

複数就業者への労災保険給付について

～フランス、ドイツ、オランダへの聴取結果(労災保険について)～

概要

- 「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」において、検討会参集者のうち数名が、フランス・ドイツ・オランダに現地視察に行き、労働時間管理の制度の概要、運用の状況等について、行政機関・研究者・労使団体から聴取を行った。
- その際に、併せて労災保険制度についても聴取。
 - 聴取者
 - 荒木 尚志先生 (東京大学大学院法学政治学研究科教授)
 - 石崎 由希子先生 (横浜国立大学大学院国際社会科学研究院准教授)
 - 小畑 史子先生 (京都大学大学院人間・環境学研究科教授)
 - 水島 郁子先生 (大阪大学大学院高等司法研究科教授)
 - 日程
 - 平成30年11月25日から同年12月2日まで
- 主な質問項目は、以下のとおり。
 - 【給付額について】
 - 使用者Aの下で6時間、使用者Bの下で4時間働いている労働者が使用者Bの下で働いている時に労働災害に遭った場合、労災保険の給付は使用者Bの賃金を基礎として算定されるのか、それとも使用者Aと使用者Bの合計の賃金を基礎として算定されるのか。
 - 【負荷の合算について】
 - 使用者Aの下で5時間、使用者Bの下で5時間働いている労働者が使用者Aと使用者B双方でのハラスメントによるストレスが集積して精神障害になった場合、労災保険給付は、使用者Aと使用者Bの双方の賃金を基礎に算定されるのか。
- 本資料は、聴取結果をまとめたものである。

フランスの聴取結果

1. 給付額について

- フランスでは、本業・副業とも被用者として一般的な労災保険制度の対象となる場合であって、労災によっていづれの就業先でも就労ができなくなった場合には、全就業先での賃金を合算した額を給付額の算定基礎とする。
 - 本業・副業とも被用者として一般的な労災保険制度の対象となる場合であって、労災によって一方の事業所では就労できなくなったが、他方の事業所では就労が可能という場合には、就労できなくなった事業所の賃金のみを給付額の算定基礎とする。
 - 一般的な労災保険制度の対象者が、労災保険制度の対象外の自営業として副業を行っていた場合、自営業で災害が発生した場合には、収入額は合算されず、自営業として働いていた部分については一般的な健康保険の休業手当のみが支給される。
 - 災害が発生した事業場の個別計算制（メリット制）は、一定規模以上の企業（150人以上を念頭）に適用される。ただし、当該事業場に生じた災害にかかる具体的な費用ではなく、産業ごとに算出される同種の災害にかかる費用の平均値が、メリット制適用の基礎とされる。
- ※ 使用者には、社会保険のデータ報告義務があり、労働者の人数、賃金、労働時間を管理サーバーに登録する必要があることから、CNAMT（被用者疾病保険金庫：労災保険の運営主体）は、当該サーバーから副業先の情報を取得することができる。サーバーに情報がない場合、労働者から給与明細を提示してもらうことにより対応する場合もある。CNAMTから使用者に対してデータ提供を依頼することもあり得る。

2. 負荷の合算について

- 複数就業先でのリスクの曝露等により疾病を発症し、どの使用者が責任を負うか分からない場合（遅発性疾病を発症した場合を含む）には、全使用者の連帯に基づき課される保険料を財源とする特別会計から労災補償がなされ、その場合、個別計算制（メリット制）の適用はない。
- ※ 精神障害は職業病リストに入っておらず、職業病認定委員会の認定を受けた場合にのみ、職業病として認められることとなるが、職業病として認定される件数は少なく、事故性災害として扱われるケースが圧倒的多数である。職業病としての認定を受けるためには、労働能力喪失割合25%以上の精神障害が業務によって直接的に引き起こされたことが必要となる。

3. その他

- 労働災害に基づく使用者の民事責任は、使用者側に許しがたい重過失がある場合にのみ認められる。

ドイツの聴取結果

1. 給付額について

- ドイツでは、使用者は災害発生事業場かどうかにかかわらず、労働者の病欠（業務上か外かは不問）に対して6週間の賃金の継続支払い義務がある。6週間経過した後は、労働災害については労災保険から全就業先の賃金を合算した額での給付が行われる。
- 複数就業者の場合、全就業先の賃金の合計額を基礎として労災保険給付が行われる。これは、どの使用者の下での災害か、という視点ではなく、労働者が労働不能であるという点に着目しており、単一就業か複数就業かは問題ではない。なお、自営業で副業している場合に、自営業の収入は労災保険からは補償されない。
- 複数就業先が同じ組合に加入している場合、当該組合の定款の定めに基づきメリット制の算定が行われる。一方、異なる組合(※)に加入している場合には、どちらの組合の傘下の就業先で発生した労災かを判断した上で、災害発生事業場の組合の定款の定めに基づきメリット制の算定が行われる。
※ ドイツの労災保険の保険者は単一ではなく、業種別の同業組合及び事業者団体で組織されている。個々の事業場の労災保険の保険料は、法律ではなく各保険者の定款によって定められている。個別計算制（メリット制）は、労災の件数、程度又はそれに伴うコスト（給付額）等を基に行われる。

2. 負荷の合算について

- 精神障害については職業病リストに入っておらず、複数就業による負荷の合算という発想はない。
※ トラウマの発症など事故性災害と認められる場合を除くと、精神障害は労働災害として認められない。

3. その他

- 労災保険給付がなされた場合、使用者に故意がある場合を除き、使用者は民事責任を免れる。
(いじめ等で精神疾患を発症した場合などについて、健康保険の給付と安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求が併存することはありうる)

オランダの聴取結果

1. 給付額について

- オランダでは、傷害を負った場合や疾病に罹患した場合には、労働災害であるか私傷病であるかを問わず、使用者側は原則として、最初の2年間、少なくとも7割の賃金（労働協約によってより高い率が定められる場合もある）を継続的に支払う義務を負う。このことから、最初の2年間については、災害が発生した事業場及び非災害発生事業場のいずれの使用者からも賃金の7割が支給される。労働者の職場復帰に使用者が協力しない場合等には使用者は更に最長1年間賃金を支給し続けることが求められる。
- 非物質的な損害や必要な自宅改修等の追加の損害があれば、民事訴訟によって労働災害を引き起こした使用者に請求する。非災害発生事業場の使用者は、災害発生事業場の使用者に対して民事訴訟によって損害賠償を請求できるが、実態はよくわからない。
※ オランダでは労災保険は公的な制度ではなく、民間で手当されているが、ほぼ全ての会社が保険に加入している。複数就業による災害の場合、保険会社間で解決することになる。なお、複数就業に限らず、労災保険の給付手続きに時間がかかるという問題があり、労働者の遺族が直接保険会社に対して訴訟を起こすような場合もある。
- 2年経過後の補償については、就労可能度合いについて労働者保険事業団の診断を受けた上で新たな給付金が支給され、給付金は賃金の合算額がベースとなる。この財源は使用者と労働者が負担する保険料である。

2. 負荷の合算について

- 休業の原因に関係なく労災補償が行われることから、複数事業場による負荷の蓄積で精神障害になった場合であっても補償され、全就業先の賃金の合計額での給付が行われる。
- 研究者によると、理論的には事業場におけるリスクを基に責任の所在を判断して全就業先の費用負担を計算することになるが、そうした実例はない。

3. その他

- 賃金継続支払義務で支払われる7割以外の手段として、民事訴訟を提起して使用者に損害賠償を請求することができる。
- 2年経過後も労働者が回復しない場合には、労働災害であったとしても、使用者は労働者を解雇することができる。