

第 2 回研究会における委員ご発言の概要

1. 遺族（補償）等年金**論点① 遺族補償年金の趣旨・目的****【「被扶養利益の損失の補填」を肯定するご意見】**

- 目的としては今なお被扶養利益の喪失の補填という概念は有用。
- 労災は損害の填補という考え方からはじまっているところ、被災労働者に生じた損害を、本人ではなく遺族に補償していくとなると、特に年金となると、補償の範囲が労基法や労災補償制度が目的とした被災労働者や遺族の生活の安定等の範囲を超える広範なものとなり得る。「被扶養利益の喪失」は「損害」を概念的に狭めているかもしれないが、損害の1つである「被扶養利益の喪失」という「損害の填補」と整合性のあるものとして設定しており、特に遺族の中でも補償の必要が高い人達に充実した年金の給付を行っているというのが今の考え方という理解ができるのではないか。

【「被扶養利益の損失の補填」以外で捉えるべきとのご意見】

- 「被扶養利益の喪失状態が続く限り」という一方、「補償を必要とする期間必要な補償」ともあり、給付期間を永続的にする必要があるかは疑問。子どもは男女問わず18歳になれば、性別を問わず就労可能として失権する。この考えによれば、妻についても夫が亡くなった後で就労し自立すると考えられる。遺族厚生年金と同じように、遺族補償給付は遺族の生活水準の急激な低下を緩和し、その後の就自立までの期間を支えるものとして有期給付化することが望ましい。未成年の子がいる場合や中高年になってから夫を亡くした場合など就労が難しい状況もあるので、制度設計にあたっては、個別の配慮が必要。

【その他遺族補償年金の趣旨・目的に関わるご意見】

- 損害賠償との関係も踏まえるべき。労災保険は、損害賠償における過失の立証の困難さを考慮して、それを補完するために無過失責任を採用した側面がある。

【現状の評価に関するご意見】

- 労働基準法の遺族補償では、遺族たる配偶者に関してなんら生活状況を問う要件がない。また、労災保険法成立後の1948年の解釈によれば、労働者の死亡は永久的全部労働不能の最たるものと解釈されている。遺族補償がカバーしようとしていたのは、遺族の生活能力によって左右されうる具体的な被扶養利益というよりは、まずは永久的全部労働不能がもたらすなんらかの永続的な損失と考えられていたことがうかがわれる。
- 生計維持要件と一緒に考えていく必要がある。民法上の扶養義務を踏まえ抽象的に「被扶養利益が喪失された」とこれまで説明してきたのではないか。一方で、必要な遺族に必要な補償を行うという趣旨の説明もあり、また、給付要件について夫と妻の要件の差は実質的な扶養の必要性・生活への打撃の緩和が重要な趣旨であるかのような説明もされており、これまでの制度は運用も含めて考えると、整合的ではないのではないか。
- 労働災害という事象に照らせば、全ての労働者にあまねく広がっているわけではない。特定の業種、

社会状態の人の災害発生率が高まっているということであれば、その特性に応じた被扶養利益があるのではないか。

論点② 給付の要件について

(1) 生計維持要件

○社会保障の一般論で言えばそれぞれの制度のニーズを踏まえて設定されているが、労災保険は、ニーズと言うよりも今まで入ってきていたお金が入ってこなくなるという損害の落差に軸があると考えられ、その視点を踏まえれば、現行の取扱いにはそれなりに理由があるのではないか。夫婦であれば一般的に経済的な結びつきが認められ、配偶者の収入はお互いに引退するまでは続いていたことが想定される。共働きも対象としている現行の維持要件は、一方配偶者からの収入が消えたという明らかな損害があることからすれば、広く見れば「被扶養利益」と呼んでもよく、損害の穴埋めをする制度だと理解すれば、緩やかに生計維持関係を見るのはそれほど不合理ではない。

(2) 夫と妻の要件の差

- 女性の年金権の確立がS63の研究会でも言及され、また、共働き家庭も増えており、夫の収入に完全に依存している訳ではない。被扶養利益の喪失の填補との趣旨の妥当性は認めつつも、「被扶養」の実態が相当程度変化していることを踏まえた検討をするべき。
なお、障害を有しているものの社会参加は進んではいるが、女性の就労ほどではない。
- 現在の労災保険の実務は、必ずしも妻が独力で生計維持できないことまで要求しておらず、現在の実務が想定している程度の「被扶養利益の喪失」は妻を亡くした夫にも十分認め得る。
- 夫と妻の給付要件が異なることは解消すべき。
- 昭和40年当時には女性は独力では生計維持できないと考えられたのであろうが、今のデータを見れば、女性は独力で生計維持できるように思われ、性別で差を設ける必要性は失われている。

(3) その他

- 被扶養利益の喪失の補填という趣旨目的からすると、年齢要件・障害要件で対象者を絞っていくのは目的と乖離がある。どちらかと言うと国民年金などの公的年金のようにニーズがあるから補償するという発想に近いのではないか。要件が妥当ではないとは言わないが、年齢や障害で対象者を区切っているということについては別途説明が必要。
- 現行の制度に現れていないが、法律の扶養義務で言えば、親と小さい子、夫婦という結びつきは社会通念では一般的なもので、そこに充実した補償というのは不当ではないのではないか。
- 現行は、要件を満たすか否かで年金か一時金かという大きな差が生じる。技術的に可能ならば、要件を緩めたり、死亡当時の扶養の状況を踏まえ、給付基礎日額の調整等をするのも選択肢ではないか。

論点③ 給付水準について

(1) 給付の位置づけ・期間について

- 遺族補償がカバーしようとしていたのは、具体的な被扶養関係ではなく、永久的全部労働不能による損失と考えられていた【再掲】。素直に考えれば長期給付が想定されるが、一企業が行うものなので一時金にしたり金額の設定がなされたりしている。労災保険法ではそういう考慮は必要ないこともあり、遺族厚生年金とは違って長期給付を検討すべき。そうでないとしても、具体的な生計維持を考慮するのであれば、労基法遺族補償の上に制度構築されるべき。
- 損害賠償との関係も踏まえるべき。労災保険が無過失責任を採用した理由は過失立証の負担なく被災

者への補償を図るという点にもある【再掲】。有期給付化により補償額が下がれば、損害賠償額との差額が大きくなり、これについては別途争わなければならなくなる。そのような事態となれば制度趣旨に反するおそれがある。

- メリット制は災害発生予防の効果が期待され設けられたが、今後見直して遺族補償給付の給付額が下がる、あるいは有期となると、障害給付の方がむしろメリット制に影響が出ることになるのではないか。メリット制との関係も含めて判断を行う必要があるのではないか。
- 「被扶養利益の喪失状態が続く限り」という一方、「補償を必要とする期間必要な補償」ともあり、給付期間を永続的にする必要はあるかは疑問。子どもは男女問わず18歳になれば、性別を問わず就労可能として失権する。この考えによれば、妻についても夫が亡くなった後で就労し自立すると考えられる。遺族厚生年金と同じように、遺族補償給付は遺族の生活水準の急激な低下を緩和し、その後の就自立までの期間を支えるものとして有期給付化することが望ましい。未成年の子がいる場合や中高年になってから夫を亡くした場合など就労が難しい状況もあるので、制度設計にあたっては、個別の配慮が必要。

(2) 特別加算について

- 特別加算が創設されてから、これまでずっとそのまま行われているという理解でよいか。
受給権者の高齢化が制度にとっての過度な負担になっていないか、素朴な疑問。昭和45年創設当時から平均寿命はかなり変わっている認識だが、ずっと変えないままでいいのか。積極的に変える必要は無かったのかもしれないが、創設から50年くらい経っているので、特別加算でどれくらいのニーズがカバーできるのか。受給権者の高齢化、給付の長期化についても考えてみたい。

論点④ 労働基準法との関係について

- 配偶者に関して、当然に負うような扶養関係ならまだしも、具体的な生活に踏み入った扶養の在り方のみをベースに制度設計を考えるのは労働基準法との関係において適切ではない。
 - ・労災保険法は労基法の災害補償責任をもとにしており、労災保険法を労働基準法よりも狭めるとの方針はないはず。労働基準法及び労基則において、配偶者について、配偶者であること以外には何ら要件がない。遺族の支給要件に関して、夫婦に関して夫婦である以外の何らかの要件を設けると労働基準法の要件よりは狭くなってしまう。
- 労働基準法より労災保険法が下回ることはないし、そうあるべきではないというのが共通認識。受給権者について労基法は法律に「配偶者」と規定している一方で、労災保険法では法律には「遺族」とだけ記載していて、詳細は施行規則に定めている。労災保険法との整合性を確保できていないのであれば、施行規則を変えていく、あるいは、労基法の遺族の範囲の解釈を検討するという考えもあるのではないか。

〈現時点における議論の確認〉

- ◎夫と妻の要件が異なっているという現状については解消の方向で考えていくべきだというのが概ねの方向。
- ◎出発点として、「被扶養利益の喪失の填補」を所与のものと考えするという意見と、必ずしも前提としないという2つの立場があった。この点についてより深い議論が必要。
- ◎給付水準については制度の趣旨・目的の議論を深めながら検討していくのがよいのではないか。

2. 消滅時効

- 消滅時効については諸外国と比較しても、日本が特に短いという印象は無い。業務上災害は発生したことが明らかであり、いたずらに延ばす必要はない。
- 人身損害については被害者から時効の完成を阻止するのが難しいという点で配慮が必要という面があるが、労災保険の特殊性を考えると時効期間の完成の阻止が必ずしも時効の延長に直結せず、他の措置でも対応が可能に思われ、具体的なケースに即した広報や周知などが大事ではないか。
- 労基法の災害補償請求権と労災保険制度の短期給付は2年以上、労災保険制度の長期給付は5年以上とある。早期の権利確定は労働者救済の観点では重要だが、他方で長期給付については労災保険法でも5年で整理されたこととの関係をどう考えるかというのはある。安全衛生措置の促進、早期の職場復帰という意義を、時効という仕組みだけに持たせるのではなく、時効以外の仕組み（周知等）でも対応できるのではないか。
- 健康保険などの短期給付は2年、年金保険などの長期給付は5年であって、労災と足並みが揃っている。しかし、健康保険は医療機関に行って保険証を見せれば保険給付が自動的に受けられるが労災保険制度は請求手続が必要なので、その部分を考慮しても良いのかもしれない。
- メンタル疾患など、手続自体が精神的負荷になるという事例もあろうが、そのバランスを取るという点では、一般に、時効を延ばすのではなく、資料 p2 の「権利行使ができるとき」の例外（特別な事情がある場合など）を設けるのも一つの方向性ではないか。「特別な事情がある場合」「正当な理由がある場合」について取扱については実務的な検討を深めるのが一つの方向性ではないか。
- 調査結果の時効期間の徒過事由には、請求人失念や制度の誤解、事業主の手続き漏れなどがあるが、これについては、相談援助の仕組みを検討してもよいのではないか。
- 労災保険法 12 条の 5 第 1 項のように退職後も請求できる仕組みがあるが、それを知らない人もいるであろう。制度の周知をお願いしたい。
- 休業（補償）等給付は事業主の手続き漏れが多く上げられているが、これは時効にかかわらずあってはならないことで、時効を延ばせばいいというものではない。

《現時点における議論の確認》

- ◎建議の中に記載されている内容は必ずしも時効制度だけで機能させていくものでもないのが含まれているのではないかという指摘があった。
- ◎精神疾患の被災者などについては何らかの対応が必要ではないか。

(以上)