補償給付については、介護保険法（二〇条）及び健康保険法（五五条二項）にその旨の調整規定が設けられている。なお、問題点として、被災者が、労災保険で業務外と認定され、他方、健康保険で業務上と認定された場合には、いずれの給付も受給できない可能性があり、立法的解決（健保の適用を認める等）が必要であると指摘されている<sup>35)</sup>。妥当であろう。またシルー人材センターの会員の就業中の負傷について健康保険法からの給付が支給されないという問題が生じたことを契

機に、健康保険の被保険者又は被扶養者の業務上の負傷について、労災保険の給付対象とならない場合は、原則として健康保険の給付対象とすることになった（「健康保険法等の一部を改正する法律」が平成二五年五月二四日に成立したことによる）。

次に、厚生年金等の年金保険との関係については、労災保険の障害補償、遺族補償が一時金の形で給付される場合には、厚生年金の方で調整され、すなわち、厚生年金法の障害手当金は不支給（厚年五六条）、障害厚生年金・遺族厚生年金等は六年間支給が停止される（厚年五四条一項・六四条）。他方、労災保険の障害補償、傷病補償、遺族補償が年金の形で支給される場合には、労災年金の方で調整され、すなわち、労災保険の年金額に政令で定められた調整率を乗じることにより、労災年金が減額支給される（労災一五条二項、一八条一項、別表第一（昭和六三・三・三一基発二〇三号））。こうした労災年金の併給調整方式については、労災年金の方での調整が適当か否か、併給調整後の額が給付水準として妥当か否かが議論されてきた。前者については、厚生年金の方での調整が業務外の事故に限定することによつて最も明快に処理し得るかもしれないが、労災年金の水準ないし内容が関係してくるため、簡単には採用できないとの見解が主張されている<sup>(36)</sup>。また、後者については、両給付の併給調整の際に、従前所得との関係を考慮していないことが問題だと指摘されている<sup>(37)</sup>。

## 9 特別支給金制度の位置づけ

### (1) 特別支給金制度の概要

労災保険法では、前述した保険給付以外に、被災労働者の社会復帰の促進、被災労働者及びその遺族の援護、労働者の安全及び衛生の確保等により、労働者の福祉の増進に寄与することを目的とし（一条）、業務上の事由による労働者

の傷病等に関して、社会復帰促進等事業を行うことができる(二条の二)と規定している。そして社会復帰促進等事業<sup>(10)</sup>としては、被災労働者(被災者)の円滑な社会復帰を促進するための事業(リハビリテーション施設の設置等)、被災者及びその遺族に対する援護(特別支給金、労災就学援護費等)、賃金の支払確保を図るために必要な事業(未払賃金の立替払事業)等が設けられている(二九条)。そのうち、特別支給金については、給付水準の改善を図るために、一九七四年の法改正により制度化された<sup>(11)</sup>。その詳細は、労働者災害補償保険特別支給金支給規則に定められており、現在では次の九種類、すなわち、休業特別支給金、障害特別支給金、遺族特別支給金、傷病特別支給金、障害特別年金、障害特別一時金、遺族特別年金、遺族特別一時金、障害特別年金が存在する(規則二条)。前四者は「特別支給一時金」、後五者は、ボーナス等の特別給与を算定の基礎とする「ボーナス特別支給金」(労災保険の給付基礎日額には賞与が含まれていないので、労働者の稼得能力をより適切に給付に反映するために、一九七七年に導入された)と呼ばれる。

## (2) 特別支給金の法的性格

問題となるのは、特別支給金の法的性格である。行政解釈としては、労働省の制度創設時の説明によれば、特別支給金は、災害補償そのものではなく、休業特別支給金については療養生活援護金、障害特別支給金については治ゆ後の生活転換援護金、遺族特別支給金については遺族見舞金の色彩をもつものである一方、その支給事由、支給額等から明らかかなように、保険給付と直接関連し、密接不可分な加給的關係にあり、現実的機能としては、各保険給付と相まってこれを補う所得効果をもつもの、とする(昭五〇・一・四基発第二号、昭五五・一二・五基発第六七三号)<sup>(12)</sup>。

最高裁(コック食品事件・最二小判平成八・二・二三民集五〇巻二号二四九頁)は、特別支給金を被災労働者の損害額から控除することの可否が問題となった労災民事訴訟において、「特別支給金の支給は、労働福祉事業の一環として、

被災労働者の療養生活の援護等によりその福祉の増進を図るために行われるもの」であること、「使用者又は第三者の損害賠償義務の履行と特別支給金の支給との関係について、保険給付の場合における前記各規定（労基法八四条二項、労災法六四条・一二条の四）と同趣旨の定め」がないこと、「このような保険給付と特別支給金との差異を考慮すると、特別支給金が被災労働者の損害を填補する性質を有するということはでき」ないことを理由に、「被災労働者が労災保険から受領した特別支給金をその損害額から控除することはできないというべきである」として、控除否定説の立場に立っている。この点に関し、学説では、控除否定説もあるが、控除肯定説が有力である<sup>43</sup>。控除否定説が挙げる理由は、特別支給金は、労働福祉事業の一環として行われるものであり、損害のてん補を目的とするというよりも、被災労働者等に対する生活援護金、遺族見舞金的側面が強いこと、また、代位（労災法一二条の四）や年金給付と使用者の損害賠償債務の履行との調整（労災法六四条）の規定の適用が排除されていることからすれば、損害てん補の性質を有するものとは解されないこと等である<sup>44</sup>。一方、控除肯定説が挙げる理由は、特別支給金は、その支給事由・額・方法において、保険給付と直接的に関連し、これと一体となつて定型的に支給されるものであつて、保険給付との同一性、類似性が強いこと、機能的にみても、保険給付と相まつてこれを補う所得的效果を有し、保険給付の給付率を引き上げたのと同じ役割を果たしていること、事業主の支払う労災保険料を財源とする点で保険給付と同一であること、特別支給金を控除しないのは、事業主にとって二重払いの不利益になり、被災労働者には損害の二重てん補となり、不合理であること、特別支給金が生活援護金、遺族見舞金的性格を持つていることを理由に控除を否定することも、裁判例上、見舞金等もその実質的機能・役割を検討した上で損益相殺の対象とされることから、控除否定の積極的理由とはならないこと等である<sup>45</sup>。

思うに、特別支給金は、労災保険制度の趣旨目的の側面からは、労働福祉事業（現在は社会復帰促進等事業）の一環



として、被災者等の生活援護等の目的を有する給付と位置付けられる一方で、機能的側面からは、保険給付の補完的要素、すなわち被災者等に対する損害てん補の性質を持つという二面性を有するものと理解できる<sup>(46)</sup>。したがって、控除否定説と控除肯定説の対立は、いずれの側面に重点を置くかに係る立場・見解の相違によるものと考えられるが、私見では、特別支給金は、保険給付の充実化を図るために、労災保険制度上に創設されるにいたった歴史的経緯を鑑みると、機能面を重視して、本来は控除の対象とされるべきものと解するのが妥当と考える。労災保険制度を給付の機能面に着目して再編成すべきであろう<sup>(48)</sup>。

#### 四 災害補償と労災保険給付

##### 1 補償内容の検討

これまで紹介した労災保険給付に関しては、業務上外認定に関わる行政訴訟が増加しており、直接補償内容が問題となるような裁判例は非常に少ない。補償内容については、労基法の災害補償の内容と比較すると、明らかに、労災保険給付は、ILO条約の水準（労災保険の給付水準を規定したILO一一一号条約（一九七四年批准）は「その給付が被災労働者・その遺族の適切な生活を可能にする水準という形で設定されている」）に見合うよう、法改正が重ねられてきたといえる。そして、現行制度の法的性格（機能）については、損害填補的性格（機能）と生活保障的性格（機能）のどちらに重点をおいているかといった観点から、各給付を分析すると、被災者だけでなく扶養家族の生活の確保を考慮していること、特別支給金の支給等、生活保障的性格（機能）を重視する傾向にあるといえよう。他方、労災補償制度は、損害填補的性格（機能）と生活保障的性格（機能）を併せ持つとはいえず、労基法の災害補償と労災保険法は現行

法では関連するものとして位置づけられている以上、使用者責任（労災保険の場合は、使用者の集団的責任）として、使用者の保険料負担（労働経済学からの反論は存在するが）を行う現行法からは、損害填補的な性格（機能）が重視されることになろう（もつとも、諸外国、たとえばドイツやフランスのように、損害賠償制度を原則廃止し、例外的には認めない法制度について、どのような運営がなされているのか等の検討は、今後の課題としたい）。

## 2 労基法の災害補償と労災保険法との関係について

既に見てきたように、わが国における労災補償制度は、労働基準法（労基法）の災害補償と労働者災害補償保険法（労災保険法）の二つの法制度からなる<sup>49</sup>。両者の関係については、労基法八四条一項において、労基法に規定する災害補償の事由について、労災保険法に基づいて労基法の災害補償に相当する給付が行われるべきものである場合においては、使用者は、補償の責を免れると定め、他方、労災保険法十二条の八第二項において、労災保険の保険給付（傷病補償年金及び介護補償給付を除く）は、労基法七五条から七七条、七九条及び八〇条に規定する災害補償の事由が生じた場合に、被災労働者・遺族・葬祭を行う者に対し、その請求に基づいて行うと規定している。また労災保険法一九条において、「業務上負傷し、又は疾病にかかった労働者が、当該負傷又は疾病に係る療養の開始後三年を経過した日において傷病補償年金を受けている場合又は同日後において傷病補償年金を受けることとなった場合には、労働基準法第一九条第一項の規定の適用については、当該使用者は、それぞれ、当該三年を経過した日又は傷病補償年金を受けることとなった日において、同法第八一条の規定により打切補償を支払ったものとみなす」と定めているのみである。しかしながら、沿革的には、労災保険法は、労基法と同時に制定されたこともあり、労基法の災害補償に係る使用者の責任保険的機能を有すると考えられており、また労災保険法は、個人経営でごく小規模の農林・畜産・水産の事業（暫定任意適用

事業)を除き、労働者を使用する事業全てに強制適用されることから、現在では、被災労働者等への補償については労災保険法に基づく保険給付が中心であり、労基法に基づく補償(休業補償)は、療養のための休業開始三日間のみ行われるのが一般的となっている。

さて、最近、労災保険給付の受給労働者に労基法八一条の打切補償を支払って行った解雇が、労基法一九条一項に違反し無効とする裁判例が現れた。私傷病(頸肩腕症候群)により休職期間満了後、退職した被災者が、労災保険給付請求をしたところ、当該私傷病が業務上の疾病であると認定されたため、いったん復職したが、再び休職(業務上の休職)し、業務上休職期間が三年以上経過したとして、打切補償により解雇された事案である(S大学事件・東京地判平成二四・九・二八労経速二一六三三三頁)。本件のポイントは、労災保険の療養補償給付を受給している労働者に対して、労基法八一条の打切補償を行えるか、さらには、打切補償を行ってなした解雇が有効か否かである。この点に関して、裁判所は、「労災保険の給付体系は、労基法の補償体系とは独自に拡充されることよって成立、発展を遂げた制度であって、労基法による災害補償制度から直接には派生したものではなく、両制度は、使用者の補償責任の法理を共通の基盤としつつも、基本的には、並行して機能する独立の制度であると解するのが相当<sup>①</sup>であって、両制度がその基礎とする法律関係原理(補償責任の法理)を一にしており、かつ相互に法的関連性をうかがわせる規定(労災保険法一二条の八第二項、労基法八四条一項等)が存在するからといって、そのことから直ちに「労災保険給付を受けている労働者」と「労基法上の災害補償を受けている労働者」を軽々同一視し、その法的取扱いを等しいとする必然性はない」として、傷病補償年金を受けていない労災保険(療養補償給付)の受給者に対する打切補償を認めなかったのである。その理由として、本判決は、打切補償は補償の長期化による使用者の負担を軽減することを目的とするが、労災保険法の場合に使用者は保険料を納付する義務を負っているだけなので、補償の長期化による負担の軽減を考慮する必要はないと述

べている。

この点につき、学説は、「個別責任としての補償義務の履行ということがありえない現行法のもとで、労災保険の給付の受給労働者は打切補償の対象とならないという判旨の立場は、保険加入を強制された使用者から保険利益を奪うに等しいもので、とうてい賛同できるものではない。判決は労災保険法には打切補償の明文の規定がないというが、それは、労基法と労災保険の関係上、労基法の打切補償の規定が当然労災保険にも適用されると考えてのことといえる。」として批判するものがある<sup>52)</sup>。しかしながら、筆者は、本判決の結論に賛成する。なぜなら、本判決が述べるように、労災保険法において、打切補償に関する規定があるのは傷病補償年金についてであり、補償に加えてリハビリテーション(早期の職場復帰の促進)を規定する労災保険法の趣旨からすれば、傷病補償年金の対象とならない軽度の被災者については、療養補償給付を支給することにより職場復帰が望ましいと考えられるからである(もつとも、本件の長期にわたる欠勤・休職状況がよく分からない点に疑問が残る)。しかし、前述したが、たとえばうつ病のような治癒が明らかでない疾病については、別途検討する必要があるだろう。

他方、過労とストレスによる業務上の疾病を理由として自宅療養に入っていた被災者に対して、使用者は、診断書の提出を求めず、労災保険を用いることなく業務上の疾病として取り扱うことを合意し、就業規則に基づき休業補償として賃金の六割を支払い続け、三年が経過したことから、労基法八一条に基づく打切補償を行うとともに、就業規則の改定により新設した解雇理由に関する規定(三一条一項四号「業務上の負傷または疾病による療養の開始後三年を経過しても当該負傷または疾病が治らない場合であつて、従業員が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなつたとき(打切補償を支払ったときを含む)」)に基づき解雇した事案がある(アールインベストメントアンドデザイン事件・東京高判平成二二・九・一六判タ一三四七号一五三頁)。裁判所は、労基法八一条、一九条、就業規則三一条一項四号

の規定を解釈して、「打切補償の要件を満たした場合には、雇用者側が労働者を打切補償により解雇することを意図し、業務上の疾病の回復のための配慮を全く欠いていたというような、打切補償制度の濫用ともいえるべき特段の事情が認められない限りは、解雇は合理的理由があり社会通念上も相当と認められると述べ、本件解雇を有効としている。本件で注目すべきことは、労災保険を合意により適用していないこと、診断書の提出を求めずに業務上の疾病であると使用者が判断していることである。いずれも杜撰な対応（人事管理）だと指摘できるが、まず前者については、労災保険法は個人経営でごく小規模の農林・畜産・水産の事業（暫定任意適用事業）を除くすべての事業に強制適用されることになっており、本件は暫定任意適用事業ではないため、当該合意は違法かつ無効である。また、後者に関して、業務上の疾病か否かは、被災労働者又は遺族が労働基準監督署長に保険給付の申請をなすことにより、明らかになるものであり、使用者が任意に行う法定外補償としてならともかく、法定の業務上の疾病として取り扱うには、診断書を求める等、より慎重な対応が求められる。

## 五 おわりに

給付内容の充実化は、ILO条約の水準に適合させること、業務災害の使用者の集団的責任（業務に内在する危険の現実化）、危険責任）を問うことによって、図られてきたといえる。換言すれば、現在、労災保険の給付内容（水準）が一般の社会保険給付よりも有利であるのは、第一次的には、条約を国内法化した、制定法たる労災保険法によるものであるが、第二次的には、業務災害の集団的な使用者責任にもとづくことによるといえるであろう。もともと、一般的に、労災保険の使用者責任といえば、使用者（事業主）が保険料を全額負担することに求められているが、給付内容の

充実化（年金化等）も使用者の（集团的な）責任によって図られてきた点を評価できる。

一方で、労災保険法は、業務災害（通勤災害）に対する迅速かつ公正な保護を目的として、事後的救済に対する保険給付のみならず、予防的な給付（二次健康診断等給付）、被災労働者の社会復帰の促進、被災労働者ないしその遺族の援護、労働者の安全及び衛生の確保を図ることにより、労働者の福祉の増進に寄与するよう、総合的な社会保険へと発展してきているが（一条）、その法的性格は、単なる労働者の生活保障を目的としたものではなく、使用者の集团的な責任による損害填補の役割とその結果としての一定の生活保障が図られることを主眼としていたといえる。

このように労災保険給付の内容の充実化により、労基法の災害補償と労災保険法の保険給付のかい離が広がっているため、給付内容については、労災保険に統一することが望ましいと考える。

- (1) 業務上災害の場合には、労働協約ないし就業規則において、法定の労災補償に加えて一定の補償を上積みする制度が設けられることが多い（菅野和夫『労働法 第一〇版』（弘文堂、二〇二二年）四七七―四七八頁、安枝英紳・西村健一郎『労働基準法』（青林書院、一九九六年）三七三―三七四頁等参照）。
- (2) N. J. Wikeley & A. I. Ogus, *The Law of Social Security* (5th ed. 2002) 711.
- (3) 岩村正彦「労災保険」荒木尚志ほか編『雇労社会の法と経済』（有斐閣、二〇〇八年）二四〇―二四二頁、中嶋士元也「労働災害(Ⅰ)―実態と補償の仕組み」中嶋士元也ほか『法システム―生命・医療・安全衛生と法』（放送大学教育振興会、二〇〇六年）一〇七―一〇八頁。R. Lewis, *Employers' Liability and Workers' Compensation: England and Wales*, in: K. Oliphant, G. Wagner (eds), *Employers' Liability and Workers' Compensation* (De Gruyter, 2012) 140-141; K. Oliphant, *The Changing Landscape of Work Injury Claims: Challenges for Employers' Liability and Workers' Compensation*, in: K. Oliphant, G. Wagner (eds), *Employers' Liability and Workers' Compensation* (De Gruyter, 2012) 553.
- (4) 厚生労働省労働基準局労働補償部労災管理課編『七訂新版 労働者災害補償保険法』（勞務行政、二〇〇八年）二八頁、勞務行政研究所編『労災保険 業務災害及び通勤災害 認定の理論と実際 上巻』（勞務行政研究所、二〇〇九年）三三三頁。



(5) 健康保険法は、業務上外を問わず労働者の負傷、疾病、死亡等を保険事故としていた。

(6) 同法は、「当初は、工場法、鉱業法及び労働者災害扶助法による扶助責任をすべて保険する予定であったが、実際には極めて限られた範囲を対象とするに止まった」(村上茂利『労災補償の基本問題』(日刊労働通信社、一九六〇年)八四頁)と指摘されるように、土木建築業等の屋外労働者に対象を限定するものであった(労務行政研究所編・前掲注(4)書六一頁)。

(7) 厚生労働省労働基準局労災補償部労災管理課編・前掲注(4)書三三頁、労務行政研究所編・前掲注(4)書七二頁参照。

(8) 労災保険法一四条に規定される休業補償給付は、療養により労働できず賃金が得られない日の第四日目から支給されることになっているため、休業の初日から第三日目までは労基法七六条の休業補償が行われることになる。

(9) たとえば、傷病に關して、業務上の傷病の場合には、労災保険法に基づき、療養のため「治療」するまで療養補償給付が支給され、所得喪失への対応として、休業補償給付(給付基礎日額(労基法の平均賃金に相当する額)の六〇%)に加えて、休業特別支給金(給付基礎日額の二〇%)が支給される(休業の最初の三日間は待期間であるため、労基法の休業補償の対象となる)。なお、療養開始一年六カ月経過後も治らず、一定の障害の状態(傷病等級第一級―第三級(労災保険法施行規則別表第二)にある場合、傷病補償年金(第一級(給付基礎日額の三三三分分、第二級(同二七七分分、第三級(同二四五五分))に加えて、傷病特別支給金(第一級一四万円、第二級一〇七万円、第三級一〇〇万円)及び傷病特別年金(給付基礎日額の三三三分分(第一級)―二四五五分分(第三級)までの年金)が支給される。

他方、業務外の傷病の場合、健康保険法に基づき、療養のため、療養の給付(七割)が支給され(自己負担は三割)、所得喪失への対応として、傷病手当金(療養開始後四日目から、労務に服することができない期間につき、一年六カ月まで、標準報酬日額の三分の二が支給される)がある(最近の文献として、近藤昭雄「労災保険の社会化と適用関係―「労働者」概念論議に即して―」山田省三・石井保雄編『労働者人格権の研究 下巻』(信山社、二〇一一年)三九三―三九六頁を参照)。

(10) イギリスでは、一九八二年以降、労災保険給付は一般の社会保障給付への統合化が進められたため、現在、労災保険給付としては、業務上障害給付(Industrial injuries disablement benefit)及び常時付添手当(constant attendance allowance)と特別重度障害手当(exceptionally severe disablement allowance)の二の手当のみになっている。二〇〇七年に、イギリス政府(年金雇用省(DWP))は、業務上障害給付制度(Industrial injuries disablement scheme)に代って、労働関連傷病(work-related accidents and illness)の予防、就労復帰のためのリハビリテーションも含めた統合的な新制度が必要か否かを諸外国の制度との比較で関係当事者に諮問し、検討を行っている(Industrial Injuries Disablement Benefit Scheme: a DWP Consultation Paper (January 2007); David Walters, 'an International Comparison of Occupational Disease and Injury



Compensation Schemes' (IIAC, March 2007); Industrial Injuries Disablement Benefit Scheme: DWP Consultation Report (June 2007))。オランダ、ドイツ、フランス、イギリス、日本を含む二二カ国の労災補償制度については、K. Olijphant, G. Wagner (eds), *Employers' Liability and Workers' Compensation* (De Gruyter, 2012) を参照した。なお、イギリスについては、R. Lewis, *supra* note 3, at 137-202。二二カ国の労災補償制度の全体の分析については、K. Olijphant, *supra* note 3, at 523-524 も参照した。

- (11) 本章は、個々に引用する場合を除き、主として次の文献を参照した。本多淳亮・片岡昇編『労働災害補償法論』(法律文化社、一九八五年)、労働省労働基準局編『今後の労災補償法制のあり方―労働基準法研究会(災害補償関係)の中間的な研究内容について』(財団法人労災保険情報センター、一九八八年)、日本労働法学会編『労災補償法の理論的課題』(日本労働法学会、一九九〇年)、労災補償制度問題研究会編『労災があぶない―私たちの提言』(東研出版、一九九〇年)、保原喜志夫他編『労災保険・安全衛生のすべて』(有斐閣、一九九八年)、西村健一郎『社会保障法 追補』(有斐閣、二〇〇六年)、厚生労働省労働基準局労災補償部労災管理課編・前掲注(4)書、井上浩『改訂一〇版 労災補償法詳説』(経営書院、二〇一〇年)。

- (12) 労災補償に関する文献研究として、保原喜志夫『労災補償の法理論―労働法文獻研究会編『文獻研究労働法学』(総合労働研究所、一九七八年)、小畑史子『文獻研究(15) 労災補償』季刊労働法一七七号(一九九五年)一一九頁以下。

- (13) 高藤昭『労災保険における社会保障原理―個別的使用者責任における原理との対比において―』社会労働研究第一七巻第一・二号(一九七一年)一頁、同『労災保険の社会保障化上の基本的問題』社会労働研究第二〇巻第一号(一九七四年)一一二頁、同『労災補償の社会保障化』恒藤武二編『論争労働法』(世界思想社、一九七八年)二九四頁等。なお、労災保険の社会保障化(社会保険化)は、荒木誠之教授によつて既に唱えられていた(荒木誠之『労災補償の生活保障理論』日本労働法学会誌一九九(一九六二年)、同『労災補償と社会保障』民商法雑誌五四巻二号(一九六六年)一三九頁。上記二本の論文は、荒木誠之『労災補償法の研究 法理と制度の展開』(総合労働研究所、一九八一年)に所収されている。荒木説については、労災保険は社会保障的側面を有するが、労働法上の制度として社会保障のなかにおけるその相対的独自性を維持するとの見解(生活保障説)であるのに対して、高藤説は、労災保険は社会保障制度のなかに発展的に吸収されるとする見解(社会保障化説)である。他の学説として、労災保険は労基法上の災害補償の責任保険と国による社会保障としての特質を重畳的に有するとする見解(重畳領域説)がある(桑原昌弘『労災補償論』沼田還暦記念『労働法の基本問題 下巻』(一九七四年)五二八頁)。なお、荒木説に関しては、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(良永彌太郎・柳澤旭編『労働関係と社会保障法』(法律文化社、二〇一三年)四五頁参照)。

- (14) 西村健一郎「労災保険の『社会保障化』と労災補償・民事責任」日本労働法学会誌四〇号（一九七二年）四三頁、同「労災補償の社会保障化」恒藤武二編『論争労働法』（世界思想社、一九七八年）三二一頁。
- (15) 岩村正彦「労災保険政策の課題」日本労働法学会編『講座二二世紀労働法第七卷 健康・安全と家庭生活』（有斐閣、二〇〇〇年）一三三頁。
- (16) 岩村・前掲注（3）論文二四二―二四三頁。
- (17) 西村・前掲注（11）書三二八頁。
- (18) 山口浩一郎「労災保険と労働基準法」佐口卓編『社会保険の構造と課題』（財団法人社会保険福祉協会、一九八四年）二四七頁。なお、村上茂利『労災補償の基本問題』（日刊労働通信社、一九六〇年）三三三頁以下参照。
- (19) たとえば、国・中央労基署長（大丸東京店）事件・東京地判平成二〇・一・一七労判九六一号七六頁、地公災基金愛知県支部長（A市役所職員・うつ病自殺）事件・名古屋地判平成二〇・一・二七労判一〇一三号二六頁、国・中央労基署長（日本トランスシティ）事件・名古屋地判平成二一・五・二八労判一〇〇三号七八頁、国・三田労基署長（日本電気）事件・東京地判平成二二・三・二一労判一〇〇七号八三頁（『労災保険法』による補償制度が、業務に内在しない随伴する各種の危険が現実化して労働者に死亡等の結果がもたらされた場合には、使用者等に過失がなくとも、その危険を負担して損失の填補をさせるべきであるとする危険責任の法理に基づくものである）等。
- (20) たとえば、国・小樽労基署長（小樽中央自動車学校）事件・札幌高判平成二一・一・三〇労判九八〇号五頁（『業務起因性の判断基準について』労災保険法が労働者の業務上の負傷、傷病等に対して補償するとした趣旨は、労働災害発生の危険性を有する業務に従事する労働者が、その業務に通常伴う危険の発現により傷病等を負った場合に、これによって労働者が受けた損害を填補するとともに、労働者又はその遺族等の生活を保障しようとするものである。）、地公災基金愛知県支部長（A市役所職員・うつ病自殺）事件・名古屋高判平成二二・五・二一労判一〇一三号一〇二頁（『地方公務員災害補償法に基づく遺族補償は、『職員が公務上死亡した場合』に行われるものであるところ（同法二条）、地方公務員災害補償制度が、公務に内在又は随伴する危険が現実化して職員に死亡や傷病等の結果をもたらした場合には、使用者の過失の有無にかかわらず職員の損失を填補するとともに、職員及びその遺族の生活を保障する趣旨から設けられたものであると解されることからすれば、職員の死亡についての公務起因性を肯定するためには、公務と死亡の原因となった傷病等との間に条件関係が存在することのみならず、社会通念上、その傷病等が公務に内在しない随伴する危険が現実化したものと認められる関係、すなわち、相当因果関係があることを要するといふべきであり、この理は、その傷病等が精神障害の場合であっても異なるものではない。』等。

- (21) たとえば、学校法人専修大学事件・東京地判平二四・九・二八判一〇六二号五頁。
- (22) 本章は、主として本多・片岡編「前掲注(11) 書二〇二頁以下」[西村健一郎執筆]、厚生労働省労働基準局労災補償部労災管理課編「前掲注(4) 書 厚生労働省労働基準局編「平成二三年版 労働基準法下」(労務行政、二〇二二年)に基づき記述している。
- (23) 労災保険法では、通勤災害に対する給付として、療養給付、休業給付、障害給付、遺族給付、葬祭給付、傷病年金、介護給付の七種類が支給される。
- (24) 療養の給付は、社会復帰促進等事業として設置された病院(労災病院)もしくは診療所または都道府県労働基準局長の指定する病院、診療所もしくは薬局において、被災者が無料で診療等を受けるという形で行われる(労災則二一条一項)。労働者が給付を得るためには、「療養補償給付たる療養の給付請求書」を労災病院、労災指定病院等を経由して労働基準監督署長に提出しなくてはならない(労災則二二条)。
- (25) 他の「治ゆ」が問題となった最近の裁判例として、品川労働基準監督署長事件・東京地判平成二五・五・二〇(労経連二二八三号一六頁)。
- (26) 西村健一郎「技術者のうつ病発症と安全配慮義務および労基法一九条一東芝事件」ジュリ二二九八号(二〇二〇年)二五九頁参照。
- (27) 健康保険法の傷病手当金は、「被保険者が療養のため労務に服することができないとき」(九九条一項)に支給されることになっているが、当該労働不能の解釈として、「必ずしも医学的基準によらず、その被保険者の従事する業務の種別を考え、その本来の業務に堪えうるか否かを標準として社会通念に基き認定する」(昭三二・一・二九保文登三〇四号)とされ、また、「他の軽易な労務に服し得る程度の疾病または負傷であっても、従前の労務に服し得なければ労務不能であり、他の軽易な労務に服することができるとい理由で支給を拒むことはできない」とされている。
- (28) 同判決の研究として、笠木映里「兼業労働者の過労自殺にかかる労災保険給付の給付基礎日額」ジュリ一四五五号(二〇一三年)二二四頁がある。
- (29) 障害補償給付については、被災者に残存している障害が具体的に障害等級の何級にあたるかを確定した上で、支給決定しなければならず、障害等級の認定は、障害の医学的判定の困難さに加えて、法的に複雑な問題を有している。
- (30) 有泉亨「労災補償と労災保険」日本労働法学会誌二六号(一九七〇年)一四頁。
- (31) 地方公務員災害補償法の事案であるが、遺族補償年金の支給資格につき、男性にのみ年齢制限の規定があるのは法の下での平等を定めた憲法に違反すると判断された裁判例がある(大阪地判平成二五・一一・二五、日本経済新聞二〇一三年一月二六日付)。
- (32) 本判決等の影響を受けて、行政通達「死亡した被災労働者が重婚の内縁関係にあった場合に係る保険給付の取扱いについて」(平一〇・一〇・三〇基発第六二七号)が示されている(増田幸弘「重婚の内縁配偶者の遺族補償年金支給資格—中央労基署長(松原工業所)事件」別冊ジュリ一五三三号(二〇〇〇年)一一二頁参照)。なお、労災保険ではなく、厚生年金保険に係るものであるが、重婚の内縁関係に関する裁判例がある(坂井岳夫「重

婚の内縁関係と社会保障法における遺族補償給付の受給権者」同志社法学三三九号（二〇一〇年）一六九頁以下参照。

(33) 厚生労働省労働基準局労災補償部労災管理課編・前掲注（4）書三九九―四〇〇頁。

(34) 厚生労働省労働基準局編『最新 最近における労災保険制度の課題と展開』（日刊労働通信社、二〇〇三年）二八九―二九一頁。

(35) 厚生労働省労働基準局労災補償部労災管理課編・前掲注（4）書六二―六三頁。

(36) 同右。

(37) 本多・片岡編・前掲注（11）書二九七頁「片岡昇執筆」、西村・前掲注（11）書三八一頁。

(38) 本多片岡編・前掲注（11）書二九九頁「片岡昇執筆」、西村健一郎「労災保険給付と社会保障給付の併給とその調整」週刊社会保障二二三四号（二〇〇三年）四七頁。

(39) 西村健一郎「労災保険給付と社会保障給付の併給とその調整」週刊社会保障二二三四号（二〇〇三年）四七頁、西村健一郎「労災保険給付と老齢年金」週刊社会保障二二三三号（二〇〇三年）四六頁。なお、西村・前掲注（11）書三八二頁によれば、「労災年金と障害または死亡を支給事由とする厚生年金および国民年金を併給している者が、老齢年金の支給開始年齢に達し、老齢年金を選択すると、従来支給されていた障害厚生年金・障害基礎年金または遺族厚生年金・遺族基礎年金は支給を停止されることになるが、労災年金の側で行われていた併給調整は行われなくなる。この場合、一〇〇%の労災年金と老齢年金を受給することになり、従来の年金額を上回るケースが出てくる。このように老齢を支給事由とする年金については、労災保険給付との併給調整は行われない。しかし、定年後に従前所得を超えるような所得の保障（補償）を認めることが妥当かどうかは検討の余地のあるところである」との指摘がある。

(40) 労災保険法の制定当初（一九四七年）は、（労基法の災害補償にはない）被災労働者及びその遺族の福祉の増進のために「保険施設」として各種の措置が実施されてきたが、一九七六年の法改正により、「保険施設」に代わり労働福祉事業が行われるようになった。さらに、二〇〇七年の法改正により、労働福祉事業のうち労働条件確保事業を廃止し、事業名が「社会復帰促進等事業」に改称された（厚生労働省労働基準局労災補償部労災管理課編・前掲注（4）書七六頁参照）。

(41) 労働省労働基準局編『今後の労災補償法制のあり方』労働基準法研究会（災害補償関係）の中間的な研究内容について（『労災保険情報センター』一九八八年）一一五頁によれば、特別支給金の支給背景について、「労使間における上積み給付の普及と自賠責保険など損害賠償額の上昇の状況、ILO第一二二号勧告の内容等を勘案し、補償の改善を図ることとしたが、関連する公的諸給付の展望等が、なお流動的な情勢にあったこと、また、

本格的な給付改善をする前に、給付の仕組み等について総合的に検討する必要があることを考慮して、当面、暫定的に労働福祉事業として行うこととした」と述べられている。

- (42) 厚生労働省労働基準局労災補償部労災管理課編・前掲注(4) 書七九七―七九八頁。
- (43) 岩村正彦「労働判例研究 労災保険特別支給金の損害賠償からの控除の可否」ジュリ一〇九号(一九九七年) 一三三頁、大内伸哉「損害賠償からの労災特別支給金の控除」別冊ジュリ一九一―一九二号(二〇〇八年) 一四一頁等。
- (44) 門井節夫「特別支給金の損害額からの控除」岡村親直・大竹秀達編『判例通覧労災職業病』(エイデル研究所、一九八四年) 二七五頁、桑原昌宏「労災・職業病の給付」日本労働法学会編『現代労働法講座二二巻』(総合労働研究所、一九八三年) 一三四、一四二頁等。
- (45) 岩出誠「労災民事賠償における労災保険給付の控除 特別支給金の控除、過失相殺との先後関係を中心に」季労一四三三号(一九八七年) 一六〇頁、岩村・前掲注(43) 研究一三二―一三三頁、西村健一郎「労災保険の特別支給金の損害賠償額からの控除の可否」『私法判例リマックス一九九七(上)』六三頁等。
- (46) 山下郁夫「最高裁判所判例解説 労働者災害補償保険特別支給金支給規則(昭和四九年労働省令第三〇号) による特別支給金を被災労働者の損害額から控除することの可否」法曹時報五〇巻四号(一九九八年) 一一二―一一三頁、大内・前掲注(43) 解説一四一頁等。
- (47) 山下・前掲注(46) 解説一一一―一五頁。
- (48) 岩村・前掲注(43) 研究一三三頁は、特別支給金を控除する方向で法改正をすることが望ましいとして、その方法として、特別支給金について、調整規定を設けるか、法定給付に組み入れることを提案している。
- (49) 本稿では、民間企業における労災補償制度を対象としているため、船員法及び公務員関係の災害補償法を除いている。
- (50) 桑原敬一「労災保険論」(労務行政研究所、一九七二年) 一一二頁によれば、労災保険の責任保険的機能について、「労災保険制度が、本来、労働基準法の補償水準に拘束されるものとする意味における責任保険の意味とは、まったく違うものであると理解すべきであって、昭和三五年ないし昭和四〇年前は責任保険であって、それ以降は、責任保険の性格を脱皮したものであるというよりは正しい理解ではないと思う。」と指摘している。
- (51) この点につき、労災保険法に基づく遺族補償一時金の支払額が労基法七九条所定の補償額に達しない場合における使用者の災害補償義務が問題となった事案(最一小判昭四九・三・二八判時七四一―七四二頁)において、同じことが既に述べられていた。すなわち、「労働者災害補償保険法(昭和三年法律第五〇号)に基づく労災保険制度は、労働基準法(昭和三年法律第四九号)による災害補償制度から直接に派生したものではなく、

両者は、労働者の業務上の災害に対する補償責任の法理の共通の基礎とし、並行して機能する独立の制度であることに照らせば、労働者の遺族が、労働基準法七九条に定める災害補償と同一の事由について労働者災害補償保険法二一条一項四号、一六条所定の遺族補償一時金の支給を受けるべき場合においては、昭和四五年法律第八八号による改正前の同法に定める遺族補償一時金のように、たとえその支給額が労働基準法七九条所定の補償額に達しないときであっても、使用者は、同法八四条一項により、七九条に基づく災害補償義務の全部を免れると解するのが相当である」とした。

(52)

山口浩一郎「最新労災判例」季刊ろうさい二〇二三年一六号一四頁、幡野利通「判例研究」労働法令通信三三四号(二〇二三年)二四頁。なお、本件の高裁判決(東京高判平成二五・七・一〇労判一〇七六号九三頁)が出され、一審判断が維持された(同判決の判例研究として、北岡大介「打切補償の支払いと労基法一九条」季労二四二号一八九頁がある)。