

複数就業者への労災保険給付について ～業務上の負荷に係る論点①～

労災認定に係る検討の前提等

前提

- 複数就業者が疾病にかかった場合について、一方の就業先での業務上の負荷だけでは労災認定されないが、複数の就業先での業務上の負荷を合算して初めて労災認定できる場合について検討する。
- 具体的に想定されるのは、例えば以下のようなケース。
 - ・ 就業先Aで週40時間、就業先Bで週25時間勤務している労働者Xが、脳・心臓疾患を発症した場合

現行制度

- 労災保険制度では、通勤災害等を除き、労働基準法に規定する個別事業主の災害補償責任の事由が生じた場合に保険給付を行うこととしている。このため、業務災害が発生した事業場ごとに労災認定における業務起因性（業務上の負荷と災害との相当因果関係）の判断を行っており、使用者が実質的に同一である場合を除き、複数の事業場における業務上の負荷を合わせて評価する取扱いはしていない。
- 労災認定は、個々の事案ごとに判断しているが、脳・心臓疾患等や精神障害については、有識者による検討会の医学専門的な検討に基づいて、それぞれ認定基準を定めている。
脳・心臓疾患等の労災認定基準においては、例えば、
 - ・ 発症前1か月間に休日労働を含む時間外労働が概ね100時間超
 - ・ 発症前2～6か月間に休日労働を含む月平均時間外労働が概ね80時間超である場合には、業務と発症との関連性が強いと評価している。
- 振動障害、じん肺等の遅発性疾病に罹患した労働者のなかには、事業場を転々としたため当該疾病の原因となった事業場を特定できない場合があり、その場合、最終事業場を離職した日以前3か月間に支払われた賃金を基礎として労災保険給付を行っている。なお、この場合には、それらの特定の疾病に係る一定の保険給付等の額については、メリット収支率の算定の基礎には加えていない。

【参考】複数就業者の労災認定に係る裁判例(大阪高裁H27. 5. 7判決)

【事案の概要】 (裁判例をもとに個人を特定できないよう若干加工したもの)

- A社及びB社で勤務していた労働者Xが急性心機能不全の疑いで死亡。これについて被災者の妻が遺族補償給付及び葬祭料を請求。
- 労働基準監督署では、A社及びB社の労働時間を合算して業務起因性を認め、A社での賃金を基礎としてXの平均賃金を算定し、給付基礎日額を約7,500円とした上で遺族補償給付及び葬祭料等を給付する旨の処分を行った。
- これに対して、原告は、A社及びB社での労働の相乗効果で心疾患を発症したものであるから、両社に業務起因性を認め、賃金を合算したうえで平均賃金を算定すべきと主張。

(参考) 労働者Xについて、各社での勤務時間は以下のとおり。

	災害6か月前	災害5か月前	災害4か月前	災害3か月前	災害2か月前	災害1か月前
A社の総労働時間	241時間	241時間	213時間	241時間	235時間	252時間
A社の時間外労働時間	81時間	73時間	53時間	68時間	67時間	84時間
B社の総労働時間	0時間	0時間	14時間	6時間	17時間	43時間
B社の時間外労働時間	0時間	0時間	0時間	0時間	0時間	1時間

【判決】 (抜粋)

…特に、原告が支給を求める遺族補償給付の一つである遺族補償年金制度は、労働者の業務上の死亡によってもたらされた被扶養利益の喪失を填補することを目的とするもので、社会保障的性質をも有することは否定できないが、そのような性質を有する遺族補償給付をどのように定めるかは上記制度の性格を踏まえた立法府の合理的な裁量に委ねられているというべきであり、二重就労者が一の事業場の業務に起因して負傷、疾病障害又は死亡に至った場合に労災保険法の趣旨や遺族補償給付の性質を根拠として直ちに平均賃金の算定において複数事業場の賃金を合算することが当然に帰結されるものではない。

…ある事業場での勤務時間以外の時間について、労働者がどのように過ごすのかについては、当該労働者が自由に決定すべきものであって、当該事業場は関与し得ない事柄であり、当該事業場が労働災害の発生への予防に向けた取り組みをすることができるのも自らにおける労働時間・労働内容等のみである。そうすると、当該事業場と別の事業場が実質的には同一の事業体であると評価できるような特段の事情がある場合でもない限り、別の事業場での勤務内容を労災の業務起因性の判断において考慮した上で、使用者に危険責任の法理に基づく災害補償責任を認めることはできない。したがって、先に掲げた場合(両事業場における就労を併せて評価すれば初めて過重負荷と評価できる場合)には、いずれの事業場の使用者にも災害補償責任を認めることはできないにもかかわらず、両事業場での就労を併せて評価して業務起因性を認めて労災保険給付を行うことは、労基法に規定する災害補償の事由が生じた場合に保険給付を行うと定めた労災保険法12条の8の明文の規定に反するというほかない。

当該判決と立法政策との関係

上記の判決は、いずれの事業場の使用者にも災害補償責任を認めることができない場合に、複数の就業先での負荷を合算して評価することは、現在の労災保険法第12条の8の規定に反するものとしているが、労災保険制度として複数の就業先での業務上の負荷を併せて評価することについて、立法論として否定しているものではないと考えられる。

業務上の負荷の合算の検討

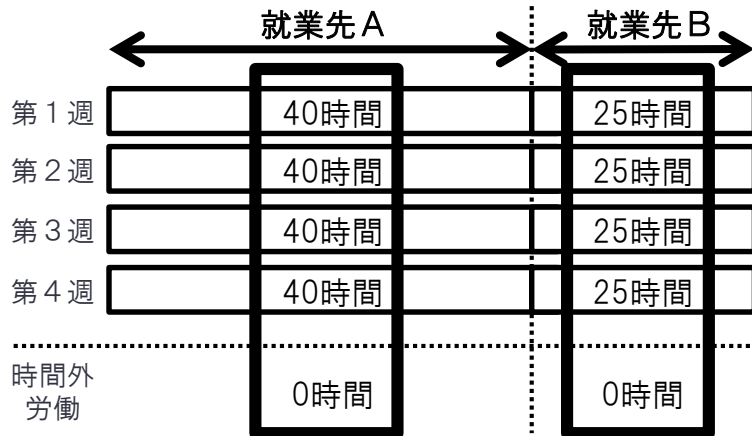
<現行制度>

- 労働基準法により、事業主は業務上の災害について無過失の災害補償責任を負っており、業務上の災害によって失われた被災労働者の稼得能力の経済的補完を行う義務がある。労災保険制度は、被災労働者の稼得能力の経済的補完を行うと同時に、そのような事業主の災害補償責任の確実な履行を担保するためのものであることから、労災認定は、事業ごとに判断している。
- 脳・心臓疾患等の認定基準や精神障害の認定基準は、医学専門的な検討に基づき定められている。
- 以上より、就業先Aで週40時間、就業先Bで週25時間勤務している労働者が脳・心臓疾患を発症した場合、就業先Aと就業先Bが実質的に同一の利用者である場合を除き、労災認定されない。

<論点>

- 多様な働き方を選択する者やパート労働者等で複数就業している者が増加している中で、一の事業であれば労災認定される業務における負荷（労働時間等）があった場合でも、複数事業で就業した場合であって事業ごとに判断すると認定基準に達していない場合、労災認定されないことをどう考えるか。
- 複数の就業先での業務上の負荷を合算して初めて労災認定基準に達する場合には、個々の就業先との関係では、災害と業務の間に、業務に内在する危険性が現実化して労働災害が起きたという因果関係が必ずしも明確にならないのではないか。

【例】 就業先A・Bを兼業し、就業先Aで週40時間、就業先Bで週25時間の業務に従事した労働者が、脳・心臓疾患を発症した場合



【脳・心臓疾患の認定基準】

発症前1か月間におおむね100時間を超える時間外労働（※）が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できる。

※ 1週間当たり40時間を超えて労働した時間を1か月間で合計したもの。



A・Bともに、業務と発症との関連性が強いとは評価できず（＝労働基準法による個別使用者の災害補償責任が生じているとはいえず）、労災認定されない。

※ 単一の就業先で同じ時間の労働を行った場合、100時間/月（25時間/週×4週）の時間外労働が認められ、労災認定される。