

団体からの意見要望

- 1 令和4年10月31日（全国労働安全衛生センター連絡会議）
- 2 令和4年12月5日（過労死弁護団全国連絡協議会）
- 3 令和4年12月5日（過労死弁護団全国連絡会議）
- 4 令和4年12月5日（全国過労死を考える家族の会）
- 5 令和4年12月7日（働くもののいのちと健康を守る全国センター）
- 6 令和4年12月15日（全国労働組合総連合）

2022年10月31日

労災保険制度における事業主不服申し立て制度の導入に反対する緊急声明

厚生労働大臣 加藤 勝信 様

「労働保険徴収法第12条第3項の適用事業主の不服の取扱いに関する検討会」委員各位

全国労働安全衛生センター連絡会議

議長 平野 敏夫

〒136-0071 東京都江東区亀戸 7-10-1 Zビル5階

TEL (03) 3636-3882



【本件の連絡先】

特定非営利活動法人 東京労働安全衛生センター（担当：天野）

〒136-0071 東京都江東区亀戸 7-10-1 Zビル5階

TEL:03-3683-9765 / Email: XXXXXXXXXX

私たち全国労働安全衛生センター連絡会議は、労働者の立場に立って、長年にわたり労働災害や職業病に関する相談・支援にあたってきた団体や個人の全国ネットワークです。

本年10月26日、厚生労働省の「労働保険徴収法第12条第3項の適用事業主の不服の取扱いに関する検討会」が開催されました。その席上、労働保険料認定決定に対する審査請求等において、事業主が労災保険支給決定の支給要件該当性を争うことができるようにする案が示されました。この案は検討会において大筋で認められ、早ければ年内にも通達を出し、運用を改めると報じられています。

労災保険制度では、「事業主の保険料負担の公平性の確保や災害防止努力の促進を図る」ためとして、その事業場の労働災害の多寡に応じて、一定の範囲内で労災保険率または労災保険料額を増減させる「メリット制」が設けられています。上記の案は、直接的には、支給要件に該当しない（と事業主が主張する）労災保険給付をメリット制適用の収支率計算から除外させることによって、結果的に労災保険料を引き下げさせる道を事業主に与えるものです。

しかし、これは他方で、すでに支給された労災保険給付（労災認定）について、後から実は支給要件に該当するものではなかったと認めさせることによって、労災認定に対する不服申し立てを事業主に事実上または間接的に認めるものと言わざるを得ません。労働保険料認定決定に対する審査請求等で支給要件に該当しない労災保険給付だと判断されても、労災保険給付支給決定は取り消さないとされたとしても、労災被災者が現実には被る悪影響はきわめて大きく、また、労災被災者の救済という労災保険制度の根本に反するものであると考えます。

全国労働安全衛生センター連絡会議は、厚生労働省に対して、このような重大な改悪案を提案

したことに強く抗議し、ただちに撤回するよう強く求めるものです。

以下、具体的に今回の提案の問題点を指摘します。

1、今回の提案は、事業主に労災認定を否定する新たな根拠を与え、被災労働者の安心安全な療養と生活、そして権利を、根本から破壊するものである。

厚生労働省が検討会に提出した「労働保険徴収法第12条第3項の適用事業主の不服の取扱いに関する論点」という資料(以下、論点資料)によると、事業主が労災保険料認定決定に不服を申し立てる際に、労災保険支給決定(労災認定決定)における支給要件該当性(つまり認定要件を満たしているかどうか)を争えるようにするという、解釈の変更が提案されている。

論点資料では、労災被災者への保険給付や法的安定性には影響を及ぼさないとしている。しかし、そのような主張は、職場における事業主と被災労働者との不均衡な力関係をまったく無視した机上の空論である。

現状でも、労災申請への協力を公然と拒んだり、労災申請した労働者に嫌がらせを行ったり、労災休業中の労働者に対して労災を否定して退職を迫る事業主などが後を絶たない。そのために、労災申請を断念したり、職場復帰を断念して退職する労働者も多いのである。

もし、事業主による労災保険支給決定の要件該当性に関する不服が認められた場合、その不服申し立てが、労働保険料のメリット制に関する部分だけだという話は、労働現場では事実上何の意味も持たない。事業主は、その決定を根拠にして、「この労災認定は、実際には支給要件に該当しない」と、社会や被災労働者に対して労災認定そのものを全否定する主張を公然と行うだろう。要するに、労災被災者に対する事業主の圧力や攻撃の武器を国が公的に与えることになり、労災認定されても被災労働者が安心して療養できる状況ではなくなってしまう。

例えば、脳・心臓疾患や精神障害の被災労働者のことを少し想像してみしてほしい。長時間労働やセクハラ・パワハラで倒れた労働者やその家族は、現在でもきわめて高い労災認定のハードルの中で、数か月におよぶ労災認定手続きに耐えなければならない。その困難さに加えて、労災認定を得られた後も、事業主が労災認定を認めず、労働保険料に関する手続きの中で労災認定の内容そのものをさらに争ってくることになる。もはや、被災労働者は絶望するしかないではないか。

被災労働者の職場復帰や再発防止対策・職場改善等についても、今回の提案が通れば、事業主が「この労災は支給要件に該当しない」として争い続け、協力を拒む危険が増大する可能性がある。また、労災保険給付は法律による最低限の補償であることから、被災労働者はより完全な損害賠償を求めて事業主との直接交渉や民事訴訟を行うことができるが、それらに対して悪影響をもたらすことも確実である。

そもそも、労災保険制度が、事業主の不服申し立てにより事実上認定内容を否定できる制度となってしまうと、労働者がますます不安に感じ、労災申請そのものをためらう空気が強まることになる。今でも、事業主の反発や攻撃を恐れ、労災申請をためらう労働者も少なくない。今回の改悪は、そうした空気をさらに助長することになり、労災申請に関する労働者の権利行使をより一層困難にする効果をもたらす。

このように、今回の提案は、たんに労働保険料の決定に関する不服にとどまらない深刻な悪影響を全国の労働現場にもたらすものであり、被災労働者の安全安心な療養と生活、そして、被災労働者の権利を、完全に破壊するものと言わざるを得ない。被災労働者の公正かつ迅速な救済という労災保険制度の目的そのものを根本から破壊するものである。

2、全国の労働基準監督署での労災調査についても、深刻な悪影響を与える。

今回の改悪が行われると、全国の労働基準監督署で労災認定の調査にあたる調査官に対しても、深刻な悪影響を与えることが懸念される。すなわち、調査官が、事業主による不服申し立てや、それによって労災認定（支給要件該当性）を後から否定されることを懸念して委縮し、より事業主の主張に沿った対応や検討に流れる危険が高まる。

現状においても、労働基準監督署の調査官が、事業主の主張を丸のみして不支給決定を行う不当な事案が後を絶たない。とくに、被災労働者と事業主の主張が対立して、事業主が労災を否定し調査にも非協力的な事案では、労働基準監督署は事業主の主張に引きずられる傾向が強く、労災認定が困難になっている。例えば、脳心臓疾患や精神障害などの事案では、労働時間やセクハラ・パワハラの認定をめぐる被災労働者と事業主の主張が対立しやすい（要するに事業主が現場の実態を否認することが多い）こともあって、そうした問題が後を絶たない。

今回の改悪で、そのような労働基準監督署の姿勢がさらに悪化し、事業主の主張を付度した判断がより強まることが懸念される。なお、この懸念は、労災保険審査官及び労働保険審査会についても同様である。

3、このような制度の重大な変更について、手続きがあまりに拙速であり、検討過程に重大な瑕疵がある。

今回の検討会では、検討資料として裁判例などが複数提示されている。その中にある「一般社団法人Y財団事件」という判例は、判決日や内容などから「あんしん財団事件」であると思われる。

この「あんしん財団事件」は、事務職から営業職に職種を変更され、遠隔地への異動命令や過大なノルマから精神障害に罹患した2人の女性労働者の労災認定について、事業主が「虚偽にもとづく労災認定だ」などと主張して労災認定（保険給付支給処分）の取り消しを請求した事件である。

2022年4月15日に示された東京地裁判決は、事業主は労災保険給付支給決定の取り消しを求める法律上の利益がない（訴えを起こす資格がない）と断じた。しかし、他方で、労働保険料の認定処分に対する取消訴訟において、労働保険料の算出において考慮される労災保険支給処分について、同処分が取り消されていない場合であっても、その違法性（業務起因性を欠くこと）を取消事由として主張することが許される余地があるとも示唆した。これが、今回の検討の直接のきっかけのひとつになったものと考えられる。

あんしん財団側は、東京高裁に控訴して争いを続け、いまま謝罪するどころか、労災認定自体を認めていない。それどころか、労働基準法第19条第1項で明確に禁じられている、療養中の労災

被災者を解雇するという暴挙にまで及んでいる。

労災保険のメリット制は本来、事業主に労働災害防止対策をより一層促すためのインセンティブ措置である。労災認定を認めず、被災労働者に謝罪をするどころか労働基準法違反の解雇まで行い、再発防止対策も職場改善も行おうとしない事業主に、労働保険料のメリット制の恩恵を受ける資格はない。そのような事業主による被災労働者に対する不当な対応やメリット制の悪用などを抑える対策こそが求められているのである。

労働保険料認定決定の審査請求等において、事業主がすでに支給された労災保険給付の支給要件該当性を主張できるようにするということは、逆にメリット制を悪用した審査請求や裁判を増長させるだけでなく、事実上ないし間接的に、労災認定に対する事業主の不服申し立てを認めることにほかならないと言わざるを得ない。

歴史的には、1973年11月に関西経営者協会が「労働災害補償保険制度の改正に関する要望」のなかで使用者が労災認定に対して不服申立てができるものとするを求め、また、1984年12月13日に日本経営者連盟が「労災保険法改正に対する要望」の冒頭に「使用者の不服申立制度の創設」を求めたことがあった。

当時、この要求について、労災保険法改正の課題として正式に提起され、当時の労災保険審議会での議論等もなされた。そうした議論の上で、労災保険給付支給決定がなされた場合、事業主は、①労災保険給付支給決定に関する争いの当事者となる資格はなく、また、②労働保険料認定決定の適否を争う際に、労災保険給付支給決定の要件該当性に関する主張もできない、という「現状」（検討会の論点）があるわけである。

にもかかわらず、この改悪は、突然開催された厚生労働省の「労働保険徴収法第12条第3項の適用事業主の不服の取扱いに関する検討会」の、たった一回の審議で大枠が了承され、実施に移されるという。

労災問題に関する被災労働者、労働組合、労働団体などの意見を聞くこともなく、十分な検討の時間も取らないまま、このような重大な制度変更を行うことが許されるのか。しかも、検討会の委員は、ほぼ全員が法学者であり、今回の制度変更がもたらす労働現場での多面的な悪影響を適切に検討できる構成ではない。

今回の検討会に関しては、事業主に著しく偏った不公正な資料の採用と検討、運営が行われていると言わざるを得ない。

以上の通り、全国労働安全衛生センター連絡会議は、今回の改悪に強く反対するとともに、厚生労働省に対し、ただちにこの提案を撤回するよう重ねて求めるものである。

※労働保険徴収法第12条第3項の適用事業主の不服の取扱いに関する検討会

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_558547_00018.html

※あんしん財団のパワハラ不当配転事件

<https://ameblo.jp/anshin-mu/entry-12763221431.html>

意見書

2022年12月5日

厚生労働省

「労働保険徴収法第12条第3項の適用事業主の不服の取扱いに関する検討会」御中

過労死弁護団全国連絡協議会 メリット制検討チーム

連絡責任者 弁護士 川人博



- 1 現在、厚生労働省において、「労働保険徴収法第12条第3項の適用事業主の不服の取扱いに関する検討会」が開催され、労働保険料決定において、事業主が労災支給決定処分の違法性について主張することの適否が議論されている。
- 2 そのさなか、2022年11月29日、東京高等裁判所が、事業主による労災保険支給決定に対する事業主による取消訴訟の原告適格を認めず、訴えを却下した東京地裁判決を破棄し、事業主による原告適格があることを前提として、地裁に実体審理を行うために差し戻す判決を出した。

同判決は、到底容認できないので、当弁護団として、厚生労働大臣あて上告（上告受理申立て）するよう求めて、別紙の本日付要請書を提出した。

- 3 厚生労働省内の検討会における議論の方向性は、法的構成はともかく、事業主に対し、支給決定処分の支給要件該当性について争う道を開きつつ、これを専ら労働保険料の争訟において行わせ、被災労働者及び遺族に影響を可能な限り与えない、というものである。

そもそも、メリット制は、無過失責任を前提とする労災保険制度の下で適切かどうかとの議論が従前より存在し、加えて、今日においては、メリット制の導入当時と比べて、明白な災害性事故ではない労災、すなわち過労性疾患のような形態の労災が増加している状況の下で、現行のメリット制がそのまま維持されることについては疑問があり、厚労省内においては、メリット制の存続の可否、ないし内容の変更の可否を検討していくことが必要な情勢になっていると思料する。

ただし、上記東京高裁判決が出された情勢の下では、現行メリット制の可否に関する議論をひとまず留保したうえで、現在論点となっているメリット制増額に対する事業主の不服申立ての可否につき、検討せざるをえない。

当弁護団検討チームの立場は、本来、労災認定に対する事業主の不服申立てを認めず、かつ、メリット制保険料増額に対する事業主の不服申し立てに関しても、不服申し立てをあえて認めることには消極的である。ただ、上記高裁判決が出された情勢の下で、また、現行の行政法等の考え方等を考慮するならば、現時点では、被災労働者や遺族に不利益が生ずることがないようにすること、過労死やハラスメントの防止に悪影響が生じないようにすることを前提条件にして、何らかの形での事業主側の保険料増額に関する不服申

し立てを是認することもやむを得ないと思料する。

しかし、以下のような重要な懸念があるので、不服申し立ての手続きにあたっては、現実の被災労働者や遺族、潜在的な労災申請者に対して不利益が及ぶものとならないように十分に注意がなされなければならない。

(1) 第一に、現行の労災認定に負の影響を与えないようにすべきである。現状において、労災認定手続きの過程で使用者からも十分に意見を聴いているのであり、かかる点は、上記東京高裁判決においても「労働災害支給処分については、その適否を争うための手続き保障が特定事業主にも相応に与えられている」としている【判決 11 頁】。こうした中で、使用者側の中には、強く業務上であることを否認し、証拠もそれに沿うものだけを提出し、そのうえで担当官に対し「認定を出せば確実に取消訴訟や審査請求に及ぶ」旨の言動を行う等の圧力を加えてくることが想定される。

この結果、担当官が、特に、事実認定について、必要以上に労働時間の認定やハラスメントの認定に消極的になったり、肉体的精神的負荷の総合評価を行う際に、必要以上に過小評価をすることが懸念されるのである。

さらに、事業主に支給決定を争わせるデメリットとして前記厚生労働省内検討会で言及された、現場での混乱乃至手続きの長期化、ひいては労働基準監督官の過重な負担も当然に予想される事態であり、この点にも十分注意がなされるべきである。

(2) 第二に、異議申し立ての手続き内で、被災労働者の協力者の氏名や、その特定に繋がる供述内容が明らかにされないようにしなければならない。

被災労働者の協力者（資料提供者や証言者）の中には、在職の者や、関連する企業に在職している等の事情によって、事業主に協力者として氏名を知られることで不利益が及ぶ者がいる。異議申し立ての手続きで、これらの者が露見するとなれば、申請に対する協力が得られなくなり、また、労働基準監督署としても率直な聴取が不可能となり、事実と反する認定を行う危険性が増すこととなる。

(3) 第三に、被災労働者や、遺族の負担がかかることが懸念される。異議申し立てにおいて全面的に再調査が行われたり、際限なく事業主から新主張が行われることとなれば、必然的に被災労働者や遺族に対して再度の調査が必要となってくる。

これにより、被災労働者や遺族は、自身の労災認定が争われていることや、自身にとってショックだった出来事の想起という負担に再三さらされることとなり、心身の健康を害するおそれがある。

(4) 第四に、過労死防止の観点から、解決が遅延する可能性がある。現在、労災認定が行われたことを契機として、企業補償の実施や、損害賠償の支払いや、関係者による被災者・遺族側への謝罪、再発防止の交渉を行うことが多くなされている。ところが、行政手続きにおいて、事業主が労災の要件該当性を争えらるとなると、同手続きが終了するまで、話し合いによる速やかな解決が図られない危険性が増す。また、裁判所が損害賠償請求等の関連訴訟において、メリット制の行政手続きを意識し、損害賠償訴訟の進行

が遅滞することも懸念される。

労災認定が行われた場合、被災労働者に対して相応の負荷がかかっていたことは当然なのであり、再発防止策は速やかに講じられるべきである。しかしながら、事業主として認定の適否について争う道が開かれることにより、速やかに適切な再発防止策を講じないことの言い訳にされないようにしなければならない。

(5) 第五に、労基法 19 条解雇への影響がないようにしなければならない。

事実、2022 年 11 月 29 日上記判決の控訴人（原告）である事業主は、当該取消訴訟を提起している決定にかかる被災労働者について、解雇を行い、現在、東京地方裁判所で訴訟が係属しており、支給要件該当性を労働保険料認定で争わせても、同様の対応を行う事業主が増える可能性がある。

実務上、労災認定されていれば、労基法 19 条の解雇として扱われることがほとんどであるが、事業主（使用者）がこのような解雇を行うことがないよう、十分注意が払われるべきである。

(6) 上記の各点を考慮すれば、仮に事業主が保険料増額に不服申し立てを行ってきた際の審理については、労災認定（業務上認定）の理由につき、一見明白な誤りがある場合に限り、一定の追加的な調査検討を行うことにする範囲にとどめ、一から労災認定理由の当否を検討するような手続きは不要であり、有害である。現状においては、使用者側は、労災認定手続きにおいて資料提出や主張を行う機会を十分与えられているのであり、不服申し立てにおいて上記のような手続きとすることは、事業主の行政に対する手続保障を侵害するものではない。

4 以上の通り、労災支給決定処分を事業主が争うことを認めた上記東京高裁判決は不当で到底容認できない。国は、上告（上告受理申立て）をすべきである。

他方、仮に、当面、同処分の違法性を保険料決定の異議申し立てにより主張させ、被災者への直接の影響をなくす厚生労働省の現在の案を導入するにあたっては、上記の通り、数々の懸念点があり、現実の労働者・遺族の不利益を防ぎ、かつ、職場の改善、過労死の防止に悪影響が生じないように、十分な注意が求められる。

そして、将来的には、メリット制の継続の可否、メリット制の内容改善の可否につき、議論を進めていくべきである。

以上

労災保険支給決定に対する事業者による異議申立てを認めた令和4年(2022年)11月29日東京高裁判決に対して、国は上告(上告受理申立て)することを求める緊急要請書

2022年12月5日

厚生労働大臣 加藤勝信 殿

過労死弁護団全国連絡会議 代
代表幹事 松丸 正
同 川人 博

1 2022年11月29日、東京高等裁判所が、労災保険支給決定に対する事業主による取消訴訟の原告適格を認めず、訴えを却下した東京地裁判決を破棄し、事業主による原告適格があることを前提として、地裁に実体審理を行うために差し戻す判決を出した。

2 しかし、上記判決は、下記理由により、到底容認できない。

- (1) 過労・ストレスによる疾患(脳心疾患、精神疾患等)の労災認定は、被災者・遺族の救済、職場改善、再発防止にとって、極めて重要な役割を果たしているが、上記判決は、使用者側が不服申立てすることによって、被災者・遺族の救済を不安定なものとし、かつ、職場改善が進まない効果をもたらす危険性が高い。
- (2) 労基署が、労災認定を出しても、その後使用者側から不服申立てが行われることを恐れて、労災認定(業務上認定)を出すことに消極的になる可能性が十分予想される。
- (3) 現状でも、労災手続きにおいて、調査に必要な資料を提出しない事業主が相当数いるが、こうした非協力的な事業主の対応が増加する危険性がある。
- (4) 現状でも、労災認定手続きを担当する人員は不足しており、かかるなかで、使用者の不服申立てが行なわれることになれば、労基署や労働局などの労災行政の現場は大混乱となるのは必至である。

脳心臓疾患・精神疾患事案では、詳細な認定基準が定められ、労働時間・ハラスメントの調査や、その他の「出来事」の調査、さらには専門医や専門部会への照会等、相当な調査時間を要し、申請から決定まで6か月(脳心)。8か月(精神)が審理期間とされているが、現実には1年以上かかることもしばしばみられる。使用者側の不服申立てが行われれば、さらに長期化され、迅速な被災者・遺族の救済は事実上不可能となり、労災行政が機能麻痺状態になる恐れがある。

- (5) 労災認定を踏まえて、企業補償や損害賠償が使用者側から被災者・遺族になされる事例が多いが、不服申立てが行われることにより、この補償問題・賠償問題でも早期の解決が困難になる危険性が高い。

3 以上より、国が上記判決に対し、上告(上告受理申立)することを、強く要請する。

以上

令和4年12月5日

厚生労働大臣 加藤 勝 信 様

全国過労死を考える家族の会
代表世話人 寺 西 笑 子

労災保険支給決定に対する事業者による異議申し立てを認めた東京高裁判決に対して、国は上告(上告受理申立て)することを強く求めます。

本年11月29日東京高等裁判所において労災保険の支給決定に対して、事業主による取り消し訴訟を認める判決をだしたことに對し、断固認めることは出来ません。

私たちは、かけがえのない大切な家族を過重労働により、命と健康を奪われた被災労働者遺家族で、早期の救済と過労死防止を目的とした団体です。
被災者遺家族の実情は労災申請の際、使用者側の協力が得られない中、申請者側に立証責任があることで労働時間の客観的証拠と職場の出来事などの証拠収集に困難を極めながら収集した中でさらに厳格な調査と評価のもとで適正に認定されたものです。
近時の傾向として、幼い育ち盛りの子供を抱えている30代～40代男性労働者が被災されています。大黒柱を奪われた妻は幼子を抱えて途方に暮れながら祈る思いで認定を心待ちにし、支給決定されたとしても、ここで上記のような事業主が取り消し訴訟をおこなえば、この親子は認定されても取り消されるのではないかと不安な日々を送ることになり、さらなる苦難の道を歩むこととなります。このような理不尽な二次被害はあってはなりません。
事業主が、被災労働者保護へ真摯に向き合うことなく、国の支給決定に従わないことは認めるべきではない。

下記の理由により、事業主の支給決定を取り消す訴訟を認めることに反対します。

1. 事業主が支給決定を取り消す訴訟をすることで、過重労働の職場が改善されないことになる。
2. 事業主が支給決定を取り消す訴訟をすることで、業務上の取り消し訴訟がまかり通ると申請すら恐ろしくてあきらめてしまう人が増える。
3. 労働行政機関へ必要以上に委縮させる影響をあたえる。

以上

メリット制適用事業主の不服申立の取り扱いに関する検討に対する見解

2022年12月7日

働くもののいのちと健康を守る全国センター
理事長 埜田 和史

厚生労働省は、メリット制適用事業主の不服申立の取り扱いに関する検討会を開催し、検討を進めている。

労災保険は、事業の種類（54業種）ごとに労災保険率（2.5/1000～88/1000）が定められ、原則として労働者の賃金総額に労災保険率を乗じて労災保険料が決定している。この労災保険率を個別の事業場の災害の多寡に応じて、労災保険率を増減することで、事業主の保険料の負担の公平性の確保や災害防止の努力の促進を図るためにできた制度が「労災保険のメリット制」である。

メリット制は、ある一定の規模（労働者数が100人以上または、20人以上である一定の条件以上の要件を満たす）の事業場を対象とし、連続する3保険年度における労災保険の収支率（3年間の労災保険給付額／3年間の労災保険料額×100）に応じて最大±40%（木材伐出業は±35%、一括有期事業は±30%）の範囲で労災保険率を増減する制度となっている。なお、建設工事現場や木材伐出業などの有期事業において一括有期事業（複数の工事現場等を一括している場合）や単独有期事業ではその要件が異なるほか、特例メリット制（特別の安全衛生措置を講じた事業において、特例適用の申告があるときにメリット料率（労災保険率）の増減幅を+45%とする）という制度もある。

メリット制適用事業主は、①保険料増額の前提となった「労災保険給付支給決定」に関する争い（審査請求を含む）の当事者になることはできないこと、②「労働保険料認定決定」については、その適否を審査請求等で争うことが可能であるが「労災保険給付支給決定」の要件該当性を否定する主張はできないこととされている。

その根拠は、①に関しては、被災労働者又は遺族と利害が相反する事業主が「労働保険料認定決定」の手続きに参加した場合、被災労働者等の法的地位が不安定になり、過大な負担を新たに生じさせること、②に関しては、被災労働者等への保険給付（既支給分を含む）の根拠が否定された場合、被災労働者等の権利（有効な療養とそれに必要な生活保障等）を脅かしかねないことがそれぞれ指摘されている。

厚生労働省は「労働保険徴収法第12条第3項の適用事業主の不服の取扱いに関する検討会」を10月26日に開催した。本検討会は、有識者によって構成されているが、厚労省事務局が示した「考え方」では、メリット制適用事業主の不服申立に関する従来の実務の一部を変更し、次のとおりとすることが提起されている。

①「労災保険給付支給決定」に関する争い（審査請求を含む）の当事者になることはで

きないこと。

② 「労災保険料認定決定」に関する争い（審査請求を含む）の当事者となることは可能であり、その際、手続保障を図る観点から、契機となった「労災保険給付支給決定」の要件該当性を否定する主張も認められること。

③ ②において、メリット制適用事業主が主張するとおり、「労災保険給付支給決定」の要件該当性を否定された場合であっても、「労災保険給付支給決定」の効力には影響せず、取り消されることもないこと。

事務局の「考え方」によると前記変更は、メリット制適用事業主に保険料増額を求める際の手続保障と被災労働者等の法的地位の安定性確保という各要請について、両者の調和を図る趣旨であるとする。

しかし、前記変更によって、業務上外に関する異なる結論がそれぞれ有効に確定する可能性があり、そのことが事業主の姿勢や労使の関係性などにどのような変化を生じさせるのか、十分な分析を行うことが必要である。

例えば、メリット制適用事業主が保険料増額の決定に際して、業務外を主張することが一般化するなら、労災認定にあたって事業主の非協力の姿勢が広がるおそれがある（労災保険法施行規則23条の助力義務の不履行）。また、労働者が事業主と争うことを避けたい心理から、労災請求自体を躊躇させてしまうことにもなりかねない。

労災保険制度は、労働者が業務中に被災した場合に対する補償を行うために設けられている制度であり、業種による災害発生の危険度の違いから業種ごとに保険料率が設定されている。メリット制は、保険料負担の公平性の確保と労働災害防止努力の促進を目的として、その事業場の労働災害の多寡に応じて一定の範囲内（最大±45%）で労災保険率又は労災保険料額を増減させる制度（12条及び12条の2）だが、有効性を疑問視する意見が投げかけられている。そればかりか、安全衛生行政の第一線から違法な「労災隠し」を促進させているという指摘が少なくない。

労災保険給付は、利益相反することから事業主が当事者となることは絶対に認められない。加えて、保険料認定決定における適否を審査請求等で争えたとしても、給付決定に対する要件該当性を否定することはあり得ない。

こうした現状をふまえるならば、メリット制そのものを廃止し、保険料の個別決定による行政手続きの煩雑さを解消するなど、現場実務を削減すべきである。決して新たな業務を増加させるべきではない。

小手先の見直しではなく、労災保険料のメリット制そのものを見直し、直ちに廃止するよう求める。

以上。

厚生労働大臣 加藤 勝信 様
労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会委員各位

2022年12月15日

労災保険制度における事業主不服申し立てに反対する意見

全国労働組合総連合
議長 小畑 雅子
文京区湯島2-4-4
03-5842-5611

12月7日、厚労省が設置する「労働保険徴収法第12条第3項の適用事業主の不服の取扱いに関する検討会」は、労災保険制度におけるメリット制適用事業主による、保険料認定処分の不服申立等において、労災支給処分の支給要件非該当性に関する主張を行うことを認める新しい方針を了承した。

この解釈変更がなされると、保険料認定処分が争われ、処分の取消裁決又は取消判決が出た場合、「労災支給処分に瑕疵があり違法」との評価が生じ、判決の拘束力により、労働基準監督署長が労災支給処分の取消義務を負うことになり、労災支給処分の存続が否定されるのではないかと、との当然の疑問が生じる。

この点については、検討会は、労災保険法の目的からして、特定事業主には、労災支給処分についての不服申立適格等は認められないことや、「労災保険給付支給決定」の要件該当性を否定された場合であっても、被災労働者の迅速かつ安定的な保護の重要性から、労働基準監督署長に「職権取消の制限」がかかるため、労災支給決定が取り消されることはない、と結論付けた。しかし、検討会は、同時に、労災支給処分の法的安定性と保険料認定処分に係る特定事業主の手続き保障の両立を図るためとして、上記の不服申し立てを容認する方針を是とする報告書をまとめた。

「労災給付には影響しないから、労働者は心配するな」という内容だが、この新しい方針が実施されれば、保険料増額を回避したいと考える事業主の責任否定の態度が助長され、被災労働者に様々な悪影響が生じかねない。諸団体からも懸念の声が挙げられているにも関わらず、問題点をめぐる審議は尽くされず、報告書策定の手続きだけとって、あまりに拙速で乱暴である。

全労連は、解釈変更を認める新方針に反対し、厚労省通達の発出を中止するよう求める。以下、新方針に関わる懸念点について述べる。

記

1. 「支給要件該当性」を争えることになれば、被災労働者は安心して療養できない
新方針によって事業主は「労災保険支給決定（労災認定）における支給要件該当性（認定要件を満たしているかどうか）」を事実上争えるようになり、労災認定されていても、いつまでも責任を認めず、「この労災認定は支給要件に該当しない」と、後から被災労働者を攻撃することが可能となる。

こうしたことにより、例えば、長時間労働やハラスメントによるストレスで精神疾患や脳・心臓疾患になった労働者が、長期間をかけて苦労して労災認定を勝ち取っても、その後、事業主によって労災認定は間違っていたとする争いを起こされ、自身にショックを与えた出来事を何度も想起させられることになる。こうしたことは被災労

働者や遺族にとって、大きな負担となり、安心して療養に臨むどころか、心身の不調の再発もありうる。労働者の福祉の増進に寄与することを目的とする労災保険制度の趣旨そのものに反する事態が生じうることを、厚生労働省は考えるべきである。

また、不服申し立てにより、事後的であっても事業主が認定内容を否定することが可能になってしまうと、労使間の紛争の長期化などを懸念し、労災申請自体を躊躇する労働者が増えることも予想される。

2. 労働基準監督署の調査官等が委縮し、事業主の主張を過度に付度する恐れがある
事業主による不服申し立てによって支給要件該当性を否定されることを懸念して、労働基準監督署で労災認定を担当する調査官が委縮し、不必要に事業主の主張に付度した対応を取る恐れがある。

特に過労・ストレスによる脳・心臓疾患や精神疾患等の労災認定に関わっては、長時間労働やハラスメントの事実を否認する事業主が後を絶たない現状にある。そうした中、新方針が取り入れられれば事業主側が圧力をかけやすくなり、調査官等が、事実を反した事業主側の主張をそのまま受け入れてしまうリスクが増大する。労災保険審査官や労働保険審査会についても同様である。

3. 解決の遅延やその他の悪影響をもたらすことが懸念される

事業主が労災支給要件該当性を争えることになれば、メリット制の行政手続きが終了するまで、事業主側による損害賠償の支払いや再発防止策の実施、関係者による被災労働者・遺族への謝罪といった、迅速な労働者保護がはかられなくなる可能性が高い。裁判所が行政手続きを重視することで、損害賠償訴訟の進行が遅れるおそれもある。

4. 事業主による支給取り消しの請求を認めた不当判決を勢いづかせる

ある一般財団法人が、精神疾患を発症した職員への労災支給について、「虚偽に基づく労災認定だ」と主張し認定取り消しを請求した。謝罪をしないどころか労災認定自体を認めず、労働基準法19条1項で禁じられた、療養中の被災労働者を解雇する暴挙にすら及んでいる。しかし、東京高裁判決はメリット制を重視し、支給取り消しを求める資格を原告に認めてしまった。労災支給の取り消しを求めて争うことを認めた東京高裁判決は、上記の検討会の考え方からみても不当となるが、新方針の導入によって、同様の対応を取る事業主が増え、また、不当な判決が出される可能性も高まる。

5. 解釈変更決定に至る手続きがあまりに拙速かつ乱暴である

新方針をめぐる審議は、労働者の職場における安全・安心、いのちと健康に関わる重大な課題であるにも関わらず、厚労省の「労働保険徴収法第12条第3項の適用事業主の不服の取扱いに関する検討会」は10月と12月のわずか2回で結論を出している。被災労働者、遺族、労働組合、労働関係団体の意見聴取を行わず、視野の狭い法技術的検討のみで拙速に方針を固めていることは、労働立法・労働政策決定の基本となる三者構成主義に反しており、乱暴極まりない。今後、労働政策審議会でも取り扱われるものと考えているが、慎重かつ徹底した議論が必要である。

6. メリット制について見直しをおこなうべきである

新方針は、保険料認定処分に係る特定事業主の手續保障の価値を殊更に重視しているが、事業主は、労災支給決定に一切関与できないわけではない。労災保険法施行規則23条の2は「事業主は（略）保険給付の請求について、所轄労働基準監督署長に意

見を申し出ることができる」としており、こうした一定の関与のもとで支給決定がなされている。

一方、労災保険給付においては、利益相反の発生を避けるため、そもそも事業主が当事者となること自体認めるべきでない。保険料認定に異論を述べて争えたとしても、給付決定における支給要件該当性を争うことを認めるなど、ありえない。

なお、明白に特定できる労災事故が多かったメリット制導入当初と比べ、他律的容認による長時間労働や、カスタマー・ハラスメントといった事業主の責任の所在が特定しにくい事案が増えていることから、今のメリット制が昨今の産業状況に適さなくなっているとの指摘がある。保険料の個別決定による行政手続きの煩雑さを解消するという観点からも、一部の「見直し」でなくメリット制を廃止すべきとの意見もある。こうした論点について議論することもなく、現行のメリット制を前提として、上述した労働者保護に反する事態を招く恐れのある方針転換を、拙速に決めるべきではない。

以上をふまえ、保険料認定処分に対し、事業主に労災支給処分の支給要件非該当性に関する主張を伴う不服申し立てを認める新方針は、撤回することを求める。

以上